



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

TESIS

**ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SEÑORITAS EDUCANDAS
CUSCO 2022**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. KARELIA ARACELI QUISPE CARRASCO

ASESOR:

Dr. JORGE ALBERTO SOLIS QUISPE

ORCID: 0000-0001-8630-1493

CUSCO - PERÚ

2025



Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro. CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el Asesor Jorge Alberto Solís Quispe
 quien aplica el software de detección de similitud al
 trabajo de investigación/tesis titulada: Estres laboral y desempeño
docente en la institución educativa de señoras
Edwandas Cusco 2022

Presentado por: Karelia Araceli Quispe Carrasco DNI N° 70324400;
 presentado por: DNI N°:
 Para optar el título Profesional/Grado Académico de Maestro en Educación
mención Gestión de la Educación

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 02 veces, mediante el
 Software de Similitud, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso del Sistema Detección de**
Similitud en la UNSAAC y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 7 %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	☒
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	☐
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de Investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	☐

Por tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, 02 de febrero de 2026.....

Firma

Post firma Jorge Alberto Solís Quispe

Nro. de DNI 23925229

ORCID del Asesor ORCID - 0000-0001-8630-1493

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: oid: 27259:547517424

KARELIA QUISPE CARRASCO

ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SEÑORITAS EDUCANDAS CUS...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cuzco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trnoid:27259547517424

113 páginas

Fecha de entrega

19 ene 2026, 11:35 p.m. GMT-5

23.275 palabras

Fecha de descarga

19 ene 2026, 11:42 p.m. GMT-5

138.341 caracteres

Nombre del archivo

TESIS - KARELIA QUISPE CARRASCO .pdf

Tamaño del archivo

2.0 MB

7% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias incluidas las fuentes suscritas para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 20 palabras)
- Trabajos entregados

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 7%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitan distinguirlo de una entrega normal. Si observamos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarse.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problema. Sin embargo, recomendamos que preste atención y lo revise.



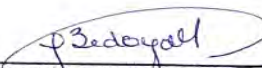
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

Dr. TITO LIVIO PAREDES GORDON, Director (a) de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada **ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SEÑORITAS EDUCANDAS CUSCO 2022** de la Br. **KARELIA ARACELI QUISPE CARRASCO**. Hacemos de su conocimiento que el (la) sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día **TRES DE DICIEMBRE DE 2025**.

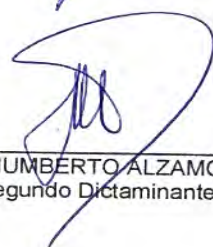
Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Cusco, 05 de enero de 2026


DR. JUAN DE LA CRUZ BEDOYA MENDOZA
Primer Replicante


DR. EPIFANIO LUIS CANAL APAZA
Segundo Replicante


DRA. LUCILA OLIVARES TORRES
Primer Dictaminante


DR. HUMBERTO ALZAMORA FLORES
Segundo Dictaminante

DEDICATORIA

A DIOS, por haberme dado la vida, darme salud y sabiduría durante toda esta faceta de estudiante y profesional.

A MIS PADRES Y HERMANO, por todo su apoyo y paciencia, por todos sus consejos y regaños, por acompañarme en cada etapa de mi vida y estar siempre para mí con su incondicional apoyo en todo momento.

A MI COMPAÑERO DE VIAJE, por haberme apoyado en cada etapa y haberme acompañado incondicionalmente en cada proceso.

KARELIA

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer profundamente a mi queridísima universidad San Antonio Abad del Cusco, a mi Facultad Educación y sobre todo al cuerpo docente que durante esta etapa académica me han acompañado y siempre han dado lo mejor de sí para poder obtener resultados óptimos en cada uno de nosotros, por impartirme sus conocimientos y sabiduría, además de demostrar la calidad de personas en cada sesión dada.

También quiero agradecer a mi excolegio Educandas y a su directora por abrirme las puertas de la institución una vez más, y continuar acompañándome en esta nueva etapa, luego de haber pisado sus aulas durante la secundaria; agradezco a su plana docente, pues sin ellos este trabajo no hubiera podido ser posible, ya que gracias a su predisposición y contribución pude continuar con dicha investigación.

Y de manera muy especial, quiero agradecer a mi asesor Dr. Jorge Alberto Solís Quispe, por ser mi guía y mentor en esta travesía, por compartirme su sabiduría y por contar siempre con su apoyo para cada paso que debía dar, demostrando en cada ocasión su destreza, conocimiento y amabilidad con la mira de ayudar a cumplir cada objetivo.

La autora.

RESUMEN

El estrés laboral luego de la pandemia del COVID 19 vivenciada por toda la humanidad, se ha convertido en una enfermedad que todo profesional padece y mucho más cuando se trabaja con personas que cumplen la función de docentes. El propósito de la investigación fue, determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente de los profesores del nivel secundario de la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022. En cuanto a la metodología se caracteriza por ser de enfoque cuantitativo de tipo teórico y diseño descriptivo correlacional de corte transversal, la muestra la conformó los 50 docentes; asimismo se aplicaron dos instrumentos, un cuestionario de estrés laboral y el otro de desempeño docente. Los resultados obtenidos arrojaron una correlación indirecta significativa entre las variables de estudio, esta conclusión se respalda en el valor obtenido del coeficiente de correlación de Tau c de Kendall de -0,777 y un $p=0,021$, este valor es menor al valor de significancia teórica ($\alpha = 0,05$), este resultado indica la existencia de una correlación indirecta entre las variables de estudio; el nivel de estrés laboral aumenta y el desempeño docente es bajo o viceversa.

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

ABSTRAC

Work stress in these times, after the COVID 19 pandemic, has become an illness that every professional suffers from and even more so when working with people who fulfill the role of teachers. The purpose of the research was to determine the relationship between work stress and the teaching performance of teachers at the secondary level of the educational institution for young ladies Educandas Cusco 2022. Regarding the methodology, it is characterized by having a theoretical quantitative approach and cross-sectional correlational descriptive design, where the sample was made up of 50 teachers; Likewise, two instruments were applied, a work stress questionnaire and the other about teaching performance. The results obtained showed a indirect correlation between the study variables.

Keywords: Stress, Performance, Work stress, Work performance.

INTRODUCCIÓN

La educación en nuestro país busca tener un desarrollo y alcance de objetivos a través de un esquema de estudio al que llamamos plan curricular, este plan curricular fue elaborado considerando las problemáticas y las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Para alcanzar estos objetivos se busca que los sujetos involucrados (profesores, padres de familia y estudiantes) congenien y desempeñen su papel de manera óptima para lograr las metas propuestas. En el proceso de enseñanza-aprendizaje, participan los alumnos, los educadores y la comunidad; teniendo en cuenta que para que este trinomio educativo funcione adecuadamente cada uno tiene que dar lo mejor de sí, es por eso que en este trabajo consideramos a uno de estos componentes: los docentes y la forma en que desempeñan su papel y si este está siendo afectado por factores externos/internos como el estrés.

La presente investigación, con el fin de garantizar una estructura organizada y sistemática, se divide en cuatro secciones, que se describen a continuación:

El Capítulo I, titulado Planteamiento del Problema de investigación, donde podremos encontrar: la situación problemática, la formulación del problema, la justificación de dicha investigación y los objetivos generales y específicos.

El Capítulo II, desarrollaremos el Marco Teórico Conceptual donde inicialmente presentamos las bases teóricas, y toda la información requerida de nuestras dos variables: Estrés laboral y Desempeño docente; además del marco conceptual y los antecedentes empíricos referidos al tema.

El Capítulo III, en el que daremos a conocer las Hipótesis y Variables

El Capítulo IV, que contiene la Metodología de la Investigación, donde encontraremos el ámbito de estudio, el tipo y nivel de la investigación, además de la población y muestra de estudio, también se hace mención de las técnicas e instrumentos de colección y de análisis y tratamiento de los datos.

Capítulo V, en el que se refiere los Resultados y Discusión. Aquí damos a conocer nuestra prueba de hipótesis, presentación de resultados.

En la parte final se presentan las conclusiones y recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRAC.....	ix
INTRODUCCIÓN	x

CAPÍTULO 1:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Situación problemática.....	1
1.2. Formulación del problema	3
a. Problema general.....	3
b. Problemas específicos	3
1.3. Justificación de la investigación.....	3
1.4. Objetivos de la investigación	4
a. Objetivo general	4
b. Objetivos específicos	4

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	6
2.1. Bases teóricas.....	6
2.1.1. Estrés laboral.....	6
2.1.1.1. Estrés.....	7
2.1.1.2. Fases del estrés laboral	8
2.1.1.3. Características del estrés laboral	8
2.1.1.4. Modelos de estrés laboral.....	9
2.1.1.5. Tipos de estrés laboral.....	12
2.1.1.6. Estrés laboral docente	13
2.1.1.7. Factores desencadenantes del estrés docente.....	15
2.1.1.8. Dimensiones del estrés laboral	16
2.1.2. Desempeño docente	18
2.1.2.1. Desempeño.....	20
2.1.2.2. Características del desempeño docente	21
2.1.2.3. Funciones del desempeño docente	22

2.1.2.4.	Marco del buen desempeño docente.....	23
2.1.2.5.	Evaluación del desempeño docente.....	26
2.1.2.6.	Dimensiones del desempeño docente	29
2.2.	Marco conceptual.....	32
2.3.	Antecedentes empíricos de la investigación	34

CAPÍTULO III:

HIPÓTESIS Y VARIABLES.....41

3.1.	Hipótesis de la investigación.....	41
a.	Hipótesis general	41
b.	Hipótesis específicas	41
3.2.	Identificación de variables e indicadores	42
3.3.	Operacionalización de variables.....	43

CAPÍTULO IV:

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN45

4.1.	Ámbito de estudio: localización política y geográfica.....	45
4.2.	Tipo, nivel y diseño de investigación	45
4.3.	Unidad de análisis	46
4.4.	Población de estudio	46
4.5.	Tamaño de muestra	47
4.6.	Técnica de selección de muestra	47
4.7.	Técnicas de recolección de información	47
4.8.	Técnicas de análisis e interpretación de la información	50
4.9.	Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas.....	51

CAPÍTULO V:

RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....52

5.1.	Resultados descriptivos de las variables.....	52
5.1.1.	Resultados de la variable estrés laboral	52
5.1.2.	Resultados de la variable desempeño docente	57
5.2.	Pruebas de hipótesis.....	63
5.3.	Discusión de resultados.....	68
	CONCLUSIONES.....	70
	RECOMENDACIONES.....	72

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXOS	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Indicadores de la variable Estrés Laboral	42
Tabla 2. Indicadores de la Variable Desempeño Docente	42
Tabla 3. Operacionalización de la Variable Estrés Laboral	43
Tabla 4. Operacionalización de la Variable Desempeño Docente	44
Tabla 5. Población de estudio	47
Tabla 6. Resultados de la validez de contenido	49
Tabla 7. Valores de los niveles de confiabilidad según el Alfa de Cronbach	49
Tabla 8. Baremación para el análisis estadístico del nivel de estrés laboral	50
Tabla 9. Baremo para el desempeño docente	51
Tabla 10. Nivel de estrés laboral	52
Tabla 11. Dimensión, Cansancio emocional	53
Tabla 12. Dimensión, Despersonalización	54
Tabla 13. Dimensión, Realización personal	56
Tabla 14. Nivel de desempeño docente: Global	57
Tabla 15. Dimensión: nivel de preparación para el aprendizaje	58
Tabla 16. Dimensión: nivel de enseñanza para el aprendizaje	60
Tabla 17. Dimensión: nivel de participación en la gestión	61
Tabla 18. Dimensión: nivel de profesionalidad e identidad docente	62
Tabla 19. Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk para las variables de estudio	63
Tabla 20. Relación entre el estrés laboral y el desempeño docente	64
Tabla 21. Relación entre el estrés laboral y la dimensión: preparación para el aprendizaje	65
Tabla 22. Relación entre el estrés laboral y la dimensión: enseñanza para el aprendizaje	66
Tabla 23. Relación entre el estrés laboral y la dimensión: gestión articulada	67
Tabla 24. Relación entre el estrés laboral y la dimensión: Profesionalidad e identidad docente	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de estrés laboral	52
Figura 2. Dimensión cansancio emocional	54
Figura 3. Dimensión, despersonalización	55
Figura 4. Dimensión, realización personal	56
Figura 5. Nivel de desempeño docente	57
Figura 6. Dimensión: nivel de preparación para el aprendizaje	59
Figura 7. Nivel de enseñanza para el aprendizaje.....	60
Figura 8. Dimensión: nivel de participación en la gestión	61
Figura 9. Dimensión: nivel de profesionalidad e identidad docente.....	62

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La pandemia vivida, el confinamiento de dos años y el pánico colectivo al que fuimos expuestos generó inevitablemente estrés y ansiedad en cada uno de nosotros, puntualmente en el ámbito laboral del Magisterio podemos decir que los trabajadores tuvieron demasiadas presiones debido a los cambios producidos por el trabajo remoto, las horas de trabajo se ampliaron por el número de reuniones colegiadas, sin respetar las horas establecidas, las atenciones que se deben de brindar a los estudiantes fueron muy complicadas, en algunos casos por la falta de cobertura en el internet, en otros porque algunos estudiantes no contaban con los medios necesarios para tener más horas de internet. Los hechos mencionados han generado en los maestros una presión muy fuerte, preocupaciones y ocupaciones que terminaron ocasionándoles cuadros de estrés, que se pueden manifestar en noches de insomnio, dolencias físicas, etc. estas situaciones indudablemente afectan el desempeño del docente al momento de realizar sus tareas y obligaciones dentro de la institución.

La Organización Internacional del Trabajo – OIT (2016) y la Organización de Cooperación para el Desarrollo de la Educación –OCDE (2015) reportaron casos de estrés laboral en diversas profesiones dentro de las que estaban incluidas las de enseñanza; entonces reflexionemos cómo es que nos encontraremos ahora después de lo vivido.

En el Perú, el 43% de los trabajadores tienen niveles altos de estrés laboral, en tres aspectos como: la sensación de haberse agotado emocionalmente, despersonalización, y la incapacidad para realizarse de manera personal (Alarcón, 2017). Podríamos decir que una de las causas principales actualmente sería la sensación de agotamiento emocional, ya que los docentes debido a la pandemia se vieron obligados a trabajar de manera remota e incluso adquirir equipo de cómputo afectando a la economía, aparte de esto también deberíamos considerar que algunos docentes tuvieron que empezar de cero en el manejo de tecnologías haciendo que estos tengan sentimientos de frustración, malestar, nerviosismo, etc. Sentimientos que quizá no fueron atendidos hasta ahora o situaciones que no fueron superadas aún respecto al manejo de las TIC's ya que gracias a la pandemia la educación actual necesita y usa en su día a día estos recursos. Entonces, debemos tener en cuenta que estos niveles altos de estrés influirán inevitablemente en el desempeño docente.

La Institución Educativa de señoritas Educandas del Cusco, no es ajena a esta realidad vivenciada durante la pandemia, porque los docentes no solo del nivel secundario sino todos los profesores han vivenciado los altos índices de estrés laboral, porque en su diario devenir laboral, se observó que los docentes presentan algunas dificultades en el manejo de los cuatro dominios indicados en el marco del buen desempeño docente, esto es debido posiblemente por los altos índices de estrés que manifiestan los profesores; por todo lo expuesto líneas arriba, surge la necesidad de investigar las variables de estudio en la institución educativa en mención.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

a. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en los profesores del nivel secundario de la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022?

b. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación es muy importante su desarrollo desde el punto de vista:

a) Teórico.

El desarrollo de la investigación permitió hacer una revisión actualizada de toda la información teórica existente sobre las variables en estudio y a partir del cual se ha resistemizado la información para brindar un marco teórico actualizado y que sirva

de soporte a las futuras investigaciones sobre todo en investigaciones concernientes a problemas relacionados con altos niveles de estrés laboral en docentes.

b) Práctico.

Este trabajo se realizó para poder tener un diagnóstico real acerca de cuál es nivel de influencia que tiene el estrés laboral sobre el desempeño docente en la institución educativa para de esta manera poder plantear alternativas de solución o mejora.

c) Metodológico

La investigación permitió determinar su propio procedimiento metodológico a seguir en su desarrollo, además de generar instrumentos validados y confiables, con los que se recogió datos a nivel de campo, además los instrumentos validos pueden ser utilizados por otros investigadores en contextos similares al aplicado.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

a. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación existente entre el estrés laboral y el desempeño docente en los profesores del nivel secundario de la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022.

b. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la relación entre el estrés laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022.
- Describir la relación entre el estrés laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022.

- Establecer la relación entre el estrés laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022.
- Identificar la relación entre el estrés laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. BASES TEÓRICAS

2.1.1. Estrés Laboral

Selye (1950), el agotamiento laboral surge de situaciones de estrés que pueden tener graves consecuencias tanto a nivel físico como a nivel mental para el individuo involucrado. Estas tensiones pueden ocasionar daños biológicos y psicológicos significativos, con posibles consecuencias adversas a largo plazo en el bienestar psicológico del individuo.

Etimológicamente, el término hace referencia a los momentos de presión de diversa índole que afectan de manera sistemática a la persona en general, manifestándose principalmente a través de una sensación de agotamiento generalizado, con impactos en múltiples áreas de la vida.

Entonces, podemos decir que el agotamiento laboral es una experiencia que muchos podemos relacionar con momentos de tensión prolongados en el trabajo. Es más que solo sentirse cansado; puede tener efectos profundos en nuestra salud física y mental. Es importante reconocer cuándo estamos experimentando estos síntomas para poder tomar medidas para cuidar nuestra salud y bienestar.

Según Álvarez y Fernández (1991), el estrés laboral representa una tensión crónica, conocida como distrés, que enfrenta un individuo en su entorno laboral específico. Se considera como parte de un proceso continuo, siendo este síndrome el resultado final o la última etapa de una serie de eventos. (p.128)

Maslach y Jackson (1991), Conceptualizaron al estrés laboral como un trastorno con tres dimensiones, que son los siguientes: “Estado de agotamiento físico, emocional y mental (respuesta emocional inadecuada). Se entiende el estrés laboral como resultado de la exposición crónica ante una presión emocional, durante prolongados períodos de tiempo (proceso)” (p.128). La definición del estrés laboral como un trastorno basado en tres dimensiones resalta cómo este fenómeno está vinculado con distintos aspectos. Al considerar múltiples dimensiones, como los aspectos físicos, los aspectos mentales además de los emocionales, se puede reconocer la variedad de formas en que el estrés puede darse a conocer y afectar a los individuos. Esta perspectiva tridimensional permite una comprensión mucho más amplia de cómo el estrés afecta en la salud y el bienestar de los individuos, lo que a su vez puede ayudar en el desarrollo de estrategias efectivas de prevención y gestión en el lugar de trabajo.

