

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA



EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CUSCO 2023

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTORES

Br. Justiniani Gamarra, Luz Marina
<https://orcid.org/0009-0000-8493-0720>

Br. Pando Olarte, Urbano
<https://orcid.org/0009-0003-0317-2465>

ASESORA

Dra. Merino Flores, Irene
<https://orcid.org/0000-0003-3026-5766>

LINEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión de la Calidad

TRUJILLO - PERÚ
2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Dra. Irene Merino Flores con DNI N°40918909, como asesora del trabajo de investigación titulado: “EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CUSCO 2023”, desarrollado por la egresada Luz Marina Justiniani Gamarra con DNI N°23952445 y el egresado Urbano Pando Olarte con DNI N°43466246, del Programa de Maestría en: EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Dra. Merino Flores Irene

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, SJ

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY ANGELICA DÍAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico primeramente a Dios por acompañarme y guiarme todos los días de mi vida.

A mi esposo, quien me apoyó y supo encaminarme dándome fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que afrontaba, enseñándome a encarar las adversidades y no desfallecer en el intento.

A mi madre y hermanos por su apoyo y consejos en los momentos difíciles de mi vida.

Gracias también a mis hijos por ser el motivo y la fuerza para alcanzar este sueño.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, mi gratitud a Dios.

Por siempre estar conmigo y ayudarme en todo mi crecimiento profesional.

A mis queridos padres Basilio y Saturnina.

Por apoyarme en todo momento, por sus consejos de rectitud, ante todo.

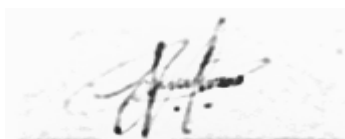
A mi esposa Imelda por ser el pilar fundamental de nuestro hogar, a mis hijos Engels y Kristell, quienes son el principal motivo de superación permanente.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Luz Marina Justiniani Gamarra con DNI N°23952445 y Urbano Pando Olarte con DNI N°43466246 egresados del Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe de que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la Escuela de Posgrado para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: “EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CUSCO 2023”, en el cuál consta de un total de 87 páginas, en las que incluye 08 tablas y más un total de 37 páginas en anexos.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro(amos) bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi (nuestra) autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Los autores



Luz Marina Justiniani Gamarra
DNI N° 23952445



Pando Olarte Urbano
DNI N° 43466246

ÍNDICE

| | |
|--|-----|
| Declaratoria de originalidad..... | ii |
| Autoridades universitarias | iii |
| Dedicatoria..... | iv |
| Agradecimiento..... | v |
| Declaratoria de autenticidad | vi |
| RESUMEN | ix |
| ABSTRACT..... | x |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 11 |
| II. METODOLOGÍA..... | 24 |
| 2.1. Enfoque, tipo | 24 |
| 2.2. Diseño de investigación | 24 |
| 2.3. Población y muestra | 24 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos | 25 |
| 2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información | 26 |
| 2.6. Aspectos éticos en investigación..... | 27 |
| III. RESULTADOS..... | 28 |
| IV. DISCUSIÓN..... | 33 |
| V. CONCLUSIONES..... | 38 |
| VI. RECOMENDACIONES | 39 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 41 |
| ANEXOS | 50 |
| ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información | 50 |
| ANEXO 2: Ficha técnica | 52 |
| ANEXO 3: Cuadro de operacionalización de variables | 54 |
| ANEXO 4: Carta de presentación..... | 56 |
| ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos | 57 |
| ANEXO 6: Consentimiento informado | 58 |
| ANEXO 7: Matriz de consistencia | 60 |
| ANEXO 8: Validación de instrumento..... | 61 |
| ANEXO 9: Reporte de Turnitin | 87 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Población de estudio | 24 |
| Tabla 2 Categorización de las variables 1 y 2 | 26 |
| Tabla 3 Prueba de normalidad..... | 28 |
| Tabla 4 Relación entre el estrés laboral y el desempeño docente | 28 |
| Tabla 5 Relación entre el estrés laboral y la preparación para enseñanza de los estudiantes.. | 29 |
| Tabla 6 Relación entre el estrés laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | 30 |
| Tabla 7 Relación entre el estrés laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad | 31 |
| Tabla 8 Relación entre el estrés laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | 32 |

RESUMEN

El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en una institución educativa de cusco 2023. Se utilizó un tipo de investigación básica, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal-correlacional. Con una muestra de 50 docentes. Se demostró que un Rho de -0.685 y una sig.=0.005<1%, demostrándose una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la preparación para enseñanza de los estudiantes, en resumen, a medida que se reduce el estrés laboral, se observa un aumento en la preparación para enseñanza de los estudiantes. Se concluye, que un Rho de -0.679 y una sig.=0.002<1%, demostrándose una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente, en términos simples, se observa que, a medida que se reduce el estrés laboral, se ve un incremento en el desempeño docente.

Palabras clave: Estrés laboral, desempeño docente, aprendizaje.

ABSTRACT

The general objective of the study was to determine the relationship between work stress and teaching performance in an educational institution in Cusco 2023. A type of basic research was used, with a quantitative approach, non-experimental, cross-correlational design. With a sample of 50 teachers. It was shown that a Rho of -0.685 and a sig. = 0.005 <1%, demonstrating an inverse and significant relationship between work stress and preparation for student teaching, in summary, as work stress is reduced, an increase in preparation for student teaching is observed. It is concluded that a Rho of -0.679 and a sig. = 0.002 <1%, demonstrating an inverse and significant relationship between work stress and teaching performance, in simple terms, it is observed that, as work stress is reduced, an increase in teaching performance is seen.

Keywords: Work stress, teacher performance, learning.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, miles de profesores en todo el mundo se enfrentan a una situación difícil que pone en peligro su trabajo y, por ende, la calidad de la educación. Muchos de ellos tienen que lidiar cada día con clases abarrotadas, condiciones que dificultan el trabajo y una falta de aprecio por su función en la sociedad. El Informe mundial sobre los docentes explica que, para conseguir una educación básica y secundaria universal en 2030, serán necesarios 44 millones más de maestros, siendo África Subsahariana la zona más necesitada, con un déficit de cerca de 15 millones. En varios países con bajos ingresos, los profesores deben cuidar de más de 50 alumnos por clase, lo que dificulta la buena enseñanza. A este problema se suma una tendencia preocupante, la proporción de docentes que han abandonado la profesión ha aumentado considerablemente, especialmente entre los jóvenes hombres, llegando casi al 10 % en la enseñanza primaria entre 2015 y 2022. Esta realidad no se limita a lugares pobres, ya que incluso en países como Japón o el Reino Unido, donde se esperaría una mayor tranquilidad, no se puede encontrar personal para reemplazar a los que abandonan la profesión. Las razones son varias: salarios bajos, días laborales largos y una gran falta de apoyo de la comunidad (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, 2025).

En el ámbito latinoamericano, se observa que la labor del personal docente se ve bastante afectada por la escasez generalizada de buenos profesionales, lo que tiene un impacto directo en el nivel educativo ofrecido. Al ver los casos en Brasil, Chile Colombia y Ecuador, nota que muchas clases, como pasa en las escuelas indígenas donde hasta el 80% son dadas por profesores temporales, son llevadas por gente con empleos inseguros. En áreas rurales, esta situación afecta al 35% del número total de maestros. También se nota que el 41% de las clases de números en estas áreas están dadas por personas sin preparación especial en mate, y que, en escuelas grandes con bastantes alumnos indígenas, hasta el 72% de los maestros de idiomas no tiene la licencia correcta. Además, está el problema de cubrir las plazas docentes, que se pone de manifiesto porque el 29 % de las vacantes en las zonas rurales no se cubren y porque el 77 % de las escuelas interculturales bilingües no tiene candidatos (Bertoni et al., 2020).

En el contexto de Perú, se observa que la labor docente en la escuela primaria y secundaria está atravesando un momento difícil debido a circunstancias estructurales, institucionales y personales que afectan la calidad del servicio educativo. Según estudios recientes, se sabe que una gran parte de los maestros solo logran un nivel medio o normal; por ejemplo, el 58,7 % de ellos tuvo un nivel intermedio, mientras que sólo un 27,4 % obtuvo un buen desempeño (Martos, 2024). También se ha comprobado que aspectos como el ambiente

de trabajo, el uso de herramientas digitales, la dirección de los directivos y el estado emocional del maestro tienen un efecto directo sobre su actuación al enseñar. Se ha visto que solo el 52,8 % cuenta con niveles muy buenos. También ha quedado claro que existe una conexión entre el querer ser algo y la forma de hacer tu trabajo, que se refleja en un número R de 0,418 y un pequeño nivel de importancia estadística menor a 0,05, lo que muestra que la falta de motivación y compromiso con tu vocación suele bajar la calidad del trabajo en la enseñanza (Mimbela et al., 2022).

Aunque no existen investigaciones formales que cuantifiquen la frecuencia del estrés laboral en la Institución Educativa N° 50102 "Juan Velasco Alvarado", diversos indicios sugieren que los 50 docentes de nivel primaria y secundario están siendo afectados por este problema. Hay varios signos que indican la presencia de estrés laboral en la institución, como el cansancio, la ansiedad y la falta de motivación observados en algunos docentes. Además, los propios maestros han proporcionado información que respalda esta conclusión. Ellos consideran que los principales factores estresantes son la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos y apoyo, las tensiones en las relaciones interpersonales, la infraestructura escolar inadecuada y el entorno socioeconómico desfavorable para los estudiantes. Las consecuencias del estrés laboral en la institución son claramente visibles. Existe una atmósfera de estrés en el entorno laboral, con poco entusiasmo por parte del personal docente y un aumento en los errores cometidos y la falta de disciplina en el aula. Sin duda, estas situaciones impactan negativamente en la calidad de la educación que reciben los estudiantes.

En resumen, el estrés laboral afecta de manera significativa a los docentes de la Institución Educativa N° 50102 "Juan Velasco Alvarado", al igual que ocurre tanto a nivel nacional como internacional. Para mejorar la salud y el bienestar de los docentes, así como garantizar una educación de calidad para los estudiantes, es esencial abordar este problema desde múltiples perspectivas.

De acuerdo a lo descrito, el problema general de la presente investigación se formuló con la pregunta siguiente: ¿En qué medida se relaciona el estrés laboral con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 50102 "Juan Velasco Alvarado" - Cusco? Los objetivos específicos son: ¿En qué medida se relaciona el estrés laboral con la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en los docentes de la Institución Educativa "Juan Velasco Alvarado" de Cusco? 2023?, ¿En qué medida se relaciona el estrés laboral con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en los docentes de la Institución Educativa "Juan Velasco Alvarado" de Cusco? 2023?, ¿En qué medida se relaciona el estrés laboral con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad,

en los docentes de la Institución Educativa “Juan Velasco Alvarado” de Cusco? 2023?, y ¿En qué medida se relaciona el estrés laboral con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad, en los docentes de la Institución Educativa “Juan Velasco Alvarado” de Cusco? 2023?

La razón para llevar a cabo esta investigación se basa en la necesidad de contar con una sólida base teórica que permita analizar la literatura existente sobre las variables estudiadas. Esto implica validar las teorías relacionadas con estos temas y contribuir desde el ámbito teórico al proporcionar información profesional y actualizada sobre cada variable. Es fundamental profundizar y fortalecer los conocimientos teóricos de los docentes de la institución, para lo cual es crucial analizar las variables de estrés laboral y desempeño laboral docente.

Desde una perspectiva práctica, el estudio se justifica por su impacto positivo en los maestros de la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, quienes son los principales actores de esta investigación. También es importante contar con la participación de los padres, ya que su apoyo es fundamental para resolver y reducir las dificultades presentes. De esta manera, se fomenta un rendimiento laboral óptimo y eficiente que repercute positivamente en la sociedad. Reducir el estrés no solo mejora el desempeño laboral, sino que también contribuye a la mejora de la calidad de vida de los docentes.

En cuanto a la metodología, el estudio se basará en procedimientos científicos rigurosos, desarrollando herramientas de recolección de datos que serán minuciosamente evaluadas por expertos antes de su implementación. Se utilizará el paquete estadístico Cronbach Alpha para medir la confiabilidad de estas herramientas, facilitando el desarrollo de futuros proyectos de investigación similares.

Este estudio tiene una gran relevancia social, ya que ofrece valiosos conocimientos y sus hallazgos serán útiles para abordar los problemas detectados. El estrés laboral es un problema persistente para los empleados, especialmente en el ámbito educativo. Es crucial abordar los problemas de depresión y estrés crónico para mejorar el entorno educativo y el bienestar de los docentes, ya que estos factores pueden resultar en un rendimiento laboral deficiente.

Los objetivos que se establecieron en el presente estudio, el general fue: Determinar la relación entre Estrés laboral y el Desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Velasco Alvarado” de Cusco. Los específicos propuestos son cuatro: Analizar la relación entre el estrés laboral con la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en los docentes de la Institución Educativa “Juan Velasco Alvarado” de Cusco. Establecer la relación entre el

estrés laboral con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en los docentes de la Institución Educativa “Juan Velasco Alvarado” de Cusco. Analizar la relación entre el estrés laboral con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad, en los docentes de la Institución Educativa “Juan Velasco Alvarado” de Cusco. Establecer la relación entre el estrés laboral con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad, en los docentes de la Institución Educativa “Juan Velasco Alvarado” de Cusco.

Como antecedentes a nivel internacional, se recurre a Turizo (2021), el estrés laboral ha cobrado mayor relevancia en los últimos años, especialmente en el ámbito empresarial, debido a su conexión con casos de suicidio. El propósito de este estudio es comprender cómo se relacionan la resiliencia y el estrés laboral en los profesores de la Sabana Atlántica, ubicada en Colombia. Para la recolección de datos se utilizaron la herramienta de estrés laboral de la OMS/OIT (2004) y la escala de resiliencia de Connor y Davidson (2003), con un enfoque cuantitativo. Participaron en el estudio 40 docentes. El análisis no encontró ninguna relación entre los factores de resiliencia y el estrés laboral.

Campinho (2020) llevó a cabo una investigación sobre el impacto del estrés laboral en la satisfacción laboral de los docentes en escuelas públicas de Pereira, Argentina. Aunque el estudio encontró una correlación débil entre ambas variables, esta no resultó significativa. Sin embargo, los resultados mostraron que el estrés laboral afecta más notablemente la competencia docente que la organización escolar. Este antecedente aporta evidencia sobre la conexión entre el estrés laboral y el rendimiento de los profesores. Aunque no establece una relación clara de causa y efecto, sugiere que el estrés puede tener un impacto negativo en la competencia docente, lo cual podría afectar el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Esta información es importante para la tesis, ya que ofrece una visión sobre cómo el estrés laboral puede influir en el rendimiento de los docentes dentro del ámbito investigativo.

En su investigación Velásquez (2020), examinó el impacto del estrés laboral en la productividad de los empleados en instituciones financieras en la región del Magdalena, Colombia. Se planteó la hipótesis de que una disminución en los niveles de estrés laboral mejoraría el rendimiento laboral. Utilizando métodos de investigación cuantitativos y descriptivos, como encuestas a directivos y dueños de agencias, el análisis estadístico validó esta hipótesis al revelar una sólida correlación entre el estrés laboral y el rendimiento. Se identificaron cuatro situaciones de estrés laboral que tienen un impacto adverso en la eficiencia en estas instituciones. Este estudio es relevante porque demuestra la conexión entre el estrés laboral y la calidad del rendimiento, un aspecto fundamental para la tesis que investiga el efecto del estrés laboral en una institución educativa en Cusco. En un contexto similar al de Cusco,

Velásquez (2020) llevó a cabo un estudio riguroso que mostró la significativa influencia del estrés laboral en el rendimiento de los trabajadores. Estos resultados son pertinentes para evaluar la calidad del trabajo docente en Cusco.

