



ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
EDUCACIÓN

**Estrés laboral y clima organizacional en el desempeño docente  
en las instituciones educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Educación

**AUTORA:**

Condor Cuba, Maria Soledad (ORCID: 0000-0003-0566-2073)

**ASESOR:**

Dr. Del Castillo Talledo, César Humberto (ORCID: 0000-0002-8879-7637)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

A mi madre a mi padre por su apoyo incondicional.

A mis hijos por ser la razón y motivo de superación.

A mi familia, por haber recibido su apoyo.

A mis compañeros de estudio, por compartir los conocimientos que han logrado realizar este trabajo de investigación.

### **Agradecimiento**

Expreso mi agradecimiento a mi asesor, docentes, directivos de las instituciones educativas que han colaborado en la materialización de la presente investigación.

A la Universidad César Vallejo por ser parte de mi formación académica.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
Resumo	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
VIII. PROPUESTAS	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Población de docentes de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021	17
Tabla 2 Ficha técnica de la variable estrés laboral.	19
Tabla 3 Ficha técnica de la variable clima organizacional.	20
Tabla 4 Ficha técnica de la variable desempeño docente.	21
Tabla 5 Frecuencia porcentual de la variable estrés laboral y sus dimensiones	23
Tabla 6 Frecuencia porcentual de la variable clima organizacional y sus dimensiones	24
Tabla 7 Frecuencia porcentual de la variable desempeño docente y sus dimensiones	25
Tabla 8 Resultados de la prueba de normalidad de las variables	26
Tabla 9 Resultados de la hipótesis general	27
Tabla 10 Resultados de la hipótesis específica 1	28
Tabla 11 Resultados de la hipótesis específica 2	29
Tabla 12 Resultados de la hipótesis específica 3	30
Tabla 13 Resultados de la hipótesis específica 4	31

## RESUMEN

El estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia del estrés laboral y clima organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021, esta investigación aborda la problemática de muchas instituciones educativas en este contexto de pandemia sobre el desempeño docente a partir del estrés y clima organizacional. La investigación tuvo un diseño no experimental y transversal, el método usado fue el hipotético deductivo, de tipo básico con nivel descriptivo correlacional causal y enfoque cuantitativo, la población fue de 90 docentes a quienes se les aplicó tres cuestionarios. Asimismo, se empleó el estadístico Regresión lineal múltiple para la comprobación de hipótesis, cuyos resultados fueron  $R = 0,529$  y el  $R^2 = 0,280$ , habiendo correlación lineal entre las variables predictores estrés laboral, clima organizacional de la variable dependiente desempeño docente, además  $R^2$  explica que sólo el 28% del desempeño docente (y) son explicadas por las variables independientes. En cuanto a la significancia de  $p = 0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,05 lo que permite señalar que la incidencia es significativa. Los análisis de los resultados comprueban que existe incidencia significativa de estrés laboral y clima organizacional en el desempeño docente.

Palabras Clave: estrés, relaciones interpersonales, desempeño, docente.

## ABSTRACT

The research study aimed to determine the incidence of work stress and organizational climate in teaching performance in the educational institutions of Network 06, UGEL 04, Lima 2021, this research addresses the problems of many educational institutions in this context of pandemic on teaching performance from stress and organizational climate. The research had a non-experimental and cross-sectional design, the method used was the hypothetical deductive, basic type with a causal correlational descriptive level and a quantitative approach, the population was 90 teachers to whom three questionnaires were applied. Likewise, the multiple linear regression statistic was used to test hypotheses, the results of which were  $R = 0.529$  and  $R^2 = 0.280$ , with a linear correlation between the predictor variables work stress, organizational climate of the dependent variable teacher performance, and  $R^2$  explains that only 28% of the teaching performance (y) are explained by the independent variables. Regarding the significance of  $p = 0.000$ , it shows that p is less than 0.05, which allows us to indicate that the incidence is significant. The analysis of the results shows that there is a significant incidence of work stress and organizational climate in teaching performance.

Keywords: stress, interpersonal relationships, performance, teacher.

## RESUMO

A pesquisa teve como objetivo determinar a incidência do estresse no trabalho e clima organizacional no desempenho docente nas instituições de ensino da Rede 06, UGEL 04, Lima 2021, esta pesquisa aborda os problemas de diversas instituições de ensino neste contexto de pandemia no desempenho docente de estresse e clima organizacional. A pesquisa teve um desenho não experimental e transversal, o método utilizado foi o hipotético dedutivo, tipo básico com nível descritivo correlacional causal e abordagem quantitativa, a população foi de 90 professores aos quais foram aplicados três questionários. Da mesma forma, a estatística de regressão linear múltipla foi utilizada para testar hipóteses, cujos resultados foram  $R = 0,529$  e  $R^2 = 0,280$ , com uma correlação linear entre as variáveis preditoras estresse no trabalho, clima organizacional da variável dependente desempenho do professor e  $R^2$  explica que apenas 28% do desempenho docente ( $y$ ) são explicados pelas variáveis independentes. Quanto à significância de  $p = 0,000$ , mostra que  $p$  é menor que 0,05, o que nos permite indicar que a incidência é significativa. A análise dos resultados mostra que há uma incidência significativa de estresse no trabalho e clima organizacional no desempenho docente.

Palavras-chave: estresse, relacionamento interpessoal, desempenho, professor.



## I. INTRODUCCIÓN

La ciencia y tecnología ha revolucionado y a su vez ha ido modificando la manera de enseñar y aprender en el ámbito educativo, con la aparición del COVID-19, se generalizó en una educación a distancia que exige al docente afrontar el desafío de reinventar su labor, un desempeño que tenga resultados óptimos en sus estudiantes, donde las evaluaciones reflejen ese actuar, sin embargo, vemos aún resultados desfavorables.

El informe de PISA (2018), señaló que nueve países latinoamericanos que fueron evaluados en la prueba no dieron buenos resultados, pues su ubicación es inferior con respecto a los países de la OCDE, que incluyen a los países más desarrollados. Perú se ubicó en el 64 lugar de 79 países, muy por debajo de nuestros pares en Latinoamérica (OCDE, 2019). El desempeño del docente, está presente en las discusiones internacionales, sobre el papel importante que debe desempeñar para conseguir el éxito en la educación (CNE, 2011). Cuenca (2020), señaló que en el año 2017 el Perú, comenzó a evaluar el desempeño del docente, para conocer su nivel logrado, teniendo en cuenta los criterios como las competencias y desempeños basados en el MBDD.

La OMS (2019), señaló que el burnout o desgaste profesional es una enfermedad, que hace referencia a un estrés laboral crónico. Por otra parte, Zúñiga, (2019), señaló que la problemática del estrés laboral es constante, pese a que se realizaron intentos por mejorar esta problemática, las estadísticas no son tan favorables. En el Perú se realizó un estudio de investigación, dirigida por Rottenbacher (2018), quien señaló que el 80% de los peruanos padecen de estrés. Además, el 52.2% de los que residen en Lima Metropolitana padecen de un estrés moderado a severo, causado principalmente por el contexto de pandemia en que vivimos. (MINSA 2021). Asimismo, MINEDU (2020), señaló respecto a la salud física y mental del docente a nivel nacional que el 60,4% atraviesan situaciones de estrés, siendo el porcentaje más alto que amenaza el bienestar del docente. Además, que el 64, 4% de los docentes de Lima Metropolitana manifiestan al estrés como primera enfermedad más frecuente. En este sentido Genéz (2019) señaló que el origen del estrés en el docente tiene que ver con la excesiva carga

laboral y la estructura del trabajo principalmente.

OREALC/UNESCO (2013), indicó que el clima organizacional en la escuela será bueno si evidencia participación, colaboración entre quienes la conforman donde se promueva el buen trato y aprecio entre todos. Rodríguez y Fernández (2015), señalaron que actualmente muchas investigaciones a nivel internacional concluyen que en el contexto educativo el clima organizacional es primordial y conlleva al éxito, promoviendo un buen desempeño laboral. Actualmente las organizaciones viven en constante competencia, queriendo ofrecer un buen servicio, de ahí que el clima organizacional tenga un papel fundamental para alcanzar este fin y que la parte jerárquica de toda organización e institución tomen las decisiones pertinentes para este propósito. (Sotelo y Figueroa, 2017)

En el plano educativo de la Red 06, UGEL 04, no es ajeno a esta situación que viven los docentes, que se ven estresados cuando tiene que entregar documentos, informes o cuando el Ministerio de Educación o UGEL 04 envían actividades y por lo general sin anticipación. Asimismo, los diversos tipos de evaluaciones que debe dar el docente propiciado por MINEDU, implica una preparación permanente es por ello que hay muchos docentes que llevan estudios paralelamente al trabajo. Por otro lado, la ausencia de valores de algunos estudiantes hacia los docentes, los grupos divididos entre docentes y/o la mala relación con los directivos, todo ello forma parte de un clima organizacional pudiendo afectar el desempeño del profesor y repercutir en el rendimiento del alumno. Por todo lo manifestado se formuló como problema general: ¿De qué manera el estrés laboral y clima organizacional inciden en el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021?

El presente trabajo es conveniente para tomar acciones con el fin de evidenciar un eficiente desempeño del docente. En tanto a la relevancia social conocer los resultados beneficia a los docentes, estudiantes, dado que, tener un desempeño eficiente por parte de los docentes, repercute en alcanzar los logros de los estudiantes y contribuye a una educación de calidad en el Perú. La implicancia práctica es la de contribuir y crear una mayor conciencia en el actuar del director, UGEL, DREL y Ministerio de educación de modo implementen estrategias que permitan afrontar al estrés y clima organizacional en la mejora del desempeño

docente. En cuanto al valor teórico, el presente estudio aporta aspectos teóricos para entender el desempeño docente a partir de la incidencia del estrés y el clima organizacional. Por otro lado, la utilidad metodológica de esta investigación desarrolla un método en el contexto educativo, con los instrumentos pertinentes, que servirá para contextos similares. El trabajo de investigación guarda pertinencia porque contribuye a mejorar el desempeño del docente, por la necesidad de obtener óptimos resultados en la evaluación a nuestros estudiantes. Es factible porque se cuenta con todos los materiales para realizarse, como disponibilidad de tiempo, recursos financieros, humanos, etc. Es sostenible porque el resultado de la investigación brinda información sobre el comportamiento del desempeño docente contribuyendo como referencia de futuras investigaciones en busca de entender el buen desempeño docente como necesidad para la sociedad.