Laca y Mejía (2008), afirman que el agotamiento laboral en su forma más extrema es equivalente a afirmar que el individuo se sienta quemado o exhausto, lo cual indica un nivel elevado de fatiga relacionada con el trabajo.

Folkman (1996), citado por Fernández (2003), definió el estrés como el resultado de la interacción entre el individuo y su entorno, percibido como una amenaza que no puede ser adecuadamente enfrentada con los recursos personales disponibles, lo que pone en peligro su bienestar.

2.1.1.1. Estrés

Otero (2015), el estrés deja de ser percibido únicamente como estímulo o como respuesta ante las demandas del entorno, sino que pasa a ser “proceso dinámico de interacción entre el sujeto y su medio; una peculiar relación que depende, tanto de la valoración cognitiva que la persona hace de las situaciones, como del modo con el que intenta afrontarlas” (pág. 48).

Esta forma en la que vemos al estrés es mucho más completa. Ahora podemos llegar a decir que el estrés es más el resultado de una interacción entre nosotros y nuestro entorno, ya no es solo una respuesta automática a lo que nos sucede, sino un proceso activo donde las percepciones que tenemos y la forma en la que decidimos enfrentarlas juegan un papel enorme. Por otro lado, Vidal (2019), el estrés se presenta como la respuesta inmediata de nuestro cuerpo a cambios nuevos en el entorno, ya sean estos cambios internos como también externos. Esta reacción prepara al cuerpo para hacer frente a posibles amenazas que surjan debido a una situación novedosa.

2.1.1.2. Fases del estrés laboral

Para Díaz y Gaviria (2013), el estrés laboral atraviesa las siguientes etapas:

- Fase de alarma: Se caracteriza por una intensa reacción fisiológica.
- Fases de resistencia: Aquí el sujeto logra adaptarse al agente patógeno lo que ayuda a desaparecer los síntomas.
- Fase de agotamiento: La energía que se requiere para afrontar los factores estresores se agotan, lo cual disminuye la capacidad de resistencia del organismo, y en ocasiones termina con la muerte (p. 39).

Tenemos que dar énfasis en que, en esta fase final, los efectos del estrés no son definitivamente irreversibles, lo que implica que las dos primeras etapas, siendo las más comunes y recurrentes a lo largo de la vida, pueden presentarse. Sin embargo, en la última etapa, las consecuencias para la persona resultan ser más graves y difíciles de revertir.

2.1.1.3. Características del estrés laboral

El estrés se manifiesta a través de cambios en el cuerpo, la mente y el comportamiento que tiene el individuo que está siendo afectado. A continuación, se detallan algunos de estos cambios:

- **Físicos.** Dolencia en el dorso, convulsión en los músculos, agotamiento, sufrimiento de cabeza, obstáculo al ajustar o conservar el sueño, acrecentamiento o merma de comer, incomodidades estomacales, gastritis, resfriados e infecciones, aceleración del sistema cardiovascular, entre otros.
- **Psicológicos.** Inconveniente para acordarse sucesos actuales (problemas con la memoria), acortamiento de la gentileza y dificultades de concentrarse en tareas que realiza, poca paciencia al fracaso, inconveniente en la decisión en la resolución de problemas, problemas en el ámbito sexual.
- **Sociales.** Obstáculos en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral, con los integrantes de casa, utilización de bebidas alcohólicas y tabaco, entre otros.

El proyecto referido al estrés docente, llevado a cabo a nivel mundial, señala que el estrés laboral en los docentes es un fenómeno que se considera como un factor que desencadena de manera potencial problemas de salud entre los profesionales de dicho rubro. Esto es consecuencia de la existencia de numerosas fuentes de estrés en los entornos educativos, como por ejemplo la falta de apoyo por parte de las familias, variedad de necesidades educativas, problemas de comportamiento por parte de los estudiantes, falta de motivación y reconocimiento, falta de identificación social, la escasez de recursos materiales, espaciales y personales adecuados, falta de protección para los docentes además de las tensiones entre colegas.

2.1.1.4. Modelos de estrés laboral

Actualmente, se han descrito dos modelos principales de estrés laboral que han servido de base para diversas investigaciones. Estos modelos son: el modelo demanda-control, propuesto por Karasek y Theorell (1990), citado por Calnan et al., (2000), y el modelo de esfuerzo y recompensa de Siegrist (Siegrist y Marmot, 2004).

En el modelo demanda-control, se detallan las situaciones laborales con estresores duraderos y se identifican principalmente dos aspectos que generan estrés en el lugar de trabajo. El primer aspecto que vamos a considerar son las demandas exigentes a las que se enfrentan los trabajadores, siendo estas de nivel psicológico como de nivel físico. El segundo aspecto es el poco control que el individuo tiene sobre estas demandas, refiriéndonos al grado de libertad que tiene un trabajador para decidir sobre su trabajo y poner en práctica sus habilidades.

Posteriormente se incorporó un tercer componente, el apoyo social, que, de acuerdo a Calnan et al. (2000), el modelo proporciona la protección que se necesita contra el estrés derivado de trabajos con altas demandas y en los que se tiene poco control. Además, predice que, en trabajos con altas demandas, pero también que también cuentan con alta autonomía, se promueve la motivación y el aprendizaje, lo que tiene efectos beneficiosos para la salud al permitir que las personas desarrollen diversas estrategias para afrontar los desafíos y aumentar la satisfacción laboral. En términos generales, nos dice que tener el control sobre el trabajo brinda la oportunidad de adaptarse a las demandas según las necesidades y circunstancias de este. Sin embargo, las investigaciones destinadas a confirmar este modelo han arrojado resultados contradictorios. Por un lado, se ha observado que otras variables (que no son consideradas por este modelo) pueden mitigar o aminorar los efectos previstos.

Las críticas más destacadas que recibieron los autores de este modelo se centran en lo más simple, ya que no incluye aspectos que podamos considerar importantes, como por ejemplo las características personales. Estas características pueden influir en cómo algunos individuos perciben su trabajo, describiéndolo como un desafío que resulta estimulante, mientras que otros lo consideran como imposible de manejar además de causar estrés (Calnan et al., 2000). Otro punto de crítica se refiere a las escalas utilizadas para evaluar las demandas, ya que se ha

observado una falta de diferenciación entre las demandas cualitativas y las demandas cuantitativas. y, lo que es más objetable, en algunos casos se han obtenido resultados inconsistentes al probar los efectos combinados de demanda y control (Siegrist y Marmot, 2004). (Schaufeli, 1999).

A pesar de las críticas recibidas, este modelo es ampliamente reconocido justamente por su simplicidad. En lugar de utilizar un número extenso de variables, solo considera dos variables importantes, lo que facilita el diseño de intervenciones destinadas a mejorar situaciones del trabajo, ya sea disminuyendo la tensión laboral, reduciendo las demandas o acrecentando el margen de decisión (Schaufeli, 1999).

El modelo de esfuerzo y recompensa, propuesto por Siegrist, el modelo resalta la importancia del trabajo en brindar opciones que ayuden al aumento de la autoeficacia en las personas ya sea a través de recompensas materiales, psicológicas y/o sociales. Indica que la falta de reciprocidad o la sensación de injusticia entre la inversión y el esfuerzo que el trabajador realiza para la empresa y los beneficios que obtiene, como dinero, mejora de la autoestima o desarrollo profesional, puede tener como resultado al estrés. Según Calnan et al. (2000), este modelo se fundamenta en la idea de que el estatus ocupacional ofrece la oportunidad de mejorar la autoimagen y la autoeficacia mediante un desempeño eficaz del rol, pero los beneficios o recompensas psicológicas asociadas con el trabajo dependen de una relación recíproca donde la inversión del esfuerzo se relaciona necesariamente con la obtención de recompensas adecuadas. Este enfoque es muy aceptado entre los especialistas, quienes están de acuerdo en que la mezcla de factores según la situación o externos, como es la demanda laboral, y los factores intrínsecos, es decir, la motivación, proporcionan un indicador más sensible y completo del estrés en

comparación con otros modelos que solo consideran características objetivas, como lo es el modelo demanda-control.

2.1.1.5. Tipos de estrés laboral

La forma en que un emprendedor o trabajador responde ante una situación de estrés depende en gran medida de las características personales que este posea, lo cual puede variar significativamente de un individuo a otro. Podemos decir que, lo que resulta altamente estresante para una persona puede ser poco estresante para otra.

Según Slipack (1996), Hay dos tipos de estrés laboral:

- a. El episódico.** “Este arquetipo es crecidamente frecuente y repetido, es aquel que ocurre momentáneamente, es un estrés que no se posterga por numerosos períodos y prontamente de que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron; una muestra de este arquetipo de estrés, es el que se presenta cuando un emprendedor es despedido de su empleo”.

Ya que el período de permanencia es temporal, no existe tiempo o espacio suficiente para poder ocasionar daños graves o profundos asociados al estrés. Sin embargo, los síntomas asociados a este tipo de estrés pueden manifestarse de diversas formas, como, por ejemplo:

- **Desequilibrio emocional.** Genera una mezcla del trío de las emociones que caracterizan al estrés: “irritabilidad, ansiedad y depresión”.
- **Problemas musculares.** Dolencia de cabeza por tensión, dolencia de espalda, dolencia en la quijada y las tensiones del sistema muscular que generan contracturas y lesión en los tendones o ligamentos.
- **Problemas digestivos.** Incomodidad en el vientre o en el intestino. Las crecidamente comunes tenemos: la agrura, ventosidad, disentería, etc.

- **Manifestaciones generales transitorias.** La prominencia de la presión arterial, taquicardia, transpiración de las palmas de las manos, mareos, migrañas, manos o pies fríos, problema respiratorio y dolencia torácica.

b. El crónico. Se presenta cuando el individuo se encuentra sumiso a situaciones en un ambiente profesional inconveniente, el exceso de trabajo, variación de ciclos biológicos o el nombramiento de decisiones tremendamente fuertes.

El estrés profundo se da a conocer cuando un emprendedor o trabajador se enfrenta continuamente a factores que le generan estrés persistente, lo que ocasiona que los síntomas de estrés aparezcan con más frecuencia cada vez que se enfrenta a esa situación. Estos síntomas se mantienen en el tiempo y no desaparecen hasta que el individuo decida abordar adecuadamente las causas que le generan dicho estrés. Las personas que experimentan estrés crónico suelen mostrar signos como por ejemplo tener reacciones descontroladas, ira frecuente, ansiedad constante y tensión. También pueden volverse personas bruscas y mostrar irritabilidad con facilidad, incluso a veces llegando a ser el antagonista. Como resultado de estas reacciones, las relaciones interpersonales pueden sufrir, convirtiendo el entorno laboral en una fuente constante de estrés para ellos.

2.1.1.6. Estrés laboral docente

El trabajo en el ámbito pedagógico es emocionante ya que da la posibilidad a los educadores de impartir conocimientos y explorar temas que les apasionan, aportando así al crecimiento y desarrollo de sus estudiantes. Sin embargo, el ámbito pedagógico está lleno de demandas que resultan a veces complejas y difíciles de manejar. “Como profesor, el deber principal es propiciar un entorno positivo para el aprendizaje de los alumnos” Kyriacou y Sutcliffe (1978), citado por Kyriacou (2001), “caracteriza al estrés del docente como la

experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto del trabajo de profesor” (2001, p. 18).

La responsabilidad que tienen los maestros en la gestión del aula puede definirse como abrumadora en la mayoría de situaciones, ya que se requiere tanto espacio como recursos para un desempeño óptimo y adecuado. Con mucha frecuencia, los profesionales del ámbito educativo no reciben apoyo psicológico ni disponen de los recursos necesarios para hacerle frente a los diversos desafíos que enfrentan, como podría ser la falta de motivación de los estudiantes, la indisciplina en clase y las dificultades individuales con la que cada estudiante viene. Esto se suma a la falta de recursos físicos y a las tensiones interpersonales con colegas y padres, así como también la insatisfacción existente con la remuneración y el reconocimiento, lo que hace que los profesores estén cada vez más expuestos al estrés. Por lo tanto, de ser así, la enseñanza se convierte en un campo donde el sujeto está propenso a la reproducción del estrés, lo que puede afectar negativamente la eficacia educativa de nuestro país y nuestra sociedad.

Rivera (2009), “considera que el colectivo de la enseñanza constituye uno de los principales afectados por la depresión, la fatiga psíquica, el estrés y otras dolencias psíquicas o derivadas de ellas, como el denominado síndrome del quemado o burnout”. El burnout es el resultado que se obtiene de la prolongada exposición al estrés laboral y se caracteriza por un deterioro muy notorio que se da después de haber desempeñado una función durante un cierto número de años.

Según Kyriacou y Sutcliffe (1978), referido por Sánchez (2007), “el estrés del docente se define como aquella práctica de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, desacierto, angustia, desigualdad y nerviosismo, que resultan de suficiente semblante de su trabajo y que van acompañados de cambios fisiológicos y bioquímicos”.

Para los profesionales de la educación es decir los profesores, la preocupación principal que tienen respecto a su bienestar es de naturaleza psicológica. Entre los problemas de salud más frecuentes, se encuentran los que están relacionados con el dolor de espalda y, particularmente, el estrés. De hecho, el estrés profesional ha ido ganando cada vez más importancia y lugar en los últimos años y está próximo a convertirse en la principal dificultad de salud laboral en nuestro país. Entre los síntomas más destacados del estrés profesional en el ámbito educativo se encuentra el alejamiento tanto de los estudiantes como de los compañeros de trabajo.

Sensación de discapacidad para enfrentar a problemas de desobediencia en estudiantes con exigencias educativas especiales

- Gestión burocrática.
- Considerarse excedido por la responsabilidad.
- Deplorar extenuado, colérico y desanimado al concluir la etapa laboral.
- Escasa responsabilidad y ausentismo laboral.

2.1.1.7. Factores desencadenantes del estrés docente

Según Travers y Cooper (1997), mencionan la presencia de un par de factores que generan estrés: como son los internos y los externos, los cuales describiremos detalladamente a continuación:

- Factores internos: Cada ser humano tiene sus propias características que lo hacen único y diferente por lo mismo sus particiones en los contextos es diferente. La personalidad cumple un rol importante a la hora de afrontar las situaciones.
- Factores externos: Son los factores ajenos y que no pueden manejarse lo que ocasiona desequilibrio emocional en el individuo tales como: deficientes relaciones

interpersonales, ambiente laboral inadecuado, ausencia de motivadores, multitareas y/o recargadas actividades, entre otras.

Asimismo, ambos autores también destacan que las actitudes pueden causar inestabilidad emocional en los docentes, haciendo que este afecte tanto su vida familiar como social y laboral. Por lo tanto, nace la necesidad de encontrar mecanismos que contribuyan a regular dichas dificultades para mejorar el rendimiento laboral.

2.1.1.8. Dimensiones del Estrés Laboral

El estrés laboral se fundamenta en la teoría de Maslach (1982) citado en Olivares (2017) quien lo considera como una enfermedad laboral cuyos síntomas son el agotamiento físico, psicológico y la disminución de la energía, lo que ocasiona ansiedad, depresión, desmotivación e incluso actitudes violentas. Asimismo, este autor afirma que esta enfermedad mayormente la padecen personas o profesionales que brindan servicios a otras personas. Baños y Pinedo (2020) consideran que el estrés laboral en los docentes tiene diferentes causas, siendo la carga de trabajo pedagógico y emocional que muchos se ven expuestos debido a los diferentes contextos donde se desenvuelven. Otras causas son la rutina, el clima laboral a que están expuestos y la falta de apoyo de la comunidad educativa. En suma, Rabanal et al. (2021) argumenta que otras causas que genera estrés en los docentes es la inestabilidad en cuanto políticas educativas que tiene el Perú, ya que cambian constantemente adaptándose a realidades internacionales más no a la realidad peruana, también la presión constante que tiene el docente en adaptarse y actuar conforme esas políticas actuales.

Por otro lado, la variable estrés laboral consta de tres dimensiones según Aguirre et al. (2020) las cuales son; cansancio emocional, despersonalización y realización personal. La primera dimensión referida al cansancio emocional para Huamán (2022) se relaciona con el esfuerzo que realizan las personas para cumplir con sus obligaciones, pero pese a ello llegan a su límite, donde su nivel de energía baja considerablemente; y para Barreto y Salazar (2020) agregan que es perder el interés y la motivación al realizar sus actividades, porque las personas se vuelven mecánicas al cumplir solo rutinas por compromiso más no por gusto o voluntad propia.

La segunda dimensión, despersonalización es según Huamán (2022) cuando los individuos reaccionan negativamente ante sus compañeros de trabajo, pues consideran que todos los problemas que se suscitan en el ambiente laboral son debido a ellos. Además, Martínez (2010) precisa que la despersonalización es un cúmulo de sentimientos y actitudes que desarrolla una persona con estrés, lo cual conlleva que se vuelva irritable, solitario, intolerante y desmotivado por su trabajo. En los docentes se evidencia cuando no toleran trabajar en equipo, se frustran al momento de planificar y culpan a los directivos e incluso a sus estudiantes por no tener las estrategias adecuadas para ellos.

Por último, la dimensión realización personal, es cuando el trabajador se valora de modo negativo en todo lo que realiza, llegando a no valorarse y sentirse menos que los demás. Es decir, no se siente bien consigo mismo ni con lo que realiza a pesar de que se esfuerce (Astimbay, 2015). Martínez (2010) señala que los colaboradores presentan autoestima baja, ya que se sienten incapaces de

cumplir con su trabajo, tienen bajo rendimiento, no cumplen con alcanzar las metas de la empresa ni con sus metas personales. Las consecuencias de esto se evidencian en el campo educativo cuando los docentes se vuelven impuntuales, faltan constantemente e incluso llegan a renunciar sin ninguna causa justificable.

2.1.2. Desempeño Docente

Díaz (2009), nos indica que la relación cultural que un docente establece puede tener un impacto significativo en el desarrollo y la mejora del trabajo en el aula, así como en el progreso general de la institución educativa. Cuando un docente logra comprender y valorar la diversidad cultural que existe en su aula, puede adaptar su enseñanza para de esta forma satisfacer las necesidades de todos los estudiantes, promoviendo un ambiente que sea inclusivo y respetuoso. Además, una relación culturalmente sensible puede fomentar la participación activa de los estudiantes, mejorar la comunicación y fortalecer el sentido de pertenencia en la comunidad educativa. En síntesis, esta relación puede contribuir a propiciar un entorno de aprendizaje enriquecido y efectivo para todos los involucrados.