Entre los antecedentes nacionales se encuentra Arroyo y Bardales (2023), en su estudio en Cajamarca, Arroyo y Bardales identificaron una relación inversa entre el estrés laboral y el desempeño docente, lo que indica que niveles más altos de estrés resultan en un desempeño docente ligeramente menor. Los docentes enfrentan un nivel significativo de estrés debido a un ambiente laboral desfavorable y una comunicación organizacional ineficaz. Este estudio subraya la importancia de reconocer el estrés laboral como un factor que afecta el rendimiento docente y sugiere implementar estrategias para reducir el estrés y mejorar el bienestar de los docentes, lo que podría mejorar la calidad educativa en Cusco.

Salazar (2022), en su investigación en una institución educativa privada en Lima, Salazar demostró una relación negativa y significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente. Los docentes con niveles más altos de estrés mostraron un rendimiento inferior en comparación con aquellos con niveles más bajos de estrés. Este estudio reafirma que el estrés laboral influye negativamente en el desempeño docente y destaca la importancia de implementar medidas para prevenir y manejar el estrés laboral en el ámbito educativo, con el fin de mejorar el bienestar y la productividad de los docentes.

Cárdenas (2021), encontró en su estudio que existe una relación inversa entre el estrés laboral y el desempeño docente durante la enseñanza virtual. Los principales factores de estrés fueron la adaptación a nuevas tecnologías y la falta de interacción directa con los estudiantes. Los resultados subrayan la necesidad de apoyo tecnológico y estrategias de manejo del estrés en entornos de enseñanza virtual, lo que es relevante para investigaciones en Cusco. Este estudio proporciona una perspectiva actual del impacto del estrés laboral en el desempeño docente en un contexto de enseñanza virtual, aplicable a situaciones similares en Cusco.

En conjunto, estos antecedentes brindan evidencia sólida sobre la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente. Destacan la importancia de considerar el estrés laboral como un factor que afecta el bienestar y la productividad de los docentes y, en consecuencia, la calidad de la educación. Las investigaciones en Cusco deben profundizar en la comprensión de esta relación y desarrollar estrategias específicas para mitigar el estrés laboral y mejorar el desempeño docente en el contexto educativo local.

Como antecedentes de tesis a nivel local, se tiene a López-Mamani (2022), en su tesis titulada "La relación entre el nivel de estrés laboral y la eficiencia en la enseñanza en la Institución Educativa 'Santa Ana' del distrito de Wanchaq, Cusco", llegó a las siguientes

conclusiones principales: Se encontró una fuerte conexión entre el estrés laboral y un menor desempeño docente, afectando especialmente la planificación de clases y la gestión del ambiente en el aula. Los principales factores de estrés identificados fueron la carga laboral excesiva y la falta de una infraestructura escolar adecuada. Este estudio resalta la importancia de considerar el estrés laboral como un factor crucial que impacta el desempeño del profesorado en Cusco, sugiriendo la implementación de estrategias para reducir las responsabilidades y mejorar los aspectos físicos.

Cardeña-Tupa (2021), en la Institución Educativa Pública "Virgen del Rosario" del distrito de San Sebastián, se realizó un estudio sobre el impacto del estrés laboral en el desempeño docente. Los resultados principales revelaron una relación inversa entre el estrés laboral y el rendimiento docente, afectando notablemente la planificación y ejecución de clases. Los factores principales que contribuyen al estrés son la sobrecarga laboral y las deficientes condiciones de infraestructura. Este estudio confirma la existencia de un vínculo perjudicial entre el estrés y el rendimiento de los profesores, resaltando la importancia de mejorar las condiciones laborales y las instalaciones en los centros educativos del Cusco.

Apaza-Quispe (2020), en su tesis, investigó el impacto del estrés laboral en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa "Mariano Santos" en Santiago, Cusco. Llegó a las siguientes conclusiones: el estrés laboral afecta considerablemente la calidad del trabajo docente, especialmente en la comunicación con los alumnos y la evaluación de su aprendizaje. Se identificaron como principales factores de estrés la falta de apoyo administrativo y las tensiones interpersonales. La investigación local presentada en este estudio ofrece evidencia de cómo el estrés afecta aspectos particulares del desempeño docente, indicando la importancia de implementar intervenciones que promuevan un mejor apoyo administrativo y relaciones interpersonales en el ámbito educativo de Cusco.

En resumen, estos estudios destacan que el nivel de estrés laboral influye considerablemente en el desempeño académico del profesorado en Cusco. Se han identificado diversos factores que contribuyen al estrés laboral, como la sobrecarga de tareas, las deficientes condiciones físicas del entorno laboral, la falta de respaldo por parte de los superiores y los conflictos entre colegas.

Respecto a las bases teóricas de la primera variable Estrés Laboral se han llevado a cabo numerosos estudios sobre el estrés laboral desde diversas disciplinas, incluyendo la psicología y la ergonomía. Este concepto se define como la interacción continua entre el empleado y su entorno laboral, donde las demandas del trabajo superan las habilidades, recursos o necesidades del trabajador.

Ghafoor y Haar (2022), señala que el estrés en el trabajo es una cuestión individual. Esto significa que cada persona experimenta el estrés de manera diferente, dependiendo de sus habilidades y de cómo percibe las demandas laborales. El estrés laboral se define como un estado en el que las demandas del trabajo superan los recursos de una persona, provocando presión, tensión y alteraciones tanto mentales como físicas. Estos cambios pueden afectar su comportamiento cotidiano e incluso su vida diaria. En esencia, el estrés laboral ocurre cuando las responsabilidades laborales son demasiado exigentes y la persona carece de los recursos necesarios para afrontarlas. Tanto el individuo como la organización pueden experimentar una serie de consecuencias negativas como resultado.

Según la Teoría de Lazarus y Folkman (1984) el estrés ocurre cuando las demandas del entorno laboral son percibidas como amenazas que exceden los recursos personales para afrontarlas. Esto desencadena una reacción física y emocional que puede tener efectos negativos sobre la salud, el bienestar y el rendimiento del empleado.

Peiró-Iñiguez y Grau-Bove (2016) describen el estrés laboral en el ámbito educativo como un desequilibrio psicológico resultante de la falta de recursos disponibles para enfrentar las demandas del trabajo. Este desequilibrio provoca en los docentes emociones negativas, agotamiento y cinismo, afectando tanto su salud física y mental como su bienestar psicológico y desempeño profesional.

Según García-Izquierdo, Moreno-Jiménez y Molero-Mesa (2016), la respuesta del docente ante las demandas laborales puede ser adaptativa o desadaptativa, resultando en consecuencias tanto positivas como negativas para los profesores, estudiantes y centros educativos. Estos autores plantean una visión más amplia del estrés laboral docente, reconociendo que este puede motivar a los docentes a esforzarse y actuar, aunque también puede llevar al agotamiento y otros efectos negativos.

Por otro lado, Sanz-Gil y López-Peñalver (2017) consideran el estrés laboral docente como un fenómeno complejo con múltiples causas, que surge de la interacción entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles para los docentes. Estos autores destacan la importancia de los factores individuales y organizativos en la experiencia del estrés laboral, subrayando la necesidad de considerar tanto las características personales de los profesores como las condiciones organizativas del entorno educativo.

Mientras tanto, Villar-Collado y Huguet-Capdevila (2018) describen el estrés laboral docente como un desajuste psicológico entre las demandas del trabajo y la capacidad para afrontarlas, lo cual se manifiesta en emociones negativas, agotamiento y cinismo, con consecuencias perjudiciales para la salud, el bienestar y el rendimiento profesional de los

docentes. Estos autores retoman la definición tradicional de estrés laboral, pero la enfocan específicamente en el ámbito educativo, resaltando los desafíos particulares de la enseñanza, como la sobrecarga laboral, la presión por resultados y las complicadas relaciones interpersonales.

El estrés laboral es un fenómeno complejo y multidimensional que impacta diversos aspectos de la vida de los trabajadores. Sus efectos se manifiestan tanto en la salud física y mental como en el rendimiento laboral y el bienestar general. Para prevenir y gestionar eficazmente el estrés laboral, es esencial entender tanto las causas subyacentes como sus posibles consecuencias (Maslach, 2003). En el ámbito educativo, estas estrategias son especialmente críticas, ya que el bienestar y el desempeño de los docentes son fundamentales para el éxito del proceso educativo. El estrés laboral afecta no solo a los individuos, sino que también se refleja en el entorno educativo. Por lo tanto, es crucial implementar acciones para abordar esta problemática y fomentar un ambiente laboral saludable que favorezca el aprendizaje.

De acuerdo a Peñate (2010), se han identificado diversos factores que contribuyen al estrés laboral en los docentes. Entre los más significativos se encuentran las demandas Laborales, donde los docentes frecuentemente deben enfrentar múltiples tareas y responsabilidades con recursos limitados y plazos estrictos. Esto puede resultar en una sensación de sobrecarga y falta de control, lo que incrementa el estrés. Otro es el entorno de Trabajo, donde las condiciones físicas del lugar de trabajo, como niveles elevados de ruido, espacios reducidos y mala ventilación, también son fuentes de estrés. Además, un entorno laboral adverso, caracterizado por una comunicación deficiente, falta de liderazgo y relaciones conflictivas, puede agravar la situación. También otro factor es los factores personales, donde algunas características personales pueden hacer a los docentes más vulnerables al estrés, como la baja autoestima, la falta de habilidades para manejar situaciones difíciles y la dificultad para equilibrar el trabajo con la vida familiar. Otros factores también pueden aumentar esta vulnerabilidad. Estas causas resaltan la importancia de abordar el estrés laboral desde múltiples frentes para mejorar el bienestar de los docentes.

Los docentes pueden enfrentar varias consecuencias negativas para su salud física y mental debido al estrés laboral. Entre los efectos más comunes se encuentran el cansancio físico y mental, que puede llevar a agotamiento, falta de energía, jaquecas, dolores musculares y articulares, así como trastornos gastrointestinales. Además, el estrés puede aumentar la probabilidad de experimentar problemas psicológicos como ansiedad, depresión, irritabilidad y sensación de agobio. El rendimiento laboral también se ve afectado negativamente, ya que el

estrés puede disminuir la concentración, la memoria y la capacidad de tomar decisiones, lo que resulta en una reducción del desempeño profesional. Asimismo, el estrés afecta las relaciones interpersonales, manifestándose en conflictos con estudiantes, colegas y familiares, y puede aumentar los índices de ausentismo, incrementando la probabilidad de faltar al trabajo por enfermedad u otras causas.

De acuerdo con Maslach (2003), la dimensión primera se centra en el cansancio emocional, esto tanto físico como mental que los docentes sufren a raíz de las exigencias emocionales inherentes a su labor. Incluso después de descansar, los docentes que experimentan agotamiento emocional pueden sentirse sin energía y exhaustos. Esto puede hacer que sienta como si no tuviera más cosas para ofrecer a sus estudiantes y se vea incapaz de enfrentar las responsabilidades laborales. Además, el agotamiento emocional se refleja en la falta de concentración, dificultades para mantener la atención en los estudiantes y una creciente sensibilidad e impaciencia. Los profesores pueden llegar a perder la confianza en su habilidad de realizar eficientemente sus labores y adoptar una actitud desfavorable hacia su carrera. De acuerdo a Maslach y Jackson (1981), el agotamiento emocional es la primera faceta del burnout, manifestándose mediante una sensación de cansancio tanto físico como emocional producto del trabajo. Aquellos maestros que atraviesan esta situación pueden llegar a sentir apatía, irritabilidad y falta de energía. Es fundamental detectar y tratar el agotamiento emocional desde sus primeras etapas con el fin de evitar que se convierta en un completo síndrome de burnout.

De acuerdo con Maslach (2003), la despersonalización, que constituye la Dimensión 2 de la primera variable en estudio, se presenta cuando los profesores desarrollan una actitud negativa y cínica hacia sus estudiantes y su trabajo. Los docentes que experimentan despersonalización pueden llegar a ver a sus alumnos como simples objetos o cifras en lugar de individuos, demostrando una falta de empatía y desinterés hacia sus necesidades emocionales. Esta actitud también puede llevar a un desinterés hacia el trabajo y una falta de motivación general. La despersonalización es una estrategia de defensa utilizada por los docentes para protegerse del estrés emocional. No obstante, esta estrategia puede tener consecuencias negativas tanto para los profesores como para los alumnos, ya que perjudica la convivencia y el clima de estudio. Según Maslach y Jackson (1981), la despersonalización es la segunda dimensión del burnout y se manifiesta mediante una actitud distante y negativa hacia los estudiantes y el trabajo. Los docentes que experimentan despersonalización pueden ver a sus estudiantes como obstáculos a superar y desarrollar un sentimiento de cinismo hacia su labor profesional.

Según Maslach (2003), la Realización Personal representa la Dimensión 3 del síndrome de burnout. En relación a su trabajo, los docentes experimentan una sensación de satisfacción y logro en esta dimensión. Aquellos que experimentan una gran satisfacción personal se enorgullecen de su trabajo, tienen la convicción de estar dejando huella en la vida de sus alumnos y encuentran motivación para seguir adelante. Por el contrario, las personas con baja realización personal se sienten deficientes en su desempeño laboral y tienen poca confianza en sus habilidades, lo cual resulta en una baja autoestima. Carecen de motivación para trabajar y no obtienen satisfacción en su profesión, generándoles la sensación de incumplir tanto sus propias expectativas como las de los demás. Maslach y Jackson (1981) también señalan que la falta de satisfacción laboral y una baja autoestima son dos características principales de la realización personal, considerada como la tercera dimensión del burnout. Los docentes con mayor realización personal tienen mejor capacidad para enfrentar las exigencias del trabajo y son menos propensos a sufrir agotamiento emocional y pérdida de la identidad.

En cuanto a la segunda variable, Rojas (2016) describe el desempeño docente como la capacidad de un profesor para cumplir con las expectativas y responsabilidades según el marco normativo de la educación en Perú. Esto abarca la planificación y ejecución de la enseñanza, la evaluación del aprendizaje, el apoyo a los estudiantes, la colaboración en tareas administrativas del centro educativo y la búsqueda constante de desarrollo profesional. La definición subraya la importancia del rol del docente en el sistema educativo peruano, asegurando que se cumplan los estándares de calidad establecidos por el Ministerio de Educación. La eficacia del docente se evalúa no solo a través de los logros académicos de los estudiantes, sino también por su dedicación a mejorar continuamente su práctica docente y contribuir al crecimiento de la institución educativa.

Tafur y Castro (2018) describen el desempeño docente como la capacidad del profesor para establecer un ambiente de aprendizaje positivo y motivador que apoye el desarrollo integral de los estudiantes. Esto incluye la adopción de estrategias pedagógicas innovadoras, la evaluación formativa, la atención a la diversidad y la construcción de relaciones significativas con los estudiantes y sus familias. Esta definición subraya la importancia de la pedagogía y la gestión del aula en el desempeño del docente. Un maestro efectivo no solo transmite conocimientos, sino que también crea un entorno en el que los estudiantes se sienten seguros, valorados y motivados para aprender. La atención a las necesidades individuales de los estudiantes y la colaboración con la comunidad educativa son aspectos fundamentales para un desempeño docente exitoso.