El Objetivo General de estudio fue determinar la incidencia del estrés laboral y clima organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021. Los objetivos específicos fueron: (a) Determinar la incidencia del estrés laboral y clima organizacional en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. (b) Determinar la incidencia del estrés laboral y clima organizacional en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (c) Determinar la incidencia del estrés laboral y clima organizacional en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (d) Determinar la incidencia del estrés laboral y clima organizacional en el desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente. Finalmente se planteó como Hipótesis General: Existe incidencia significativa de estrés laboral y clima organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021. En cuanto a las hipótesis específicas, estas son: (a) Existe incidencia significativa de estrés laboral y clima organizacional en la preparación para los aprendizajes de los estudiantes. (b) Existe incidencia significativa de estrés laboral y clima organizacional en la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes. (c) Existe incidencia significativa de estrés laboral y clima organizacional en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. (d) Existe incidencia significativa de estrés laboral y clima organizacional en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

## II.MARCO TEÓRICO.

En el contexto nacional, Ochoa (2018), determinó la relación del estrés laboral y desempeño docente del colegio Juana Cervantes de Bolognesi ubicada en Arequipa, el método que utilizó fue el no experimental, nivel básico, tipo descriptivo-correlativo, el test y observación como técnicas y la guía de test y rubrica de observación como instrumentos, además trabajo con una población de 60 docentes. Para contrastar sus hipótesis utilizó la correlación de Pearson obteniendo 0,761; una correlación fuerte, además su p valor fue de 0,00, por lo que correlación es significativa. Concluyó que se evidencia una correlación directa y significativa de las variables.

Asimismo, Figueroa (2019), determinó la relación entre el síndrome de burnout y desempeño de los docentes de una institución educativa ubicada en Lima, con un diseño no experimental, transversal, tipo cuantitativo y alcance descriptivo. La población al igual que la muestra fueron 70 docentes, cuyos instrumentos aplicados fueron los cuestionarios para medir el Síndrome de Burnout y evaluación de desempeño. Se evidenció una correlación de Pearson de 0.532 demostrando una moderada asociación de las variables. En tanto, Gamarra (2018) en su tesis doctoral logro determinar la relación del estrés laboral y desempeño docente del nivel primario del distrito de Mollepata –Anta. Con un diseño descriptivo, correlacional transversal aplico dos cuestionarios a una muestra de 42 profesores. Sus resultados arrojaron para Chi cuadrado experimental encontrado = 17.897 es mayor que el Chi cuadrado crítico o teórico, = 3.84; y el p-valor es = 0.000, es menor que el valor de  $\alpha = 0.05$ , por lo que se concluyó que, a mayores niveles de estrés, menor es el nivel de desempeño docente.

Por otro lado, Enciso y Mamani (2020), quienes determinaron la relación del clima institucional y desempeño docente en los colegios pertenecientes a la Asociación Educativa Adventista de Puno, el método que utilizó fue de alcance descriptivo-correlacional, diseño no experimental y corte transversal. Usaron cuestionarios para las dos variables, para 143 docentes, evidenciando una relación moderada entre ambas variables ( $r = .414$ ,  $p = .000$ ). Se concluyó la existencia de una relación directa y significativa, dado que un óptimo clima institucional se asocia al relevantemente al desempeño docente.

Sancho (2021), cuya investigación determinó la relación del clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de Villa María del Triunfo, con un enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental, correlacional y corte transversal. La aplicación de cuestionarios de cada variable a 30 profesores, logro contrastar la hipótesis por medio del coeficiente rho de Spearman, llegando a concluir que existe relación directa, moderada y significativa ( $\rho = 0,485$ ; nivel de significancia = 0,000). Asimismo, Gutiérrez et al., (2021), establecieron la relación existente entre clima laboral y desempeño docente de una institución educativa de Trujillo. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, de enfoque cuantitativo. La población fue de 100 profesores del colegio Nacional N°80626 “Nuestra Señora de Las Mercedes”. Utilizaron una Escala de Clima Laboral CL-SPC y una Ficha de Evaluación del desempeño docente. Se evidencio una relación altamente significativa de las variables.

En el contexto internacional, Acosta et al., (2019), realizaron su investigación en Colombia, que tuvo como objetivo analizar la relación entre estrés ocupacional y evaluación de desempeño de los docentes. De enfoque cuantitativo, correlacional, transversal, se utilizó la ficha sociodemográfica, la encuesta de estrés y los datos de las evaluaciones del desempeño docente, para una muestra de 47 profesores de una universidad del Departamento del Cesar, los estadísticos utilizados fueron Tau de Kendal,  $\chi^2$  y Rho de Spearman, los resultados evidenciaron que no hay asociación significativa entre las variables. Por otro lado, Almeida (2019), en su investigación determinó la relación del clima institucional y desempeño del docente en una institución general básica de Guayaquil, además fue de tipo descriptivo y correlacional. A 45 docentes se le aplicaron cuestionarios para cada variable, obteniendo una correlación de ( $\rho = 0,848$ ), que se interpreta como una relación directa y positiva entre ambas variables.

Asimismo, Niebles et al., (2019), realizaron su investigación en universidades privadas de Barranquilla, cuyo objetivo fue analizar el clima institucional y desempeño del docente, el estudio utilizó la metodología cuantitativa, paradigma pos positivista, diseño no experimental, transeccional y de campo, de alcance descriptivo - correlacional. Se aplicó cuestionarios a 107 profesores

universitarios. Se usó el coeficiente estadístico de Pearson, obteniendo una correlación de 0,95, concluyendo que el clima organizacional incide en el desempeño del docente universitario. Del mismo modo, León et al. (2018), en su investigación determinaron la relación del clima institucional y desempeño docente del Colegio Demetrio Aguilera Malta, fue de tipo descriptivo, se trabajó con 25 profesores del Colegio utilizaron el método de Regresión Múltiple, obteniendo como resultado,  $R^2 = 0.8711$ , es decir un 87,11% de la variable dependiente es explicada significativamente por la variable independiente.

Desde el punto de vista ontológico, la investigación surge de una realidad objetiva, la labor docente en la actualidad es de suma importancia porque contribuye a una educación de calidad, el docente cada vez asume retos que la sociedad lo exige y es por ello que debe enfrentar situaciones con mucha responsabilidad, de esta manera su desempeño puede verse afectado por la tensión y emociones de estrés, así como el contexto donde trabaja.

El estrés de los docentes puede ser generado por situaciones que se dan dentro de la institución, cuando tienen que entregar documentos de forma permanente, solicitados por el Ministerio de Educación o UGEL y por lo general sin anticipación, los monitores constantes de parte de la dirección, UGEL, DREL o Ministerio de Educación, las evaluaciones que debe dar el docente, las capacitaciones o actualizaciones, los estudios de post grado paralelamente al trabajo, etc. poniendo en riesgo la salud del docente. Por otro lado, Cardozo (2017), concluyó que las mujeres que ejercen labores docentes presentan mayor índice de estrés. Además, los docentes del nivel Primaria son las que presentan mayor índice de estrés en comparación con los educadores de secundaria.

Asimismo, al estar relacionado con su comunidad educativa con el propósito de cumplir metas comunes surge por ello el clima organizacional que a veces la mala relación entre directivos y docentes, docentes con docentes y hasta docentes con alumnos, interfiere en el desempeño del docente interfiriendo en la enseñanza y aprendizaje del estudiante pudiendo no ser tan buenos debido a que no se ejerce un buen desempeño docente, al relacionarlo con el clima organizacional. Por ello se pretende cumplir con el objetivo de la investigación y proponer acciones ante esta problemática.

Por otro lado, desde el punto de vista epistemológico el investigador no pretende ser parte de la investigación, por ello es necesario tomar en cuenta los datos tal y como ocurren en la realidad, tal y como resulten mediante las respuestas que se obtenga de los docentes como objetos de estudio, que serán interpretados. Las vivencias reales que se puedan dar en las instituciones educativas de parte de los docentes generaran conocimientos objetivos, por ello se aplicará encuestas a los profesores, sin manipular los resultados, teniendo en cuenta estudios anteriores comprobados a base de una teoría.

Para el supuesto axiológico de la investigación, la sinceridad, honestidad que puedan tener los docentes para responder las encuestas permitirá la obtención de resultados reales. El investigador tendrá que asumir los resultados como tal, evitando manipular con sus pensamientos o creencias. Por tal motivo deberá esclarecer las reglas para el llenado del cuestionario, ser claro para que los docentes puedan dar respuestas reales, el investigador será quien aplique personalmente los cuestionarios a los docentes coordinando el medio, tiempo y el espacio, teniendo en cuenta su respectiva muestra aplicadas al 100%, demostrando ética profesional de sus resultados que pueda obtener. Además, la investigación debe presentar las citas de quien corresponda sin alterar fechas, autores y argumentos de trabajos anteriores, el investigador debe comunicar sus hallazgos de manera veraz dando crédito a quien corresponda.

En cuanto al último punto metodológico, el estudio pertenece al enfoque cuantitativo, paradigma positivista, tipo básica, diseño no experimental, descriptivo correlacional causal, cuya técnica será la encuesta, los instrumentos de recolección serán los cuestionarios para cada variable habiendo pasado por el proceso de validación de contenido y confiabilidad conocido como Alfa de Cronbach. El método es deductivo en el diseño ya que se investigó las teorías de las tres variables para seleccionar sus dimensiones, indicadores, adaptados a la realidad de la Red 06, UGEL 04, así mismo es un modelo de análisis causal teniendo como variable dependiente el desempeño docente. La operacionalización de conceptos se realizará a las tres variables. La población fue de 90 docentes de la Red 06, UGEL 04 que a la vez representan a la muestra.

Los modelos que sustentan el estrés laboral está dado por el modelo Karasek (1979), citado por Osorio y Cárdenas (2017), quien señaló las relaciones

entre las demandas laborales y el control del trabajador, estas son cuatro combinaciones: (a) Si evidencia baja demanda y bajo control el trabajo es pasivo. (b) Si evidencia alta demanda y alto control el trabajo será activo. (c) Si evidencia baja demanda y mucho control el trabajo es de baja tensión. (d) Y, por último, alta demanda y poco control el trabajo es con alta tensión, en la que origina el estrés. Asimismo, Karasek (1979), citado por Montero et al., (2013), definió a las demandas como sobrecarga mental, restricciones para realizar sus labores o demandas conflictivas. (p.646). Por otro lado, Díez (2016), señaló que el control se refiere a la capacidad que tienen los empleados sobre sus tareas y sobre la organización de su trabajo.