El desempeño docente es según Rizo (2005), la labor que realiza un buen educador se fundamenta en una serie de habilidades, responsabilidades y compromisos. Todos estos aspectos mencionados son esenciales para el desarrollo íntegro del estudiante. Además, debemos mencionar que el educador debe participar activamente en asuntos relacionados con la administración educativa, contribuyendo a la implementación de políticas a nivel local y nacional. Asimismo, es importante que el educador promueva el desarrollo de competencias y habilidades en los estudiantes, preparándolos para enfrentar los desafíos del futuro. En resumen, el rol del educador va más allá de compartir o impartir conocimientos; implica una labor que

cuenta con muchas fases que busca el crecimiento académico, emocional y social de los estudiantes.

Según Guerrero (2011), sobre el desempeño docente define: “como un conjunto de acciones concretas que nos dan un índice del rendimiento de un individuo en su trabajo”. (p. 27)

La definición que nos da Guerrero respecto al desempeño docente es bastante claro y preciso ya que, al definir el desempeño docente como un conjunto de acciones concretas que proporcionan un indicio del rendimiento de un individuo en su trabajo, el autor destaca la importancia de observar las acciones específicas que lleva a cabo un docente para evaluar su eficacia en el ámbito educativo. Esta definición da énfasis a la idea de que el desempeño docente no se limita únicamente a los resultados finales, sino que también es necesario realizar un análisis detallado de las acciones y comportamientos del docente que hace el docente en su práctica diaria. De esta manera, Guerrero nos propone considerar aspectos tangibles y observables para evaluar y mejorar el desempeño de los educadores.

Montenegro (2003), indica que el rendimiento de un docente se refiere a cumplir con las tareas asignadas, y está influenciado por aspectos que están relacionados con el estudiante, el entorno y el docente en sí. Además, el rendimiento se manifiesta en varios niveles, incluyendo por ejemplo el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente del aula y la autorreflexión a la que llega el propio docente.

Según lo propuesto por el MINEDU (2014), el Marco de Buen Desempeño Docente, conocido como el MBDD, es donde se establecen los dominios, las competencias y los desempeños que se esperan tener en una docencia de calidad, requisito fundamental para todos los docentes de Educación Básica Regular en el país. Este marco es la representación de un acuerdo técnico y social entre el Estado, los profesionales de la educación y la sociedad, con el

objetivo de asegurar que los maestros adquieran y desarrollen las competencias necesarias a lo largo de toda su carrera profesional para garantizar el aprendizaje de todos los estudiantes. Esta es una herramienta estratégica dentro de una política integral de desarrollo docente. (p. 17)

2.1.2.1. Desempeño

Según, Chuco (2008), menciona que el desempeño se entiende como: “Concepto integrador del conjunto de comportamientos y resultados obtenidos por un colaborador en un determinado periodo. El desempeño de una persona se conforma por la sumatoria de conocimientos, la experiencia práctica, y las competencias”.

La definición que nos da Chuco sobre el desempeño es muy compleja, porque abarca varios aspectos que son clave para evaluar el rendimiento de un colaborador. Al tener en cuenta el desempeño como un conjunto que está integrado tanto por los comportamientos como los resultados, se reconoce la importancia de evaluar no solo las acciones del trabajador sino también los resultados que este obtiene en un determinado tiempo. Además, también es importante mencionar que al incluir otros elementos como son los conocimientos, la experiencia práctica y demás competencias, se destaca la necesidad de tener en cuenta también a las habilidades blandas y la capacidad que se tiene para aplicar el conocimiento en situaciones reales. Este enfoque integral nos permite poder evaluar y mejorar el rendimiento de los colaboradores en cualquier entorno laboral.

Díaz (2002), desempeño es entendido como: “El concepto de desempeño ha sido tomado de inglés performance o de perfom, aunque admite también la traducción como rendimiento, será importante conocer que su alcance original tiene que ver directamente con el logro de objetivos (o tareas asignadas)”.

Para Diaz el concepto de desempeño, deriva del inglés "performance", que básicamente se refiere al cumplimiento de objetivos o tareas asignadas. Esta definición está centrada en la idea de que el desempeño se relaciona con la consecución de metas específicas dentro de un contexto laboral.

Al considerar el desempeño como únicamente el logro de objetivos, se hace énfasis en la importancia de alcanzar resultados concretos en el ámbito laboral, lo que va a requerir que se realice una evaluación constante de la efectividad y eficiencia en la realización de las tareas asignadas.

2.1.2.2. Características del desempeño docente

Según Paniagua (2016), se toma en cuenta las siguientes:

- **Mente abierta.** Capacidad para adaptarse y saber manejar elementos adversos. El aprendizaje y la adaptación son los elementos importantes que todo docente debe conocer.
- **Flexibilidad y paciencia.** Es importante que el docente sea paciente y flexible frente a las interrupciones que se puedan presentar mientras dicta su clase. Esto le servirá como un entrenamiento para saber cómo actuar frente alguna situación que pudiese surgir con los alumnos que tiene a su cargo.
- **Dedicación.** Esto implica dedicación e interés por parte del docente por aprender nuevas habilidades que le ayuden a desarrollar mejor su desempeño.
- **Actitud positiva.** Implica el tener actitud positiva; así como, el saber actuar frente algún que tenga el estudiante.
- **Altas expectativas.** Un docente debe tener altas expectativas por lo cual debe motivar día a día a sus alumnos para que se esfuercen al máximo (p. 28).

2.1.2.3. Funciones del desempeño docente

La importancia del papel del docente en nuestra actualidad necesita que se cumplan con funciones que sugiere el autor de manera integral.

Valdés (2006), menciona que es indispensable especificar y señalar las funciones que deben llevarse a cabo en un proceso organizado de evaluación del desempeño docente. Por lo tanto, tomaremos en cuenta estas funciones:

- **Función de diagnóstico:** Debe describir el desempeño docente en un período determinado y preciso, resaltando sus aciertos y desaciertos tal y cual se presentan en la realidad de modo que le sirvan a los directivos u otros y al mismo docente como una guía para detectar sus dificultades y proponerle estrategias de mejora.
- **Función instructiva:** Debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente es por ello que las personas involucradas en dicho proceso se instruyen, aprenden del proceso de evaluación realizado, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas.
- **Función educativa:** El desarrollo de un proceso de evaluación adecuado trae como consecuencia que el docente perciba la relación entre los resultados obtenidos y las motivaciones y actitudes que él experimenta por su trabajo.
- **Función desarrolladora:** Esta función desarrolladora se cumple cuando después del resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, el docente toma conciencia de sus dificultades y busca que superarlas para mejorar su nivel de enseñanza. (p. 82)

2.1.2.4. Marco del buen desempeño docente

En la actualidad, en nuestro país, el Ministerio de Educación (2016) implementó el Marco del Buen Desempeño Docente desde una visión evaluativa y de forma oficial, abarcando los siguientes aspectos:

a. Definición y propósitos:

El Marco de Buen Desempeño Docente, en adelante denominado el Marco, establece los dominios, competencias y desempeños que definen una enseñanza de calidad y que son requeridos para todos los docentes de EBR en el país. El MBDD representa un consenso técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad sobre las competencias que los maestros deberían dominar en las distintas etapas de su carrera profesional, con el único objetivo de garantizar el aprendizaje de todos los estudiantes. El Marco es una herramienta estratégica dentro de una política integral de desarrollo docente.

b. Propósitos específicos del Marco de Buen Desempeño Docente:

- Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.
- Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
- Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.

- Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

c. Dominios del Marco de Buen Desempeño Docente:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente

d. Competencias establecidas (9):

- Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
 - Competencia: Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.
 - Competencia: Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.
- Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
 - Competencia 3: Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

- Competencia 4: Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.
- Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.
- Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- Competencia 6: Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así éste pueda generar aprendizajes de calidad.
- Competencia 7: Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.
- Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.
- Competencia 8: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional.

- Competencia 9: Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

e. Elementos del desempeño:

- Actuación. Comportamiento observable, que puede ser descrito y/o medido
- Responsabilidad Referencia a las funciones generales de la profesión
- Resultados Referencia a la determinación de logros generales y específicos comprometidos en la actuación.

2.1.2.5. Evaluación del desempeño docente

Según Valdez (2004), en términos generales, se entiende que la evaluación realizada al desempeño docente es un proceso organizado y sistemático de recolección de datos confiables y válidos, con la finalidad de verificar y valorar el impacto educativo que generan o logran en los estudiantes sus capacidades pedagógicas, sus emociones y manejo de estas, la responsabilidad laboral y la calidad de relaciones interpersonales que este establece con estudiantes, padres de familia, directivos, otros docentes y en general, los representantes de las instituciones comunitarias.

Cuando se evalúa el desempeño docente no debería implicar que se realice una proyección en ellos de las carencias o limitaciones razonables existentes en el sistema educativo. En cambio, debería más bien ser una oportunidad para poder fomentar una reflexión realizada por todos y que esté orientada a alcanzar escenarios tangibles de desarrollo innovador tanto para los profesores como para las instituciones educativas.

Asimismo, se tiene en consideración que la evaluación realizada al desempeño docente es un proceso especializado que tiene como finalidad determinar en qué medida los profesores

poseen las competencias profesionales requeridas según el nivel, la carrera y el perfil docente establecidos (Ministerio de Educación, 2015). Este proceso de evaluación abarca varios aspectos, como por ejemplo la concepción del actuar educativo, la apreciación de su rol y la capacidad autónoma profesional en la carrera e institución, además del dominio completo y actual de su especialidad, el conocimiento y uso adecuado de enfoques y metodologías que faciliten el proceso de aprendizaje de los estudiantes, la aplicación de metodologías de trabajo cooperativo, políticas de evaluación, la práctica de la investigación y la capacitación continua.

La evaluación que se hace respecto al desempeño docente puede ser entendida como un proceso en el que se busca generar conocimiento que esté basado en la realidad del objeto a evaluar, con la finalidad de obtener mejoras positivas tanto en el objeto evaluado como en el entorno. Este tipo de evaluación nunca es un evento aislado o específico; más bien, es un proceso continuo que comienza con la recolección de información y finaliza en la formulación de juicios de valor sobre el desempeño docente, siempre con la intención de mejorar el proceso educativo en general. En conclusión, el proceso de evaluación resultaría ser muy limitado, restringido e incluso erróneo, si no estuviera ciertamente enfocado en tomar decisiones vinculadas a optimizar a los sujetos, objetos o intervenciones que están siendo evaluados.

La dificultad de la evaluación docente está basada en que esta posee en varios aspectos. Por ejemplo, en primer lugar, dicha evaluación es un proceso cognitivo, ya que implica la construcción de conocimientos; es instrumental, ya que requiere el diseño y la aplicación de procedimientos, instrumentos y métodos específicos; es axiológico, porque siempre implica la valoración de algo; es político, porque se toman decisiones que involucran relaciones de poder; y es ético, ya que siempre está sustentado en principios morales.

Todo esto significa que realizar una evaluación del desempeño docente no es un proceso mecánico ni mucho menos simple. No solo basta con recolectar información; sino también es esencial realizar una interpretación, crítica, buscar referencias, analizar alternativas y tomar decisiones. Todas estas acciones tienen como resultado principal crear una "cultura evaluativa" en la que cada instrumento utilizado y el conocimiento generado adquieren un significado y sentido real. (Bretel,2002).

Gracias a todo lo mencionado, podemos aseverar que la evaluación realizada al desempeño docente es una práctica que implica un sentido analítico, compromiso y la constante formación de los docentes. En este proceso, se valora y se juzga la idea, práctica, perspectiva y desarrollo de la actividad docente y su profesionalización. La evaluación que se realiza en general y de forma particular la evaluación realizada al desempeño docente, busca guiar la actividad educativa y moldear el comportamiento de los involucrados. Esto no solo se debe a los resultados que ofrece la evaluación, sino también porque define lo que es deseable y valioso, y establece lo que debe ser el docente, su práctica y la institución educativa en su conjunto.

De igual forma, se destaca que la evaluación educativa puede definirse según el objeto de evaluación. Si se enfoca en los resultados educativos, se conoce como evaluación sumativa, la cual está asociada al uso de tecnologías educativas específicas, instrumentos y escalas de medición. Por otro lado, cuando la evaluación se orienta al estudio y valoración de los procesos e interrelaciones educativas entre los individuos, se define como evaluación formativa. Esta última tiene una lógica teleológica, buscando comprensiones más globales y frecuentemente no cuantificables. (Bretel, 2002)

2.1.2.6. Dimensiones del Desempeño Docente

El MINEDU (2012), ha establecido que la evaluación se organiza en dominios considerados como dimensiones, que son las siguientes:

- a. Dimensión 1:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, comprende la planificación del accionar pedagógico por medio de la estructuración del programa curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje desde una perspectiva inclusiva, teniendo como premisa el dominio de contenidos pedagógicos basados en materiales, estrategias y valoración de las habilidades y destrezas adquiridas.

Esta dimensión se refiere a la preparación previa al inicio del año escolar, basada en un diagnóstico que se hace del contexto educativo. Se ejecutan acciones para abordar los problemas de los estudiantes (MINEDU, 2017). Según Bretel (2002), esta dimensión está relacionada con tres elementos: el primero elemento es un alumno preparado; el segundo, entidades listas; y el tercero, la familia, que también debe estar preparada.

- b. Dimensión 2:** La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, aquí se enfatiza la labor del docente al inculcar habilidades en los educandos. En el ámbito académico el proceso de autorregulación del aprendizaje es una intercepción de tareas en las cuales los estudiantes practican las diversas habilidades como establecer metas para mejorar su conocimiento, proponer estrategias propias con el propósito de seleccionar posibles opciones de desempeño. (Winne y Butler, 1995). En escenarios académicos existe una frecuente tarea es la preparación de exámenes en la que es efectivo poner en funcionamiento tácticas adecuadas y flexibles. (Hadwin et al, 2001).

- c. Dimensión 3:** Participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad que comprende involucrarse con la institución escolar asumiendo un rol activo en acciones planificadas por los maestros; así como su aporte al fomento de un buen compromiso organizacional partiendo del respeto a la comunidad y la corresponsabilidad de las familias en los resultados del aprendizaje.

El involucramiento de la comunidad en la gestión de la educación rural y la eficiencia en la obtención del equilibrio no es automático (Coombs, 1980). Este involucra la relación entre el logro educativo y el entorno. (CEPAL, 1995)

- d. Dimensión 4:** Desarrollo de la profesionalidad e identidad del docente que establece las acciones y prácticas referidas al desarrollo del equipo docente Vezub (2015), indica que los estudios deben vincularse con la construcción de habilidades pedagógicas, las cuales son esenciales para desarrollar las competencias escolares y así facilitar el aprendizaje de los estudiantes.

Su relevancia está ubicada en la forma en que los docentes llevan a cabo sus métodos de enseñanza. Mientras haya un grupo amplio de docentes con altas competencias educativas, independientemente de las dificultades que aparezcan, la probabilidad de lograr un buen aprendizaje aumenta en gran proporción. (Rojas y Gaspar, 2006, p.70). Además, es fundamental porque los educadores de los centros educativos son evaluados en función de su desempeño, tratando de cumplir con las demandas que han sido establecidas por las autoridades educativas. (Tejedor y García, 2010).

2.1.3. Compromisos de Gestión Escolar:

Los Compromisos de Gestión Escolar constituyen un conjunto de orientaciones establecidas por el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU), cuyo propósito es

asegurar el buen funcionamiento de las instituciones educativas públicas, garantizando condiciones adecuadas para el logro de aprendizajes, el bienestar de la comunidad educativa y el fortalecimiento del desempeño docente.

Estos compromisos orientan la labor directiva y pedagógica, promoviendo una gestión centrada en los aprendizajes, el acompañamiento al docente y la mejora continua de los procesos educativos. Asimismo, constituyen un marco de referencia para la planificación, ejecución y evaluación de las acciones institucionales, influyendo directamente en el clima organizacional y en el desempeño profesional de los docentes. A continuación, se describen los principales compromisos de gestión escolar vinculados con la presente investigación:

Compromiso 1: Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes

Este compromiso enfatiza la responsabilidad de la institución educativa en garantizar el progreso de los aprendizajes de los estudiantes a lo largo del año escolar. Para su cumplimiento, resulta fundamental el rol del docente como mediador del proceso de enseñanza y aprendizaje, así como la implementación de estrategias pedagógicas pertinentes. Un adecuado desempeño docente contribuye significativamente al logro de este compromiso, mientras que elevados niveles de estrés laboral pueden afectar negativamente la calidad de la enseñanza impartida.

Compromiso 3: Gestión de la convivencia escolar y el clima institucional

Este compromiso se orienta a promover un clima institucional favorable, basado en el respeto, la convivencia democrática y el bienestar emocional de los miembros de la comunidad educativa. Un clima institucional positivo favorece el desempeño docente y reduce los niveles de estrés laboral, mientras que un entorno conflictivo o poco

organizado puede incrementar la carga emocional y el desgaste profesional de los docentes.

Compromiso 4: Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica

El acompañamiento pedagógico constituye una estrategia clave para el fortalecimiento del desempeño docente, ya que permite brindar orientación, retroalimentación y apoyo continuo al profesor en su labor pedagógica. Cuando este proceso se desarrolla de manera adecuada, contribuye a reducir el estrés laboral, al generar seguridad profesional, claridad en las funciones y apoyo institucional por parte del equipo directivo

2.2. MARCO CONCEPTUAL

- **Estrés:** El estrés es un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas que se presentan cuando una persona se encuentra en un estado de tensión ante demandas del entorno que superan sus recursos de afrontamiento, ya sea en el ámbito laboral o personal (Selye, 1976; Lazarus & Folkman, 1986).
- **Laboral:** El término laboral se refiere a todas aquellas actividades, relaciones y condiciones vinculadas al trabajo humano, orientadas al cumplimiento de objetivos organizacionales y a la prestación de bienes o servicios dentro de un sistema productivo o administrativo (Chiavenato, 2009).
- **Trabajo:** El trabajo es el conjunto de actividades físicas e intelectuales que realiza una persona con el fin de producir bienes, prestar servicios o alcanzar metas específicas que satisfacen necesidades humanas y sociales (OIT, 2015).
- **Distrés:** El distrés es una forma de estrés negativo que surge cuando las demandas superan la capacidad de adaptación del individuo, generando desgaste físico, emocional y psicológico, y afectando su bienestar y desempeño (Selye, 1976; Ivancevich & Matteson,

1980).