Según Mendoza y Rodríguez (2018), el desempeño docente en el Perú se refiere a la capacidad del profesor para fomentar el desarrollo integral de los estudiantes, incentivando su proceso de aprendizaje, formación ciudadana y valores, siempre considerando el contexto sociocultural y las necesidades particulares de cada alumno. Esta definición amplía la visión del desempeño educativo en el país, subrayando su importancia en la formación integral de los estudiantes. El docente peruano debe ir más allá de la mera transmisión de conocimientos y contribuir al desarrollo de habilidades sociales, emocionales y ciudadanas en sus estudiantes, teniendo en cuenta el contexto sociocultural educativo.

Según Mendoza y Ñique (2020), el desempeño docente no se limita únicamente a las habilidades pedagógicas, sino que también abarca la gestión del estrés laboral y el mantenimiento de un equilibrio entre la vida personal y profesional. Para lograrlo, los profesores deben emplear estrategias para enfrentar estas situaciones, buscar apoyo en su entorno y participar en actividades que mejoren su calidad de vida. El bienestar docente se considera esencial para un desempeño óptimo, ya que el estrés en el trabajo puede afectar negativamente la eficacia del maestro en su labor educativa.

Por otro lado, Flores y Castro (2016) destacan que, para cumplir con los objetivos curriculares del sistema educativo peruano, es fundamental que los docentes dominen las competencias pedagógicas y didácticas necesarias. Esta definición incluye la adecuada preparación y ejecución de las clases, una evaluación justa y precisa del aprendizaje, el establecimiento de un ambiente positivo para el aprendizaje y la gestión eficiente de las actividades en el aula. Además, resaltan la importancia de las habilidades actitudinales como facilitadoras del desarrollo integral de los alumnos.

El Ministerio de Educación del Perú (2016), en su Marco del Desempeño Docente, define la excelencia en la docencia peruana con varios criterios clave: 1) Dominio profundo de los contenidos curriculares: Es crucial que el docente posea un conocimiento sólido y actualizado de las materias que enseña, lo cual garantiza una comprensión completa de los conceptos y principios fundamentales. 2) Aplicación de estrategias pedagógicas innovadoras: La enseñanza debe ser interactiva y atractiva, utilizando enfoques que promuevan el aprendizaje activo, la participación analítica y el desarrollo de habilidades relevantes para el siglo XXI. 3) Evaluación efectiva del aprendizaje: Es responsabilidad del educador emplear métodos de evaluación que permitan medir con precisión el progreso individual de los estudiantes, considerando sus características personales, estilos de aprendizaje y el contexto educativo en el que se encuentran. En resumen, esta definición subraya la importancia de un docente integral en Perú, quien debe tener un conocimiento profundo de su disciplina, emplear

métodos pedagógicos innovadores y evaluar el progreso del aprendizaje de manera eficaz. También se espera que el docente tenga en cuenta las particularidades y necesidades individuales de sus alumnos, adaptando la enseñanza a estas y al entorno educativo. Un docente sobresaliente en Perú se distingue por su vasto conocimiento, su enfoque pedagógico innovador y su habilidad para evaluar eficazmente, ajustando su enseñanza a las necesidades de los estudiantes y su contexto educativo.

El desempeño docente se muestra en la manera en que los profesores llevan a cabo su trabajo diario en el aula, en la escuela y en la comunidad. A través de acciones visibles y valoradas, intentan garantizar que cada alumno consiga aprendizajes realmente útiles. Esta labor no se realiza a la ligera, sino que se sustenta en conocimientos pedagógicos, disciplinarios y del contexto en el que enseñan. En su trabajo, los educadores reflexionan sobre su quehacer, trabajan éticamente y ayudan a los demás, respondiendo así a las demandas del sistema educativo y a las realidades y carencias culturales y sociales de los alumnos a su cargo (Ministerio de Educación [MINEDU], 2014).

Entre sus dimensiones del desempeño docente se mencionan las siguientes: Preparación para enseñanza de los estudiantes, se pone de manifiesto en el esfuerzo del profesor cuando imparte sus clases con cuidado y atención. Antes de entrar en clase, no solo piensa en el programa y lo que debe enseñar, sino también en quiénes son sus alumnos: cómo aprenden, de dónde vienen y qué cosas traen con ellos. Con este conocimiento, elige las maneras, materiales y formas de medir que mejor se adapten a sus necesidades, con la finalidad de guiarlos hacia aprendizajes importantes y significativos. Esta parte dice que la enseñanza empieza mucho antes de hablar a un grupo; empieza con una preparación clara que sitúa al alumno en el centro (MINEDU, 2014). Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, cobra vida cuando el docente entra al aula con la firme intención de acompañar, motivar y desafiar a sus estudiantes en su proceso de aprender, no se trata solo de transmitir conocimientos, sino de crear un espacio donde todos se sientan seguros, valorados y capaces de participar. En ese espacio, el docente pone en práctica diversas estrategias que despiertan el interés, responden a las diferencias y fomentan el pensamiento crítico. Además, evalúa constantemente, no para juzgar, sino para orientar, dar oportunidades de mejora y reconocer los avances. Así, su trabajo diario es una experiencia activa que transforma la enseñanza en un acto de entendimiento y respeto por la diversidad (MINEDU, 2014). Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, se hace visible cuando el docente asume un rol activo más allá del aula, involucrándose en las decisiones y el funcionamiento de su institución con una actitud abierta, democrática y colaborativa. No trabaja solo, sino que une a las familias, habla con la comunidad

y considera que sus conocimientos son una fuente importante para mejorar el aprendizaje, consciente de que la educación no ocurre en aislamiento, el profesor se compromete a crear un colegio que escucha, se adapta a su entorno y crece con la ayuda de su comunidad. Así, su trabajo se conecta con la vida de la comunidad, haciendo que enseñar signifique también compartir, aprender y crear juntos. El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se aprecia en los maestros y maestras que se toman en serio su trabajo, son responsables y siempre quieren mejorar, no se conforman con lo que ya saben, sino que tratan de aprender cada día más, reflexionando sobre su práctica docente y cómo pueden mejorarla. Además, comparten sus experiencias con sus compañeros, construyen juntos nuevas formas de enseñar y se ayudan entre sí a resolver los problemas del día a día. Asimismo, actúan con ética, guiándose por normas y valores que dan sentido a su profesión. En este camino van forjando su identidad como profesores y afianzando su papel no solo como educadores, sino también como parte importante del cambio en sus escuelas y en la sociedad (MINEDU, 2014).

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

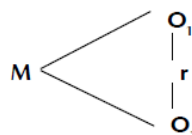
Este estudio se sustenta en la investigación cuantitativa, enmarcada en el paradigma positivista. Este tipo de investigación se caracteriza por la medición y cuantificación de variables, que posteriormente son analizadas mediante métodos estadísticos. En este enfoque, es esencial realizar pruebas para verificar las hipótesis formuladas. Según Hernández et al. (2014), el enfoque cuantitativo se enfoca en la recolección de datos con el propósito de evaluar hipótesis a través de mediciones numéricas y análisis estadísticos, con el objetivo de identificar patrones de comportamiento y confirmar teorías

2.2. Diseño de investigación

Se utilizó un enfoque de investigación correlacional-transversal para estructurar el estudio. Este tipo de diseño permite identificar y analizar la relación entre dos o más variables dentro del mismo grupo de investigación o sujetos de estudio. Asimismo, se subraya que este enfoque es integral, ya que la información se recoge en un solo momento o periodo de tiempo (Polanía et al., 2020).

El esquema del diseño correlacional es:

M: Muestra de estudio
O1: Variable 1
r: relación de las variables de estudio.
O2: Variable 2.



2.3. Población y muestra

Este estudio abarcó a todos los docentes que laboraron en la institución educativa N° 50102 "Juan Velasco Alvarado" en Anta, Cusco, durante el año 2023. En el nivel secundario y primario, el grupo estaba compuesto por 50 docentes, que representaban a esta población en particular.

Tabla 1

Población de estudio

| Nivel educativo | Total |
|------------------------|-------|
| Docentes de Secundaria | 17 |
| Docentes de Primaria | 33 |
| Total | 50 |

Fuente: Elaboración propia en base al CAP institucional

Muestra

Debido a que la muestra en estudio está formada por solo 50 profesores de educación secundaria y primaria, se optó por emplear una técnica de muestreo no probabilístico intencional o por conveniencia para determinar su tamaño. Según Hernández (2014, p. 176), este método implica seleccionar un "grupo específico de individuos donde la selección de elementos no se basa en la probabilidad, sino en las características particulares del estudio".

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

La encuesta es ampliamente empleada en investigaciones sociales debido a su versatilidad y su capacidad para simplificar de manera objetiva la recolección de datos. A través de esta técnica, se obtiene información estructurada a partir de un conjunto de preguntas diseñadas previamente (Hernández y Mendoza, 2018).

En este estudio se utilizaron cuestionarios estructurados como herramienta para recoger información. Estos cuestionarios están diseñados para obtener datos sobre una o varias variables de estudio, abarcando tanto la variable en sí como sus dimensiones correspondientes. Son instrumentos estandarizados y bien organizados que emplean diversas escalas valorativas, que pueden variar desde binarias hasta tipo Likert.

El primer instrumento diseñado para medir la variable de estrés laboral consta de 23 ítems distribuidos en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Cada ítem se evalúa utilizando una escala tipo Likert con cinco opciones: Nunca (1), Raras veces (2), Ocasionalmente (3), Mayormente (4), Invariablemente (5). Se recomienda completar este cuestionario de manera individual para obtener información específica sobre el estrés laboral, lo cual tomará aproximadamente 20 minutos. El índice de Alfa de Cronbach del instrumento muestra una confiabilidad alta, con un valor de 0.884, indicando una consistencia interna y confiabilidad satisfactorias.

Para evaluar la variable de desempeño docente, se diseñó un segundo cuestionario que consta de 27 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión escolar y desarrollo profesional. Este cuestionario también se administra de forma individual y utiliza una escala valorativa tipo Likert. Se estima que tomará alrededor de 20 minutos completarlo. El nivel de confiabilidad del instrumento, evaluado mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, es de 0.921, lo que indica una consistencia interna muy alta y confiabilidad del instrumento.

Es imprescindible categorizar los puntajes obtenidos por cada participante para interpretar y analizar de forma objetiva. Para lograr esto, es necesario crear una escala de categorización que tome en cuenta tanto la puntuación mínima y máxima como el número de elementos presentes en

cada instrumento utilizado. El resultado de este proceso se presenta en la siguiente tabla. El resultado de este proceso se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 2

Categorización de las variables 1 y 2

| VARIABLE/DIMENSIÓN | PUNTAJE | CATEGORIZACIÓN |
|--|-----------|----------------|
| Variable 1: Estrés laboral | 85 – 115 | Alto |
| | 54 – 84 | Moderado |
| | 23 – 53 | Bajo |
| Dimensión 1: Cansancio emocional | 31 – 40 | Alto |
| | 20 – 30 | Moderado |
| | 8 – 19 | Bajo |
| Dimensión 2: Despersonalización | 23 – 30 | Alto |
| | 15 – 22 | Moderado |
| | 6 – 14 | Bajo |
| Dimensión 3: Realización personal | 34 – 45 | Alto |
| | 22 – 33 | Moderado |
| | 9 – 21 | Bajo |
| Variable 2: Desempeño docente | 100 – 135 | Alto |
| | 64 – 99 | Regular |
| | 27 – 63 | Bajo |
| Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | 26 – 35 | Alto |
| | 17 – 25 | Regular |
| | 7 – 16 | Bajo |
| Dimensión 2: Preparación para la enseñanza de los estudiantes | 23 – 30 | Alto |
| | 15 – 22 | Regular |
| | 6 – 14 | Bajo |
| Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad | 23 – 30 | Alto |
| | 15 – 22 | Regular |
| | 6 – 14 | Bajo |
| Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad | 31 – 40 | Alto |
| | 20 – 30 | Regular |
| | 8 – 19 | Bajo |

Fuente: Elaboración propia en base a la escala valorativa de los instrumentos 1 y 2

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Para convertir las respuestas de los encuestados en datos concretos y objetivos, fue necesario seguir una serie de pasos después de procesar y analizar la información recolectada mediante los instrumentos utilizados. Estos datos se clasifican y resumen en tablas y gráficos apropiados para facilitar su comprensión, lectura e interpretación. El análisis se ha fundamentado en los principios teóricos de la estadística descriptiva e inferencial con el fin de abordar los objetivos de la investigación y validar las hipótesis planteadas.

- El procedimiento incluye los siguientes pasos:
- Organización de los datos en una hoja de cálculo.
- Categorización de las variables y sus dimensiones de estudio.
- Presentación resumida en tablas de frecuencias y porcentajes.
- Realización de la prueba de normalidad para determinar el estadígrafo adecuado para la validación de hipótesis.
- Verificación de la validez de las hipótesis generales y específicas del estudio.

Para llevar a cabo el análisis inferencial y validar las hipótesis de la investigación, se emplea el software estadístico SPSS versión 23. Asimismo, se utiliza Microsoft Excel para sistematizar la información recolectada en la investigación.

La prueba de normalidad ha permitido identificar el estadígrafo del coeficiente Rho de Spearman para contrastar las hipótesis.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Para llevar a cabo esta investigación, se han seguido las directrices establecidas en el Código de Ética de la Investigación Científica de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, promulgado en 2023. Se ha dado especial atención a los principios descritos en el artículo 2º, que incluyen el cumplimiento de normativas éticas y legales a nivel nacional e internacional. Se ha enfatizado el respeto hacia la dignidad, identidad, libertad y privacidad de los participantes, garantizando además la confidencialidad de la información. Se ha asegurado que los participantes reciban toda la información relevante sobre el estudio para que puedan decidir voluntariamente su participación, obteniendo su consentimiento de manera explícita y detallada. Asimismo, se ha asegurado que los datos recolectados de la población y muestra utilizada en la investigación sean utilizados exclusivamente para los propósitos y objetivos establecidos en el estudio.

III. RESULTADOS

Tabla 3

Prueba de normalidad.

| | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | Gl | Sig. |
| Estrés laboral | ,843 | 50 | ,000 |
| Desempeño docente | ,867 | 50 | ,001 |

Nota. Distribución de variable.

El análisis estadístico presentado en la tabla muestra cómo, al revisar los datos, se decidió aplicar la prueba de Shapiro-Wilk para comprobar si seguían una distribución normal. Al observar que los resultados eran menores al 1% ($p < 0.01$), quedó claro que los datos no cumplían con ese supuesto. Frente a esta situación, el equipo optó por usar la prueba Rho de Spearman, un enfoque no paramétrico especialmente útil cuando los datos no se ajustan a una distribución normal. Esta decisión no fue tomada al azar, sino con el objetivo de asegurar que el análisis fuera preciso y coherente con las características reales de la información disponible.

Hipótesis general:

Ha: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente en una institución educativa de cusco 2023.

H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente en una institución educativa de cusco 2023.

Tabla 4

Relación entre el estrés laboral y el desempeño docente

| | | Desempeño docente |
|----------------|---------------------------|-------------------|
| | Coefficiente Rho Spearman | -,679** |
| Estrés laboral | Sig. | ,002 |
| | N | 50 |

Nota. Aplicación del coeficiente de correlación.