Posteriormente Johnson y Hall (1988), citado por Fernández y Calderón (2017), proponen la tridimensionalidad del Modelo Demanda- Control, integrando el concepto de apoyo, recibiendo la denominación de Modelo Demandas – Control – Apoyo (MDCA). Los autores consideran que el apoyo es una variable que disminuye la experiencia del estrés laboral. Más tarde Johnson JV, Hall BM (1994), citado por Carrillo et al., (2018), señalaron que el apoyo relaciona al clima social que se percibe en el trabajo por parte de sus compañeros y superiores, considerando los componentes de apoyo emocional y soporte instrumental.

El modelo esfuerzo- recompensa de Siegrist (1996), citado por Platan (2019), es uno de los modelos de estrés laboral, que se origina cuando existe un desequilibrio entre el esfuerzo, desempeño de su trabajo del empleado con la recompensa es decir el dinero, estima y oportunidades para seguir ampliando sus conocimientos. Es decir, si existe un alto control, pero una baja recompensa, esto da origen a un estado de estrés, de angustia poniendo en riesgo el bienestar emocional y fisiológico. Asimismo, Gonzales y Ayensa (2008), señalaron que este modelo no solo proporciona los niveles de estrés de los trabajadores, pues también se conoce el esfuerzo que hacen, la recompensa que se le da y el compromiso con su empresa.

Por otro lado, Peralta et al., (2012), citados por Félix et al., (2018), mencionaron otro modelo sobre el estrés, denominado Modelo Transaccional, de Lazarus y Folkman (1984), que se origina cuando existe un desequilibrio entre la persona y el entorno, es decir el afrontamiento como aquellos esfuerzos a nivel cognitivo y conductuales que debe manejar las demandas externas o internas que



se convierten en estresores del entorno cuando exceden los recursos de la persona.

Osorio y Cárdenas (2017), señalaron que el modelo de Selye (1960), hace referencia a un estrés que se origina por el Síndrome General de Adaptación (SGA), que consiste en tres fases: alarma, adaptación – resistencia y agotamiento. Es decir, el alarmógeno que interfiere la función normal del organismo, de ahí que el organismo intenta regresar a su estado de equilibrio normal, para luego no poder superar la acción del alarmógeno. Además, Selye mencionó que no todos los niveles de estrés llegan a la tercera fase, fase en la que se puede generar la enfermedad del organismo. Más tarde, Selye (1976), citado por Ramírez (2019) explicó que su modelo de estrés comprende la influencia de agentes internos y externos que desgastan o agotan los recursos de la persona convirtiendo en respuesta neuro hormonal con aquellos factores nocivos o estresores. Para Cardozo, (2016), señaló que el estrés del docente implica el estudio sobre su rol, su situación laboral, su interacción en el desarrollo integral del estudiante que va más allá del seguimiento de la currícula escolar.

Para la OIT (2016), el no equilibrio entre las exigencias y las capacidades de una persona para responder ante ello, desencadena un reacción física y emocional denominada estrés. Asimismo, Lazarus y Folkman (2000), citado por Berra et al., (2014), mencionaron que la relación entre el entorno como amenazante de sus capacidades y recursos pone en riesgo su bienestar y, la persona como la activación de sus estrategias de afrontamiento propios dan origen al estrés.

Por ello las dimensiones consideradas para el estrés laboral son cinco: (a) La ansiedad, según Monterrosa et al., (2020) la ansiedad es una emoción cuyo proceso inicial es normal, ante estímulos de tipo agresores porque se puede refrenar con estrategias de afrontamiento, pero si no existe ello pueden ocasionar la histeria o el pánico. (b) La depresión, para la OMS (2020), citado por Obando et al., (2020) la depresión prevalece más en las mujeres que los varones, suele afectar la capacidad de realizar actividades ya sean laborales, académicas y cotidianas, si esto no se refrena puede desencadenarse en un suicidio. (c) Las creencias desadaptativas, según Gutiérrez et al., (2005), señaló que comprenden las ideas o acuerdos en relación a temas candentes de la enseñanza del docente, que en algunos casos puede afectarlo, si el acuerdo es alto el grado de malestar sería la

consecuencia. (d) Las presiones, según Gutiérrez et al., (2005), señaló que las presiones son consideradas como potenciales fuentes de malestar. (e) La desmotivación, para Dörnyei (2001) citado por Méndez (2019) la desmotivación es la ausencia de motivación, es decir la persona no tiene interés ni compromiso para seguir con sus actividades por alguna razón.

En cuanto al clima organizacional, García (2009), indicó que la teoría de Likert plantea que la conducta de la persona se manifiesta debido a la percepción de la realidad del contexto en la que labora y que forma parte. Asimismo, Bernal et al., (2014), señaló que en el modelo de Likert (1965), la percepción del trabajador respecto al clima organizacional puede darse de tres formas: (a) Variables explicativas o causales que comprende la estructura, decisiones, reglas y acciones. (b) Variables de proceso, que comprende la motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones; (c) Variables de desenlace, que comprende los resultados que se obtiene como la productividad, beneficios o pérdidas.

Por otro lado, el modelo de Litwin y Stringer (1968), citado por Bernal et al., (2014) propone que las conductas de los empleados que se manifiesta es debido a ciertos factores dados por la parte jerárquica en cuanto a su liderazgo, toma de decisiones y estructura organizacional, entre otros y que todo ello repercute en los resultados u objetivos de la organización, además de la satisfacción y adaptación de los individuos que laboran. De la misma forma, Leal y Cortés (2019), señalaron que el clima organizacional tiene que ver mucho con la actuación del líder, ya que influye en sí mismo y los demás específicamente en la salud, motivación y desempeño de los empleados.

Vedavathi (2017), señaló que el clima organizacional se fundamenta en la manera como dicha organización evidencia el trato con sus integrantes. Del mismo modo, Alfaro (2019), citado por Macias (2021), señaló que el clima organizacional implica conocer la relación de las personas en un centro de trabajo, además conocer su estructura que evidencia de que forma o modo se trabaja. Por su parte Cabrera (2018), citado por Pariona et al., (2021), enfatizó que el clima organizacional representa la conducta de los empleados que son influenciados por ese clima, y que fomenta su identidad y compromiso para con la organización. De la misma forma, Barría et al., (2021), indicó que el clima organizacional es un

constructo en los contextos de las organizaciones, dado que otorga el reconocimiento de las conductas personales y grupales.

De esta manera, Martínez (2008), citado por Rivera et al., (2016), señaló que el clima organizacional relaciona el deber y compromiso del gerente en busca de mejorar el desempeño de toda la organización mediante una verdadera gestión. Según Álvarez (1992), citado por Cardona y Zambrano (2014) señaló que el clima en una organización comprende la percepción de los trabajadores, sobre las características que perciben de la organización (valores, normas, actitudes y sentimientos). Ante esta afirmación, las instituciones educativas valoran el clima organizacional, dado que fortalece sus objetivos, repercutiendo en el desempeño laboral de todo el personal. (Hincapié et al., 2019). Las escuelas necesitan establecer un clima organizacional que repercuta en su calidad, donde la comunidad educativa participe de forma activa del trabajo en la escuela (Figueroa et al., 2018). Para Barrios et al., (2020), el clima organizacional de una institución educativa, incluye las normas, valores, ideas y objetivos compartidos entre quienes la conforman.

Por ello se considera tres dimensiones para el clima organizacional: (a) La relación Profesor- Alumnos. Para García et al., (2014), señalaron que esta relación dependerá mucho del profesor, quien debe generar un ambiente apropiado, para que el estudiante sienta confianza en participar sin temor a ser criticado o burlado, de la misma forma el docente debe descubrir y valorar la potencialidad de cada uno de sus estudiantes. Por otro lado, Escobar (2015), señaló que la relación profesor –alumnos implica una comunicación y cooperación activa entre el profesor y sus estudiantes, ya que sin estos dos componentes se convierte en una relación trivial, que no generaría aprendizajes a largo plazo es decir significativos.(b) La relación Profesor-Compañeros, según Rodríguez y Fernández (2015), señalaron que la relación profesor- compañeros se ve deficiente cuando aparece un factor determinante, las dificultades en la comunicación, además de la falta de responsabilidad en acciones conjuntas y la ausencia en el cumplimiento de las normas de la institución. (c) La Relación Profesor-Superiores, Lozano (2013), citado por Rodríguez y Fernández (2015), señalaron que la relación profesores-superiores, será positiva cuando la motivación y liderazgo respectivamente sea significativa, además de un alto grado de compromiso.

En cuanto al desempeño docente, Encalada et al., (2019), señaló que el modelo pedagógico constructivista toma en cuenta la realidad sociocultural donde la persona se desarrolla, la interacción de la enseñanza y el aprendizaje contribuirá al conocimiento y lo que se proponga lograr, basándose en un proceso en busca del progreso cultural de su localidad, región o país. Por ello actualmente el docente es orientador, que trabaja con las necesidades e intereses del alumno, promueve su desarrollo integral a partir de situaciones auténticas que busquen soluciones y de esta manera lograr alcanzar sus competencias.

Por otra parte, Ministerio de Educación (2016), lo definió como actuaciones que pueden ser observadas, revelando la competencia de la persona. Asimismo, Álvarez (2019), señaló que el desempeño docente permite conocer el nivel de sus competencias del docente a la hora de desarrollar su práctica pedagógica, que involucra el dominio de su área, además de incidir en la calidad educativa y su comunidad. Por otro lado, Robalino (2007), citado por Estrada y Mamani (2020), indicó que el desempeño docente debe movilizar las capacidades profesionales del docente que influyan en la formación integral del estudiante, además que sea parte activa de la gestión educativa y que puede ser partícipe de las políticas educativas.

Para Blazar y Kraft (2017), año tras año se evidencia esfuerzos por mejorar la calidad laboral del docente, específicamente sus habilidades que promuevan el logro académico de sus alumnos. De esta manera, Perrenoud (1998), citado por Cerón et al., (2020), definió al desempeño docente como el “actuar eficazmente”, que comprende un contexto en la que pone en práctica sus desempeños pedagógicos. Del mismo modo, Martínez et al., (2016), manifestaron que el desempeño docente es un factor que se asocia de manera directa a la calidad de la educación.