- **Eustrés:** El eustrés es el estrés positivo que motiva al individuo, favorece el rendimiento y estimula el desarrollo personal, al permitir enfrentar retos de manera saludable y productiva (Selye, 1976; Robbins & Judge, 2017).
- **Desempeño:** El desempeño se refiere al grado en que una persona cumple sus funciones, responsabilidades y tareas asignadas, reflejando la calidad y eficacia con que desarrolla sus actividades en un contexto determinado (Chiavenato, 2009).
- **Docente:** El docente es el profesional encargado de orientar, facilitar y promover los procesos de enseñanza y aprendizaje, contribuyendo a la formación integral de los estudiantes mediante estrategias pedagógicas adecuadas (UNESCO, 2017).
- **Desempeño docente:** El desempeño docente es el conjunto de acciones, prácticas y responsabilidades que realiza el profesor en el aula y en la institución educativa, influenciado por factores personales, pedagógicos y contextuales, con el fin de favorecer el aprendizaje de los estudiantes (MINEDU, 2014; Valdés, 2004).
- **Evaluación del desempeño:** La evaluación del desempeño es un proceso sistemático que permite valorar el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades del docente, así como su contribución al logro de los objetivos institucionales y a la mejora de la calidad educativa (Valdés, 2004; MINEDU, 2017).
- **Objetivos educacionales:** Los objetivos educacionales son los fines o metas que orientan el proceso de enseñanza-aprendizaje, establecidos en coherencia con el currículo y el perfil de egreso, y que guían la planificación y evaluación de las actividades pedagógicas (Tyler, 1986; MINEDU, 2016).

2.3. ANTECEDENTES EMPÍRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. Antecedentes internacionales

Ávila et al., (2024) en el artículo científico, “*Estrés en el personal docente de educación básica como factor determinante de desempeño laboral*”, cuyo objetivo fue analizar en profundidad las causas, manifestaciones y consecuencias del estrés en los educadores de nivel básico, así como identificar estrategias efectivas para su prevención y manejo. La investigación es del tipo teórico, de enfoque cualitativo, nivel descriptivo explicativo, con diseño no experimental de corte transversal. Los resultados revelan que se han identificado que las demandas laborales, son como una fuente recurrente de estrés entre los educadores. Según las entrevistas realizadas, la sobrecarga de trabajo, las exigencias administrativas y la presión por cumplir con los estándares de calidad educativa son aspectos que generan tensión y agotamiento en los docentes, afectando su bienestar emocional y su satisfacción laboral.

Espinosa-Izquierdo, et al., (2021) en el artículo científico, “*Estrés en el personal docente de educación básica como factor determinante de desempeño laboral*”, tuvo como objetivo, mejorar el desempeño de los docentes por ser una de las profesiones con un alto riesgo de padecer de estrés laboral. Tiene como objetivo determinar una estrategia de prevención a través del análisis del nivel de burnout en la docencia para el perfeccionamiento del proceso de enseñanza y aprendizaje. Para ello se realizó revisión bibliográfica de diversos autores sobre el factor del desgaste emocional y físico producido por el estrés laboral, como incide en la labor realizada por el docente frente a los estudiantes y en el proceso de enseñanza y aprendizaje. La metodología empleada tiene un enfoque cualitativo descriptivo, basándose en el método de criterio de expertos; y las técnicas de encuesta aplicadas a una muestra aleatoria simple en los períodos

lectivos comprendidos entre 2019-2020 y 2020-2021 además de entrevistas a profundidad efectuadas, finalmente, el criterio de tres expertos que sugirieron la aplicación del test MBI (Maslach Burnout Inventory) que permita evaluar tres criterios del Burnout como son el agotamiento emocional, la despersonalización y baja realización personal.

García (2020), realizó el trabajo de investigación intitulado: “Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta”. Se planteó el objetivo de evaluar el estrés en el profesional de la enseñanza es un reto reflexivo y crítico sobre el rol que ellos desempeñan. El objetivo de este estudio descriptivo, no - experimental de corte transversal fue evaluar el estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria, analizando la relación existente entre las fuentes de estrés, estrategias de afrontamiento y la sintomatología de salud. Llegó al siguiente resultado, se encontró relación estadística entre las estrategias “represión emocional” y “pensamiento desiderativo” con el 71% de las fuentes agrupadas de estrés, así como sintomatología psicósomática con los factores supervisión y adaptación. Es necesario aplicar medidas de prevención oportunas a fin de disminuir el nivel de estrés en los docentes.

Alvites (2019), realizó el trabajo de investigación titulado: ”Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa”, fue una investigación comparativa en docentes de Europa, Norteamérica y Latinoamérica para identificar el estrés y los factores sociales y psicológicos que tienen influencia en su desempeño; sostiene que la velocidad de la información y conocimiento es constante en el ambiente educativo y el profesor se ve confrontado a la presión de sus educandos, sus colegas, las autoridades e incluso los medios, lo que desencadena en la generación de síntomas de estrés, llegando al siguiente resultado, el estrés se correlacionaba con todos

los factores psicosociales, por lo que concluyó que existe una correlación directa y significativa entre las variables en estudio ($p = ,000$) dentro de los síntomas prevalecen las creencias desadaptativas, cuadros de depresión y estados de ansiedad

2.3.2. Antecedentes nacionales

Díaz (2017), desarrolló el trabajo de investigación: “Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Andamarca – Concepción”. Tuvo como propósito Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño docente en los sujetos de la muestra. Este estudio fue descriptivo, con diseño correlacional, llegándose a la siguiente conclusión más importante, los docentes del género femenino presentan una correlación positiva y significativa al 5%; en cambio los docentes del género masculino no evidencian correlación entre el estrés laboral y el desempeño docente; en las otras variables de edad y condición laboral las correlaciones no son significativas.

Pumasoncco (2022), realizó el trabajo de investigación intitulada: “Estrés laboral y desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres - Ayacucho, 2021”. El estudio se realizó mediante el enfoque cuantitativo, del tipo básica, diseño no experimental correlacional y transversal. El resultado de esta investigación indicó la no existencia de relación significativa entre las variables: estrés laboral y el desempeño docente ($r_s = 181, p = 167$), por lo que se aceptó la hipótesis nula.

Pamo (2018), desarrolló el trabajo de investigación: “Estrés y desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de San Ramón, 2018”. Considerando las múltiples evidencias en la práctica diaria, en la vida cotidiana que el estrés es un problema generalizado y que podía afectar de alguna manera el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Ramón, 2018, se llevó a cabo

realizar este trabajo de investigación para comprobarlo estadísticamente. Se llegó a las siguientes conclusiones más importantes, el estrés está relacionado inversamente con el desempeño laboral en los docentes de la Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018. El estrés está relacionado inversamente con la dimensión planificación curricular en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018. Adicionalmente, se concluyó que no existe relación entre el Estrés con la dimensión estratégica didáctica en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018. Finalmente, se concluyó que el estrés está relacionado inversamente con la dimensión evaluación de los aprendizajes en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018

Méndez (2018), realizó el trabajo de investigación titulada: “Estrés laboral y desempeño docente, Institución Educativa N°6151 “San Luis Gonzaga” San Juan de Miraflores, 2018”. Tuvo como propósito El objetivo del estudio fue determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño docente, Institución Educativa N° 6151 “San Luis Gonzaga”, San Juan de Miraflores, 2018. El estudio fue de tipo básica de diseño no experimental correlacional de corte transversal. Llegando a la siguiente conclusión más importante, el estrés laboral se relaciona directa ($Rho=0,102$) y no existe significancia ($p=0.339$) con el desempeño docente, en la Institución Educativa N° 6151 “San Luis Gonzaga”, San Juan de Miraflores, 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es baja.

Ibáñez (2021), desarrolló el trabajo de investigación intitulada: “Estrés laboral y desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas del distrito de Moquegua, 2019”. Tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas del distrito de

Moquegua, 2019.” La metodología de investigación está enmarcada en un diseño no experimental de alcance descriptivo, corte transversal, y correlacional. Llegando a las siguientes conclusiones más importantes: Con respecto al nivel de estrés laboral y el desempeño laboral evidenciado, el 56% de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Moquegua 2019, presentan un nivel regular de estrés cuyos síntomas son visibles, y el 37% presentan un nivel grave cuyos síntomas de estrés laboral son muy altos y con respecto al desempeño laboral el 62% de los docentes presentan un desempeño laboral regular y sólo el 12% presentan un desempeño bueno, lo que lleva a establecer que las variables actúan dependientemente una de la otra. Con respecto a la relación entre las variables de estudio existe una correlación negativa baja pero significativa con un valor de Rho de Spearman de $-0,389^{**}$ y una relación inversa que se traduce en que a mayor estrés laboral menor será el desempeño laboral; en cuanto al valor de significancia se observó un valor de $p < 0,01$ por lo que se valida la hipótesis de investigación, lo que nos permite concluir que existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Moquegua 2019, rechazándose la hipótesis nula.

Zavala (2021) en el trabajo de tesis de maestría, “*Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de La Oroya*”, tuvo por objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en instituciones educativas públicas de La Oroya. El estudio fue de tipo sustantivo descriptivo, nivel de investigación descriptivo, se empleó el método descriptivo con un diseño correlacional. Se trabajó con los docentes de instituciones educativas públicas de La Oroya. La muestra se constituyó por 67 docentes. El recojo de información fue a través de la Escala de diagnóstico de

estrés laboral MBI-GS (Zavala 2020) y el cuestionario de desempeño docente (Zavala 2020), instrumentos que permitieron medir el estrés laboral y el desempeño docente. Uno de los hallazgos encontrados fue que existe una relación inversa muy débil entre el estrés laboral y el desempeño docente en instituciones educativas públicas de La Oroya, resultado que fue hallado considerando el valor de Rho calculado = -0,170 y el valor de $p = 0,168$.

Camarena (2024) desarrollo el trabajo de tesis de maestria, “Estrés laboral y Desempeño docente en tiempos de COVID -19 en instituciones educativas de secundaria del Distrito de Chilca – Huancayo”, el objetivo del trabajo fue, determinar la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño docente en tiempos de COVID – 19 en instituciones educativas de secundaria del Distrito de Chilca – Huancayo. La hipótesis general fue: Existe una relación directa y significativa entre el estrés laboral y desempeño docente en tiempos de COVID – 19, en instituciones educativas de secundaria del Distrito de Chilca - Huancayo. Esta investigación fue de tipo básico y de diseño correlacional ; la población estuvo conformada por los docentes de las instituciones educativas de secundaria del Distrito de Chilca – Huancayo y la muestra la constituyeron los 120 docentes de la institución educativa Politécnico “Túpac Amaru” Azapampa, Chilca –Huancayo, a quienes se aplicó el cuestionario sobre el Estrés Laboral y el Cuestionario sobre Desempeño docente, se procesó con los estadígrafos de la media aritmética, desviación estándar, el coeficiente de correlación de Pearson y para la Prueba de hipótesis, se utilizó la Rho de Spearman. Los resultados muestran que la mayoría de docentes de la institución educativa Politécnico “Túpac Amaru” Azapampa, Chilca –Huancayo tienen un nivel de estrés medio (93%) y un nivel de desempeño docente bajo (96%).

Concluyendo que existe una relación significativa entre el estrés laboral y desempeño docente en tiempos de COVID – 19, en instituciones educativas de secundaria del Distrito de Chilca – Huancayo. ($r=-0.560$; $p=0.004 < 0.05$).

2.3.3. Antecedentes locales

Borda (2019), realizó el trabajo de investigación titulada: “Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa Uriel García de Wanchaq - Cusco – 2018”. Tuvo como objetivo determinar en qué medida se relaciona el estrés laboral y las relaciones interpersonales de los docentes en la Institución Educativa Uriel García de Wanchaq - Cusco - 2018. El tipo de estudio aplicado en la investigación es el no experimental, porque no se manipulo ninguna variable, el diseño es correlacional, porque busca conocer si existe relación entre las variables y transversal porque se realizó la toma por única vez. Se llegó a la siguiente conclusión más importante: los resultados evidencian la presencia de estrés laboral dentro del rango moderado en el 50% por la presión de trabajo, el 27.8% se encuentra dentro de los normales, con 11.1% bajo y alto respectivamente; y las relaciones interpersonales que se maneja es el 47.2% existe una relación regular, el 27.8% bueno, el 19.4% deficiente y solo el 5.6% indica que es bueno, probando así la presencia de un nivel de correlación inversa moderada de -0.501 70.1% entre ambas variables, aceptando la hipótesis planteada que el estrés laboral y las relaciones interpersonales no son independientes estadísticamente y con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que, si existe correlación entre las variables Estrés Laboral y Relaciones Interpersonales.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

a. Hipótesis general

El estrés laboral tiene relación indirecta con el desempeño docente de los profesores de la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022.

b. Hipótesis específicas

- El estrés laboral tiene relación indirecta con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022.
- El estrés laboral tiene relación indirecta con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022.
- El estrés laboral tiene relación indirecta con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022.
- El estrés laboral tiene relación indirecta con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022.

3.2. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES

Tabla 1

Indicadores de la variable Estrés Laboral

DIMENSIONES	INDICADORES
Cansancio emocional	-Agotamiento -Exceso de esfuerzo -Frustración -Sensibilidad por el otro
Despersonalización	-Preocupación -Sensación de culpa -Empatía
Realización personal	-Motivación -Resolución de problemas

Tabla 2

Indicadores de la Variable Desempeño Docente

Dimensiones	Indicadores
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	• Necesidades de estudiantes • Contenidos curriculares • Diseño de sesiones • Evaluación sistemática
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	• Organización del aula • Relaciones interpersonales • Resolución de conflictos
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	• Interacción con pares • Gestión del PEI • Trabajo colaborativo • Participación comunitaria
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	• Práctica pedagógica • Desarrollo profesional • Ética profesional

3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 3

Operacionalización de la Variable Estrés Laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas y valores
Se define como una enfermedad nerviosa que cada ser humano presenta de acuerdo al ambiente social donde labora, es decir si el ambiente de trabajo no es el adecuado, este tendrá consecuencias negativas tanto físicas como emocionales (Burgos et al., 2020).	El estrés laboral se operativizará a través de las tres dimensiones que permiten medir a la variable	Cansancio emocional	-Agotamiento -Exceso de Esfuerzo -Frustración -Sensibilidad por el otro	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
		Despersonalización	-Preocupación -Sensación de Culpa -Empatía	
		Realización personal	-Motivación -Resolución de problemas	

Estuvo basado en la escala de diagnóstico sobre estrés laboral, adaptado del autor Maslach ó M.B.I. “Manual MBI Inventario Burnout Maslach” (1986).

Tabla 4*Operacionalización de la Variable Desempeño Docente*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas y valores
Según el MBDD son los dominios, las competencias y los desempeños que se esperan tener en una docencia de calidad, requisito fundamental para todos los docentes de Educación Básica Regular en el país. (MINEDU, 2014).	El desempeño docente se mediará a través de las cuatro dimensiones que plantea el Minedu en el marco del buen desempeño docente.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Necesidades de estudiantes Contenidos curriculares Diseño de sesiones Evaluación sistemática	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Organización del aula Relaciones interpersonales Resolución de conflictos	
		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Interacción con pares Gestión del PEI Trabajo colaborativo Participación comunitaria	
		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Práctica pedagógica Desarrollo profesional Ética profesional	

CAPÍTULO IV

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. ÁMBITO DE ESTUDIO: LOCALIZACIÓN POLÍTICA Y GEOGRÁFICA

El centro educativo Educandas, se encuentra ubicado en el departamento de Cusco, en la dirección calle teatro S/N. Según el último censo educativo la institución educativa en el nivel secundaria cuenta con clases en turno Mañana, con unas 35 secciones y tiene un total aproximado de 1062 alumnas mujeres.

La institución educativa Educandas, es un centro educativo en Cusco que pertenece a la población urbana, una institución educativa escolarizada perteneciente a la DRE Cusco con código 080001 y que está supervisada por la UGEL Cusco.

4.2. TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de la investigación es básica, porque se realizó con la finalidad de producir nuevos conocimientos y profundizar su argumentación en función a las teorías revisadas sobre las variables en estudio. (Carrasco, 2005).

El nivel de investigación es descriptivo–correlacional, porque además de describir las características del estrés laboral y del desempeño docente, busca determinar la relación existente entre ambas variables en el contexto estudiado.

El diseño de investigación del trabajo corresponde al diseño de investigación no experimental de corte transversal. Según, (Hernández et al., 2014), asevera que el estudio

corresponde a una investigación de diseño no experimental, ya que las variables no serán manipuladas en ningún momento del estudio, solo se observan y estudian en un momento determinado.

Esquema:



Dónde:

M = Muestra de docentes

V1 = Estrés laboral

V2 = Desempeño docente

R = Relación entre las variables V1 y V2

4.3. UNIDAD DE ANÁLISIS

La unidad de análisis la representan los profesores del nivel de educación secundaria de ambos turnos.

4.4. POBLACIÓN DE ESTUDIO

La población que integra la presente investigación corresponde a 50 profesores de nivel secundario de las diferentes áreas curriculares. En la siguiente tabla se presenta las características de la población de estudio:

Tabla 5*Población de estudio*

Área curricular	Mujeres	Varones	Sub total
Educación religiosa	2	1	3
Arte y cultura	1	2	3
Comunicación, quechua, ingles	10	3	13
Matemática	4	4	8
CCSS Y DPCC	7	3	10
Ciencia y Tecnología	5	1	6
Educación Física	1	2	3
Educación para el Trabajo	2	0	2
AIP	0	2	2
Total	32	18	50

4.5. TAMAÑO DE MUESTRA

El tamaño de la muestra la integra el 100% de los profesores del nivel de educación secundaria de ambos turnos.

4.6. TÉCNICA DE SELECCIÓN DE MUESTRA

Para la determinación de la muestra de estudio, se aplicó la técnica de muestreo no probabilístico, es decir los sujetos muestrales, se determinaron por conveniencia de la investigadora; para lo cual, el criterio de inclusión para elegir los sujetos muestrales fue: profesores de todas las áreas del nivel secundario de ambos turnos y que tengan la disponibilidad de contestar los cuestionarios de la encuesta.