Se verifica que en la tabla los resultados muestran un Rho de -0.679 y una sig.=0.002<1%, demostrándose una relación significativa inversa entre el estrés laboral y el

desempeño docente, en términos simples, se observa que, a medida que se reduce el estrés laboral, se ve un incremento en el desempeño docente. Por lo tanto, cuando el maestro se siente menos presionado y más calmado, puede organizar mejor sus clases, enseñar con ganas y establecer lazos más fuertes con sus alumnos. Este hecho nos muestra que cuidar la salud mental y emocional del docente no es algo pequeño, sino una parte muy importante para asegurar un entorno de estudio sano, humano y bueno.

Hipótesis específica 1:

Ha: Existe relación significativa entre el estrés laboral y la preparación para enseñanza de los estudiantes en una institución educativa de cusco 2023.

H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral y la preparación para enseñanza de los estudiantes en una institución educativa de cusco 2023.

Tabla 5

Relación entre el estrés laboral y la preparación para enseñanza de los estudiantes

| | | <i>Preparación para enseñanza de los estudiantes</i> |
|----------------|---------------------------|--|
| | Coefficiente Rho Spearman | -,685** |
| Estrés laboral | Sig. | ,005 |
| | N | 50 |

Nota. Aplicación del coeficiente de correlación.

Se verifica que en la tabla los resultados muestran un Rho de -0.685 y una sig.=0.005<1%, demostrándose una relación significativa e inversa entre el estrés laboral y la preparación para enseñanza de los estudiantes, en resumen, a medida que se reduce el estrés laboral, se observa un aumento en la preparación para enseñanza de los estudiantes. Este hallazgo muestra una realidad con la que muchos maestros están familiarizados, cuando el estrés disminuye, planificar se vuelve una tarea más fácil y rápida. En lugar de sentirse abrumados, pueden pensar con calma en lo que necesitan sus alumnos, elegir las mejores formas y preparar sus clases con más cuidado. Sin embargo, el estrés laboral no solo afecta a su estado de ánimo, sino que también les quita la energía y la atención necesarias para dar una buena clase. Estos datos nos hacen pensar que preparar una clase no consiste solo en seguir unos pasos, sino que es un acto muy humano tocado por sentimientos, carga emocional y condiciones laborales.

Hipótesis específica 2:

Ha: Existe relación significativa entre el estrés laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa de cusco 2023.

H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa de cusco 2023.

Tabla 6

Relación entre el estrés laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

| | | <i>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</i> | |
|----------------|-----------------------|---|---------|
| Estrés laboral | Coefficiente Spearman | Rho | -,715** |
| | Sig. | | ,000 |
| | N | | 50 |

Nota. Aplicación del coeficiente de correlación.

Se verifica que en la tabla los resultados muestran un Rho de -0.715 y una sig.=0.000<1%, demostrándose una relación significativa e inversa entre el estrés laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, por lo tanto, se demuestra que a medida que se reduce el estrés laboral se ve un incremento notable en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, cuando los grados de presión emocional y la carga de trabajo aumentan, el maestro tiene más recursos mentales y emocionales para planificar, aplicar y ajustar métodos que fomenten el aprendizaje. Por otro lado, se sabe que la enseñanza no solo necesita la preparación técnica del maestro, sino también estabilidad emocional y un lugar de trabajo. Por eso, este resultado muestra lo importante que es crear buenas condiciones laborales como parte clave para asegurar una enseñanza que fomente el aprendizaje activo y la inclusión de todos los estudiantes.

Hipótesis específica 3:

Ha: Existe relación significativa entre el estrés laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad en una institución educativa de cusco 2023.

H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad en una institución educativa de cusco 2023.

Tabla 7

Relación entre el estrés laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad

| | | <i>Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad</i> | |
|----------------|-----------------------|--|---------|
| Estrés laboral | Coefficiente Spearman | Rho | -,740** |
| | Sig. | | ,000 |
| | N | | 50 |

Nota. Aplicación del coeficiente de correlación.

Se verifica que en la tabla los resultados muestran un Rho de -0.740 y una sig.=0.000<1%, demostrándose una relación significativa e inversa entre el estrés laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad, por lo tanto, se demuestra que cuando hay una reducción en estrés laboral, se refleja un incremento en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Este hallazgo muestra que reducir el estrés en el trabajo no solo favorece el buen desempeño del profesor, sino que también aumenta su disposición a implicarse activamente y de forma comprometida en las tareas de gestión escolar en colaboración con la comunidad. Por otro lado, se cree que el estrés frena la capacidad del maestro para involucrarse en la toma de decisiones grupales, coordinarse con miembros de la comunidad y llevar a cabo acciones para mejorar la institución. Esta barrera no solo afecta a su papel individual, sino también a su contribución al crecimiento de un colegio más abierto, colaborativo y vinculado a la sociedad. Así, al reducir las tensiones laborales, se crea un entorno más propicio para que el maestro desempeñe su papel como agente participativo dentro del sistema educativo, fortaleciendo una gestión escolar con enfoque democrático, responsable y atento al contexto cultural.

Hipótesis específica 4:

Ha: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa de cusco 2023.

H0: No relación significativa entre el estrés laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa de cusco 2023.

Tabla 8*Relación entre el estrés laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

| | | <i>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad</i> | |
|----------------|-------------|--|---------|
| Estrés laboral | Coeficiente | Rho | -,770** |
| | Spearman | | |
| | Sig. | | ,000 |
| | N | | 50 |

Nota. Aplicación del coeficiente de correlación.

Se verifica que en la tabla los resultados muestran un Rho de 0.770 y una sig.=0.000<1%, demostrándose una relación significativa e inversa entre el estrés laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, por lo tanto, se demuestra que cuando se reduce el estrés laboral, se evidencia un incremento notable en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Este hallazgo muestra una realidad con la que muchos maestros están muy familiarizados, cuando el estrés disminuye, no solo se sienten mejor consigo mismos, sino que también recuperan el gusto por seguir aprendiendo, hablar con sus colegas y pensar en cómo mejorar su enseñanza. En este estado de mayor calma es más fácil conectar con el propósito profundo de su trabajo, reafirmar sus valores y fortalecer su identidad como educadores preocupados por su comunidad. El estrés, por otra parte, no solo los cansa emocionalmente, sino que también les impide avanzar profesionalmente y destacar como agentes de cambio. Por lo tanto, cuidar su bienestar no es un lujo, es una necesidad que afecta al nivel de calidad del trabajo y a la enseñanza que reciben sus alumnos.

IV. DISCUSIÓN

En el análisis del objetivo general del estudio se muestra un Rho de -0.679 y una $\text{sig.}=0.002 < 1\%$, demostrándose una relación significativa e inversa entre el estrés laboral y el desempeño docente, en términos simples, se observa que, a medida que se reduce el estrés laboral, se ve un incremento en el desempeño docente. Por lo tanto, este hallazgo guarda una relación con el estudio de Campinho (2020), indicando en sus resultados, aunque no establece una relación clara de causa y efecto, sugiere que el estrés puede tener un impacto negativo en la competencia docente, lo cual podría afectar el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Esta información es importante para la tesis, ya que ofrece una visión sobre cómo el estrés laboral puede influir en el rendimiento de los docentes dentro del ámbito investigativo. Por otro lado, estos resultados tienen conexión con el estudio de Velásquez (2020), ya que demostró la significativa influencia del estrés laboral en el rendimiento de los trabajadores. Asimismo, estos resultados tienen una asociación con el estudio de Arroyo y Bardales (2023), quien en su estudio subraya la importancia de reconocer el estrés laboral como un factor que afecta el rendimiento docente y sugiere implementar estrategias para reducir el estrés y mejorar el bienestar de los docentes. En esta misma línea, este hallazgo se relaciona con el estudio de Salazar (2022), quien reafirma en su estudio que el estrés laboral influye negativamente en el desempeño docente y destaca la importancia de implementar medidas para prevenir y manejar el estrés laboral en el ámbito educativo, con el fin de mejorar el bienestar y la productividad de los docentes. Por consiguiente, estos resultados tienen un vínculo con el estudio de Cárdenas (2021), quien evidencio dentro de su investigación la necesidad de apoyo tecnológico y estrategias de manejo del estrés en entornos de enseñanza virtual. Del mismo modo, estos hallazgos tienen una relación con el estudio de López-Mamani (2022), quien encontró en su estudio una fuerte conexión entre el estrés laboral y un menor desempeño docente, afectando especialmente la planificación de clases y la gestión del ambiente en el aula. De forma similar, este estudio tiene una conexión directa con el estudio de Cardeña-Tupa (2021), quienes mencionan que los factores principales que contribuyen al estrés son la sobrecarga laboral y las deficientes condiciones de infraestructura. En consecuencia, estos hallazgos se relacionan con el estudio de Apaza-Quispe (2020), quien menciona que el estrés laboral afecta considerablemente la calidad del trabajo docente, especialmente en la comunicación con los alumnos y la evaluación de su aprendizaje. Se identificaron como principales factores de estrés la falta de apoyo administrativo y las tensiones interpersonales.

Teóricamente, Ghafoor y Haar (2022), señala que el estrés en el trabajo es una cuestión individual. Esto significa que cada persona experimenta el estrés de manera diferente, dependiendo de sus habilidades y de cómo percibe las demandas laborales. El estrés laboral se define como un estado en el que las demandas del trabajo superan los recursos de una persona, provocando presión, tensión y alteraciones tanto mentales como físicas. Estos cambios pueden afectar su comportamiento cotidiano e incluso su vida diaria. En esencia, el estrés laboral ocurre cuando las responsabilidades laborales son demasiado exigentes y la persona carece de los recursos necesarios para afrontarlas. Tanto el individuo como la organización pueden experimentar una serie de consecuencias negativas como resultado.

Por otro lado, Peiró-Iñiguez y Grau-Bove (2016) describen el estrés laboral en el ámbito educativo como un desequilibrio psicológico resultante de la falta de recursos disponibles para enfrentar las demandas del trabajo. Este desequilibrio provoca en los docentes emociones negativas, agotamiento y cinismo, afectando tanto su salud física y mental como su bienestar psicológico y desempeño profesional.

Según García-Izquierdo, Moreno-Jiménez y Molero-Mesa (2016), la respuesta del docente ante las demandas laborales puede ser adaptativa o desadaptativa, resultando en consecuencias tanto positivas como negativas para los profesores, estudiantes y centros educativos. Estos autores plantean una visión más amplia del estrés laboral docente, reconociendo que este puede motivar a los docentes a esforzarse y actuar, aunque también puede llevar al agotamiento y otros efectos negativos.

Por otro lado, Sanz-Gil y López-Peñalver (2017) consideran el estrés laboral docente como un fenómeno complejo con múltiples causas, que surge de la interacción entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles para los docentes. Estos autores destacan la importancia de los factores individuales y organizativos en la experiencia del estrés laboral, subrayando la necesidad de considerar tanto las características personales de los profesores como las condiciones organizativas del entorno educativo.

Mientras tanto, Villar-Collado y Huguet-Capdevila (2018) describen el estrés laboral docente como un desajuste psicológico entre las demandas del trabajo y la capacidad para afrontarlas, lo cual se manifiesta en emociones negativas, agotamiento y cinismo, con consecuencias perjudiciales para la salud, el bienestar y el rendimiento profesional de los docentes. Estos autores retoman la definición tradicional de estrés laboral, pero la enfocan específicamente en el ámbito educativo, resaltando los desafíos particulares de la enseñanza, como la sobrecarga laboral, la presión por resultados y las complicadas relaciones interpersonales.

Asimismo, Rojas, A. (2016) describe el desempeño docente como la capacidad de un profesor para cumplir con las expectativas y responsabilidades según el marco normativo de la educación en Perú. Esto abarca la planificación y ejecución de la enseñanza, la evaluación del aprendizaje, el apoyo a los estudiantes, la colaboración en tareas administrativas del centro educativo y la búsqueda constante de desarrollo profesional. La definición subraya la importancia del rol del docente en el sistema educativo peruano, asegurando que se cumplan los estándares de calidad establecidos por el Ministerio de Educación. La eficacia del docente se evalúa no solo a través de los logros académicos de los estudiantes, sino también por su dedicación a mejorar continuamente su práctica docente y contribuir al crecimiento de la institución educativa.

De forma similar, Tafur y Castro (2018) describen el desempeño docente como la capacidad del profesor para establecer un ambiente de aprendizaje positivo y motivador que apoye el desarrollo integral de los estudiantes. Esto incluye la adopción de estrategias pedagógicas innovadoras, la evaluación formativa, la atención a la diversidad y la construcción de relaciones significativas con los estudiantes y sus familias. Esta definición subraya la importancia de la pedagogía y la gestión del aula en el desempeño del docente. Un maestro efectivo no solo transmite conocimientos, sino que también crea un entorno en el que los estudiantes se sienten seguros, valorados y motivados para aprender. La atención a las necesidades individuales de los estudiantes y la colaboración con la comunidad educativa son aspectos fundamentales para un desempeño docente exitoso.

De acuerdo al primer objetivo específico, se muestra un Rho de -0.685 y una $\text{sig.}=0.005<1\%$, demostrándose una relación significativa e inversa entre el estrés laboral y la preparación para enseñanza de los estudiantes, en resumen, a medida que se reduce el estrés laboral, se observa un aumento en la preparación para enseñanza de los estudiantes. Asimismo, Peiró-Iñiguez y Grau-Bove (2016) describen el estrés laboral en el ámbito educativo como un desequilibrio psicológico resultante de la falta de recursos disponibles para enfrentar las demandas del trabajo. Este desequilibrio provoca en los docentes emociones negativas, agotamiento y cinismo, afectando tanto su salud física y mental como su bienestar psicológico y desempeño profesional. Por lo tanto, el Ministerio de Educación [MINEDU] (2014), menciona que la preparación para la enseñanza de los estudiantes, se pone de manifiesto en el esfuerzo del profesor cuando imparte sus clases con cuidado y atención. Antes de entrar en clase, no solo piensa en el programa y lo que debe enseñar, sino también en quiénes son sus alumnos: cómo aprenden, de dónde vienen y qué cosas traen con ellos. Con este conocimiento, elige las maneras, materiales y formas de medir que mejor se adaptan a sus necesidades, con la

finalidad de guiarlos hacia aprendizajes importantes y significativos. Esta parte dice que la enseñanza empieza mucho antes de hablar a un grupo; empieza con una preparación clara que sitúa al alumno en el centro.

En el segundo objetivo específico, se muestra un Rho de -0.715 y una sig.=0.000<1%, demostrándose una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, por lo tanto, se demuestra que a medida que se reduce el estrés laboral se ve un incremento notable en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. De esta manera, Sanz-Gil y López-Peñalver (2017) consideran el estrés laboral docente como un fenómeno complejo con múltiples causas, que surge de la interacción entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles para los docentes. Estos autores destacan la importancia de los factores individuales y organizativos en la experiencia del estrés laboral, subrayando la necesidad de considerar tanto las características personales de los profesores como las condiciones organizativas del entorno educativo. De manera similar, el Ministerio de Educación [MINEDU] (2014), menciona que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, cobra vida cuando el docente entra al aula con la firme intención de acompañar, motivar y desafiar a sus estudiantes en su proceso de aprender, no se trata solo de transmitir conocimientos, sino de crear un espacio donde todos se sientan seguros, valorados y capaces de participar. En ese espacio, el docente pone en práctica diversas estrategias que despiertan el interés, responden a las diferencias y fomentan el pensamiento crítico. Además, evalúa constantemente, no para juzgar, sino para orientar, dar oportunidades de mejora y reconocer los avances. Así, su trabajo diario es una experiencia activa que transforma la enseñanza en un acto de entendimiento y respeto por la diversidad.