En cuanto a sus dimensiones podemos mencionar las siguientes: (a) La preparación para el aprendizaje de los estudiantes, según Gálvez y Milla (2018), indicaron que implica el dominio del profesor para planificar la enseñanza y el diagnóstico del estudiante. (b) La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, según Ministerio de Educación (2016), señaló que la enseñanza implica un ambiente óptimo para el aprendizaje, el manejo pertinente del docente durante este proceso (contenidos, motivación, diversas estrategias, recursos didácticos), teniendo en cuenta un enfoque inclusivo y diverso, que además identifique aspectos

de enseñanza que se debe mejorar. (c) La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, que según Ministerio de Educación (2016), indicó que comprende la cooperación del docente en la gestión de la institución o redes educativas que implemente en una comunidad de aprendizaje incluyendo a las familias, además, de estar siempre inmerso en los cambios del Proyecto Educativo Institucional que conlleva a la mejora, de acuerdo a la valoración y resultados de los aprendizajes. (d) La profesionalidad y de la identidad docente, según Ministerio de Educación (2016), indicó que abarca la formación y desarrollo constante del docente para fortalecer su práctica pedagógica, asimismo, la reflexión sobre esta. También ser parte de las políticas educativas en diversos ámbitos, con el compromiso de mejorar los resultados desfavorables en el ámbito educativo.

### **III.METODOLOGÍA**

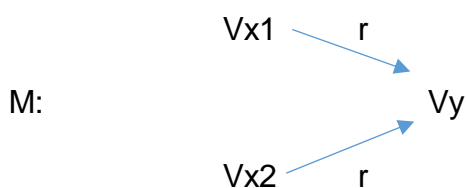
#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Se orientó al enfoque cuantitativo, debido a que la información obtenida necesito el uso de cantidades numéricas al igual que su procesamiento. Para Hernández et al., (2014), indicaron que dicho enfoque establece comportamientos en la búsqueda de probar teorías utilizando los resultados para contrastar hipótesis. El tipo utilizado para esta investigación fue básica o fundamental debido a la necesidad de un contexto teórico que lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos. Asimismo, Best (1970) citado por Tamayo (2004), señaló que este tipo busca desarrollar teorías de acuerdo a los descubrimientos o hallazgos encontrados, después de procesar la información obtenida de un muestreo específico, basándose de un marco o contexto teórico.

El nivel usado fue el descriptivo correlacional causal, descriptivo porque de acuerdo a los resultados se pretende conocer las características de las variables. Para Hernández et al., (2014), el nivel descriptivo, describe las características, propiedades y rasgos trascendentales de un determinado grupo o población. Por otro lado, los diseños correlacionales causales, puede limitarse al grado de relación entre variables, es decir sin causalidad o evidenciar relaciones causales, teniendo en cuenta los planteamientos e hipótesis causales.

La investigación utilizó el método hipotético deductivo, porque permitió comprobar las hipótesis planteadas como objetivo de la investigación. Palella y Martins (2012), indicaron que una metodología deductiva va de lo general a lo particular, descomponiendo el todo en sus partes caracterizado por su análisis. Asimismo, utilizó el diseño no experimental, es decir para no generar efecto en la variable dependiente no se manipula la variable independiente, además es transeccional o transversal. Según Hernández et al., (2010), señalaron que dicho diseño necesita de un análisis con información real es decir sin manipulación de ninguna variable, enfatizando la observación. Es transeccional o transversal debido a que la información se recolecta una sola y en un tiempo único. Por otro lado, se utilizó positivismo como paradigma de la investigación. Para Palella y Martins (2012), el paradigma positivista, hace referencia a los instrumentos válidos y confiables, quien al recoger la información y pasar por un proceso se pueda obtener conclusiones claras y precisas.

Esquema del diseño:



Dónde:

M: Muestra 90 docentes de la Red 06, UGEL 04.

Variables independientes: estrés laboral (Vx1) y clima organizacional (Vx2)

Variable dependiente: desempeño laboral (Vy)

r: Es el efecto o relación causal.

### 3.2. Variables y operacionalización

Respecto a la definición conceptual “estrés laboral” Leka et al., (2004), lo definieron como la respuesta ante las presiones y exigencias que desbordan sus competencias, es decir es deficiente sus capacidades para afrontar la demanda laboral asignada. Para la definición conceptual “clima organizacional” Rodríguez y Fernández (2015), señalaron que es la interacción que se da entre los sujetos en un determinado contexto laboral que lleva a establecer las relaciones interpersonales que son percibidas por cada uno de ellos. Para la definición conceptual “desempeño docente” el Ministerio de Educación (2016), indicó como la forma de actuar del docente puede ser observada, descrita y evaluada para poder determinar su competencia.

En cuanto a su definición operacional de las tres variables podemos señalar que para medirlas se diseñaron instrumentos tipo cuestionario de escalamiento tipo Likert, el estrés laboral tuvo por 5 dimensiones, 5 indicadores y 24 ítems, estas dimensiones fueron: (a)Ansiedad. (b)Depresión. (c)Creencias adaptativas. (d)Presiones. (e)Desmotivación. El clima organizacional tuvo 3 dimensiones, 8 indicadores y 22 ítems, estas dimensiones fueron: (a)Relación profesor alumnos. (b)Relación Profesor compañeros. (c)Relación Profesor superiores. Por último, el variable desempeño docente tuvo 4 dimensiones, 9 indicadores y 22 ítems, estas dimensiones fueron:(a) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. (b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. (c)Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. (d)Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

La RED 06 de la UGEL 04, cuenta con una población de 90 docentes de la Educación Básica Regular, la muestra y la población será la misma por la poca cantidad de docentes respecto a otras redes. Selltiz (1980), citado por Hernández et al., (2010), señalo que una población es el conjunto de elementos que guarda características comunes y específicas para su estudio.

Tabla 1

*Población de docentes*

Red/ UGEL	Institución educativa	Nivel	Cantidad de docentes
06 / 04	I.E.2076 Abraham Lincoln	Primaria	16
	I.E. 2076 Abraham Lincoln	Secundaria	19
	I.E.5165 Republica de Suecia	Primaria	15
	I.E.5165 Republica de Suecia	Secundaria	19
	I.E.I. 587 Los Ángeles de la Guarda	Inicial	6
	I.E.I. 331 Divino Niño Jesús	Inicial	15
	Total		90

*Nota:* Red (2021)



Criterios para seleccionar la población:

- Los docentes que formaron parte de la población pertenecieron al nivel inicial primaria y secundaria, sin importar la escala magisterial ni la condición es decir nombrados o contratados.
- Los docentes que no forman parte de la población son de la forma de Educación básica especial y Técnico productivo.

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

Al respecto Hernández et al., (2010), indicaron que el instrumento de medición es el medio para el recoger y registrar la información que se necesita sobre las variables de estudio. Las tablas representan las fichas técnicas.

Tabla 2

*Ficha técnica de la variable estrés laboral.*

Técnica: encuesta.

Denominación del instrumento: cuestionario: Escala de Estrés Docente (ED-6)

Autor: Veras (2020)

Adaptado por: María Soledad Córdor Cuba. (2021)

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS	DETALLES
Objetivo:	Determinar el nivel de estrés laboral
Tiempo:	20 minutos
Lugar:	Red 06, UGEL 04, Puente Piedra
Nivel:	Inicial, primaria y secundaria
Administración:	Personal
Niveles	1.Muy bajo    2. Bajo 3.Alto        4. Muy alto
Dimensiones:	Primera: 1 - 5 ítems.    Cuarta: 15-18 ítems. Segunda: 6 – 9 ítems    Quinta: 19-24 ítems. Tercera: 10-14 ítems.
Escala:	Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo =2 De acuerdo =3 Totalmente de acuerdo =4
Descripción:	Respuestas altas= 24 x 4=96. Respuestas bajas = 24 x 1= 24 Rango = valor máximo – valor mínimo=96 – 24= 72 Rango entre número de niveles = 72/ 4= 18
Baremación:	Nivel muy bajo(a) = 78 - 96 Nivel bajo(a) = 60 - 78 Nivel alto(a) = 42 - 60 Nivel muy alto(a) = 24 - 42

*Nota:* Adaptado por la investigadora

Tabla 3

*Ficha técnica de la variable clima organizacional.*

Técnica: encuesta.

Denominación del instrumento: cuestionario de medida del clima

Autor: Rodríguez y Fernández (2015)

Adaptado por: María Soledad Córdor Cuba. (2021)

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS	DETALLES
Objetivo:	Determinar el nivel del clima organizacional
Tiempo:	20 minutos
Lugar:	Red 06, UGEL 04, Puente Piedra
Nivel:	Inicial-Primaria y Secundaria
Administración:	Personal
Niveles	1.Deficiente 2.Regular 3.Bueno 4.Eficiente
Dimensiones:	Primera: 1 - 6 ítems Segunda: 7 – 15 ítems Tercera: 16 -22 ítems
Escala:	Nunca =1 Muy pocas veces=2 Casi siempre =3 Siempre =4
Descripción:	Respuestas altas =22 x 4=88. Respuestas bajas= 22 x 1= 22 Rango = valor máximo – valor mínimo=88 – 22= 66 Rango entre número de niveles = 66/ 4= 16.50
Baremación:	Nivel eficiente = 71.5- 88 Nivel bueno = 55- 71.5 Nivel regular = 38.5-55 Nivel deficiente = 22 -38.5

*Nota:* Adaptado por la investigadora

Tabla 4

*Ficha técnica de la variable desempeño docente.*

Técnica: encuesta.

Denominación del Instrumento: cuestionario del desempeño docente

Autor: Ministerio de Educación (2016)

Adaptado por: María Soledad Córdor Cuba. (2021)

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS	DETALLES
Objetivo:	Determinar el nivel de desempeño docente
Tiempo:	20 minutos
Lugar:	Red 06, UGEL 04, Puente Piedra
Nivel:	Inicial-Primaria y Secundaria
Administración:	Personal
Niveles	1.Deficiente 2.Regular 3.Bueno 4.Eficiente
Dimensiones:	Primera: 1 - 5 ítems Segunda: 6 – 14 ítems Tercera: 15 – 18 ítems Cuarta: 19 – 22 ítems
Escala:	Nunca =1 Muy pocas veces =2 Casi siempre =3 Siempre =4
Descripción:	Respuestas altas= 22 x 4=88 Respuestas bajas= 22 x 1= 22 Rango = valor máximo – valor mínimo=88 – 22= 66 Rango entre número de niveles = 66/ 4= 16.50
Baremación:	Nivel eficiente = 71.5- 88 Nivel bueno = 55- 71.5 Nivel regular = 38.5-55 Nivel deficiente = 22 -38.5

*Nota:* Adaptado por la investigadora

Se usó el Alfa de Cronbach para las confiabilidades de los instrumentos, Palella y Martins (2012), indicaron que al ser confiable el instrumento, descarta el error aleatorio y medirá con precisión porque asegura su repetibilidad. Los resultados fueron de alta confiabilidad descartando alguna reformulación, los coeficientes obtenidos fueron, para el estrés laboral 0,887, clima organizacional 0,928 y desempeño laboral 0,920. En cuanto a la validación de los instrumentos se utilizó la validación de contenido considerando su relevancia, pertinencia y claridad. Los jurados expertos que validaron los instrumentos fueron: Dr. Ulises Córdova García (Metodólogo), Dr. Héctor Santa María Relaiza (Metodólogo) y Dra. Galia Susana Lescano López (Psicóloga Educativa).