4.7. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Según Tafur e Izaguirre (2015), para alcanzar los objetivos de la investigación y comprobar las hipótesis establecidas, se deben conseguir datos. Por tal motivo, existen procedimientos específicos para reunir los datos, los cuales se denominan técnicas. La técnica

que se empleó en esta investigación es la encuesta. Se tomó esta decisión porque la información que se iba a recabar permitía adquirir información objetiva. Según, Carrasco (2008), la encuesta es “una técnica dedicada para la investigación social por excelencia, debido a varias características como su utilidad, sencillez, versatilidad y objetividad de los datos que se obtienen. Estas preguntas pueden plantearse de manera directa o indirecta a los individuos que componen el estudio” (p.314). Particularmente, se utilizó esta técnica porque permitió recolectar información objetiva para su análisis y procedimiento posterior de ambas variables de estudio.

El instrumento que se ha empleado en esta investigación es el cuestionario. Según el aporte de los investigadores Tafur e Izaguirre (2015, p. 197) manifiestan que el cuestionario es el instrumento que tiene su nombre debido a que consiste en un conjunto de preguntas que se elaboran luego de tener en cuenta las variables y sus dimensiones. Además, el cuestionario está relacionado a la técnica llamada encuesta. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), este “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (...). El contenido de las preguntas del cuestionario es tan variado como los aspectos que mide. Básicamente, se consideran dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas” (p. 310). En este caso, se optará por las de tipo cerrada, es decir, aquellas en las que los profesores deben optar por una de cinco alternativas.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

- Validez: para la validez de contenido de los instrumentos, se aplicó la técnica de validación de juicio de expertos; quienes evaluaron cada uno de los instrumentos teniendo en cuenta los 10 criterios de evaluación de la ficha de validación, cotejando los ítems con las dimensiones y sus correspondientes indicadores. Para el proceso de validación se ha hecho alcance a los expertos, la matriz de consistencia, la matriz de

operacionalización de las variables, los instrumentos de investigación y la ficha de validación, respectivamente, los mismos que brindaron su opinión de conformidad favorable. Los resultados de este proceso se presentan a continuación:

Tabla 6

Resultados de la validez de contenido

N°	Experto	Estrés laboral	Desempeño docente
01	Dr. Humberto Alzamora Flores	Buena-aplicable	Buena-aplicable
02	Dra. Mercedes Vargas Fernández	Buena-aplicable	Buena-aplicable
03	Dr. Luis Epifanio Canal Apaza	Buena-aplicable	Buena-aplicable

Confiabilidad del instrumento

Respecto a la determinación del índice de confiabilidad, Hernández et ál., (2014), mencionan:

Existe procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición, donde se utilizan fórmulas que producen coeficientes de confiabilidad que pueden oscilar entre cero y uno, donde recordemos que un coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad. Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la medición. (p.301)

Para precisar el índice de confiabilidad de los instrumentos se ha considerado la siguiente tabla de valores:

Tabla 7

Valores de los niveles de confiabilidad según el Alfa de Cronbach

Valores	Niveles de confiabilidad
-1 a 0	No es confiable
0.01 a 0.25	Baja confiabilidad
0.26 a 0.50	Confiabilidad media o regular

0.75 a 0.89	Aceptable confiabilidad
0.9 a 1	Elevada confiabilidad

Nota: Obtenido de Hernández et ál., (2014, p.302)

Luego de aplicar el instrumento a una prueba piloto de 10 docentes, se determinó el coeficiente del Alfa de Cronbach. A continuación, se visualizan los resultados, siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.873 para el instrumento Estrés laboral y 0.892 para el instrumento de desempeño docente, comparado estos valores con la tabla, los instrumentos en mención tienen buena confiabilidad.

4.8. TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para el análisis e interpretación de los datos recogidos a nivel de campo, luego del vaciado en el programa Excel, se ha transferido los datos al software estadístico del SPSS, v-26; en base a esta información, se ha generado la base datos, para luego realizar el análisis estadístico descriptivo y el análisis estadístico inferencial y presentar los resultados de la estadística descriptiva en tablas y figuras para su análisis e interpretación.

Para la estadística descriptiva se ha hecho uso de la siguiente baremación:

Tabla 8

Baremación para el análisis estadístico del nivel de estrés laboral

Niveles de estrés laboral	Rango
Alto estrés	201 – 250
Estrés moderado	151 – 200
Bajo estrés	101 – 150
Sin estrés	50 – 100

Nota: Elaborado en base a la propuesta de Llosa (2011)

Tabla 9*Baremo para el desempeño docente*

Rango	Categoría	Descripción
28 – 65	Deficiente	Evidencia bajo desempeño docente
66 – 103	Regular	Evidencia regular desempeño docente
104 – 140	Bueno	Evidencia un buen desempeño docente

La baremación de los instrumentos se realizó considerando el puntaje mínimo y máximo posible en cada cuestionario, en función del número de ítems y la escala de valoración empleada. A partir de ello, se establecieron rangos de puntuación que permitieron clasificar los resultados en tres niveles: bajo, medio y alto.

Este procedimiento permitió interpretar los puntajes obtenidos de manera objetiva y coherente, facilitando el análisis descriptivo y correlacional de las variables estrés laboral y desempeño docente, así como de sus respectivas dimensiones.

4.9. TÉCNICAS PARA DEMOSTRAR LA VERDAD O FALSEDAD DE LAS HIPÓTESIS PLANTEADAS

Para probar las hipótesis de investigación, se utilizó la técnica estadística no paramétrica en base a los resultados de la prueba de normalidad, los datos no tienen distribución normal y se ha trabajado con una muestra de 50 sujetos. La técnica estadística no paramétrica que se aplicó, fue el Tau c de Kendal; porque es una técnica que permite analizar variables cuantitativas ordinales y tienen diferente número de niveles de valoración cada una de las variables de estudio.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LAS VARIABLES

5.1.1. Resultados de la variable estrés laboral

a) Nivel de estrés laboral

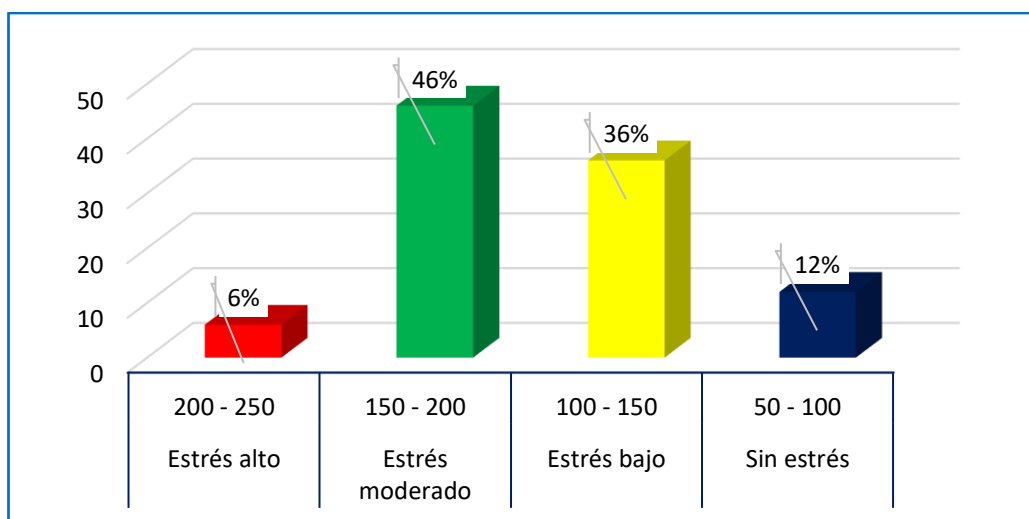
Tabla 10

Nivel de estrés laboral

Categorías	Rango	Fi	%
Alto estrés	200 – 250 $\geq$	3	6
Estrés moderado	150 - 200 $>$	23	46
Bajo estrés	100 – 150 $>$	18	36
Sin estrés	50 - 100 $>$	6	12
Total		50	100,00

Nota: Estadístico del SPSS v-26

Figura 1. *Nivel de estrés laboral*



Nota. Datos reportados de la tabla 10

Análisis e interpretación: En la tabla y figura se presentan los resultados del nivel de estrés laboral en los profesores, evidenciándose que la mayor proporción de docentes se ubica en el nivel medio. Este resultado indica que la población docente presenta un grado moderado de estrés laboral, situación que, si bien no alcanza niveles críticos, requiere atención preventiva para evitar su incremento.

La mediana y la moda se concentran en el nivel medio, lo que confirma que la tendencia central de los datos se orienta hacia un estrés laboral moderado. Este hallazgo sugiere que los docentes experimentan demandas laborales constantes que podrían afectar su bienestar y desempeño profesional si no se implementan estrategias de apoyo institucional.

.

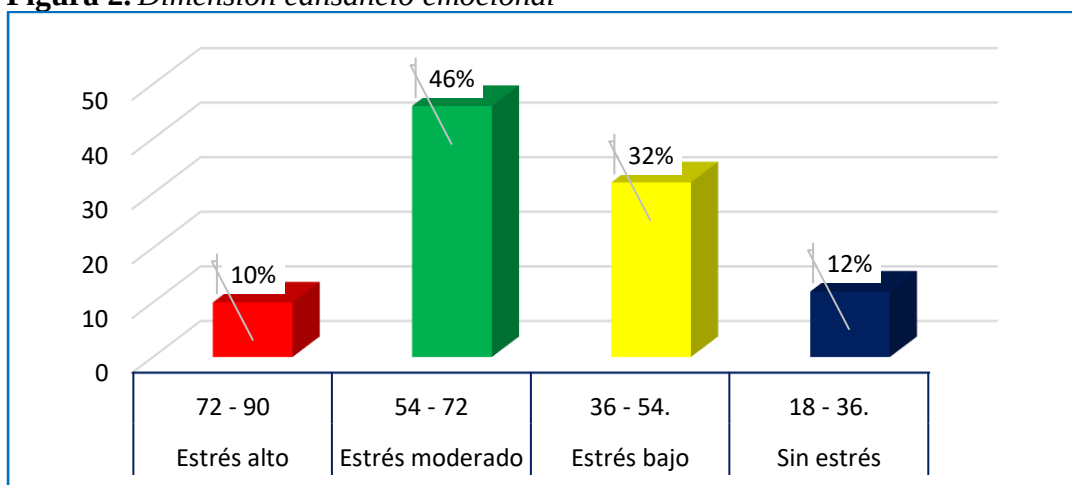
b) Resultados por dimensiones de la variable, estrés laboral:

Tabla 11

Dimensión, Cansancio emocional

Categorías	Rango	Fi	%
Alto estrés	72 – 90 $\geq$	5	10
Estrés moderado	54 - 72 $>$	23	46
Bajo estrés	36 – 54 $>$	16	32
Sin estrés	18 - 36 $>$	6	12
Total		50	100,00

Fuente: Estadístico del SPSS v-26

Figura 2. Dimensión cansancio emocional

Nota. Datos reportados en la tabla 11

Análisis e interpretación: En la tabla y figura se presentan los resultados de la dimensión, cansancio emocional, en ella se observa que, el 46% de los profesores presentan estrés moderado debido al cansancio emocional, del 32% de ellos perciben estrés bajo, el 12% no presentan estrés por cansancio emocional y solo el 10% indica tener alto estrés. Estos resultados nos permiten inferir, que la mayoría de los profesores consideran que el cansancio emocional les genera estrés moderado, lo cual se manifiesta en los cambios físicos en la persona como: dolor de espalda, contracción muscular, cansancio, dolor de cabeza, dificultad al conciliar el sueño, aumento o disminución de apetito, así como los cambios que se evidencian en las características de los profesores como potenciales fuentes de malestar, debido posiblemente a los problemas de comportamiento de los alumnos, las responsabilidades, las adaptaciones al currículo.

Tabla 12

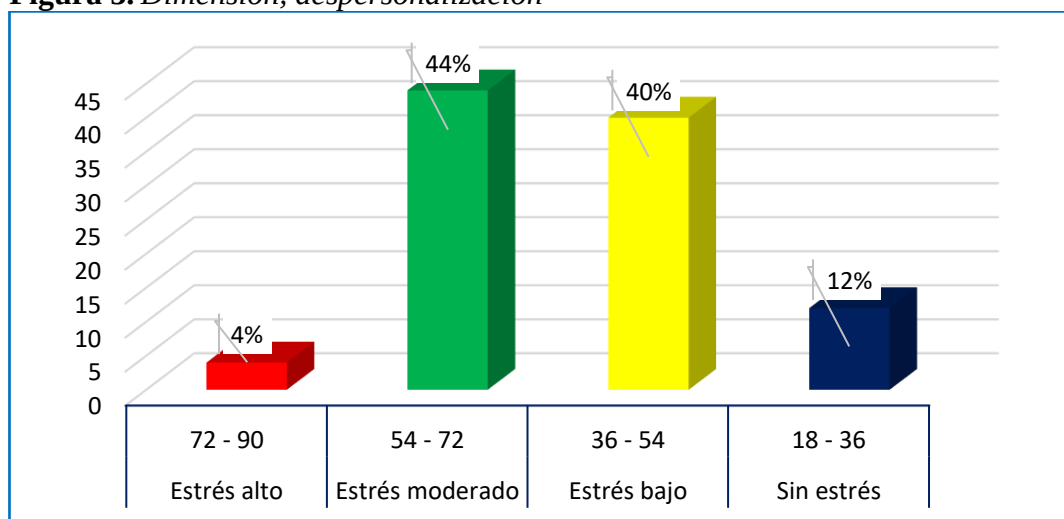
Dimensión, Despersonalización

Categorías	Rango	fi	%
Alto estrés	72 – 90≥	2	4
Estrés moderado	54 - 72>	22	44
Bajo estrés	36 – 54>	20	40
Sin estrés	18 - 36>	6	12

Total	50	100,00
-------	----	--------

Nota: Estadístico del SPSS v-26

Figura 3. *Dimensión, despersonalización*



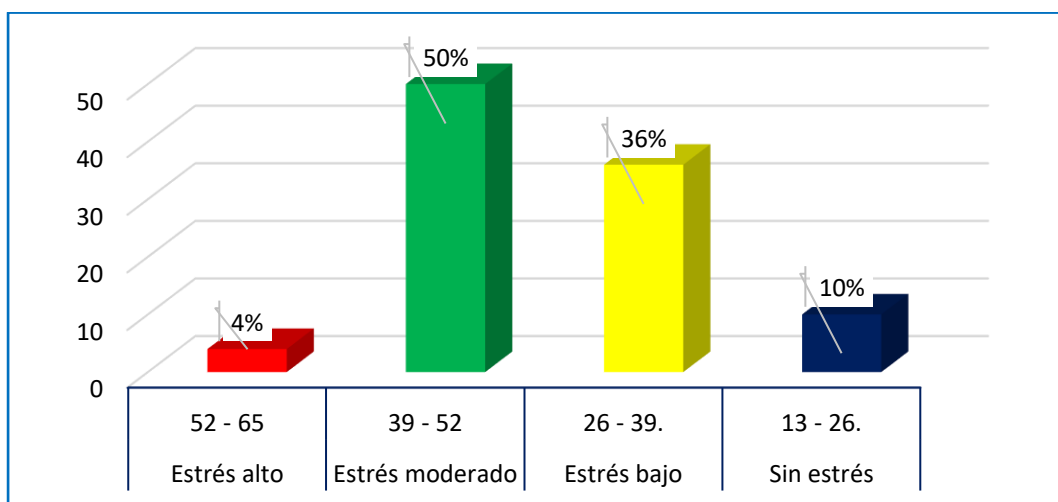
Nota. Datos reportados de la tabla 12

Análisis e interpretación: En la tabla y figura se presentan los resultados de la dimensión, despersonalización, en ella se observa que, al 44% de los profesores de acuerdo a sus respuestas la despersonalización les genera estrés moderado, el 40% de ellos indican que les genera estrés bajo, el 12% no presentan estrés y solo al 4% de los profesores les genera alto estrés. Estos resultados nos permiten inferir que, los profesores la mayoría presentan un nivel moderado de estrés debido a la despersonalización, lo que significa que, tales hechos se manifiestan debido a su baja preocupación por las actividades personales y profesionales, sentir sensación de culpa por los objetivos educacionales logrados a medias y por la poca empatía mostrada con los sujetos de la educación con quienes interactúan durante su fusión pedagógica.

Tabla 13*Dimensión, Realización personal*

Categorías	Rango	fi	%
Alto estrés	52 – 65 $\geq$	2	4
Estrés moderado	39 - 52 $>$	25	50
Bajo estrés	26 – 39 $>$	18	36
Sin estrés	13 - 26 $>$	5	10
Total		50	100,00

Nota: Estadístico del SPSS v-26

Figura 4. *Dimensión, realización personal*

Nota. Datos reportados de la tabla 13

Análisis e interpretación: En la tabla y figura se presentan los resultados de la dimensión, realización personal, en ella se observa que, al 50% de los profesores de acuerdo a sus respuestas a esta dimensión, les genera estrés moderado, al 36% de ellos les provoca bajo estrés, al 10% no les genera estrés y solo al 4% de los profesores restantes mencionan que les provoca altos niveles de estrés. Estos resultados nos permiten inferir que, a los profesores en su mayoría su realización personal les genera estrés moderado, lo que significa su poca motivación personal y sus

dificultades que tienen para resolver los problemas personales les genera estrés moderado y ello resta su compromiso para cumplir de manera eficiente sus funciones como maestro en el logro de aprendizaje de sus estudiantes. La mayoría de los profesores no les motiva seguir creciendo como profesionales, se enfatiza más el conformismo.