En el tercer objetivo específico, se muestra un Rho de -0.740 y una sig.=0.000<1%, demostrándose una relación significativa e inversa entre estrés laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad, por lo tanto, se demuestra que cuando hay una reducción en estrés laboral, se refleja un incremento en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. De esta manera, Villar-Collado y Huguet-Capdevila (2018) describen el estrés laboral docente como un desajuste psicológico entre las demandas del trabajo y la capacidad para afrontarlas, lo cual se manifiesta en emociones negativas, agotamiento y cinismo, con consecuencias perjudiciales para la salud, el bienestar y el rendimiento profesional de los docentes. Estos autores retoman la definición tradicional de estrés laboral, pero la enfocan específicamente en el ámbito educativo, resaltando los desafíos particulares de la enseñanza, como la sobrecarga laboral, la presión por resultados y las complicadas relaciones interpersonales. Asimismo, el Ministerio de Educación [MINEDU]

(2014), menciona que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, se hace visible cuando el docente asume un rol activo más allá del aula, involucrándose en las decisiones y el funcionamiento de su institución con una actitud abierta, democrática y colaborativa. No trabaja solo, sino que une a las familias, habla con la comunidad y considera que sus conocimientos son una fuente importante para mejorar el aprendizaje, consciente de que la educación no ocurre en aislamiento, el profesor se compromete a crear un colegio que escucha, se adapta a su entorno y crece con la ayuda de su comunidad. Así, su trabajo se conecta con la vida de la comunidad, haciendo que enseñar signifique también compartir, aprender y crear juntos.

En el cuarto objetivo específico, se muestra un Rho de -0.770 y una $\text{sig.}=0.000<1\%$, demostrándose una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, por lo tanto, se demuestra que cuando se reduce el estrés laboral, se evidencia un incremento notable en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. De este modo, De acuerdo a Peñate (2010), se han identificado diversos factores que contribuyen al estrés laboral en los docentes. Entre los más significativos se encuentran las demandas Laborales, donde los docentes frecuentemente deben enfrentar múltiples tareas y responsabilidades con recursos limitados y plazos estrictos. Esto puede resultar en una sensación de sobrecarga y falta de control, lo que incrementa el estrés. Asimismo, el Ministerio de Educación [MINEDU] (2014), menciona que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se aprecia en los maestros y maestras que se toman en serio su trabajo, son responsables y siempre quieren mejorar, no se conforman con lo que ya saben, sino que tratan de aprender cada día más, reflexionando sobre su práctica docente y cómo pueden mejorarla. Además, comparten sus experiencias con sus compañeros, construyen juntos nuevas formas de enseñar y se ayudan entre sí a resolver los problemas del día a día. Asimismo, actúan con ética, guiándose por normas y valores que dan sentido a su profesión. En este camino van forjando su identidad como profesores y afianzando su papel no solo como educadores, sino también como parte importante del cambio en sus escuelas y en la sociedad

V. CONCLUSIONES

1. Se concluye, que un Rho de -0.679 y una $\text{sig.}=0.002<1\%$, demuestra una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente, en términos simples, se observa que, a medida que se reduce el estrés laboral, se ve un incremento en el desempeño docente.
2. Se demostró que un Rho de -0.685 y una $\text{sig.}=0.005<1\%$, demostrándose una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la preparación para enseñanza de los estudiantes, en resumen, a medida que se reduce el estrés laboral, se observa un aumento en la preparación para enseñanza de los estudiantes.
3. Se establece que un Rho de -0.715 y una $\text{sig.}=0.000<1\%$, demostrándose una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, por lo tanto, se demuestra que a medida que se reduce el estrés laboral se ve un incremento notable en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
4. Se estableció que un Rho de -0.740 y una $\text{sig.}=0.000<1\%$, demostrándose una relación inversa y significativa del estrés laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad, por lo tanto, se demuestra que cuando hay una reducción en estrés laboral, se refleja un incremento en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
5. Se concluyo que un Rho de -0.770 y una $\text{sig.}=0.000<1\%$, demostrándose una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, por lo tanto, se demuestra que cuando se reduce el estrés laboral, se evidencia un incremento notable en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere al director de la institución que tenga en cuenta la importancia de cuidar el bienestar del grupo de maestros realizando acciones pequeñas que cambien su día a día. Como, por ejemplo, poner en marcha programas que incluyan breves pausas activas, espacios para relajarse y momentos divertidos puede ayudar a los profesores a sentirse mejor y apreciados. También es útil prestar atención a lo que cada docente hace en su trabajo, tanto enseñando como realizando tareas administrativas, y cambiar esas tareas de un modo más justo, teniendo en cuenta sus tiempos, habilidades y necesidades, estos actos no solo quitan el estrés, sino que también hacen que la dedicación y la calidad de la enseñanza sean mayores.
2. Se sugiere a los profesores que planifiquen sus tareas de enseñanza de manera realista, dividiendo su tiempo claramente y sin acumular demasiadas tareas, ya que si organizan bien su tiempo, podrán aprovechar ciertos momentos para hacer planes, lo que les ayudará a centrarse mejor, a ser más creativos y a disfrutar del proceso de creación de sus lecciones. Además, es importante que, dentro de su rutina diaria, incluyan pequeñas actividades que les generen bienestar: una caminata breve, unos minutos de silencio, una conversación agradable o una pausa para respirar. Estos momentos de pausa no solo ayudan a liberar tensiones, sino que también los preparan emocionalmente para enfrentar su labor con mayor tranquilidad y entusiasmo. Un docente que se cuida y se organiza, enseña con mayor claridad y compromiso.
3. Se recomienda que los docentes encuentren lugares donde pueda hablar con otros maestros, contar lo que pasa en clase y buscar ayuda mutua; estas charlas ayudan a reducir la carga emocional que a menudo se lleva en silencio y mejoran también la forma de enseñar al aprender nuevas ideas y formas de enseñanza con otros. Al mismo tiempo, es importante que el maestro aprenda hasta dónde puede llegar sin dañar su bienestar, establecer metas realistas y no ser demasiado exigente consigo mismo le ayuda a mantenerse motivado y dedicado a su trabajo, sin que la presión afecte a su rendimiento ni a su salud emocional.
4. Se sugiere que los maestros aprendan a poner límites claros sobre su tiempo y su participación en las actividades escolares, dando importancia a su bienestar sin dejar de ayudar al crecimiento del colegio. Esta costumbre les ayuda a evitar el cansancio y a mantener un trabajo equilibrado y saludable. Asimismo, cuando los docentes participan en talleres o capacitaciones sobre liderazgo pedagógico, gestión escolar o trabajo

comunitario, fortalecen sus competencias y se sienten más preparados para asumir responsabilidades sin que estas se conviertan en una carga. De este modo, pueden involucrarse con mayor seguridad, claridad y compromiso, manteniendo el equilibrio entre su bienestar y su rol profesional.

5. Se sugiere que los docentes busquen espacios fuera de su entorno inmediato, como seminarios, foros, asociaciones o grupos virtuales, donde puedan compartir experiencias, conocer nuevas ideas y sentirse acompañados por otros que también enfrentan los retos de la enseñanza. Al conectarse con estas comunidades educativas, no solo amplían su mirada, sino que también fortalecen su identidad profesional y descubren maneras renovadas de afrontar su labor diaria. Además, anotar lo que sienten, hacen y aprenden en su trabajo les permite ver su propio camino, reconocer cuándo están muy cansados y recordar por qué eligieron ser maestros, todo esto les ayuda a mantenerse motivados, conscientes de su crecimiento personal y profesional.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aliaga, M. T., & Medina, M. (2017). Factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica regular de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huaura - Lima, 2016. Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Alonso, L. (2000). ¿Cuál es nivel o dificultad de la enseñanza que se está exigiendo en la aplicación del nuevo sistema educativo? *Educación*, 26, 53-74.
- Alvaríño, C., Arzola, S., Brunner, J., Recart, M., & Vizcarra, R. (2000). Gestión escolar: Un estado del arte de la Literaruta. *Revista Paideia* 29, 15-43.
- Anderson, S. (2010). Liderazgo Directivo: Claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 34- 52., <http://www.psicoperspectivas.cl>.
- Andrade, C., & Valcárcel, A. (2017). Relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de San Borja, Lima. Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Apaza-Quispe, A. (2020). Impacto del estrés laboral en el desempeño docente de la Institución Educativa "Mariano Santos" en el distrito de Santiago, Cusco. Universidad Andina del Cusco. Disponible en: repositorio.uandina.edu.pe
- Arias Odon, Fidas Gerardo. (2012) El proyecto de investigación, Introducción a la metodología científica. 6ta ed. Ed. Episteme. ISBN: 980-07-8529-9 Caracas Venezuela.
- Arroyo Aquino, D. & Marcelo Bardales, A. (2023). Estrés laboral y desempeño en los docentes de una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023. Repositorio Institucional UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/34858>
- Ausubel, D. (1976-2002). Teoría del aprendizaje significativo.
- Aylwin, M. (2006). Ideas para una Educación de Calidad. Segunda edición. Santiago de Chile: Fundación Libertad y Desarrollo.
- Babaresco, S. (2006). Aspectos metodológicos de la investigación. Obtenido de *Revista Científica de Investigación actualización del mundo de las Ciencias.*: <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/111/226>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Work stress and burnout: An overview. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 39-76.
- Balzán Sanchez, Y. (2008). Acompañamiento Pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de educación básica. Maracaibo, Venezuela: Rafael Urdaneta.

- Barreto, M. (2020). Estrés laboral en comunidad docente. Obtenido de Universidad Cooperativa de Colombia: <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/b44cb3af-9756-44ed-bfb0-2b13aaa0e2ca/content>
- Batlle, F. (2010). Acompañamiento docente como herramienta de construcción. *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social.*, 5 (8), 102-110.
- Bernardo F., B. d. (1994). El Movimiento de Escuelas eficaces: Implicaciones para la innovación educativa. Obtenido de <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie04a04.htm>
- Bertoni, E., Elacqua, G., Marotta, L., Martínez, M., Méndez, C., Montalva, V., Olsen, A., Santos, H., & Soares, S. (2020). The problem of teacher shortage in Latin America and the policies to address it. *Banco Interamericano de Desarrollo*, 282. <https://publications.iadb.org/es/el-problema-de-la-escasez-de-docentes-en-latinoamerica-y-las-politicas-para-enfrentarlo>
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9-33.
- Bonilla, R. (2019). Estrés y desempeño docente en una institución pública del distrito de Chacacayo. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40796>
- Bonilla-Castro, E., & Rodríguez, P. (2005). Más allá del Dilema de los Métodos. Colombia: Norma.
- Campiño, A. (2020). Relación entre Satisfacción Laboral y Estrés Laboral en docentes de bachillerato de una Institución Educativa pública de la ciudad de Pereira. Obtenido de Universidad Católica de Pereira: <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6278/4/DDMPSI308.pdf>
- Cárdenas, P. Y. (2021). Estrés laboral y desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres - Ayacucho. Universidad César Vallejo. Repositorio UCV.
- Cardeña-Tupa, M. (2021). Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública "Virgen del Rosario" del distrito de San Sebastián, Cusco - 2021. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Disponible en: repositorio.unsaac.edu.pe
- Carlos, F. C., Roberto, H. S., & Pilar., B. L. (2006). Metodología en la investigación. (M.-H. d. México, Ed.) México.
- Cavalli, M. (2006). La evaluación de la práctica pedagógica. *Revista Iberoamericana de Educación*, 35 (4), 29-46.

- Corahua, Y. (2022). Estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes de las escuelas Públicas de Sicuani, 2021. Obtenido de Universidad Andina del Cusco: https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4898/Yamilet_Tesis_bachiller_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuevas, M., & Diaz, F. (2005). El Liderazgo educativo en centros de secundaria. Un estudio en el contexto multicultural de Ceuta. *Revista Iberoamericana de Educación*, 37 (2), 1-18.
- Danielson, C. (2013). *The Framework for Teaching Evaluation Instrument*. Princeton, NJ: The Danielson Group.
- Delgado, J., & Gutiérrez, J. (1999). *Métodos y Técnicas cualitativas de investigación en Ciencias sociales*. Madrid, España: Síntesis Psicología.
- Díaz Díaz, H. (2012). *Nuevas Tendencias y Desafíos de la Gestión Escolar*. Lima. Perú: Somos Maestros.
- Edél Navarro, R. (2003). El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*.
- Escamilla Tristán, S. (2006). *El Director Escolar: necesidades de formación para un desempeño profesional*. Bellaterra, Barcelona.
- Espinoza, J., Huayta, C., & Vilca, M. (2020). Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes de la Institución Educativa Pública N° 30234 "Nuestra Señora de Fátima" - distrito de San Miguel, provincia de San Román, región Junín, Perú. *Horizonte Médico*, 20(1), 13-20.
- Farías Toledo, S. (2010). Tesis: La influencia del liderazgo pedagógico en el rendimiento escolar. Temuco, Chile: Universidad de la Frontera.
- Flores, R., & Castro, P. (2016). El desempeño docente en el Perú: Un análisis desde el enfoque por competencias. *Revista de Investigación Educativa*, 19(1), 1-16. [[se quitó una URL no válida]](<https://dialnet.uni>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF; Ministerio de Educación de Chile. (LLECE 2004). *¿Quién dijo que no se puede? Escuelas efectivas en sectores de pobreza*. Santiago. Chile: UNICEF.
- Freire, S., & Miranda, A. (2014). El rol del director en la escuela: El Liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. En *Discussion y Perspectiva de política* (pág. 47). GRADE.

- Gamarra, H. (2019). El Estrés Laboral Y Sus Consecuencias En El Desempeño Del Docente De Nivel Primario Del Distrito De Mollepata-Anta- Cusco, 2018. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38294>
- Garavito, M. (2018). Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes de la Institución Educativa Pública N° 00661 "Santa Rosa de Lima" - distrito de Jesús María, provincia de Lima, Perú. Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- García-Izquierdo, M., Moreno-Jiménez, M. C., & Molero-Mesa, J. (2016). Estrés laboral y burnout en el profesorado de educación física: Un estudio comparativo por género. *Revista de Psicodidáctica*, 17(1), 75-92.
- Ghafoor, A., & Haar, J. (2022). Work Stress and Performance: Individual Differences and Coping Strategies *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(2), 123-134.
- Gorrochotterri Martell, A. (2007). Un Modelo para la enseñanza de competencias de liderazgo. Bogotá. Colombia: Educación y Educadores. Volumen 10 N° 02. Universidad de La Sabana. Facultad de Educación.
- Hernández S, Roberto, Fernández C, Carlos, Baptista L, Pilar. (2014). Metodología de la investigación. 6ta Ed. Mc GrawHill Education, México.
- Herrera, L., & Pachas, M. (2018). Estrés laboral en docentes de educación básica regular de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huaura - Lima. *Horizonte Médico*, 18(2), 67-74.
- Horn Küpfer, A. (2013). Liderazgo Escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje. Tesis doctoral. Madrid, Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid.
- IPEBA. (2011). Matriz de evaluación de la calidad de la gestión educativa de instituciones de educación básica regular. Lima, Perú.
- Jiménez Ramirez, M. (2000). Competencia social: intervención preventiva en la escuela. *Infancia y Sociedad* 24 , 21-48.
- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27-35.
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.