### **3.5. Procedimientos.**

Para recolectar información se adaptó tres cuestionarios para las tres variables, siendo validados por expertos, así como su confiabilidad, para luego solicitar por medio de una carta de presentación emitida por la universidad a los directores de las instituciones educativas, el permiso para la aplicación de los 3 cuestionarios a una muestra de 90 docentes, quienes fueron concientizados para el llenado de los cuestionarios que fueron elaborados utilizando el formulario de Google Forms que fueron enviados por WhatsApp a cada docente de cada institución educativa, por medio del programa estadístico SPSS Versión 25.0., se procesaron los datos y se obtuvieron los resultados para elaborar conclusiones.

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

La estadística descriptiva permitió conocer los niveles de cada variable, los resultados obtenidos fueron tabulados en tablas de frecuencia porcentual, del mismo modo para la prueba inferencial se utilizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov que permitió aplicar la prueba estadística paramétrica de regresión lineal múltiple, para contrastar la hipótesis general y específicas.

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente estudio se realizó cumpliendo con las orientaciones y protocolos para su desarrollo, el contenido evidencia los derechos de autor, teniendo en cuenta las citas y referencias, bajo las normas APA. Para el recojo de información y datos se tuvo en cuenta el anonimato y la veracidad de la información.

#### IV. RESULTADOS

Tabla 5

*Frecuencia porcentual del estrés laboral y sus dimensiones*

Niveles	Estrés laboral	Ansiedad	Depresión	Creencias desadaptati vas	Presiones	Desmotivación
	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Muy bajo(a)	12,2	16,7	54,4	1,1	31,1	20,0
Bajo(a)	80,0	60,0	42,2	55,6	60,0	75,6
Alto(a)	7,8	23,3	3,3	37,8	8,9	4,4
Muy alto(a)	0,0	0,0	0,0	5,6	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

De la tabla 5 se evidencia que, de los 90 docentes, manifestaron respecto al estrés laboral el 12,2% en un nivel muy bajo, 80,0% un nivel bajo, 7,8% un nivel alto. Por lo que se aprecia que existe una tendencia predominante en el nivel bajo de estrés laboral. Con respecto a las dimensiones se aprecia una tendencia predominante de 60,0% en el nivel bajo para la ansiedad, 54,4% en el nivel muy bajo para la depresión, 55,6% en el nivel bajo para las creencias adaptativas, 60,0 % en el nivel bajo para las presiones y 75,6% en el nivel bajo para la desmotivación.

Tabla 6

*Frecuencia porcentual del clima organizacional y sus dimensiones*

Niveles	Clima organizacional	Relación profesor alumnos	Relación profesor compañeros	Relación profesor superiores
	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Deficiente	00,0	00,0	00,0	0,0
Regular	3,3	4,4	7,8	11,1
Bueno	33,3	62,2	37,8	20,0
Eficiente	63,3	33,3	54,4	68,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

De la tabla 6 se evidencia que, de los 90 docentes, manifestaron respecto al clima organizacional un 3,3% en el nivel regular, 33,3% en el nivel bueno y 63,3% en el nivel eficiente. Por lo que se aprecia que existe una tendencia predominante en el nivel eficiente para el clima organizacional. Con respecto a las dimensiones se aprecia una tendencia predominante de 62,2% en el nivel bueno para la relación profesor alumnos, 54,4% en el nivel eficiente para la relación profesor compañeros y 68,9% en el nivel eficiente para la relación profesor superiores.

Tabla 7

*Frecuencia porcentual del desempeño docente y sus dimensiones*

Niveles	Desempeño docente	Preparación para los aprendizajes de los estudiantes	Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Deficiente	00,0	00,0	00,0	00,0	00,0
Regular	00,0	00,0	00,0	3,3	2,2
Bueno	24,4	23,3	14,4	38,9	44,4
Eficiente	75,6	76,7	85,6	57,8	53,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

De la tabla 7 se evidencia que, de los 90 docentes, manifestaron respecto al desempeño docente un 24,4% en el nivel bueno y 75,6% en el nivel eficiente. Por lo que se aprecia que existe una tendencia predominante en el nivel eficiente para el desempeño docente. Con respecto a las dimensiones se aprecia una tendencia predominante de 76,7% en el nivel eficiente para la preparación para los aprendizajes, 85,6% en el nivel eficiente para la enseñanza para los aprendizajes, 57,8% en el nivel eficiente para la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y 53,3% en el nivel eficiente para el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.



### Prueba de Normalidad de las variables

Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov de bondad de ajuste para una muestra mayor a 50, que permitió medir el nivel de concordancia que hay entre la distribución de un conjunto de datos.

Tabla 8

*Resultados de la prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño docente	,092	90	,056	,979	90	,164
Estrés laboral	,104	90	,018	,976	90	,089
Clima organizacional	,140	90	,000	,903	90	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 8, se evidencia una distribución normal, para la variable dependiente, debido al p valor ( $p < 0,05$ ), por ello se utilizó una prueba estadística paramétrica.

### Prueba de la hipótesis general

Ho: No existe incidencia significativa de estrés laboral y clima organizacional en el desempeño docente

Ha: Existe incidencia significativa de estrés laboral y clima organizacional en el desempeño docente

Tabla 9

*Resultados de la hipótesis general*

<b>Resumen del modelo</b>				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,529 <sup>a</sup>	,280	,263	5,07681

a. Predictores: (Constante), Clima Organizacional, Estrés\_laboral

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	871,485	2	435,743	16,906	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	2242,337	87	25,774		
	Total	3113,822	89			

a. Variable dependiente: Desempeño\_docente

b. Predictores: (Constante), Clima\_Organizacional, Estrés\_laboral

<b>Coefficientes<sup>a</sup></b>						
Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	39,875	6,278		6,351	,000
	Estrés_laboral	,352	,079	,422	4,464	,000
	Clima_Organizaciona	,154	,065	,223	2,361	,020

a. Variable dependiente: Desempeño\_docente

Los resultados de la prueba de regresión múltiple fueron  $R = 0,529$  y el  $R^2 = 0,280$  por lo que existe correlación lineal de las variables predictores, con la variable dependiente desempeño docente,  $R^2$  explica que sólo el 28% del desempeño docente (y) son explicadas por las variables independientes, quedando 72 % sin explicación además el valor de Sig en la tabla de ANOVA es 0,000 es menor que 0,05. Por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula.

**Prueba de la hipótesis específica 1**

Ho: No existe incidencia significativa de estrés laboral y clima organizacional en la preparación para los aprendizajes de los estudiantes.

Ha: Existe incidencia significativa de estrés laboral y clima organizacional en la preparación para los aprendizajes de los estudiantes.

Tabla 10

*Resultado de la hipótesis específica 1*

<b>Resumen del modelo</b>				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,384 <sup>a</sup>	,148	,128	1,60730

a. Predictores: (Constante), Clima\_Organizacional, Estrés\_laboral

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	38,898	2	19,449	7,528	,001 <sup>b</sup>
	Residuo	224,757	87	2,583		
	Total	263,656	89			

a. Variable dependiente: Preparación\_para\_el\_aprendizaje\_de\_los\_estudiantes

b. Predictores: (Constante), Clima\_Organizacional, Estrés\_laboral

<b>Coeficientes<sup>a</sup></b>						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	10,227	1,988		5,146	,000
	Estrés_laboral	,072	,025	,298	2,896	,005
	Clima_Organizacional	,035	,021	,174	1,690	,095

a. Variable dependiente: Preparación\_para\_el\_aprendizaje\_de\_los\_estudiantes

Regla de decisión: Siendo los valores de  $R = ,384$  y el  $R^2 = 0,148$  se puede afirmar que hay correlación positiva de las variables predictoras con la dimensión preparación para los aprendizajes de los estudiantes de la variable dependiente,  $R^2$  explica que sólo el 14,8% de la dimensión del desempeño docente (y) son explicadas por las variables independientes, además, el valor del Sig. es 0,001 en la tabla del ANOVA es menor que 0,05. Por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula.

**Prueba de la Hipótesis específica 2**

Ho: No existe incidencia significativa de estrés laboral y clima organizacional en la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes

Ha: Existe incidencia significativa de estrés laboral y clima organizacional en la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes.

Tabla 11

*Resultado de la hipótesis específica 2*

**Resumen del modelo**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,455 <sup>a</sup>	,207	,189	2,39248

a. Predictores: (Constante), Clima\_Organizacional, Estrés\_laboral

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	130,238	2	65,119	11,377	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	497,984	87	5,724		
	Total	628,222	89			

a. Variable dependiente: Enseñanza\_para\_el\_aprendizaje\_de\_los\_estudiantes

b. Predictores: (Constante), Clima\_Organizacional, Estrés\_laboral

**Coefficientes<sup>a</sup>**

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	18,743	2,959		6,335	,000
	Estrés_laboral	,147	,037	,392	3,948	,000
	Clima_Organizacional	,046	,031	,148	1,493	,139

a. Variable dependiente: Enseñanza\_para\_el\_aprendizaje\_de\_los\_estudiantes

Regla de decisión: Siendo los valores de  $R = ,455$  y el  $R^2 = 0,207$  se puede afirmar que hay correlación positiva de las variables predictoras con la dimensión enseñanza del aprendizaje de la variable dependiente,  $R^2$  explica que sólo el 20,7% de la dimensión del desempeño docente (y) son explicadas por las variables independientes, además el valor del Sig. es 0,000 en la tabla del ANOVA es menor que 0,05. Por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula.