5.1.2. Resultados de la variable desempeño docente

a) Desempeño docente

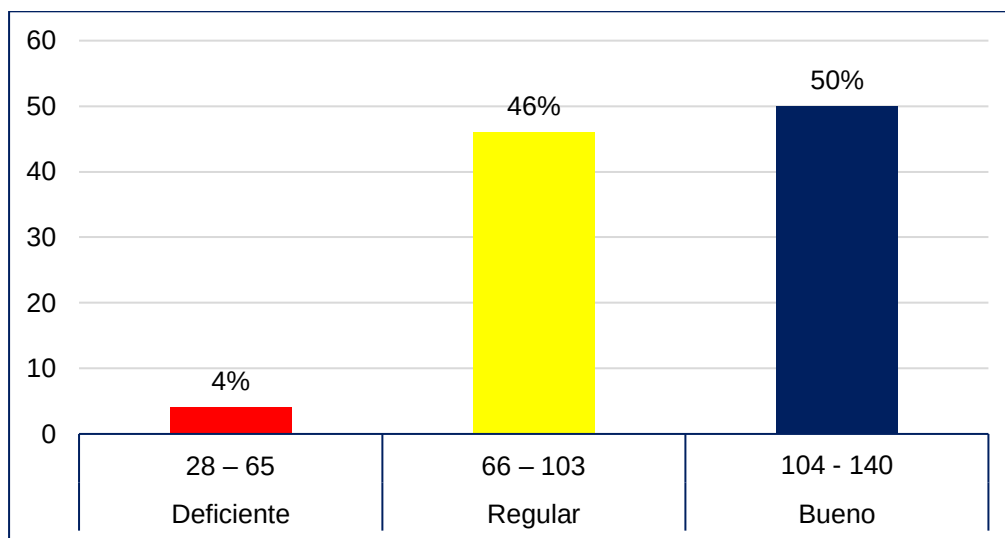
Tabla 14

Nivel de desempeño docente: Global

Categorías	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	28 – 65	3	4
Regular	66 – 103	25	46
Bueno	104 - 140	22	50
Total		50	100

Nota: Estadístico del SPSS v-26

Figura 5. *Nivel de desempeño docente*



Nota. Datos reportados de la tabla 14

Análisis e interpretación: En la tabla y figura, se presenta los resultados del nivel de desempeño docente que se tienen en la institución educativa en estudio, en ella se observa que 50% de los

profesores consideran como buena el desempeño docente, el 46% indica como regular y solo el 4% menciona que es deficiente. Estos resultados nos permiten inferir que el trabajo de los docentes, con respecto al aprendizaje, a la enseñanza, la participación en la gestión, la profesionalidad e identidad docente, tienen buen desarrollo, lo que significa un buen porcentaje de ellos planifican su quehacer docente en base a las dimensiones que cuenta el desempeño docente.

- Resultados del desempeño docente por dimensiones

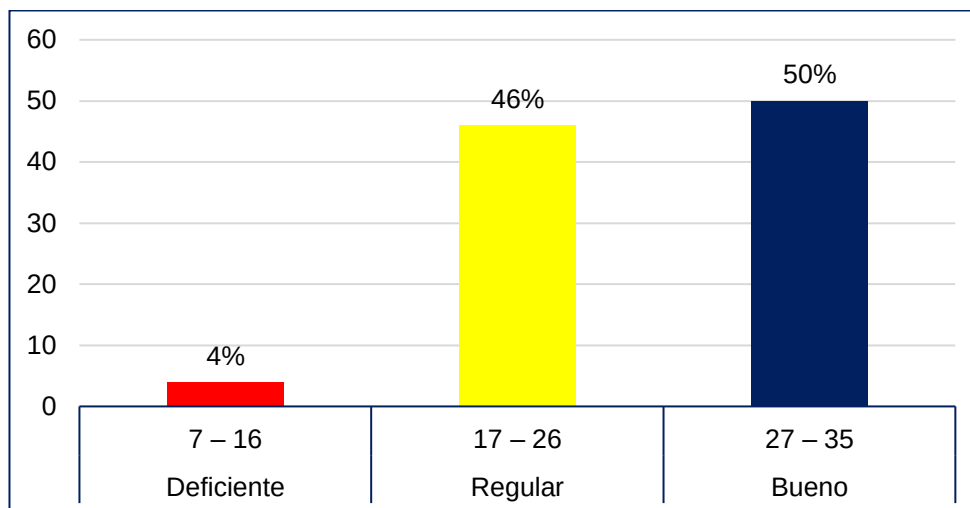
Tabla 15

Dimensión: nivel de preparación para el aprendizaje

Categorías	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	7 – 16	2	4
Regular	17 – 26	25	46
Bueno	27 – 35	23	50
Total		50	100,00

Nota. Estadístico del SPSS v-26

Figura 6. *Dimensión: nivel de preparación para el aprendizaje*



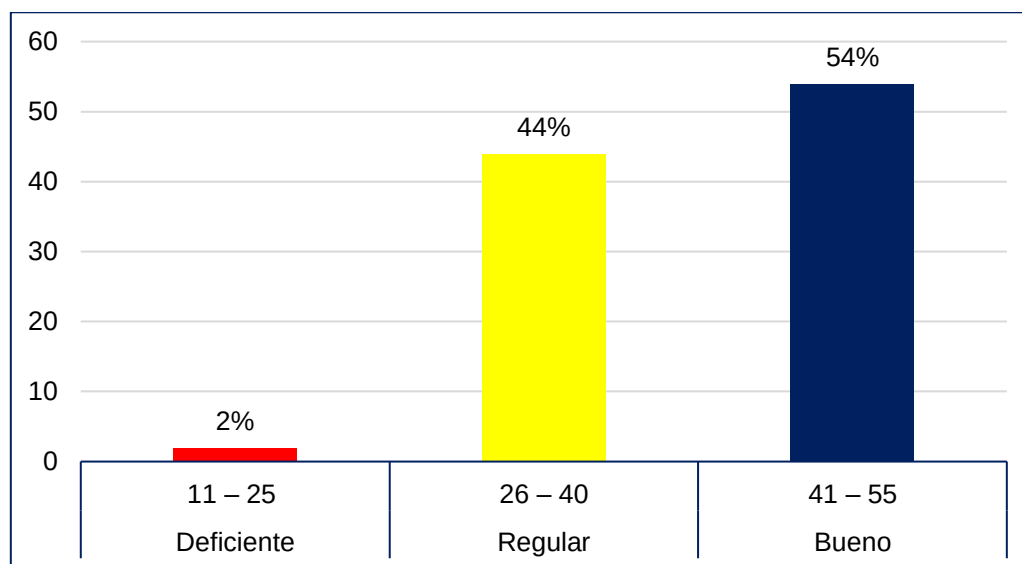
Nota. Datos reportados de la tabla 15

Análisis e interpretación: En la tabla y figura, se presenta los resultados del nivel de preparación para el aprendizaje, en ello se observa que, el 50% de los profesores consideran que el nivel de preparación de los maestros, se encuentra como buena, el 46% indica como regular y solo el 4% de los profesores menciona como deficiente. Estos resultados nos permiten inferir que la mitad de los profesores conocen bien las particularidades de sus estudiantes y el área en el que trabajan, además planifican la enseñanza su tarea docente en forma colegiada, crean un clima escolar que favorece el aprendizaje, son seguros durante el proceso de enseñanza y evalúan el aprendizaje durante el proceso de enseñanza.

Tabla 16*Dimensión: nivel de enseñanza para el aprendizaje*

Categorías	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	11 – 25	1	2
Regular	26 – 40	22	44
Bueno	41 – 55	27	54
Total		50	100

Nota: Estadístico del SPSS v-26

Figura 7. *Nivel de enseñanza para el aprendizaje*

Nota. Datos reportados de la tabla 16

Análisis e interpretación: En la tabla y figura, se presenta los resultados del nivel de enseñanza para el aprendizaje, en ello se percibe que, el 54% de los profesores consideran como bueno el nivel de enseñanza, el 44% menciona como regular y solo el 2% de los profesores restantes mencionan que es deficiente. Estos resultados nos permiten inferir que, la mitad de los profesores consideran como buena la enseñanza que brindan a sus estudiantes, en todo caso, reconocen que,

consideran la previsión en los propósitos de aprendizaje, en los recursos didácticos, en las estrategias de enseñanza aprendizaje, así como en como evaluar sus logros de aprendizaje.

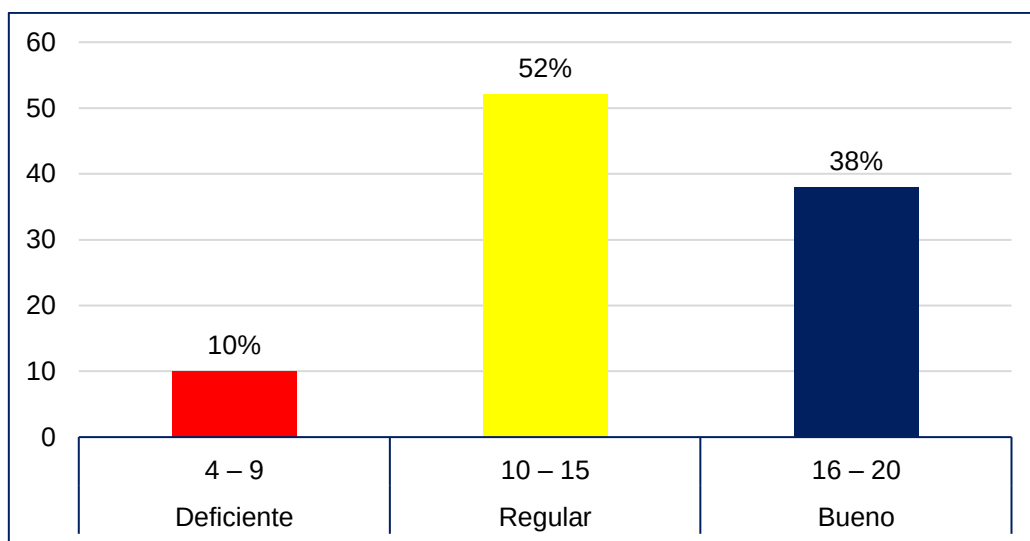
Tabla 17

Dimensión: nivel de participación en la gestión

Categorías	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6 – 14	5	10
Regular	15 – 23	26	52
Bueno	24 – 30	19	38
Total		50	100

Nota: Estadístico del SPSS v-26

Figura 8. *Dimensión: nivel de participación en la gestión*



Nota. Datos reportados de la tabla 17

Análisis e interpretación: En la tabla y figura, se presenta los resultados del nivel de participación que tienen los profesores en la gestión pedagógica, en ello se percibe que, el 52% de los profesores consideran que el nivel de participación que tienen los profesores en la gestión como regular, el 38% indica como buena y solo el 10% de los profesores restantes consideran que es deficiente. Estos resultados indican que la mayoría de docentes se ubica entre un nivel regular y

bueno, lo cual sugiere que sí existe participación en las acciones de gestión pedagógica; sin embargo, esta no siempre es constante ni plenamente articulada, se evidencia que aún se requiere fortalecer la colaboración, la toma de decisiones colegiadas y la articulación con la comunidad educativa, de modo que todos los docentes puedan participar de manera más activa y sostenible.

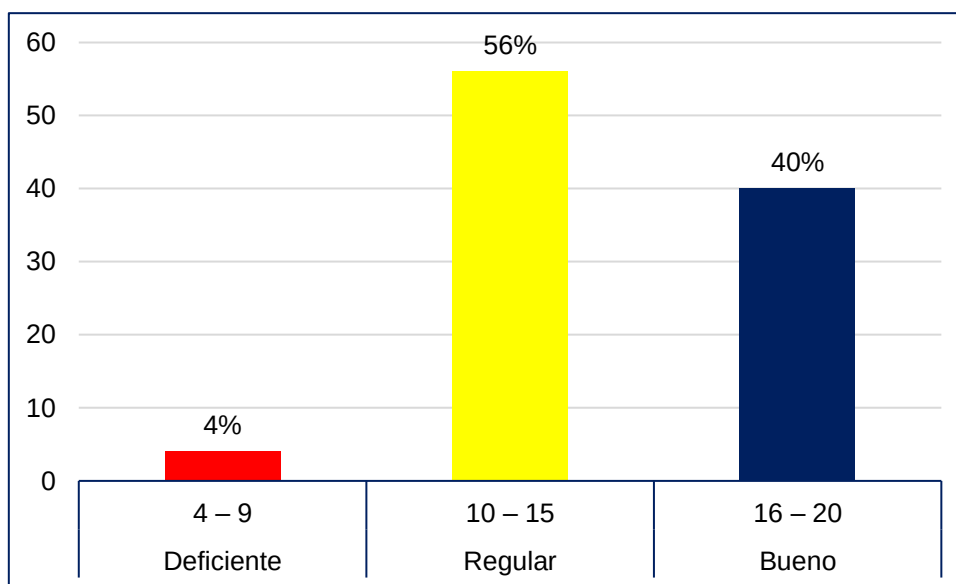
Tabla 18

Dimensión: nivel de profesionalidad e identidad docente

Categorías	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4 – 9	2	4
Regular	10 – 15	28	56
Bueno	16 – 20	20	40
Total		50	100

Nota: Estadístico del SPSS v-26

Figura 9. *Dimensión: nivel de profesionalidad e identidad docente*



Nota. Datos reportados de la tabla 18

Análisis e interpretación: En la tabla y figura, se presenta los resultados del nivel de profesionalidad e identidad docente, en ello se observa que, 56% de los profesores consideran

como regular el nivel de profesionalidad y la identidad docente, el 40% de ellos indican como buena y solo 4% de los profesores restantes mencionan como deficiente. Estos resultados permiten concluir que los docentes sí reflexionan sobre su práctica pedagógica, participan en procesos de aprendizaje continuo y mantienen comportamientos éticos en el ejercicio de su profesión; sin embargo, lo hacen **con una frecuencia moderada**, lo que evidencia la necesidad de fortalecer su compromiso profesional y su desarrollo permanente.

5.2. PRUEBAS DE HIPÓTESIS

Para la prueba de las hipótesis de investigación, anteladamente se ha determinado la prueba de normalidad de los datos recogidos a nivel de campo.

Las hipótesis estadísticas para el estrés laboral

H0: Los datos de la variable estrés laboral presentan una distribución normal

H1: Los datos de la variable estrés laboral no presentan una distribución normal

Las hipótesis estadísticas para el desempeño docente

H0: Los datos de la variable desempeño docente presentan una distribución normal

H1: Los datos de la variable desempeño docente no presentan una distribución normal

Los resultados de la prueba de normalidad se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 19

Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk para las variables de estudio

Variables y dimensiones	Estadístico	Shapiro Wilk	
		Gl	Sig.
Estrés laboral	,183	50	,000
Cansancio emocional	,174	50	,000
Despersonalización	,158	50	,000
Desarrollo personal	,168	50	,001

Desempeño docente	,169	50	,000
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	,172	50	,001
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	,173	50	,000
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	,174	50	,000
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	,168	50	,001

Nota: Elaboración propia a partir de la base de datos

En la tabla 19 tenemos los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, en la que se aprecia que los p valores, para las variables de estudio, no presentan una distribución normal, por tanto, corresponde el uso de la técnica estadística no paramétrica, por tanto, se usó la técnica estadística del Tau c de Kendall, para probar las hipótesis de investigación:

Prueba de las hipótesis de investigación:

a) Hipótesis general

H0: El estrés laboral no tiene relación indirecta con el desempeño docente de los profesores de la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022.

H1: El estrés laboral tiene relación indirecta con el desempeño docente de los profesores de la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022.

Tabla 20

Relación entre el estrés laboral y el desempeño docente

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	-.747	.126	1.353	.021
N de casos válidos		50			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación: La Tabla 20 muestra la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente, obteniéndose un valor de Tau-c de Kendall de $-0,777$ con un nivel de significancia $p = 0,021$, valor inferior al nivel teórico de significancia ($\alpha = 0,05$). Estos resultados indican la existencia de una correlación negativa fuerte y estadísticamente significativa entre ambas variables, lo que implica que, a mayor nivel de estrés laboral, menor es el desempeño docente.

Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

- H0: El estrés laboral No tiene relación indirecta con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022.
- H1: El estrés laboral tiene relación indirecta con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022.

Tabla 21

Relación entre el estrés laboral y la dimensión: preparación para el aprendizaje

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	-.743	.138	1.426	.002
N de casos válidos		50			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación: En la tabla se observa que, según el valor del coeficiente de correlación de Tau c de Kendall, el valor de significancia calculado es 0,002, este valor es menor al valor de significancia teórica ($\alpha = 0,05$), por tanto, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, lo que significa que hay relación indirecta entre las variables, estrés laboral y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, esto de acuerdo a la percepción que tienen los profesores.

Hipótesis específica 2

H0: El estrés laboral No tiene relación indirecta con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022.

H1: El estrés laboral tiene relación indirecta con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022.

Tabla 22

Relación entre el estrés laboral y la dimensión: enseñanza para el aprendizaje

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	-.787	.183	1.823	.013
N de casos válidos		50			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación: En la tabla se observa que, según el valor del coeficiente de correlación de Tau c de Kendall, el valor de significancia calculado es 0,013, este valor es menor al valor de significancia teórica ($\alpha = 0,05$), por tanto, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, lo que significa que hay relación indirecta entre las variables, estrés laboral y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, esto de acuerdo a la percepción que tienen los profesores.

Hipótesis específica 3

H0: El estrés laboral No tiene relación indirecta con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022.

H1: El estrés laboral tiene relación indirecta con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022.

Tabla 23

Relación entre el estrés laboral y la dimensión: gestión articulada

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	-.736	.106	1.438	.003
N de casos válidos		50			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación: En la tabla se observa que, según el valor del coeficiente de correlación de Tau c de Kendall, el valor de significancia calculado es 0,003, este valor es menor al valor de significancia teórica ($\alpha = 0,05$), por tanto, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, lo que significa que hay relación indirecta entre las variables, estrés laboral y la dimensión gestión articulada, esto de acuerdo a la percepción que tienen los profesores.

Hipótesis específica 4

H0: El estrés laboral No tiene relación indirecta con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022.

H1: El estrés laboral tiene relación indirecta con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022.

Tabla 24

Relación entre el estrés laboral y la dimensión: Profesionalidad e identidad docente

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	-.686	.194	1.475	.001
N de casos válidos		50			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación: En la tabla se observa que, según el valor del coeficiente de correlación de Tau c de Kendall, el valor de significancia calculado es 0,001, este valor es menor al valor de significancia teórica ($\alpha = 0,05$), por tanto, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, lo que significa que hay relación indirecta entre las variables, estrés laboral y la dimensión profesionalidad e identidad docente, esto de acuerdo a la percepción que tienen los profesores.

5.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación tuvo como propósito, determinar la relación indirecta existente entre el estrés laboral y el desempeño docente en los profesores del nivel secundario de la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022. Los resultados mostraron que, si existe relación indirecta entre las variables de estudio, ya que se evidencio una correlación indirecta, es decir que el estrés laboral no está asociado con el desempeño docente; este resultado es concordante con los resultados hallados por, Ibáñez (2021), en su trabajo de investigación intitulada: “Estrés laboral y desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas del distrito de Moquegua, 2019”, en cuyos resultados menciona que, la relación entre las variables de estudio existe una correlación negativa baja pero significativa con un valor de Rho de Spearman de $-0,389^{**}$ y una relación inversa que se traduce en que a mayor estrés laboral menor

será el desempeño laboral; en cuanto al valor de significancia se observó un valor de $p < 0,01$ por lo que se valida la hipótesis de investigación. Del mismo modo, los resultados de la investigación de, Pamo (2018), en su trabajo de investigación: “Estrés y desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de San Ramón, 2018”, reporta como resultado que, el estrés está relacionado inversamente con el desempeño laboral en los docentes de la Instituciones Educativas del Distrito de San Ramón, 2018. Ambos trabajos aplicaron el mismo procedimiento metodológico, en el análisis de resultados aplicaron la estadística no paramétrica del Rho de Spearman, mientras que, en la presente investigación se aplicó la Tau c de Kendall por haberse trabajado con una muestra de 50 docentes y además el número de escalas de valoración son diferentes entre las dos variables de estudio.