- Leithwood, K., Seashore Louis, K., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2010). How leadership influences student learning. (Vol. 9). New York, U. Toronto: Commissioned by the Wallace Foundation, NY.
- Livia, Y. (2020). El estrés laboral y el desempeño docente en la IE 20955-2 Naciones Unidas, Huarochirí. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57293>
- Llece, U. (2004). ¿Quién dijo que no se puede? Escuelas efectivas en sectores de pobreza. Santiago, Chile.
- López-Mamani, R. (2022). Relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa "Santa Ana" en el distrito de Wanchaq, Cusco. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Disponible en: repositorio.unsaac.edu.pe
- Luque, R. (2019). Muestreo no probabilístico. Obtenido de Explorable.com: <https://explorable.com/es/muestreo-no-probabilistico>
- Marigorda, H. (2020). Estrés laboral y el desempeño docente durante la educación remota en una institución educativa Rural de Ayabaca Piura 2020. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66178>
- Martínez Diloné, H., & González Pons, S. (2010). Acompañamiento Pedagógico y Profesionalización Docente: Sentido y Perspectiva. *Ciencia y Sociedad*, XXXV(3), 534.
- Martínez-González, M. A., Moreno-Jiménez, A., & Peñalver-Lechuga, M. (2020). Burnout and work engagement in teachers: A meta-analysis. *Teaching and Teacher Education*, 90, 103051.
- Martos, H. I. (2024). *Teaching performance in regular basic education in Peru: a systematic review*. 8, 265–285. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rt/v4n8/2959-6513-rt-4-08-265.pdf>
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behavior*, 2(2), 99-116.
- Mendoza, C., & Ñique, Y. (2020). Relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en instituciones educativas públicas de la región Lima. *Revista de Investigación en Psicología y Educación*, 25(1), 1-14.
- Mendoza, C., & Rodríguez, M. (2018). El desempeño docente y su impacto en el desarrollo integral de los estudiantes en el Perú. *Revista de Investigación Educativa*, 21(1), 1-20. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6528520>

- Mendoza, J. (2019). ¿Qué son los dominios del Marco de Buen Desempeño Docente? Obtenido de Escuela de profesores del Perú: <https://epperu.org/cuatro-dominios-del-marco-de-buen-desempeno-docente/>
- Mimbela, R. M. I., García, B. V. L., Robalino, S. K., & Cabrejos, R. J. C. (2022). *Vocation and teaching performance in Peru*. 9, 30–43. <https://revistafranztamayo.org/index.php/franztamayo/article/view/791/2046>
- Ministerio de Educación. (2010). Lineamientos y estrategias generales para la Supervisión Pedagógica. En Ministerio de Educación. Viceministerio de Gestión Pedagógica. (págs. RVM N°038-2009-ED). Lima, Perú: Viceministerio de Gestión Pedagógica, Dirección de Investigación, Supervisión y Documentación Educativa (DISDE).
- Ministerio de Educación. (2015). Oficina de Medición de la calidad de los aprendizajes. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación. UMC. (2009). Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) Segundo grado de primaria y cuarto grado de primaria de IE EIB. Marco de Trabajo. Lima.
- Ministerio de Educación[MINEDU]. (2014). *Marco del buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes* (Biblioteca Nacional del Perú (ed.)). <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú (2016). Marco del Buen Desempeño Docente. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>
- Ministerio de Educación. (2019). Estudio sobre el bienestar docente en el Perú. Ministerio de Educación.
- Montero, C. (2019). ¿Qué son los dominios del Marco de Buen Desempeño Docente? Obtenido de Marco del Buen Desempeño docente: <https://epperu.org/cuatro-dominios-del-marco-de-buen-desempeno-docente/>
- Moral, C., & Amores, F. (2014). Arquitectura Resistente Determinante de Liderazgo Pedagógico en los Centros de Educación Secundaria. Trabajo de investigación, Universidad de Granada, España.
- Murillo Torrecilla, F. (2011). Mejora de la eficacia escolar en Iberoamerica. In Cambio y mejora escolar (II). Revista Iberoamericana de Educación, 49-83 (ISSN:1022-6508).
- Murillo, J. (2006). Una dirección escolar para el cambio: Del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. Obtenido de http://www.rinace.net/arts/vol4num4e/art2_ htm.htm

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. [Unesco]. (2025). *Informe mundial sobre el personal docente Afrontar la escasez de docentes y transformar la profesión*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000393262>
- Patiño, L. (2019). La gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño profesional de los docentes del nivel superior de Instituto Superior de Educación Pública “Santa Rosa” – Cusco 2017. Obtenido de Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco: <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/5013>
- Peiró-Iñiguez, I., & Grau-Bove, R. (2016). Estrés laboral docente y burnout: Un análisis desde la perspectiva de la demanda-control-apoyo. *Revista Española de Educación Especial*, 32(2), 117-132
- Peña-Casanova, J., & Moreno-Jiménez, A. (2018). Burnout and work engagement in primary school teachers: A comparative study in Spain and Mexico. *Teaching and Teacher Education*, 77, 155-164.
- Peñate, M. A., et al. (2010). Prevalencia y factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica en Sonora, México. *Salud Pública de México*, 52(6), 498-506. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3119979/>
- Perdomo, M. (2015). *El desempeño docente y su impacto en el aprendizaje*. Editorial Académica Española.
- Polanía, N., Pérez, J., & Rodríguez, M. (2020). *Métodos y técnicas de investigación en ciencias sociales*. Editorial Académica Española.
- Pont, B., Nusche, D., & Moorman, H. (2009). *Mejorar el liderazgo escolar. Volumen 1: política y práctica*. México: OCDE.
- Pozner, P. (2000). Colombia Aprende la red del conocimiento. (M. d. Colombia, Ed.) Obtenido de <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/article-189023.html>
- Prosser, M., & Trigwell, K. (1999). *Comprender Aprendizaje y Enseñanza: La Experiencia en Educación Superior*. Buckingham: SRHE y Open University Press.
- Rodríguez Espinoza, S., & Galdames Poblete, S. (2010). Líderes Educativos previo a cargos directivos. Una nueva etapa de formación. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, Volumen 8 Número 4, 51-61.
- Rodríguez Molina, G. (2011). Funciones y Rasgos de liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. 14 N°2, 253 - 267.
- Rodríguez, G., Gil, J., & García, E. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga, España: Aljibe.

- Ruiz, G., & Cominneti, R. (1997). Algunos factores del rendimiento: las expectativas y el género. Latin America and Caribbean: The World Bank.
- Salazar Mamani, V. Y. (2022). Relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la institución educativa privada "S", Jesús María - Lima 2022. Universidad César Vallejo.
- Sánchez H., R. C. (2002). Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma. Editorial Universitaria.
- Sanz-Gil, S., & López-Peñalver, R. (2017). Estrés laboral docente y burnout: Un estudio en profesores de educación secundaria. *Educación y Psicología*, 28(3), 425-442.
- Serrano, C. (2019). Dominio I del Marco de Buen Desempeño: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Obtenido de Grupo Geard: <https://grupogear.com/pe/blog/concursos-docentes/dominio-i-marco-desempeno-preparacion-aprendizaje-estudiantes/>
- Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). Work-related stress and burnout among teachers: A review of the research literature. *International Journal of Educational Research*, 88, 1-17.
- Tafur, J., & Castro, P. (2018). Factores asociados al desempeño docente en instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana. *Revista Peruana de Investigación en Educación*, 23(1), 145-162.
- Tantaleán, H., & Quispe, P. (2018). Relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública N° 00661 "Santa Rosa de Lima" - distrito de Jesús María, provincia de Lima, Perú. *Horizonte Médico*, 18(2), 67-74.
- Teran, R. (2022). Estrés laboral y desempeño docente en docentes de una institución educativa del área urbana del distrito de Jesús, 2022. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97988>
- Torres, L., Miranda, M., & Ysla, C. (2019). Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes de la Institución Educativa Pública N° 00661 "Santa Rosa de Lima" - distrito de Jesús María, provincia de Lima, Perú. *Horizonte Médico*, 19(1), 13-20.
- Turizo, Y. (2021). Resiliencia y Estrés Laboral en los instructores del Servicio Nacional de Aprendizaje, Obtenido de Universidad de la Costa: <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8809/Resiliencia%20y%20Estr%3%a9s%20Laboral%20en%20los%20instructores%20del%20Servicio%20Nacional%20de%20Aprendizaje%2c%20SENA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Valverde, E. (2019). Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera Garmendia, Cusco- 2019. Obtenido de Universidad San Antonio Abad del Cusco: <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/4700>
- Velásquez, C. (2020). El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera, 2019 - 2020. Obtenido de Universidad de Canada: <file:///D:/USUARIO/Downloads/1492-Texto%20del%20art%C3%ADculo-5757-1-10-20220120.pdf>
- Villar-Collado, M. J., & Huguet-Capdevila, M. (2018). Estrés laboral y burnout en el profesorado de educación infantil: Un estudio exploratorio. *Revista de Investigación Educativa*, 57

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

El objetivo de este instrumento es evaluar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en tres dimensiones clave: Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal. Mediante la aplicación de este instrumento, se busca obtener una comprensión detallada de cómo el estrés laboral afecta diversos aspectos del desempeño de los docentes.

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su experiencia laboral. Por favor, lea cada afirmación cuidadosamente y marque con una "X" la opción que mejor describa su situación actual.

Cada ítem debe ser evaluado por el docente en una escala Likert de 1 a 5, donde:

1. Nunca
2. Rara vez
3. A veces
4. A menudo
5. Siempre

| N° | ÍTEMS | ESCALA | | | | |
|--|---|--------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Dimensión 1: Cansancio emocional | | | | | | |
| 1. | Me preocupo en exceso por asuntos laborales. | | | | | |
| 2. | Tengo dificultades para concentrarme y entender el material de clase. | | | | | |
| 3. | Me resulta difícil mantener la atención durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje | | | | | |
| 4. | Pierdo la memoria sin motivo aparente. | | | | | |
| 5. | Me resulta complicado dar solución a los problemas que se presentan en el trabajo. | | | | | |
| 6. | Tengo cambios de humor constantes y me siento irritado/a. | | | | | |
| 7. | He notado una disminución en mi autoestima. | | | | | |
| 8. | Presento una mayor susceptibilidad ante eventualidades del entorno laboral. | | | | | |
| Dimensión 2: Despersonalización | | | | | | |
| 9. | Siento que funciono como un robot, sin control sobre mis acciones. | | | | | |
| 10. | No tengo control sobre mi habla o mis movimientos. | | | | | |
| 11. | Percibo que mi cuerpo, piernas, brazos o cabeza están distorsionados. | | | | | |
| 12. | Me siento como un observador externo de mis propios pensamientos y sentimientos. | | | | | |
| 13. | Experimento entumecimiento emocional o físico respecto al mundo que me rodea. | | | | | |
| 14. | Siento que mis recuerdos carecen de emoción y no parecen ser propios. | | | | | |
| Dimensión 3: Realización personal | | | | | | |
| 15. | Mis relaciones interpersonales en el trabajo son poco comunicativas. | | | | | |
| 16. | Me siento hiperactivo/a al momento de realizar mis actividades laborales. | | | | | |
| 17. | Los conflictos familiares me impiden trabajar eficientemente. | | | | | |
| 18. | Presento conductas de aislamiento en mi entorno laboral. | | | | | |
| 19. | Me aílo socialmente en mi entorno laboral. | | | | | |
| 20. | Tengo un alto nivel de ausentismo laboral. | | | | | |
| 21. | Percibo un aumento de quejas por mi desempeño laboral. | | | | | |
| 22. | Considero que mi rendimiento laboral ha disminuido. | | | | | |
| 23. | Tengo conflictos laborales de manera recurrente. | | | | | |

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

El objetivo de este instrumento es evaluar el desempeño docente en relación con el estrés laboral mediante una encuesta estructurada. Este instrumento está diseñado para ser aplicado a los docentes y tiene como propósito evaluar su percepción sobre su desempeño en diversas áreas, así como la relación de este desempeño con el estrés laboral.

Instrucciones: A continuación, se te presentan 27 ítems. Responda por favor, marcando con una “X” el recuadro que contiene el número de su respuesta de acuerdo con la siguiente escala.

| | | | | |
|----------------|-----------------------|----------------|-------------------|--------------|
| Siempre | Frecuentemente | A veces | Casi nunca | Nunca |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| N° | ÍTEMS | ESCALA | | | | |
|---|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. | ¿Considera que tiene conocimientos actualizados en las áreas de enseñanza? | | | | | |
| 2. | ¿Cree que su experiencia como docente le permite desempeñar sus labores de forma eficaz? | | | | | |
| 3. | ¿Planifica su trabajo pedagógico regularmente? | | | | | |
| 4. | ¿Incluye el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares en su enseñanza? | | | | | |
| 5. | ¿Domina los contenidos pedagógicos, materiales educativos, estrategias y evaluación? | | | | | |
| 6. | ¿Maneja con solvencia los fundamentos y conceptos más relevantes de su área? | | | | | |
| 7. | ¿Conoce y aplica los principales enfoques y teorías contemporáneas de la educación en su práctica? | | | | | |
| Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | | | | | | |
| 8. | ¿Demuestra dominio del tema a enseñar en las diferentes áreas curriculares? | | | | | |
| 9. | ¿Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones a los estudiantes? | | | | | |
| 10. | ¿Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje? | | | | | |
| 11. | ¿Comprende y conduce adecuadamente el proceso de enseñanza? | | | | | |
| 12. | ¿Domina el manejo de los contenidos y mantiene la motivación permanente de sus estudiantes? | | | | | |
| 13. | ¿Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos de evaluación en su enseñanza? | | | | | |
| Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | | | | | | |
| 14. | ¿Comprende la importancia de su participación en la gestión de la escuela? | | | | | |
| 15. | ¿Valora y respeta las características de la comunidad escolar? | | | | | |
| 16. | ¿Promueve espacios de reflexión e intercambio entre los docentes y la comunidad escolar? | | | | | |
| 17. | ¿Establece un adecuado diálogo profesional con sus colegas? | | | | | |
| 18. | ¿Busca construir consensos e identificar las diferencias en la comunidad escolar? | | | | | |
| 19. | ¿Colabora en la construcción de un clima escolar favorable para todos los integrantes? | | | | | |
| Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente. | | | | | | |
| 20. | ¿Los conocimientos obtenidos durante su formación profesional le han sido de utilidad en su práctica docente? | | | | | |
| 21. | ¿Reflexiona regularmente sobre su práctica y experiencia institucional? | | | | | |
| 22. | ¿Desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo? | | | | | |
| 23. | ¿Construye y afirma su identidad y responsabilidad profesional? | | | | | |
| 24. | ¿Realiza una reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica? | | | | | |
| 25. | ¿Participa en actividades de desarrollo profesional? | | | | | |
| 26. | ¿Asume la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje de sus estudiantes? | | | | | |