**Prueba de la Hipótesis específica 3**

Ho: No existe incidencia significativa de estrés laboral y clima organizacional en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Ha: Existe incidencia significativa de estrés laboral y clima organizacional en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Tabla 12

*Resultado de la hipótesis específica 3*

**Resumen del modelo**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,446 <sup>a</sup>	,199	,180	1,49687

a. Predictores: (Constante), Clima\_Organizacional, Estrés\_laboral

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	48,355	2	24,178	10,791	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	194,934	87	2,241		
	Total	243,289	89			

a. Variable dependiente: Participación\_en\_la\_gestión\_de\_la\_escuela

b. Predictores: (Constante), Clima\_Organizacional, Estrés\_laboral

**Coefficientes<sup>a</sup>**

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error			
1	(Constante)	4,343	1,851		2,346	,021
	Estrés_laboral	,073	,023	,313	3,135	,002
	Clima_Organizacional	,047	,019	,243	2,439	,017

a. Variable dependiente: Participación\_en\_la\_gestión\_de\_la\_escuela

Regla de decisión: Siendo los valores de  $R = ,446$  y el  $R^2 = 0,199$  se puede afirmar que hay correlación positiva de las variables predictoras con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable dependiente,  $R^2$  explica que sólo el 19,9% del de la dimensión del desempeño docente (y) son explicadas por las variables independientes, además el valor del Sig. es 0,000 en la tabla del ANOVA es menor que 0,05. Por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula.

**Prueba de la Hipótesis específica 4**

Ho: No existe incidencia significativa de estrés laboral y clima organizacional en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Ha: Existe incidencia significativa de estrés laboral y clima organizacional en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Tabla 13

*Resultado de la hipótesis específica 4*

<b>Resumen del modelo</b>				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,349 <sup>a</sup>	,122	,102	1,44892

a. Predictores: (Constante), Clima\_Organizacional, Estrés\_laboral

#### **ANOVA<sup>a</sup>**

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	25,412	2	12,706	6,052	,003 <sup>b</sup>
	Residuo	182,644	87	2,099		
	Total	208,056	89			

a. Variable dependiente: Desarrollo\_de\_la\_profesionalidad\_y\_la\_identidad\_docente

b. Predictores: (Constante), Clima\_Organizacional, Estrés\_laboral

#### **Coefficientes<sup>a</sup>**

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	6,561	1,792		3,662	,000
	Estrés_laboral	,060	,023	,279	2,669	,009
	Clima_Organizacional	,026	,019	,148	1,415	,161

a. Variable dependiente: Desarrollo\_de\_la\_profesionalidad\_y\_la\_identidad\_docente

Regla de decisión: Siendo los valores de  $R = ,349$  y el  $R^2 = 0,122$  se puede afirmar que hay correlación positiva de las variables predictoras con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable dependiente,  $R^2$  explica que sólo el 12,2% de la dimensión del desempeño docente (y) son explicadas por las variables independientes, además el valor del Sig. es 0,003 en la tabla del ANOVA es menor que 0,05. Por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

La obtención de resultados descriptivos e inferenciales dieron respuesta al objetivo del estudio para determinar la incidencia del estrés laboral y el clima organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 06, UGEL 04, que permitió realizar la discusión tomando en cuenta los antecedentes nacionales e internacionales y las teorías consideradas en el marco teórico.

Los resultados descriptivos obtenidos de los 90 docentes, respecto al estrés laboral evidencian un 12,2% en un nivel muy bajo, 80,0% un nivel bajo y 7,8% un nivel alto. Por lo que se aprecia que existe una tendencia predominante en el nivel bajo para esta variable. Con respecto a sus dimensiones se aprecia una tendencia predominante de 60,0% en el nivel bajo para la ansiedad, 54,4% en el nivel muy bajo para la depresión, 55,6% en el nivel bajo para las creencias adaptativas, 60,0% en el nivel bajo para las presiones y 75,6% en el nivel bajo para la desmotivación. El estrés laboral está definido por Leka et al., (2004), quienes señalaron al estrés laboral como la respuesta ante las presiones y exigencias que desbordan sus competencias, es decir es deficiente sus capacidades para afrontar la demanda laboral asignada. Esto hace mención a la demanda laboral de los docentes que se ven presionados para entregar mucha documentación que acredita su trabajo en el aula y más aún en estos tiempos de pandemia. Por otro lado, el modelo Karasek (1979), evidencia la correspondencia de las demandas laborales y el control del trabajador, estas son cuatro combinaciones: (a) Si evidencia baja demanda y bajo control el trabajo es pasivo. (b) Si evidencia alta demanda y alto control el trabajo será activo. (c) Si evidencia baja demanda y mucho control el trabajo es de baja tensión. (d) Y, por último, alta demanda y poco control el trabajo es con alta tensión, en la que origina el estrés. Esto explica la relación de la demanda y el control que puede darse en el docente, al afrontar las demandas laborales que se le exige y al no poder cumplirlas porque no tiene el control y la preparación para afrontarlas, da origen al estrés laboral docente. Posteriormente Johnson y Hall (1988), citado por Fernández y Calderón (2017), proponen la tridimensionalidad del Modelo Demanda- Control, integrando el concepto de apoyo, recibiendo la denominación de Modelo Demandas – Control – Apoyo (MDCA). Los autores consideran que el apoyo es una variable que disminuye la experiencia del estrés laboral. Más tarde

Johnson JV, Hall BM (1994), citado por Carrillo et al., (2018), señalaron que el apoyo relaciona al clima social que se percibe en el trabajo por parte de sus compañeros y superiores, considerando los componentes de apoyo emocional y soporte instrumental. Lo mencionado puede entender al apoyo que recibe el docente de sus colegas y de la parte directiva, ya que cuando exista dificultades para afrontar las demandas que se le exija puede apoyarse en estos, pero más en la parte directiva quienes son los que deben de brindar la retroalimentación al docente para poder cumplir con un desempeño eficiente, por ello la importancia de un liderazgo directivo.

Por otro lado, los resultados descriptivos de los 90 docentes, respecto al clima organizacional evidencian un 3,3% en el nivel regular, 33,3% en el nivel bueno y 63,3% en el nivel eficiente. Por lo que se aprecia que existe una tendencia predominante en el nivel eficiente para el clima organizacional. Con respecto a las dimensiones se aprecia una tendencia predominante de 62,2% en el nivel bueno para la relación profesor alumnos, 54,4% en el nivel eficiente para la relación profesor compañeros y 68,9% en el nivel eficiente para la relación profesor superiores. Para la definición conceptual del clima organizacional, Rodríguez y Fernández (2015); Macías, (2021), señalaron que es la interacción que se da entre los sujetos en un determinado contexto laboral que lleva a establecer las relaciones interpersonales que son percibidas por cada uno de ellos. Esta definición puede ser llevada al contexto educativo, en donde el docente interactúa con la comunidad educativa, es decir, estudiantes, colegas docentes y la plana directiva. En cuanto a las teorías, Bernal et al., (2014), señalaron que el modelo de Litwin y Stringer (1968), propone que las conductas de los empleados que se manifiesta es debido a ciertos factores dados por la parte jerárquica en cuanto a su liderazgo, toma de decisiones y estructura organizacional, entre otros y que todo ello repercute en los resultados u objetivos de la organización, además de la satisfacción y adaptación de los individuos que laboran. De la misma forma, Leal y Cortés (2019), señalaron que el clima organizacional tiene que ver mucho con la actuación del líder, ya que influye en sí mismo y los demás específicamente en la salud, motivación y desempeño de los empleados. Cabe mencionar que el clima organizacional en un contexto educativo básico, depende también de la parte jerárquica es decir del Director, Subdirector quienes deben ejercer un liderazgo que promueva buenas



relaciones interpersonales, ya que forma parte de la motivación y desempeño de sus docentes. Por ello se tuvo en cuenta tres relaciones del docente, la relación del docente y sus estudiantes; la relación del docente y sus colegas y la relación del docente con el Director, Subdirector. Estas dimensiones consideradas para el clima organizacional son sustentadas por García et al., (2014), en la relación profesor alumnos, quienes señalaron que esta relación dependerá mucho del profesor, quien debe generar un ambiente apropiado, para que el estudiante sienta confianza en participar sin temor a ser criticado o burlado, de la misma forma el docente debe descubrir y valorar la potencialidad de cada uno de sus estudiantes. Por otro lado, Escobar (2015), señaló que la relación profesor –alumnos implica una comunicación y cooperación activa entre el profesor y sus estudiantes, ya que sin estos dos componentes se convierte en una relación trivial, que no generaría aprendizajes a largo plazo es decir significativos. Sin duda esta relación responsabiliza al docente, pues incluye un buen clima y por ende una buena convivencia, donde tendrá que conocer estrategias que promueven la buena relación. En cuanto a la relación Profesor-Compañeros, según Rodríguez y Fernández (2015), señalaron esta relación se ve deficiente cuando aparece un factor determinante, las dificultades en la comunicación, además de la falta de responsabilidad en acciones conjuntas y la ausencia en cumplir las normas. Por otro lado, esta relación tiene mucho que ver con la buena comunicación que se maneje dentro de este grupo de docentes, la identidad y el compromiso serán claves para una buena relación entre ellos. En cuanto a la Relación Profesor-Superiores, está sustentado por Lozano (2013), citado por Rodríguez y Fernández (2015), quien señaló que esta relación será positiva cuando el liderazgo del superior y la motivación del docente sean significativos, además de un alto grado de compromiso. Por ello es necesario el liderazgo para promover eficientemente las buenas relaciones entre estudiantes docentes y directivos.

Por otro lado, resultados de forma descriptiva de la variable dependiente a los 90 docentes, evidencia un 24,4% en el nivel bueno y 75,6% en el nivel eficiente. Por lo que se aprecia que existe una tendencia predominante en el nivel eficiente para el desempeño docente. Con respecto a las dimensiones se aprecia una tendencia predominante de 76,7% en el nivel eficiente para la preparación para los aprendizajes, 85,6% en el nivel eficiente para la enseñanza para los aprendizajes,