Por otra parte, al revisar otros trabajos desarrollados con las mismas variables, los resultados fueron contradictorios a los resultados de la presente investigación, entre estos trabajos se tienen a, Díaz (2017), en su trabajo de investigación: “Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Andamarca – Concepción”. los resultados reportan que, los docentes presentan relación directa significativa entre el estrés laboral que tienen y su desempeño docente. También en ese mismo sentido concluyen, Méndez (2018) y Pumasoncco (2022), en los trabajos de investigación que desarrollaron, ratificando que existe relación directa significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente.

CONCLUSIONES

PRIMERA: De acuerdo a la prueba estadística no paramétrica del Tau c de Kendall, se ha demostrado que existe una correlación indirecta significativa entre las variables estrés laboral y desempeño docente porque el valor sigma calculado es 0,021 el cual es menor al valor de significancia teórica ($\alpha = 0,05$), por tanto, se ratifica la hipótesis de investigación planteada. A mayor nivel de estrés laboral, el desempeño docente tiende a bajar.

SEGUNDA: Existe relación indirecta significativa entre el estrés laboral y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022; porque el valor sigma calculado es 0,002, lo cual, este valor es menor al valor de significancia teórica ($\alpha = 0,05$), por tanto, se ratifica la hipótesis de investigación planteada.

TERCERA: Existe relación indirecta significativa entre el estrés laboral y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022; porque el valor sigma calculado es 0,013, lo cual, este valor es menor al valor de significancia teórica ($\alpha = 0,05$), por tanto, se ratifica la hipótesis de investigación planteada.

CUARTA: Existe relación indirecta significativa entre el estrés laboral y la dimensión gestión articulada a la comunidad en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022; porque el valor sigma calculado es 0,003, lo cual, este valor es menor al valor de significancia teórica ($\alpha = 0,05$), por tanto, se ratifica la hipótesis de investigación planteada.

QUINTA: Existe relación indirecta significativa entre el estrés laboral y la dimensión, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en la institución educativa de señoritas Educandas

Cusco 2022. porque el valor sigma calculado es 0,001, lo cual, este valor es menor al valor de significancia teórica ($\alpha = 0,05$), por tanto, se ratifica la hipótesis de investigación planteada.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda al equipo directivo de la institución educativa considerar de manera prioritaria los resultados de la presente investigación en los procesos de planificación y gestión institucional. En ese sentido, es necesario diseñar e implementar estrategias orientadas a la prevención y reducción del estrés laboral docente, tales como la redistribución equitativa de la carga laboral, la optimización de los tiempos administrativos y el fortalecimiento del acompañamiento pedagógico. Estas acciones permitirán mejorar el desempeño docente y contribuir de manera indirecta al logro de mejores resultados de aprendizaje en las estudiantes.

SEGUNDA: El personal directivo debe implementar y ejecutar de forma progresiva la propuesta planteada en esta investigación, promoviendo un clima institucional favorable y una cultura organizacional basada en el apoyo, la comunicación asertiva y el reconocimiento del trabajo docente. Asimismo, se sugiere desarrollar programas de capacitación relacionados con la gestión del estrés, habilidades socioemocionales y bienestar laboral, con la finalidad de disminuir los niveles de estrés identificados y fortalecer el desempeño profesional de los docentes.

TERCERA: Se recomienda que los docentes asuman un rol activo y reflexivo frente a los resultados de la investigación, reconociendo la importancia del autocuidado, la gestión emocional y el trabajo colaborativo como factores clave para el mejoramiento del desempeño docente. En este sentido, es fundamental que participen en espacios de reflexión pedagógica, comunidades profesionales de aprendizaje y actividades de formación continua que les permitan optimizar sus prácticas pedagógicas y, en consecuencia, favorecer el proceso de enseñanza y aprendizaje de las estudiantes.

CUARTA: Se recomienda fortalecer la participación de los padres de familia a través de la APAFA, en coordinación con el equipo directivo de la institución educativa, promoviendo un trabajo colegiado que contribuya al bienestar de la comunidad educativa. Para ello, se sugiere organizar talleres, jornadas de integración y actividades de apoyo institucional que fomenten la valoración de la labor docente, favorezcan un clima escolar positivo y contribuyan indirectamente a la mejora del desempeño docente y de los aprendizajes de las estudiantes.

QUINTA: Se recomienda a futuras investigaciones profundizar el estudio del estrés laboral docente incorporando otras variables relacionadas, como el clima institucional, el liderazgo directivo o la satisfacción laboral, así como ampliar la población de estudio a otras instituciones educativas del nivel secundario. Ello permitirá contrastar los resultados obtenidos y generar mayor evidencia científica que contribuya a la formulación de políticas educativas orientadas al bienestar docente y a la mejora de la calidad educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, E., & Fernández, L. (1991). El síndrome de "Burnout" o el desgaste. *Revista Asociación*(39), 26-32.
- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Journal of Indo - European Studies*, 47(3), 141-159.
doi:doi:http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393
- Ávila Soliz, L. G., Santiago García, B. C., & Richarte García, A. (2024). Estrés en el personal docente de educación básica como factor determinante de desempeño laboral. *Latinoamérica de Calidad Educativa*, 139 - 141.
- Birkenbihl, M. (1990). *Formación de formadores*. Madrid: Editorial Paraninfo.
- Borda, R. (2019). *Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa Uriel García de Wanchaq - Cusco - 2018*. Tesis para optar al Grado Académico de Maestro en Educación, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco, Perú.
Obtenido de <http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/4200/253T20191040.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bretel, L. (2002). *Propuesta para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una definición de la carrera pública magisterial* . Santiago de Chile: Editorial MINEDU.

- Calnan, M., Wainwright, D., & Almond, S. (2000). Job strain, effortreward imbalance and mental distress: a study of occupations in general medical practice. *Revista Work and Stress*, 297-311.
- Camarena Beltran, C. R. (2024). *Estrés laboral y Desempeño docente en tiempos de COVID -19 en instituciones educativas de secundaria del Distrito de Chilca – Huancayo*. Huancayo Perú: Universidad Nacional del Centro.
- Cepal. (1995). *Panorama social de América Latina*. Editorial Naciones Unidas.
- Chuco, C. (2008). *Profesionalización docente y cambio educativo*. Buenos Aires: Miño y Davila Editores.
- Coombs, P. (1980). *Meeting the Needs of the Rural Poor: the Integrated Communitybased Approach Communitybased Approach*. New York: Editorial Pergamon.
- Díaz, F. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: Una interpretación constructivista*. México: McGraw-Hill Interramericana editores.
- Díaz, H. (2009). Desafíos para el gobierno y los docentes. *Carrera Pública Magisterial*.
- Díaz, I., & Gaviria, K. (2013). *Estrés laboral y la relación con el ejercicio profesional del personal de enfermería del Hospital de Tarapoto*. San Martin, Perú.
- Díaz, M. (2017). *Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas de primaria del Distrito de Andamarca – Concepción*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, 2017.

- Dolores Ruiz, E., Salazar Gomez, J., Valdivia Rivera, M. J., Hernandez Cárdenas, M., & Huerta Mora, R. (2021). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral. *RAN Revista de Academia y Negocios*, 169-172.
- Espinosa-Izquierdo, J. G., Morán-Peña, F. L., & Granados-Romero, J. F. (2021). El Síndrome Burnout y su efecto en el desempeño docente en tiempo de pandemia. *Polo del conocimiento*, 670-679.
- Fernández, M. (2003). *Estrés y Burnout en la Enseñanza*. Islas Baleares: Editorial Palma abierta ediciones.
- Garcia, L. (2022). *Estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería – 2021*. Tesis de Maestría, Universidades César Vallejo, Lima, Perú.
- García, M. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*(43), 21-34.
doi:<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1412>
- Guerrero, L. (2011). *Desempeño docente y aprendizajes fundamentales: La conexión perdida*.
Obtenido de http://tarea.org.pe/images/Tarea_75_Luis_Guerrero.pdf
- Hadwin, A., Winne, P., Stockley, D., Nesbit, J., & Woszczyna, C. (2001). Context moderates students' self-reports about how they study. *Journal of Educational Psychology*(9), 54-58.
- Ibañez, E. (2021). *Estrés laboral y desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas del distrito de Moquegua, 2019*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

- Kyriacou, H. (2001). *Antiestrés para profesores*. España: Editorial Octaedro.
- Laca, A., & Mejía, J. (2008). Estrés, bienestar y patrones de decisión en maestros mexicanos. *Revista de Psicología Social y Personalidad XXI*, 41-48.
- Ledesma, M. (2017). *Estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017*. Tesis de Maestría, Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1991). *Estrés Inventory*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Mikkelsen, A., Ogaard, T., & Landsbergis, P. (2005). The effects of new dimensions of psychological job demands and job control on active learning and occupational health. *Revista Work & Stress*, 153-175.
- Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). (2016). *Curriculo Nacional de la Educación Básica*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (MINEDU). (2012). *El Marco del buen desempeño docente*. Lima: Editorial Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). (2017). *Protocolo para la implementación de línea de fortalecimiento del desempeño a docentes y directivos dirigido a los acompañantes de Soporte Pedagógico*. Lima, Perú: Editorial MINEDU.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Santa Fe de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

- Otero, J. (2015). *Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Pamo, R. (2018). *Estrés y desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de San Ramón, 2018*. Tesis de Maestría, Universidad de César Vallejo, Lima, Perú.
- Pando, W. (2016). *Factores organizacionales que condicionan el estrés laboral en el personal de la Municipalidad distrital de San Sebastián 2014-2015*. Tesis para optar al grado académico de Magister en Administración, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/2805/253T20161108.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paniagua, G. (2016). Estrés laboral y calidad de vida asociada con la salud en los empleados de una institución superior de El Salvador. *Revista ciencia, cultura y sociedad*, 45-58.
- Peeters, M., & Rutte, C. (2005). Time management behavior as a moderator for the job demand-control interaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 64-75.
- Pumasoncco, P. (2002). *Estrés laboral y desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres - Ayacucho, 2021*. Tesis de Maestría, Universidad de César Vallejo, Lima, Perú.
- Rivera, P. (2009). *Los niveles de estrés y su influencia en la gestión pedagógica de los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa "Daniel Becerra Ocampo" de Ilo durante el periodo 2006-2007*. Tesis de maestría, UNEEGV, Lima, Perú.
- Rizo, H. (2005). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá, Colombia: Editorial del Magisterio.

- Rojas, A., & Gaspar, G. (2006). *Bases del liderazgo en educación*. Santiago, Chile: Editorial OREALC/UNESCO.
- Sánchez, J. (2007). *El estrés laboral*. Barcelona, España.
- Saura, J., Simo, P., Enache, M., & Fernandez, V. (2011). Estudio Exploratorio de los Determinantes de la Salud y el Estrés Laboral del Personal Docente e Investigador Universitario Laboral en España. *Revista Archivos analíticos de políticas educativas*, 19(4), 53-62. Obtenido de <http://epaa.asu.edu/ojs/article/view/806>
- Selye, H. (1950). *Estrés: Un estudio sobre la ansiedad*. Nueva York: Editorial Mc Graw.
- Siegrist, J., & Marmot, M. (2004). Health inequalities and the psychosocial environment – two scientific challenges. *Revista Social Science & Medicine*, 1463-1473.
- Slipack, O. (1996). *Estrés Laboral*. Obtenido de http://www.drwebsa.com.ar/aap/alcmeon/19/a19_03.htm
- Tejedor, F., & García-Varcárcel, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. *Revista Española De Pedagogía*, 68-70.
- Totterdell, P., Wood, S., & Wall, T. (2006). An intra-individual test of the demandscontrol model: a weekly diary study of psychological strain in portfolio workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63-84.
- Travers, C., & Cooper, L. (1997). *Teacher under pressure. Stress in the teaching profession*. Londres: Editorial Routledge.

- Valdés, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Valdés, V. (2006). *Evaluación del Desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba*. México: Edit. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente.
- Vezub, L. (2015). *Los saberes docentes en la formación inicial. La perspectiva de los formadores*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Universidad de Buenos Aires.
- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral análisis y prevención*. Zaragoza: Editorial UNE.
- Winne, P., & Butler, D. (1995). Feedback and self-regulated learning: A theoretical. *Synthesis. Review of Educational*, 50-62.
- Zavala Vargas, E. (2021). *Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de La Oroya*. Huancayo Perú: Universidad Nacional del Centro.

ANEXOS

MATRI Z DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES	METODOLOGÍA
1 PROBLEMA GENERAL	1. OBJETIVO GENERAL	1. HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1	TIPO
¿Cuál es la relación entre estrés laboral y el desempeño docente en los profesores del nivel secundario de la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022?	Determinar la relación existente entre el estrés laboral y el desempeño docente en los profesores del nivel secundario de la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022	El estrés laboral tiene relación indirecta con el desempeño docente de los profesores de la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022.	Estrés laboral	Teórico - Sustantiva
2.PROBLEMAS ESPECÍFICOS	2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	2.HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Dimensiones	NIVEL
-¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022?	•Identificar la relación entre el estrés laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022.	•El estrés laboral tiene relación indirecta con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022.	-Cansancio emocional	Descriptivo –
-¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022?	•Describir la relación entre el estrés laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022.	•El estrés laboral tiene relación indirecta con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022.	-Despersonalización	Correlacional
-¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022?	•Establecer la relación entre el estrés laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022.	•El estrés laboral tiene relación indirecta con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022.	-Realización personal	
-¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022?	Identificar la relación entre el estrés laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022	•El estrés laboral tiene relación indirecta con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en la institución educativa de señoritas Educandas Cusco 2022.	VARIABLE 2	DISEÑO
			Desempeño docente	Diseño no experimental,
			Dimensiones	correlacional transversal.
			-Preparación para el aprendizaje	
			-Enseñanza para el aprendizaje	POBLACIÓN:
			-Participación en la gestión	Profesores de la institución educativa.
			-Desarrollo para la profesionalidad y la identidad docente	MUESTRA:
				Los 50 profesores que representan la muestra censal

CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

1	2	3	4	5
Casi nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Casi siempre

Nº	INDICADORES	1	2	3	4	5
1	Me levanto por las mañanas fatigado como si hubiese dormido muy poco					
2	Padezco de jaquecas, sobre todo ante situaciones conflictivas (exámenes, trabajo intensivo, etc.)					
3	Tengo períodos de excesivo apetito o inapetencia					
4	Sudo profusamente ante el menor problema					
5	Tengo casi siempre las palmas de las manos húmedas					
6	Me siento a “punto de explotar o no dar más”					
7	Padezco de insomnio					
8	Aunque coma poco, noto pesadez de estómago o gases					
9	Me muestro irritable o con exceso de ira con frecuencia. Los problemas laborales me ponen agresivo					
10	Padezco cambios bruscos de humor					
11	Sufro de dificultades estomacales en periodos frecuentes (estreñimiento o diarrea)					
12	Me siento melancólico. Me siento triste con mas frecuencia de lo que era normal en mi					
13	Padezco de dolores musculares sin causa física Conocida					
14	Olvido fácilmente las cosas					
15	Me parece que cada vez tengo más dificultad en expresarme, como si no me salieran las palabras					
16	Lloro con facilidad ante el mínimo problema					
17	Mi concentración decae					
18	Me siento cansado					
19	Siento como si no pudiese llenar bien de aire mis Pulmones					
20	Me encuentro inadaptado en mi lugar de trabajo					
21	Sufro de dolores de cabeza y mi concentración decae					
22	Soy feliz					
23	Duermo sin dificultad					
24	Tomo las cosas muy a pecho					
25	Me cuesta tranquilizarme ante contratiempos laborales					
26	Recurso a consumo de sustancias (calmantes, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar					
27	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo					
28	Me encuentro tenso en la jornada laboral					

29	La tensión del trabajo está afectando mis hábitos de sueño					
30	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar					
31	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal					
32	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud física					
33	Hay tareas laborales que afronto con temor					
34	A medida que avanza la jornada laboral siento mas necesidad de que este acabe					
35	Pierdo fácilmente la paciencia durante mi labor Pedagógica					
36	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo					
37	Tengo la sensación de estar desmoronándome					
38	Veó el futuro sin ilusión alguna					
39	Creo que no hay buenos ni malos profesores, sino buenos y malos alumnos					
40	Pienso que ser profesor tiene más desventajas que Ventajas					
41	Creo que socialmente se valora muy poco nuestro Trabajo					
42	Hay clases en las que empleo más tiempo en reñir que en explicar					
43	Acabo las jornadas de trabajo extenuado o cansado					
44	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás					
45	Trato de eludir responsabilidades					
46	Pienso que estoy lejos de mi realización profesional					
47	Siento que pocas cosas me hacen disfrutar en mi Trabajo					
48	El trabajo me resulta monótono					
49	Las relaciones con mis "superiores" son difíciles					
50	Siento que el trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

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

N°	Dimensiones/Ítems	Escalas				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
1	Tiene conocimiento de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje					
2	Elabora su programación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.					
3	Contextualiza los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.					
4	Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes.					
6	Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
7	Planifica sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.					
DIMENSIÓN 2 : ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
8	Fomenta relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
9	Promueve relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
10	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.					
11	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.					
12	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.					
13	Verifica que todos los estudiantes comprenden los propósitos dela sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
14	Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
15	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
16	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					

17	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
18	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.					
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
19	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.					
20	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.					
21	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica.					
22	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.					
23	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
24	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE						
25	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
26	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.					
27	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.					
28	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.					

Autora: MINEDU (2012), Adaptación: Collantes (2021)

"Plan de mejora para la reducción del estrés laboral y el fortalecimiento del desempeño docente en educación básica regular mediante la psicología positiva"

Justificación:

El estrés laboral en docentes es un problema que afecta tanto su bienestar como la calidad de la educación que imparten. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés prolongado puede desencadenar problemas de salud mental y física. La psicología positiva, que se enfoca en el desarrollo de fortalezas personales y el bienestar, ofrece herramientas efectivas para mitigar el estrés. Este plan busca implementar estrategias basadas en dicha teoría para mejorar el ambiente laboral y el bienestar emocional de los docentes, lo cual impactará positivamente tanto en su desempeño como en el entorno educativo.