ANEXO 2: Ficha técnica

| | |
|---------------------------------|---|
| Nombre original del instrumento | CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL |
| Autores y año | Luz Marina Justiniani Gamarra y Urbano Pando Olarte (2023) |
| Objetivo del instrumento | El objetivo de este instrumento es evaluar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en tres dimensiones clave: Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal. Mediante la aplicación de este instrumento, se busca obtener una comprensión detallada de cómo el estrés laboral afecta diversos aspectos del desempeño de los docentes. |
| Usuarios | Docentes |
| Forma de aplicación | Se recomienda completar este cuestionario de manera individual para obtener información específica sobre el estrés laboral, lo cual tomará aproximadamente 20 minutos. |
| Validez | La validez del instrumento fue determinada por la opinión de tres jueces expertos. |
| Confiabilidad | El índice de Alfa de Cronbach del instrumento muestra una confiabilidad alta, con un valor de 0.884, indicando una consistencia interna y confiabilidad satisfactorias. |

| | |
|---------------------------------|--|
| Nombre original del instrumento | CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE |
| Autores y año | Luz Marina Justiniani Gamarra y Urbano Pando Olarte (2023) |
| Objetivo del instrumento | El objetivo de este instrumento es evaluar el desempeño docente en relación con el estrés laboral mediante una encuesta estructurada. Este instrumento está diseñado para ser aplicado a los docentes y tiene como propósito evaluar su percepción sobre su desempeño en diversas áreas, así como la relación de este desempeño con el estrés laboral. |
| Usuarios | Docentes |
| Forma de aplicación | Se estima que tomará alrededor de 20 minutos completarlo |
| Validez | La validez del instrumento fue determinada por la opinión de tres jueces expertos. |
| Confiabilidad | El nivel de confiabilidad del instrumento, evaluado mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, es de 0.921, lo que indica una consistencia interna muy alta y confiabilidad del instrumento. |

ANEXO 3: Cuadro de operacionalización de variables

| Variable | Definición Conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
|----------------------|---|---|-----------------------------|----------------------------------|----------------------------|
| Estrés laboral | El estrés laboral es un fenómeno complejo y multidimensional que impacta diversos aspectos de la vida de los trabajadores. Sus efectos se manifiestan tanto en la salud física y mental como en el rendimiento laboral y el bienestar general. Para prevenir y gestionar eficazmente el estrés laboral, es esencial entender tanto las causas subyacentes como sus posibles consecuencias (Maslach, 2003) | En la evaluación operativa del estrés laboral docente, se utiliza un instrumento validado que mide tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización. En esta escala, los valores más altos indican niveles más elevados de estrés. | Cansancio emocional | Preocupación excesiva | 1,2,3,4,5,6,7,8 |
| | | | | Dificultad de concentración | |
| | | | | Atención en el dictado de clases | |
| | | | | Pérdida de memoria | |
| | | | | Solución de problemas | |
| | | | | Cambios de humor | |
| | | | | Autoestima | |
| | | | Despersonalización | Susceptibilidad | 9,10,11,12,13,14 |
| | | | | Sensación de robot | |
| | | | | Control del habla o movimientos | |
| | | | | Distorsión corporal | |
| | | | | Observador externo de sí mismo | |
| | | | Realización personal | Entumecimiento emocional | 15,16,17,18,19,20,21,22,23 |
| | | | | Recuerdos despersonalizados | |
| | | | | Comunicación interpersonal | |
| | | | | Hiperactividad | |
| | | | | Conflictos familiares | |
| | | | | Aislamiento en el trabajo | |
| Retirada social | | | | | |
| Ausentismo | | | | | |
| Quejas por desempeño | | | | | |
| Rendimiento laboral | | | | | |
| Conflictos laborales | | | | | |

| Variable | Definición Conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
|--|---|---|---|---|-------------------------|
| Desempeño docente | El desempeño docente se muestra en la manera en que los profesores llevan a cabo su trabajo diario en el aula, en la escuela y en la comunidad. A través de acciones visibles y valoradas, intentan garantizar que cada alumno consiga aprendizajes realmente útiles. Esta labor no se realiza a la ligera, sino que se sustenta en conocimientos pedagógicos, disciplinarios y del contexto en el que enseñan. En su trabajo, los educadores reflexionan sobre su quehacer, trabajan éticamente y ayudan a los demás, respondiendo así a las demandas del sistema educativo y a las realidades y carencias culturales y sociales de los alumnos a su cargo (MINEDU, 2014). | En la evaluación operativa del desempeño docente, se utiliza un instrumento validado que mide cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | Conocimientos actualizados | 1,2,3,4,5,6,7 |
| | | | | Experiencia desarrollada | |
| | | | | Planificación del trabajo pedagógico | |
| | | | | Dominio de contenidos pedagógicos y disciplinares | |
| | | | | Fundamentos y conceptos relevantes | |
| | | | | Enfoques y teorías contemporáneas de la educación | |
| | | | Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | Conocimientos actualizados | 8,9,10,11,12,13 |
| | | | | Dominio del tema | |
| | | | | Comunicación clara | |
| | | | | Estrategias de trabajo en clase | |
| | | | | Conducción del proceso de enseñanza | |
| | | | Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad | Motivación y manejo de contenidos | 14,15,16,17,18,19 |
| | | | | Criterios e instrumentos de evaluación | |
| | | | | Comprensión de la gestión escolar | |
| | | | | Valoración y respeto a la comunidad | |
| | | | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. | Promoción de espacios de reflexión | 20,21,22,23,24,25,26,27 |
| | | | | Diálogo profesional | |
| | | | | Construcción de consensos | |
| | | | | Clima escolar favorable | |
| | | | | Utilidad de la formación profesional | |
| Reflexión sobre la práctica | | | | | |
| Aprendizaje continuo | | | | | |
| Identidad y responsabilidad profesional | | | | | |
| Reflexión sistemática | | | | | |
| Desarrollo profesional | | | | | |
| Responsabilidad en los procesos y resultados | | | | | |
| Conocimiento de políticas educativas | | | | | |

ANEXO 4: Carta de presentación



UCT
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Trujillo, 05 de setiembre de 2024.

CARTA DE PRESENTACIÓN N° 1196-2024/UCT-EPG-D

Lic. Elizabeth Nuñez
DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N°50102 "JUAN VELASCO ALVARADO" ANTA-CUSCO.

De mi mayor consideración;

Es grato dirigirme a usted en nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" para presentarle a **Luz Marina Justiniani Gamarra**, identificado con DNI N° 23952445, y **Urbano Pando Ollarte**, identificado con DNI N° 43466246, estudiantes del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de nuestra institución. Actualmente, los estudiantes se encuentran desarrollando un proyecto de investigación titulado: **EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CUSCO 2023.**

Le presento a **Luz Marina Justiniani Gamarra** y **Urbano Pando Ollarte** para que puedan llevar a cabo la aplicación de su instrumento de investigación en la entidad que usted dirige.

Quedo a la espera de su pronta respuesta y aprovecho para agradecerle su atención al presente.

Atentamente,



Dr. Jorge Edgardo Berra Echea
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"



Recibido
06-09-2024
Hra: 10:44

Cc:
Información archivo EPG

© Carretera Panamericana Norte Km. 555, Moche - Trujillo - Perú

www.uct.edu.pe



ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo Elizabeth Núñez Huamán, identificado con DNI 23826168, en mi calidad de **DIRECTORA** de la **Institución Educativa N° 50102 Juan Velasco Alvarado**, ubicada en la provincia de **Anta**, **Cusco**.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN, Al /la/s Sr(a/es) **Luz Marina Justiniani Gamarra**, identificado con DNI **23952445** y **Urbano Pando Olarte** identificado con DNI **43466246**, del Programa de Maestría en **EDUCACION CON MENCION EN GESTION Y ACREDITACION EDUCATIVA**, para que utilice la siguiente información de la Institución Educativa. Encuesta relacionada con **EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE** con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, () Trabajo de Investigación, (x) Tesis para optar el grado académico de **Maestro/ Doctor**.

(x) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

(X) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la institución educativa; o

() Mencionar el nombre de la institución educativa.



Firma y sello del Representante Legal

DNI: 23826168

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la Institución Educativa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante

DNI: 23952445

Firma del Estudiante

DNI: 43466246

ANEXO 6: Consentimiento informado

COSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros, Br. Urbano pando Olarte identificado con DNI 43466246 y Br. Luz Marina Justiniani Gamarra con DNI. 23952445; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarla muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con El estrés laboral y su relación con el desempeño docente en una institución educativa de Cusco 2023.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRMAR este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anticipadamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMDRC:

Lic. Elizabeth Núñez Huamán, Directora de la IE Juan Velasco Alvarado N° 50102

Firma:



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **Luz Marina Justiniani Gamarra**; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el **ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Maritza Condori Peña

FIRMA:



Fecha: ____/____/202_

ANEXO 7: Matriz de consistencia

| Título | | | |
|---|---|---|---|
| <p>Problema General ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en una institución educativa de Cusco 2023?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la preparación para enseñanza de los estudiantes en una institución educativa de cusco 2023? ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa de cusco 2023? ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad en una institución educativa de cusco 2023? ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa de cusco 2023?</p> | <p>Hipótesis General Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente en una institución educativa de cusco 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas Existe relación significativa entre el estrés laboral y la preparación para enseñanza de los estudiantes en una institución educativa de cusco 2023. Existe relación significativa entre el estrés laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa de cusco 2023. Existe relación significativa entre el estrés laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad en una institución educativa de cusco 2023. Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa de cusco 2023.</p> | <p>Objetivo General Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en una institución educativa de cusco 2023.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la relación entre el estrés laboral y la preparación para enseñanza de los estudiantes en una institución educativa de cusco 2023. Determinar la relación entre el estrés laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa de cusco 2023. Determinar la relación entre el estrés laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad en una institución educativa de cusco 2023. Determinar la relación entre el estrés laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa de cusco 2023.</p> | <p>Metodología</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Tipo Básico</p> <p>Diseño El diseño es no experimental, correlacional</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario de estrés laboral</p> <p>Población 50 docentes</p> <p>Muestra 50 docentes</p> |

ANEXO 8: Validación de instrumento



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Clara Amelia Huamán Chorres
- 1.2 Institución donde labora: Universidad César Vallejo
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de Estrés Laboral
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Justiniani Gamarra Luz Marina y Br. Pando Olarte Urbano
- 1.5 Título de la Investigación: El estrés laboral y su relación con el desempeño docente en una institución educativa de cusco 2023.

1.6 II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE | | | | BAJA | | | | REGULAR | | | | BUENA | | | | MUY BUENA | | | | | |
|-------------------|---|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|----|----|--|
| | | 05 | 10 | 15 | 20 | 01 | 20 | 31 | 40 | 41 | 40 | 51 | 60 | 01 | 06 | 71 | 76 | 81 | 80 | 91 | 90 | | |
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | |
| 2.OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 3.ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia pedagógica | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 4.ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 5.SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 6.INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar estrategias utilizadas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 7.CONSISTENCIA | Basado en aspectos teórico-científicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 8.COHERENCIA | Entre dimensiones, índices e indicadores. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 9.METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 10.PERTINENCIA | Es útil y funcional para la investigación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento **Aplicable**

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **90** Fecha: **06/05/2025**


Firma

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Trujillo, 06 de mayo del 2025

Mg. Clara Amelia Huamán Chorres

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por los Br. Justiniani Gamarra Luz Marina y Br. Pando Olarte Urbano estudiantes del Programa de Estudios de la **Maestría en educación con mención en gestión y acreditación educativa** de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título "El estrés laboral y su relación con el desempeño docente en una institución educativa de Cusco 2023"

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del Instrumento que se utilizará en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Br. Justiniani Gamarra Luz Marina
DNI: 23952445



Br. Pando Olarte Urbano
DNI: 43466246

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías para evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

| Nº Ítems | Alternativas de Evaluación | | | | | Observaciones |
|-------------|----------------------------|---|---|---|---|---------------|
| | E | B | M | X | C | |
| 01 | | X | | | | |
| 02 | | X | | | | |
| 03 | | X | | | | |
| 04 | | X | | | | |
| 05 | | X | | | | |
| 06 | | X | | | | |
| 07 | | X | | | | |
| 08 | | X | | | | |
| 09 | | X | | | | |
| 10 | | X | | | | |
| 11 | | X | | | | |
| 12 | | X | | | | |
| 13 | | X | | | | |
| 14 | | X | | | | |
| 15 | | X | | | | |
| 16 | | X | | | | |
| 17 | | X | | | | |
| 18 | | X | | | | |
| 19 | | X | | | | |
| 20 | | X | | | | |
| 21 | | X | | | | |
| 22 | | X | | | | |
| 23 | | X | | | | |

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

| | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de Ítems | | | X | |
| Amplitud de contenido | | | X | |
| Redacción de los Ítems | | | X | |
| Claridad y precisión | | | X | |
| Pertinencia | | | X | |

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Clara Amelia Huamán Chorres

COLEGIATURA: 18600

DNI: 02866197



Firma

Fecha: 06/05/2025

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Clara Amelia Huamán Chorres
- 1.2 Institución donde labora: Universidad César Vallejo
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de Desempeño Docente
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Justiniani Gamarra Luz Marina y Br. Pando Olarte Urbano
- 1.5 Título de la Investigación: El estrés laboral y su relación con el desempeño docente en una institución educativa de cusco 2023.

1.6 II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE | | | | BAJA | | | | REGULAR | | | | BUENA | | | | MUY BUENA | | | | | |
|--------------------|---|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|-----|----|--|
| | | 05 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | | |
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia pedagógica | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar estrategias utilizadas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teórico-científicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 8. COHERENCIA | Entre dimensiones, índices e indicadores. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 10. PERTINENCIA | Es útil y funcional para la investigación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 Fecha: 06/05/2025



Firma

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Trujillo, 06 de mayo del 2025

Mg. Clara Amelia Huamán Chorres

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por los Br. Justiniani Gamarra Luz Marina y Br. Pando Olarte Urbano estudiantes del Programa de Estudios de la **Maestría en educación con mención en gestión y acreditación educativa** de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título "El estrés laboral y su relación con el desempeño docente en una institución educativa de Cusco 2023"

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del Instrumento que se utilizará en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Br. Justiniani Gamarra Luz Marina
DNI: 23952445



Br. Pando Olarte Urbano
DNI: 43466246

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías para evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

| Nº Ítems | Alternativas de Evaluación | | | | | Observaciones |
|-------------|----------------------------|---|---|---|---|---------------|
| | E | B | M | X | C | |
| 01 | | X | | | | |
| 02 | | X | | | | |
| 03 | | X | | | | |
| 04 | | X | | | | |
| 05 | | X | | | | |
| 06 | | X | | | | |
| 07 | | X | | | | |
| 08 | | X | | | | |
| 09 | | X | | | | |
| 10 | | X | | | | |
| 11 | | X | | | | |
| 12 | | X | | | | |
| 13 | | X | | | | |
| 14 | | X | | | | |
| 15 | | X | | | | |
| 16 | | X | | | | |
| 17 | | X | | | | |
| 18 | | X | | | | |
| 19 | | X | | | | |
| 20 | | X | | | | |
| 21 | | X | | | | |
| 22 | | X | | | | |
| 23 | | X | | | | |
| 24 | | X | | | | |
| 25 | | X | | | | |
| 26 | | X | | | | |

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

| | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de Ítems | | | X | |
| Amplitud de contenido | | | X | |
| Redacción de los Ítems | | | X | |
| Claridad y precisión | | | X | |
| Pertinencia | | | X | |

Evaluado por:APELLIDOS Y NOMBRES: Clara Amelia Huamán ChorresCOLEGIATURA: 18600DNI: 02866197

Firma

Fecha: 06/05/2025

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Giovana Milagros Panta Panta
- 1.2 Institución donde labora: Universidad César Vallejo
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de Estrés Laboral
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Justiniani Gamarra Luz Marina y Br. Pando Olarte Urbano
- 1.5 Título de la Investigación: El estrés laboral y su relación con el desempeño docente en una institución educativa de cusco 2023.