57,8% en el nivel eficiente para la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y 53,3% en el nivel eficiente para el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Lo sustenta el Ministerio de Educación (2016), quien lo definió al desempeño como actuaciones que pueden ser observadas, revelando la competencia de la persona. Asimismo, Álvarez (2019), lo definió como el conocimiento del nivel de sus competencias docentes a la hora de desarrollar su práctica pedagógica Cabe resaltar que estos autores priorizan las competencias que todo docente debe tener y que a partir de ello se medirá su desempeño. Asimismo, Robalino (2007), citado por Estrada y Mamani (2020); Perrenoud (1998), citado por Cerón et al., (2020), manifestaron la importancia en la formación de los estudiantes, con docentes que actúen de forma eficaz en el proceso educativo. Del mismo modo, Martínez et al., (2016), manifestaron que el desempeño docente es un factor que se asocia de manera directa a la calidad de la educación. Lo manifestado por Martínez es injusto, ya que no se le puede atribuir al docente con la responsabilidad para alcanzar una calidad educativa, sabemos que existen muchos factores que deben contribuir para alcanzar ese objetivo. La primera dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes está sustentada por Gálvez y Milla (2018), quienes indicaron la implicancia del dominio del profesor para planificar la enseñanza y el diagnóstico del estudiante. En cuanto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, según Ministerio de Educación (2016), indicó que abarca el proceso de enseñanza propiamente dicho, en donde exista un ambiente óptimo para el aprendizaje, el manejo pertinente del docente durante este proceso (contenidos, motivación, diversas estrategias, recursos didácticos), teniendo en cuenta un enfoque inclusivo y diverso. Por otro lado, la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, fue sustentada por el Ministerio de Educación (2016), quien señaló que abarca la cooperación del docente en la gestión de la institución o redes educativas que implemente en una comunidad de aprendizaje incluyendo a las familias, además, de estar siempre inmerso en los cambios que conlleva a la mejora, de acuerdo a la valoración y resultados de los aprendizajes. Por último, la dimensión desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente, sustentada por el Ministerio de Educación (2016), quien indicó comprender la formación y desarrollo constante del docente para fortalecer su práctica pedagógica, asimismo, la reflexión sobre esta y

el compromiso de mejorar los resultados desfavorables en el ámbito educativo. Cabe señalar la importancia del docente en estos tiempos, donde debe afrontar los cambios de la sociedad y estar dispuesto para asumir retos que la sociedad le exige, por ello es importante considerar también los conocimientos tecnológicos que debe incluirse para su desempeño, debido a la pandemia se ha podido notar esta deficiencia de la mayoría de docentes al no saber utilizar las herramientas tecnológicas para la comunicación virtual con sus estudiantes. Para Huamán et al., (2021), las competencias digitales deben ser incluidas en el desempeño del docente para manejar los recursos y herramientas tecnológicas de manera permanente, después de haber experimentado la pandemia Covid-19 es de vital importancia promover dichas competencias.

Por otro lado, los resultados inferenciales permitieron contrastar la hipótesis general y específicas, la metodología aplicada para este estudio de nivel correlacional causal, logro determinar la prueba estadística paramétrica de Regresión Lineal múltiple utilizando la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Los resultados de la prueba de regresión múltiple fueron  $R = 0,529$  y el  $R^2 = 0,280$  por lo que hay correlación lineal de las variables predictores con la variable dependiente desempeño docente,  $R^2$  explica que sólo el 28% del desempeño docente (y) son explicadas por las variables independientes, además el valor de Sig en la tabla de ANOVA es 0,000 es menor que 0,05. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna. Este resultado es sustentado por Ochoa (2018), que determinó la relación del estrés laboral y desempeño docente del colegio Juana Cervantes de Bolognesi, el método que utilizó fue el no experimental, nivel básico, tipo descriptivo-correlativo, el test y observación como técnicas y la guía de test y rubrica de observación como instrumentos, además trabajo con una población de 60 docentes. Para contrastar sus hipótesis utilizo la correlación de Pearson obteniendo 0,761; una correlación fuerte, además su p valor fue de 0,00, por lo que correlación es significativa. Concluyó que se evidencia una correlación directa y significativa entre sus variables de estudio. Asimismo, León et al. (2018), quienes determinaron el impacto del clima organizacional en el desempeño, utilizaron el método de Regresión Múltiple, obteniendo como resultado,  $R^2 = 0.8711$ , es decir existe una correlación significativa, además el desempeño docente es explicado en 87,11% por el clima organizacional, existiendo dependencia. Los porcentajes de

León et al. (2018), son 59,11% más en comparación de los resultados obtenidos del presente estudio, esto puede deberse a la cantidad de docentes para el estudio, León utilizó a 25 docentes, mientras que este estudio trabajó con 90 docentes.

Respecto a la hipótesis específica 1, los resultados de  $R = ,384$  y el  $R^2 = 0,148$  evidencian una correlación positiva de las variables predictoras con la dimensión preparación para los aprendizajes de los estudiantes,  $R^2$  explica que sólo el 14,8% de la dimensión del desempeño docente (y) son explicadas por las variables independientes, además, el valor del Sig. es 0,001 en la tabla del ANOVA es menor que 0,05. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna. Este resultado es sustentado por Figueroa (2019), quien determinó la relación del síndrome de burnout y desempeño de los docentes para lo cual utilizó un enfoque cuantitativo, los cuestionarios fueron aplicados a una población de 70 docentes. Se evidenció una correlación de Pearson de 0.532 demostrando una moderada asociación de las variables. Asimismo, Sancho (2021), quien determinó la relación del clima organizacional y desempeño docente, tuvo una investigación con un enfoque cuantitativo, aplicó cuestionarios para cada variable a una muestra de 30 docentes, los resultados de la rho de Spearman fueron ( $\rho = 0,485$ ; nivel  $p = 0,000$ ), evidenciando una relación directa, moderada y significativa entre las variables realizado en una institución educativa de Lima. Se evidencia que los resultados del presente estudio son débiles respecto a los resultados de Figueroa (2019) y Sancho (2021), ya que sus niveles de correlación son moderados.

Con referencia a la hipótesis 2, los valores obtenidos fueron para  $R = ,455$  y el  $R^2 = 0,207$  evidenciando una correlación positiva de las variables predictoras con la dimensión enseñanza del aprendizaje,  $R^2$  explica que sólo el 20,7% de la dimensión del desempeño docente (y) son explicadas por las variables independientes, además el valor del Sig. es 0,000 en la tabla del ANOVA es menor que 0,05. Por tal motivo, se acepta la hipótesis alterna. Este resultado contradice a Acosta et al., (2019), quienes analizaron la relación del estrés ocupacional y desempeño de los docentes, de enfoque cuantitativo. Se utilizó la encuesta de estrés y los datos de las evaluaciones del desempeño docente, periodo 2016-2, para una muestra de 47 profesores de una universidad del Departamento del Cesar. Asimismo, se usaron los estadísticos Tau de Kendal,  $\chi^2$  y Rho de Spearman como prueba no paramétrica de asociación entre variables de intervalo. Se concluyó que no existe asociación significativa entre las variables de la

investigación. Esta diferencia de resultados puede deberse al contexto de una institución básica y otra universitaria, la diferencia de la muestra de docentes es de 2 a 1 aproximadamente y los instrumentos utilizados por un lado el cuestionario y por otro los registros pudieron haber alterado los resultados. Por otro lado, Gutiérrez et al., (2021), establecieron la relación que existe entre el clima laboral y desempeño docente en su investigación de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, cuyo método de investigación es cuantitativo, con una población de 100 profesores de un colegio de Trujillo, usaron como instrumento una Escala de Clima Laboral CL-SPC y una Ficha de Evaluación del MINEDU, utilizó la prueba coeficiente de correlación Tau de Kendall y una significancia al 1%. De esta manera concluyeron que, existe relación altamente significativa entre las variables. Comparando con los resultados del estudio se puede notar que coinciden ya que la correlación respecto a esta dimensión tiene un nivel moderado y significativa.

Con referencia a la hipótesis 3, los valores obtenidos para  $R = ,446$  y el  $R^2 = 0,199$  evidencian una correlación positiva de las variables predictoras con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable dependiente,  $R^2$  explica que sólo el 19,9% de la dimensión del desempeño docente (y) son explicadas por las variables independientes, además el valor del Sig. es 0,000 en la tabla del ANOVA es menor que 0,05. Por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula. Este resultado es sustentado por Almeida (2019), quien determinó la relación del clima organizacional y desempeño docente cuyo estudio de investigación fue de tipo descriptivo correlacional, cuya muestra comprendió a 45 profesores que desarrollaron cuestionarios para cada variable. Los resultados evidenciaron ( $Rho = 0,848$ ). Por ello se determinó que hay una relación directa y positiva entre las variables de una institución general básica de Guayaquil. De la misma manera Niebles et al., (2019), quienes analizaron el clima organizacional y el desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla, de alcance descriptivo – correlacional, aplicaron un cuestionario para cada variable a una muestra de 107 profesores universitarios, utilizaron el coeficiente estadístico de Pearson, obteniendo una correlación de 0,95, concluyendo que el clima organizacional incide en el desempeño del docente universitario. En comparación con el estudio de investigación realizado de nivel de correlación moderado para esta dimensión, presentan una correlación fuerte y significativa en los trabajos de Almeida (2019) y Niebles et al., (2019), estos resultados pueden deberse al grupo

con el que se trabajó, mientras Almeida utilizó una sola institución educativa, Niebles selecciono algunas universidades privadas.

Con referencia a la hipótesis 4, los valores obtenidos para  $R = ,349$  y el  $R^2 = 0,122$  evidencian que hay correlación positiva de las variables predictoras con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente,  $R^2$  explica que sólo el 12,2% de la dimensión del desempeño docente (y) son explicadas por las variables independientes, además el valor del Sig. es 0,003 en la tabla del ANOVA es menor que 0,05. Por tal motivo, se acepta la hipótesis alterna. Este resultado es sustentado por Enciso y Mamani (2020), quienes determinaron la relación del clima institucional y desempeño docente, por lo cual aplicaron cuestionarios a una muestra de 143 docente, obteniendo como resultado una relación moderada entre ambas variables ( $r = .414$ ,  $p = .000$ ). De esta manera concluyó que existe relación directa de las variables, dado que un óptimo clima institucional se asocia significativamente al desempeño docente que se practica en las instituciones. Por otro lado, Gamarra (2018) en su tesis doctoral logro determinar la relación del estrés laboral y desempeño docente del nivel primario del distrito de Mollepata –Anta. Con un diseño descriptivo, correlacional transversal aplico dos cuestionarios a una muestra de 42 profesores. Sus resultados arrojaron para Chi cuadrado experimental encontrado = 17.897 y el p-valor es = 0.000, es menor que el valor de  $\alpha = 0.05$ , por lo que se concluyó que, a mayores niveles de estrés, menor es el nivel de desempeño docente. En comparación con los resultados del estudio que presenta un nivel de correlación débil, Enciso y Mamani (2020), presentan una correlación moderada mínima, mientras que Gamarra una correlación débil, estos resultados coinciden, y pueden deberse a que los tres estudios de investigación trabajaron con un grupo de instituciones educativas.

## **VI CONCLUSIONES**

Primera: Se determinó que existe incidencia significativa de estrés laboral y clima organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021.

Segunda: Se determinó que existe incidencia significativa de estrés laboral y clima organizacional con la dimensión preparación para los aprendizajes de los estudiantes de la variable dependiente.

Tercera: Se determinó que existe incidencia significativa de estrés laboral y clima organizacional con la dimensión enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes de la variable dependiente.

Cuarta: Se determinó que existe incidencia significativa de estrés laboral y clima organizacional con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable dependiente.

Quinta: Se determinó que existe incidencia significativa de estrés laboral y clima organizacional con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable dependiente.