Asimismo, la reducción del estrés laboral docente contribuye directamente al fortalecimiento del desempeño docente, ya que favorece una mejor planificación de las sesiones de aprendizaje, una enseñanza más efectiva, relaciones interpersonales positivas en el aula y una mayor identificación profesional con la labor educativa. En este sentido, el presente plan de mejora no solo busca el bienestar emocional de los docentes, sino también la mejora de su desempeño profesional, en concordancia con el Marco del Buen Desempeño Docente y los Compromisos de Gestión Escolar.

Objetivo General:

- ❖ Reducir el nivel de estrés laboral y fortalecer el desempeño docente en docentes de una institución educativa de educación básica regular mediante intervenciones basadas en la psicología positiva

Objetivos Específicos:

- Fomentar el uso de técnicas de mindfulness y meditación en los docentes para mejorar la regulación emocional, favoreciendo una práctica pedagógica más efectiva.
- Incrementar la percepción de bienestar y satisfacción laboral mediante programas de reconocimiento y gratitud, fortaleciendo la motivación y el compromiso con el desempeño docente.
- Fortalecer las habilidades de afrontamiento al estrés mediante la capacitación en resiliencia y manejo emocional, contribuyendo a una mejor planificación y ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

- Promover el apoyo emocional entre colegas mediante espacios de diálogo institucional, favoreciendo el trabajo colaborativo y el fortalecimiento de la identidad profesional docente.

Actividades Detalladas:

1. Sesiones de Fortalecimiento Emocional

Descripción: Estas sesiones estarán enfocadas en la práctica de técnicas de mindfulness y meditación. El mindfulness, o atención plena, consiste en concentrarse en el momento presente de manera consciente y sin juicio. Se practicarán ejercicios como la respiración consciente, la meditación guiada y el escaneo corporal. La meditación ayudará a reducir la ansiedad, aumentar la concentración y mejorar el bienestar general.

Estas prácticas contribuyen a mejorar la concentración, la toma de decisiones pedagógicas y la gestión del aula, aspectos fundamentales del desempeño docente.

Actividad: Es una práctica que implica estar completamente presente en el momento, observando pensamientos, emociones y sensaciones sin juicio. Se centra en aceptar lo que se experimenta sin tratar de cambiarlo, lo que ayuda a reducir la ansiedad y aumentar la claridad mental. La meditación, por otro lado, es una técnica que puede incluir la práctica de mindfulness, y consiste en dedicar un tiempo a calmar la mente y enfocarse en un objeto de atención, como la respiración o un mantra. Ambas prácticas fomentan la autorreflexión y el bienestar emocional, contribuyendo a la gestión del estrés y al desarrollo de una mayor resiliencia frente a los desafíos cotidianos. Esto ayuda a calmar el sistema nervioso y mejorar la claridad mental.

Duración: 1 sesión semanal de 90 minutos (Mensual)

Facilitador: Psicólogo especializado en psicología positiva.

2. Programas de Reconocimiento y Apreciación

Descripción: Este programa busca promover un ambiente de trabajo más positivo a través del reconocimiento de los esfuerzos y logros de los docentes. Los profesores serán reconocidos públicamente en reuniones mensuales, destacando no solo los logros académicos sino también los comportamientos colaborativos y las

contribuciones al ambiente escolar. Este tipo de actividades incrementa el sentido de pertenencia y reduce el agotamiento.

El reconocimiento docente incrementa la motivación profesional y refuerza el compromiso con la mejora continua del desempeño docente.

Actividad: Al final de cada mes, se llevará a cabo una ceremonia breve donde se destacarán los logros de docentes. Los colegas podrán escribir notas de agradecimiento que serán leídas en voz alta durante la reunión.

Duración: Actividad mensual durante todo el año.

Responsable: Equipo de gestión de la institución.

3. Entrenamiento en Habilidades para el Manejo del Estrés

Descripción: Talleres prácticos diseñados para ayudar a los docentes a identificar factores de estrés y proporcionarles herramientas de afrontamiento. Se abordarán temas como la identificación de pensamientos negativos, la autoeficacia, y la gestión del tiempo. Las técnicas de afrontamiento incluyen reestructuración cognitiva (cambiar la manera de interpretar situaciones estresantes) y resolución de problemas.

El fortalecimiento de habilidades de afrontamiento permite al docente responder de manera más eficaz a las demandas pedagógicas, mejorando su desempeño en el aula.

Actividad: La técnica de la reestructuración cognitiva se enseñará a los docentes para que puedan identificar pensamientos automáticos negativos y reemplazarlos por otros más adaptativos y realistas.

Duración: 2 talleres de 2 horas. (Bimestral)

Responsable: Psicólogo/a

4. Creación de Espacios para la Expresión Emocional

Descripción: Se establecerán espacios de diálogo mensual en los cuales los docentes tendrán la oportunidad de compartir sus experiencias y preocupaciones relacionadas con el trabajo. Estos encuentros estarán moderados por un facilitador que guiará las

discusiones hacia el apoyo mutuo y la búsqueda de soluciones. El objetivo es fortalecer los lazos entre colegas y proporcionar una red de apoyo emocional.

Los espacios de expresión emocional fortalecen el trabajo colegiado y la identidad docente, elementos esenciales para un desempeño profesional efectivo.

Actividad: Cada sesión comenzará con una dinámica de “compartir sin juicio”, donde los docentes podrán hablar libremente sobre sus dificultades laborales, seguidas de una fase de apoyo en la que otros docentes podrán ofrecer sugerencias o empatía.

Duración: 1 vez por mes, durante 1 hora.

Facilitador: Psicólogo/a y equipo de gestión de bienestar.

Indicadores de resultado

1. Reducción del estrés laboral

- Disminución del puntaje promedio en escalas validadas de estrés docente (ej.: Escala de Estrés Percibido, Teacher Stress Inventory adaptada al contexto Peruano).
- Reducción del número de síntomas psicosomáticos reportados (fatiga, insomnio, irritabilidad).

2. Aumento del bienestar subjetivo

- Incremento del puntaje promedio en escalas de bienestar
- Aumento del nivel de emociones positivas reportadas semanalmente (alegría, calma, gratitud).
- Aumento de la percepción de armonía trabajo–vida

3. Mejor regulación emocional

- Incremento en el uso de estrategias adaptativas
- Reducción en el uso de estrategias desadaptativas
- Mejora del puntaje en la subescala de regulación emocional

4. Fortalecimiento de fortalezas personales (Psicología Positiva)

- Aumento del puntaje en autoconocimiento de fortalezas.
- Aumento del uso intencional de fortalezas en la práctica docente.

5. Mejora del desempeño docente

- Incremento del nivel de desempeño docente en sus cuatro dimensiones
- Mejora en la planificación pedagógica y en la ejecución de estrategias didácticas en el aula.
- Incremento del compromiso profesional y la motivación docente hacia la mejora continua.

Recursos Materiales y Humanos:

Actividad	Recursos Materiales	Recursos Humanos
Sesiones de Fortalecimiento Emocional	Sala de reuniones, proyector, material de lectura, cojines para meditación.	Psicólogo especializado en psicología positiva
Programas de Reconocimiento	Certificados, trofeos, material para notas de agradecimiento, espacio para ceremonias.	Equipo de gestión de la institución
Talleres de Manejo del Estrés	Sala de talleres, material didáctico, folletos informativos.	Psicólogo organizacional
Espacios de Expresión Emocional	Sala de reuniones, material para dinámicas, papelógrafos.	Psicólogo especializado, docentes

Costos:

Recursos humanos

Recurso humano	Cantidad	Costo
Psicólogo con especialidad en Psicología Positiva	01	2500.00
Psicólogo con especialidad en Psicología organizacional	01	2500.00
Equipo de gestión de la institución	01	00.00
Total		5000

Recursos materiales

Recurso humano	Cantidad	Costo
Sala de reuniones	01	00.00
Certificados	50	500.00
Sala de talleres	01	00.00
Cojines para meditación.	15	300.00
Proyector	01	100.00
Utiles de escritorio (papelotes, posits, lapiceros, plumones)	01 caja c/u	500.00
Materiales de lectura y otros	01	250.00
Total		1650

Cronograma de Actividades:

[illegible]

Cronograma de Ejecución (Inicio en enero):

Enero: Inicio del programa con talleres de fortalecimiento emocional y manejo del estrés.

Febrero - Diciembre: Continuación de las sesiones de fortalecimiento emocional, programas de reconocimiento y creación de espacios para la expresión emocional.

Marzo - Julio - Septiembre: Talleres adicionales sobre manejo del estrés.

Fuentes Bibliográficas:



Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow: The Psychology of Optimal Experience. Harper & Row.

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. American Psychologist, 56(3), 218-226.

Seligman, M. E. P. (2002). Authentic Happiness. Free Press

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL
CUSCO**
ESCUELA DE POSGRADO MAESTRIA EN EDUCACIÓN

CUESTIONARIO PARA DOCENTES

Señor(a) profesor(a), suplicamos contestar el siguiente cuestionario sobre su desempeño como docente en la institución educativa; para lo cual, haciendo uso de la siguiente escala de valoración presente en el cuadro, marque con una X la respuesta que considere más conveniente.

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

N°	Dimensiones/Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
1	Tienes conocimiento de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje				X	
2	Elabora su programación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa			X		
3	Contextualiza los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes				X	
4	Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes				X	
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes				X	
6	Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados					X
7	Planifica sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase					X
DIMENSIÓN 2 : ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
8	Fomenta relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración					X
9	Promueve relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales					X
10	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia					X
11	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico					X

12	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión				X	
13	Verifica que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso					X
14	Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada rigurosa y comprensible para todos los estudiantes				X	
15	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motive a aprender					X
16	Utiliza recursos, tecnologías diversas (accesibles) y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje				X	
17	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna				X	
18	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos					X
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
19	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza					X
20	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua					X
21	Desarrolla individual y colectivamente, proyectos de investigación e innovación pedagógica				X	
22	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes				X	
23	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno				X	
24	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	X				
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE						
25	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes					X
26	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades				X	
27	Participa en la generación de políticas educativas de nivel regional y nacional, expresando una opinión informada actualizada	X				
28	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente					X

GRACIAS POR SU RESPUESTA

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL
CUSCO**
ESCUELA DE POSGRADO MAESTRIA EN EDUCACIÓN

CUESTIONARIO PARA DOCENTES

Señor(a) profesor(a), suplicamos contestar el siguiente cuestionario sobre el estrés laboral que se ha vivenciado, durante y después de la Pandemia provocada por el COVID 19; para lo cual, haciendo uso de la siguiente escala de valoración presente en el cuadro, marque con una X la respuesta que usted vea por conveniente.

1	2	3	4	5
Casi nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Casi siempre

N°	INDICADORES	1	2	3	4	5
1	Me levanto por las mañanas fatigado, como si hubiera dormido muy poco		X			
2	Padezco de jaquecas, sobre todo ante situaciones conflictivas (exámenes, trabajo intensivo, etc.)			X		
3	Tengo períodos de excesivo apetito o inapetencia		X			
4	Sudo profusamente ante el menor problema		X			
5	Tengo casi siempre las palmas de las manos húmedas		X			
6	Me siento a "punto de explotar o no dar más"		X			
7	Padezco de insomnio		X			
8	Aunque coma poco, noto pesadez de estómago o gases		X			
9	Me muestro irritable o con exceso de ira con frecuencia los problemas laborales me ponen agresivo	X				
10	Padezco cambios bruscos de humor	X				
11	Sufro de dificultades estomacales en periodos frecuentes (estreñimiento o diarrea)	X				
12	Me siento melancólico. Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí		X			
13	Padezco de dolores musculares sin causa física conocida		X			
14	Olvido fácilmente las cosas					
15	Me parece que cada vez tengo más dificultad en expresarme, como si no me salieran las palabras	X				
16	Lloro con facilidad ante el mínimo problema	X				
17	Mi concentración decae	X				
18	Me siento cansado	X		X		
19	Siento como si no pudiese llenar de aire mis pulmones	X				
20	Me encuentro inadaptado en mi lugar de trabajo	X				
21	Sufro de dolores de cabeza y mi concentración decae			X		
22	Soy feliz					X
23	Duermo sin dificultad				X	
24	Tomo las cosas muy a pecho		X			
25	Me cuesta tranquilizarme ante contratiempos laborales			X		

26	Recurro a consumo de sustancias (calmantes, fármacos, etc.)	X				
27	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo		✓			
28	Me encuentro tenso en la jornada laboral	✓				
29	La tensión del trabajo está afectando mis hábitos de sueño	✓				
30	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	✓				
31	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal	✓				
32	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud física					
33	Hay tareas laborales que afronto con temor	X				
34	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que esta acabe	X				
35	Pierdo fácilmente la paciencia durante mi labor pedagógica	X				
36	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	X				
37	Tengo la sensación de estar desmoronándome	X				
38	Veó el futuro sin ilusión alguna	X				
39	Creo que no hay buenos ni malos profesores, sino buenos y malos estudiantes			X		
40	Pienso que ser profesor tiene más desventajas que ventajas	X				
41	Creo que socialmente se valora muy poco nuestro trabajo			X		
42	Hay clases en las que empleo más tiempo en reñir que en explicar		X			
43	Acabo las jornadas de trabajo extenuado o cansado			X		
44	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás	X				
45	Trato de eludir las responsabilidades	X				
46	Pienso que estoy lejos de mi realización profesional	X				
47	Siento que pocas cosas me hacen disfrutar en mi trabajo	X				
48	El trabajo me resulta monótono	X				
49	Mis relaciones con "superiores" son difíciles		X			
50	Siento que el trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida		X			

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN**

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS | JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO: ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SEÑORITAS EDUCANDAS CUSCO 2022

INSTRUMENTO: CUESTIONARIOS DE ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO :Dr. Luis Epifanio Canal Apaza.....
1.2. GRADO ACADEMICO :Doctor.....

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

0,0 Muy Deficiente (MD)	0,5 deficiente (D)	1,0 Regular (R)	1,5 Bueno (B)	2,0 Muy Bueno (MB)
------------------------------	-------------------------	----------------------	--------------------	-------------------------

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 0,0 a 2,0 donde:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN				
	MD	D	R	B	MB
1. CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
2. OBJETIVIDAD: Esta expresado en forma de indicadores observables o medibles.				x	
3. ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumento de investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tienen una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.					X
5. COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.				X	
6. COHERENCIA SEMANTICA: Los ítems se refiere a las incógnitas de los problemasde investigación o al sentido de investigación.				X	
7. CONSISTENCIA TEORICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.				X	
8. METODOLOGIA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger los datos confiables.					X
9. ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los instrumentos básicos.				X	
10. ORIGINALIDAD: El instrumento es elaboración propia de lo contrario se menciona la fuente.				X	

Promedio de valoración: 85%

a) Muy deficiente () b) Deficiente () c) Regular () d) Buena (X) e) Muy buena ()

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a) **Aprobado** (C > 75%) (X)
b) **Desaprobado** (C < 75%) ()



EXPERTO: Dr. Luis
Epifanio Canal Apaza
DNI: 23814047
Cel: 950331200

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD
DEL CUSCO ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO | JUICIO DE EXPERTOS**

TÍTULO: ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SEÑORITAS EDUCANDAS CUSCO 2022

INSTRUMENTO: CUESTIONARIOS DE ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO : Dra. MERCEDES VARGAS FERNANDEZ
1.2. GRADO ACADEMICO : DOCTORA EN EDUCACIÓN

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

0,0 Muy Deficiente (MD)	0,5 deficiente (D)	1,0 Regular (R)	1,5 Bueno (B)	2,0 Muy Bueno (MB)
------------------------------	-------------------------	----------------------	--------------------	-------------------------

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 0,0 a 2,0 donde:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN				
	MD	D	R	B	MB
1. CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
2. OBJETIVIDAD: Esta expresado en forma de indicadores observables o medibles.					X
3. ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumento de investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tienen una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
5. COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.				X	
6. COHERENCIA SEMANTICA: Los ítems se refiere a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de investigación.				X	
7. CONSISTENCIA TEORICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.				X	
8. METODOLOGIA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger los datos confiables.					X
9. ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los instrumentos básicos.					X
10. ORIGINALIDAD: El instrumento es elaboración propia de lo contrario se menciona la fuente.				X	

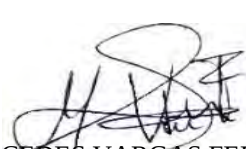
Promedio de valoración: 85%

a) Muy deficiente () b) Deficiente () c) Regular () d) Buena (X) e) Muy buena ()

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a) **Aprobado** (C > 75%) (X)
b) **Desaprobado** (C < 75%) ()


EXPERTO: MERCEDES VARGAS FERNANDEZ
DNI: 40092836
Cel:.....984629781

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD
DEL CUSCO ESCUELA DE POSGRADO**

MAESTRIA EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO | JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO: ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA DE SEÑORITAS EDUCANDAS CUSCO 2022**

INSTRUMENTO: CUESTIONARIOS DE ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO : HUMBERTO ALZAMORA FLORES
1.2. GRADO ACADEMICO : DOCTOR

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

0,0 Muy Deficiente (MD)	0,5 deficiente (D)	1,0 Regular (R)	1,5 Bueno (B)	2,0 Muy Bueno (MB)
----------------------------	-----------------------	--------------------	------------------	-----------------------

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 0,0 a 2,0 donde:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN				
	MD	D	R	B	MB
1. CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
2. OBJETIVIDAD: Esta expresado en forma de indicadores observables o medibles.				X	
3. ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumento de investigación.				X	
4. ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tienen una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.					X
5. COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.				X	
6. COHERENCIA SEMANTICA: Los ítems se refiere a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de investigación.				X	
7. CONSISTENCIA TEORICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.				X	
8. METODOLOGIA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger los datos confiables.				X	
9. ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los instrumentos básicos.				X	
10. ORIGINALIDAD: El instrumento es elaboración propia de lo contrario se menciona la fuente.					X

Promedio de valoración: 85%

a) Muy deficiente () b) Deficiente () c) Regular () d) Buena (X) e) Muy buena () III.

OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

ES PROCEDENTE SU APLICACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN.

IV. RESOLUCIÓN

- a) Aprobado (C > 75%) (X)
b) Desaprobado (C < 75%) ()


Dr. Humberto Alzamora Flores
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

EXPERTO: HUMBERTO ALZAMORA FLORES
DNI: 23827158
Cel: 984329551



Docente completando encuesta durante la aplicación del instrumento.