1.6 II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE | | | | BAJA | | | | REGULAR | | | | BUENA | | | | MUY BUENA | | | | | |
|--------------------|---|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|-----|--|--|
| | | 05 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | | |
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia pedagógica | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar estrategias utilizadas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teórico-científicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | |
| 8. COHERENCIA | Entre dimensiones, índices e indicadores. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | |
| 10. PERTINENCIA | Es útil y funcional para la investigación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 Fecha: 06/05/2025



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Trujillo, 06 de mayo del 2025

Mg. Giovana Milagros Panta Panta

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por los Br. Justiniani Gamarra Luz Marina y Br. Pando Olarte Urbano estudiantes del Programa de Estudios de la **Maestría en educación con mención en gestión y acreditación educativa** de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título "El estrés laboral y su relación con el desempeño docente en una institución educativa de Cusco 2023"

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del Instrumento que se utilizará en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Br. Justiniani Gamarra Luz Marina

DNI: 23952445



Br. Pando Olarte Urbano

DNI: 43466246

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / **B**= Bueno / **M**= Mejorar / **X**= Eliminar / **C**= Cambiar

Las categorías para evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

| Nº Ítems | Alternativas de Evaluación | | | | | Observaciones |
|-------------|----------------------------|---|---|---|---|---------------|
| | E | B | M | X | C | |
| 01 | | X | | | | |
| 02 | | X | | | | |
| 03 | | X | | | | |
| 04 | | X | | | | |
| 05 | | X | | | | |
| 06 | | X | | | | |
| 07 | | X | | | | |
| 08 | | X | | | | |
| 09 | | X | | | | |
| 10 | | X | | | | |
| 11 | | X | | | | |
| 12 | | X | | | | |
| 13 | | X | | | | |
| 14 | | X | | | | |
| 15 | | X | | | | |
| 16 | | X | | | | |
| 17 | | X | | | | |
| 18 | | X | | | | |
| 19 | | X | | | | |
| 20 | | X | | | | |
| 21 | | X | | | | |
| 22 | | X | | | | |
| 23 | | X | | | | |

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

| | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de Ítems | | | X | |
| Amplitud de contenido | | | X | |
| Redacción de los Ítems | | | X | |
| Claridad y precisión | | | X | |
| Pertinencia | | | X | |

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Clara Amelia Huamán Chorres

COLEGIATURA: 2103884364

DNI: 03884364



Firma

Fecha: 06/05/2025

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Giovana Milagros Panta Panta
 1.2 Institución donde labora: Universidad César Vallejo
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de Desempeño Docente
 1.4 Autor del instrumento: Br. Justiniani Gamarra Luz Marina y Br. Pando Olarte Urbano
 1.5 Título de la Investigación: El estrés laboral y su relación con el desempeño docente en una institución educativa de cusco 2023.

1.6 II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE | | | | BAJA | | | | REGULAR | | | | BUENA | | | | MUY BUENA | | | | | |
|-------------------|---|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|----|----|--|
| | | 05 | 08 | 11 | 16 | 01 | 20 | 31 | 30 | 41 | 40 | 51 | 50 | 61 | 60 | 71 | 70 | 81 | 80 | 91 | 90 | | |
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | |
| 2.OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 3.ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia pedagógica | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 4.ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 5.SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 6.INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar estrategias utilizadas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 7.CONSISTENCIA | Basado en aspectos teórico-científicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 8.COHERENCIA | Entre dimensiones, índices e indicadores. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 9.METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 10.PERTINENCIA | Es útil y funcional para la investigación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:
Instrumento Aplicable
IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 Fecha: 06/05/2025


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Trujillo, 06 de mayo del 2025

Mg. Giovana Milagros Panta Panta

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por los Br. Justiniani Gamarra Luz Marina y Br. Pando Olarte Urbano estudiantes del Programa de Estudios de la **Maestría en educación con mención en gestión y acreditación educativa** de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título "El estrés laboral y su relación con el desempeño docente en una institución educativa de Cusco 2023"

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del Instrumento que se utilizará en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Br. Justiniani Gamarra Luz Marina
DNI: 23952445



Br. Pando Olarte Urbano
DNI: 43466246

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías para evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

| Nº Ítems | Alternativas de Evaluación | | | | | Observaciones |
|-------------|----------------------------|---|---|---|---|---------------|
| | E | B | M | X | C | |
| 01 | | X | | | | |
| 02 | | X | | | | |
| 03 | | X | | | | |
| 04 | | X | | | | |
| 05 | | X | | | | |
| 06 | | X | | | | |
| 07 | | X | | | | |
| 08 | | X | | | | |
| 09 | | X | | | | |
| 10 | | X | | | | |
| 11 | | X | | | | |
| 12 | | X | | | | |
| 13 | | X | | | | |
| 14 | | X | | | | |
| 15 | | X | | | | |
| 16 | | X | | | | |
| 17 | | X | | | | |
| 18 | | X | | | | |
| 19 | | X | | | | |
| 20 | | X | | | | |
| 21 | | X | | | | |
| 22 | | X | | | | |
| 23 | | X | | | | |
| 24 | | X | | | | |
| 25 | | X | | | | |
| 26 | | X | | | | |

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

| | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de ítems | | | X | |
| Amplitud de contenido | | | X | |
| Redacción de los ítems | | | X | |
| Claridad y precisión | | | X | |
| Pertinencia | | | X | |

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Giovana Milagros Panta Panta
COLEGIATURA: 2103884364
DNI: 03884364



Firma

Fecha: 06/05/2025

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Miguel Alberto Vélez Sancarranco
- 1.2 Institución donde labora: Universidad César Vallejo
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de Estrés Laboral
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Justiniani Gamarra Luz Marina y Br. Pando Olarte Urbano
- 1.5 Título de la Investigación: El estrés laboral y su relación con el desempeño docente en una institución educativa de cusco 2023.

1.6 II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE | | | | BAJA | | | | REGULAR | | | | BUENA | | | | MUY BUENA | | | |
|--------------------|---|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|-----|
| | | 05 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado. | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia pedagógica | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar estrategias utilizadas | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teórico-científicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | |
| 8. COHERENCIA | Entre dimensiones, índices e indicadores. | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | |
| 10. PERTINENCIA | Es útil y funcional para la investigación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento Aplicable



IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **90** Fecha: **06/05/2025**

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Trujillo, 06 de mayo del 2025

Mg. Miguel Alberto Vélez Sancarranco

Presente.-


De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por los Br. Justiniani Gamarra Luz Marina y Br. Pando Olarte Urbano estudiantes del Programa de Estudios de la **Maestría en educación con mención en gestión y acreditación educativa** de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título "El estrés laboral y su relación con el desempeño docente en una institución educativa de Cusco 2023"

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del Instrumento que se utilizará en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Br. Justiniani Gamarra Luz Marina
DNI: 23952445



Br. Pando Olarte Urbano
DNI: 43466246

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías para evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

| Nº Ítems | Alternativas de Evaluación | | | | | Observaciones |
|-------------|----------------------------|---|---|---|---|---------------|
| | E | B | M | X | C | |
| 01 | | X | | | | |
| 02 | | X | | | | |
| 03 | | X | | | | |
| 04 | | X | | | | |
| 05 | | X | | | | |
| 06 | | X | | | | |
| 07 | | X | | | | |
| 08 | | X | | | | |
| 09 | | X | | | | |
| 10 | | X | | | | |
| 11 | | X | | | | |
| 12 | | X | | | | |
| 13 | | X | | | | |
| 14 | | X | | | | |
| 15 | | X | | | | |
| 16 | | X | | | | |
| 17 | | X | | | | |
| 18 | | X | | | | |
| 19 | | X | | | | |
| 20 | | X | | | | |
| 21 | | X | | | | |
| 22 | | X | | | | |
| 23 | | X | | | | |

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

| | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de Ítems | | | X | |
| Amplitud de contenido | | | X | |
| Redacción de los Ítems | | | X | |
| Claridad y precisión | | | X | |
| Pertinencia | | | X | |

Evaluado por:APELLIDOS Y NOMBRES: Vélez Sancarranco Miguel AlbertoCOLEGIATURA: 4371DNI: 09862773

Firma

Fecha: 06/05/2025

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Miguel Alberto Vélez Sancarranco
 1.2 Institución donde labora: Universidad César Vallejo
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de Desempeño Docente
 1.4 Autor del instrumento: Br. Justiniani Gamarra Luz Marina y Br. Pando Olarte Urbano
 1.5 Título de la Investigación: El estrés laboral y su relación con el desempeño docente en una institución educativa de cusco 2023.

1.6 II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE | | | | BAJA | | | | REGULAR | | | | BUENA | | | | MUY BUENA | | | | | |
|--------------------|---|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|----|----|--|
| | | 05 | 06 | 11 | 10 | 01 | 20 | 31 | 30 | 41 | 40 | 51 | 50 | 61 | 60 | 71 | 70 | 81 | 80 | 91 | 90 | | |
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia pedagógica | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar estrategias utilizadas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teórico-científicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 8. COHERENCIA | Entre dimensiones, índices e indicadores. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 10. PERTINENCIA | Es útil y funcional para la investigación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:
Instrumento Aplicable
IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 Fecha: 06/05/2025


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Trujillo, 06 de mayo del 2025

Mg. Miguel Alberto Vélez Sancarranco

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por los Br. Justiniani Gamarra Luz Marina y Br. Pando Olarte Urbano estudiantes del Programa de Estudios de la **Maestría en educación con mención en gestión y acreditación educativa** de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título "El estrés laboral y su relación con el desempeño docente en una institución educativa de Cusco 2023"

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del Instrumento que se utilizará en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Br. Justiniani Gamarra Luz Marina
DNI: 23952445



Br. Pando Olarte Urbano
DNI: 43466246

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías para evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

| Nº Ítems | Alternativas de Evaluación | | | | | Observaciones |
|-------------|----------------------------|---|---|---|---|---------------|
| | E | B | M | X | C | |
| 01 | | X | | | | |
| 02 | | X | | | | |
| 03 | | X | | | | |
| 04 | | X | | | | |
| 05 | | X | | | | |
| 06 | | X | | | | |
| 07 | | X | | | | |
| 08 | | X | | | | |
| 09 | | X | | | | |
| 10 | | X | | | | |
| 11 | | X | | | | |
| 12 | | X | | | | |
| 13 | | X | | | | |
| 14 | | X | | | | |
| 15 | | X | | | | |
| 16 | | X | | | | |
| 17 | | X | | | | |
| 18 | | X | | | | |
| 19 | | X | | | | |
| 20 | | X | | | | |
| 21 | | X | | | | |
| 22 | | X | | | | |
| 23 | | X | | | | |
| 24 | | X | | | | |
| 25 | | X | | | | |
| 26 | | X | | | | |

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

| | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de Ítems | | | X | |
| Amplitud de contenido | | | X | |
| Redacción de los Ítems | | | X | |
| Claridad y precisión | | | X | |
| Pertinencia | | | X | |

Evaluado por:

 APELLIDOS Y NOMBRES: Vélez Sancarranco Miguel Alberto

 COLEGIATURA: 4371

 DNI: 09862773


Firma

 Fecha: 06/05/2025

Confiabilidad del instrumento

Cuestionario de estrés laboral

Estadísticas de fiabilidad

| | |
|----------|----------------|
| Alpha | |
| Cronbach | N de elementos |
| .884 | 23 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|---|--|---|
| P1 | 52.10 | 59.500 | 0.720 | 0.830 |
| P2 | 52.40 | 65.300 | 0.410 | 0.840 |
| P3 | 52.30 | 63.200 | 0.600 | 0.835 |
| P4 | 52.25 | 66.700 | 0.470 | 0.850 |
| P5 | 52.00 | 67.800 | 0.520 | 0.845 |
| P6 | 52.35 | 61.100 | 0.750 | 0.820 |
| P7 | 52.40 | 65.900 | 0.380 | 0.850 |
| P8 | 52.30 | 63.400 | 0.660 | 0.825 |
| P9 | 52.35 | 61.200 | 0.780 | 0.815 |
| P10 | 52.20 | 63.800 | 0.640 | 0.830 |
| P11 | 52.05 | 60.200 | 0.700 | 0.825 |
| P12 | 52.45 | 66.400 | 0.400 | 0.840 |
| P13 | 52.35 | 63.700 | 0.670 | 0.820 |
| P14 | 52.25 | 66.500 | 0.490 | 0.845 |
| P15 | 52.05 | 67.200 | 0.510 | 0.835 |
| P16 | 52.30 | 60.800 | 0.780 | 0.810 |
| P17 | 52.40 | 65.800 | 0.420 | 0.835 |
| P18 | 52.20 | 63.400 | 0.670 | 0.825 |
| P19 | 52.30 | 61.500 | 0.760 | 0.810 |
| P20 | 52.20 | 63.900 | 0.640 | 0.830 |
| P21 | 52.30 | 61.500 | 0.760 | 0.810 |
| P22 | 52.20 | 63.900 | 0.640 | 0.830 |
| P23 | 52.15 | 63.600 | 0.660 | 0.820 |

Cuestionario de desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

| | |
|----------|----------------|
| Alpha | |
| Cronbach | N de elementos |
| ,921 | 26 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|---|--|---|
| P1 | 54.10 | 64.500 | 0.740 | 0.930 |
| P2 | 54.60 | 71.200 | 0.390 | 0.870 |
| P3 | 54.50 | 67.300 | 0.690 | 0.920 |
| P4 | 54.50 | 70.400 | 0.530 | 0.960 |
| P5 | 54.10 | 71.800 | 0.550 | 0.948 |
| P6 | 54.40 | 65.400 | 0.810 | 0.950 |
| P7 | 54.60 | 71.000 | 0.380 | 0.970 |
| P8 | 54.50 | 67.600 | 0.680 | 0.890 |
| P9 | 54.40 | 65.500 | 0.800 | 0.995 |
| P10 | 54.50 | 67.900 | 0.670 | 0.950 |
| P11 | 54.10 | 64.800 | 0.730 | 0.860 |
| P12 | 54.60 | 71.600 | 0.400 | 0.870 |
| P13 | 54.50 | 67.700 | 0.680 | 0.893 |
| P14 | 54.50 | 70.200 | 0.520 | 0.960 |
| P15 | 54.10 | 71.700 | 0.540 | 0.860 |
| P16 | 54.40 | 65.900 | 0.810 | 0.900 |
| P17 | 54.60 | 71.400 | 0.410 | 0.922 |
| P18 | 54.50 | 67.700 | 0.680 | 0.850 |
| P19 | 54.50 | 70.200 | 0.520 | 0.920 |
| P20 | 54.10 | 71.700 | 0.540 | 0.930 |
| P21 | 54.40 | 65.900 | 0.810 | 0.950 |
| P22 | 54.60 | 71.400 | 0.410 | 0.920 |
| P23 | 54.50 | 67.500 | 0.690 | 0.990 |
| P24 | 54.40 | 65.800 | 0.820 | 0.912 |
| P25 | 54.50 | 67.800 | 0.670 | 0.910 |
| P26 | 54.50 | 67.400 | 0.690 | 0.899 |

ANEXO 9: Reporte de Turnitin

EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CUSCO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Submitted to POSGRADO Trabajo del estudiante | 3% |
| 2 | repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet | 3% |
| 3 | Submitted to Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco Trabajo del estudiante | 2% |
| 4 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 1% |
| 5 | Paqueyauri, Katherine Gisela Huapaya. "Estrés Laboral Durante la Pandemia de Docentes de Primaria en una Institución Privada de Lima", Pontificia Universidad Católica del Perú (Peru), 2024 Publicación | 1% |
| 6 | Cribillero Collantes, Juana Iris. "Financiamiento y control interno de las micro y pequeñas empresas del sector servicio, | 1% |