## **VII. RECOMENDACIONES**

De acuerdo a los resultados obtenidos y las conclusiones se recomienda:

Primera: A los directores gestionar al Ministerio de Educación conjuntamente con la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, la implementación de programas de soporte emocional y clima organizacional permanente dirigido a los directores quienes responden a su gestión escolar, que les permita identificar y tomar acciones sobre el estrés del docente y promover una convivencia positiva en la institución para un buen desempeño docente.

Segunda: A los directores coordinar con la Unidad de Gestión Educativa Local, para capacitar por medio de cursos o talleres a los docentes, sobre el estrés laboral y clima organizacional que contribuya a su desempeño docente, evaluándolos permanentemente.

Tercera: A los directores, en conjunto con los docentes de arte y educación física promover eventos culturales y deportivos que permite contrarrestar el estrés laboral y mejorar el clima organizacional con toda la comunidad educativa para que contribuya en el desempeño del docente.

Cuarta: A los directores en conjunto con la comisión de docentes de calidad educativa fomentar eventos de intercambio de experiencias como paseos o viajes, que ayude a contrarrestar el estrés laboral y mejorar el clima organizacional con toda la comunidad educativa para que contribuya en el desempeño docente.

Quinta: A los docentes participar en los cursos virtuales de Perú Educa que ofrecen soporte emocional y preparación docente para promover una buena práctica pedagógica.

Sexta: A los investigadores que se orientan al estudio del estrés laboral, clima organizacional y desempeño docente, se debe tomar en cuenta que los instrumentos utilizados hayan sido aplicados en el contexto educativo ya que los resultados serán más coherentes y precisos con lo que se desea conocer.



## VIII. PROPUESTA

### **IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA PARA PREVENIR EL ESTRÉS LABORAL Y MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL QUE CONTRIBUYA AL DESEMPEÑO DOCENTE.**

**Justificación:** La participación de las evaluaciones PISA, se vieron suspendidas debido a la pandemia Covid- 19, los resultados de PISA 2018, no fueron muy alentadores para el Perú, ya que nos ubicamos en el puesto 64 de 79 países. Si bien es cierto existen muchos factores que deben contribuir a buenos resultados, también está el desempeño del docente como factor importante. Actualmente el docente tiene un gran reto en la sociedad debido al avance de la tecnología se va modificando el proceso educativo, además la excesiva carga laboral puede desencadenarse en estrés. Los resultados evidencian que el 64, 4% de los docentes de Lima Metropolitana manifiestan al estrés como primera enfermedad más frecuente (MINEDU, 2020). Por otra parte, las malas relaciones que pueda darse en su institución educativa afecta el buen clima organizacional, entre estudiantes, docentes y directivos. Según, Rodríguez y Fernández (2015), señalaron que actualmente muchas investigaciones a nivel internacional concluyen que en el contexto educativo el clima organizacional es primordial y conlleva al éxito, promoviendo un buen desempeño laboral. (p.74). Se concluye que el estrés como el clima organizacional inciden directamente al desempeño docente, por ello se propone implementar un programa para prevenir el estrés y mejorar el clima organizacional que contribuya al desempeño docente.

**Objetivo general:** Implementar un programa de capacitación para la prevenir el estrés laboral y mejorar el clima organizacional en la población directiva y docente de las instituciones educativas y contribuir con un buen desempeño docente.

#### **Objetivos específicos**

1. Consolidar conocimientos teóricos y prácticos de la problemática del estrés laboral, clima organizacional y desempeño docente de las instituciones educativas

2. Preparar a los docentes y directivos en el uso de herramientas para la prevención del estrés laboral y clima organizacional como elementos de contribución en el desempeño docente.

**Actividades propuestas:**

La organización de las actividades propuestas, estará conformada por ocho sesiones, desarrollándose en un tiempo de dos meses, las sesiones consideradas serán ejecutadas una vez por semana con una duración de 1 hora 30 minutos que se desarrollan en el periodo de dos meses, cada sesión una vez por semana con un tiempo de 90 minutos, que se darán en el siguiente orden:

**Primera sesión:**

Conociendo el origen del estrés laboral y sus repercusiones.

**Segunda sesión:**

Conociendo las ventajas del clima organizacional y sus repercusiones.

**Tercera sesión:**

Preparándonos en técnicas de relajación a nivel individual y grupal.

**Cuarta sesión:**

Preparándonos en estrategias y relaciones interpersonales a nivel grupal.

**Quinta sesión:**

Preparándonos para autorregular mis emociones.

**Sexta sesión:**

Evaluamos las relaciones entre los alumnos docentes y directivos.

**Séptima sesión:**

Aplicamos estrategias de afrontamiento en situaciones de casos de estrés laboral.

**Octava sesión:**

Establecemos un cronograma de actividades o festividades individual y grupal que conlleven al buen clima organizacional entre los estudiantes, docentes y directivos.

## REFERENCIAS

- Acosta, R. Jiménez, R. Pulido, G. y Redondo, M. (2019). *Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar*. Revista Encuentros, Universidad Autónoma del Caribe. Vol. 17-01 de enero-junio. Colombia. <http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>
- Almeida, G. (2019). *Clima organizacional y el desempeño docente en la educación general básica*. REEA. 2 (5). pp. 85-95. Centro Latinoamericano de Estudios en Epistemología Pedagógica. URL disponible en: <https://www.eumed.net/rev/reea/enero-20/educacion-basica.html>
- Álvarez, A. (2019). *Evaluación del desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas*. Revista EDUSER. 7(1). pp.32-40. <http://dx.doi.org/10.18050/eduser.v7i1.2423>.
- Barría, J., Postigo, Álvaro., Pérez, R., Cuesta, M., y García, E. (2021). *Assessing organizational climate: Psychometric properties of the ecals scale*. Anales de Psicología / Annals of Psychology, 37(1), 168–177. <https://doi.org/10.6018/analesps.417571>
- Barrios, Y. y Alcalá, M., Carrillo, M. & Vargas, L. (2020). *Organizational climate of the community participation processes of an Educational Institution*. Case Study. Utopía y Praxis Latinoamericana, 25(11),138-163. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27964922010>
- Bernal, I., Pedraza, N. & Sánchez, M. (2014). *The organizational climate and its relationship to the quality of public health services: Design of a theoretical model*. Estudios Gerenciales, 31(134), pp.8-19. Colombia. <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>
- Berra, R., Muñoz, M., Vega, V., Silva, R., y Gómez, E. (2014). *Emociones, estrés y afrontamiento en adolescentes desde el modelo de Lazarus y Folkman*. Revista Intercontinental de Psicología y Educación, 16(1), 37–57. <https://www.redalyc.org/pdf/802/80230114003.pdf>
- Blazar, D., & Kraft, M. (2017). *Teacher and Teaching Effects on Students' Attitudes and Behaviors*. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 39(1), 146 170. <https://doi.org/10.3102/0162373716670260>

- Cardona, E. y Zambrano, C. (2014). *Review of organizational climate assessment tools. Estudios Gerenciales*. 30(131), pp.184–189. Colombia.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.007>
- Cardozo, L. (2016). *El estrés en el profesorado. Edu Sup Rev Cien CEPIES* 2016, 1(1), pp. 69-94. Disponible en:  
[http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?script=sci\\_pdf&pid=S2518-82832016000100007&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S2518-82832016000100007&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Cardozo, A. (2017). *La presencia de estrés en el profesorado según sexo y contexto laboral. Revista de Investigación Psicológica*, (18), 43-57.  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322017000200005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322017000200005&lng=es&tlng=es)
- Cerón, C., Cossio, M., Pezoa, P., & Gómez, R. (2020). *Design and validation of a questionnaire to evaluate teaching performance associated with training practices. Revista Complutense De Educación*, 31(4), 463-472.  
<https://doi.org/10.5209/rced.65512>
- Carrillo, C., Ríos, M., Escudero, L & Martínez, R. (2018). *Factors of work-related stress in hospital nursing bureau according to the demand-control-support model. Global Nursing*. 17(2), 304–324.  
<https://doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>
- Consejo Nacional de Educación (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. Lima, Perú: CECOSAMI.  
<https://www.cne.gob.pe/uploads/propuestapreliminar-fsm.pdf>
- Cuenca, R. (2020). *La evaluación docente en el Perú. Instituto de estudios peruanos*. Documento de Trabajo N.º 271  
<https://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/1176>.
- Díez, V. (2016). *Factores de riesgo psicosociales, estrés y sus consecuencias individuales y organizacionales: modelo demanda-control de karasek (1979)*. (Tesis Doctoral). Universidad nacional de educación a distancia, España.  
<http://e-spacio.uned.es/fez/view/tesisuned:Psicologia-Vdiez>
- Escobar, M. (2015). *Influencia de la interacción alumno-docente en el proceso enseñanza-aprendizaje*. PAAKAT: Revista de Tecnología y Sociedad. 5 (8).

pp. 1-8. Disponible en:

<http://www.udgvirtual.udg.mx/paakat/index.php/paakat/article/view/230/346>

Estrada, E., & Mamani, H. (2020). *Organizational commitment and teaching performance in Basic Education Institutions*. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>

Encalada, R., Mina, M., Méndez, J., & Méndez, E. (2019). *Aprendizaje basado en problemas aplicado en la cátedra de los modelos pedagógicos*. *Sathiti: sembrador*, 14(2), 186-199. <https://doi.org/10.32645/13906925.897>

Enciso, C. y Mamani, B. (2020). *Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno*. *ÑAWPARISUN Revista de Investigación Científica*, 2(2), 69-74. Perú. <http://unaj.edu.pe/revista/index.php/vpin/article/view/94>

Félix, V., García, H., y Mercado, I. (2018). *El estrés en el entorno laboral. Revisión genérica desde la teoría*. *Cultura Científica Y Tecnológica*, (64). pp 31-42. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>

Fernández, J. & Calderón, G. (2017). *Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú*. *Revista Médica Herediana*, 28(4), 281-282. Recuperado de: <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.20453/rmh.v28i4.3233>

Figuroa, F. (2019). *El síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San Alfonso de Santa Clara* (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle de Lima, Perú. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4203?show=full>

Figuroa, E., Ornelas, M., González, M. y Leyva, G. (2018). *El clima organizacional en una institución de educación superior privada*. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo* (noviembre 2018). En línea: <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/11/clima-organizacional-educacion.html>

Gálvez, E. & Milla, R. (2018). *Teaching Performance Evaluation: Preparation for*

- Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance.* Propósitos y Representaciones, 6(2), 407-429. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Gamarra (2018). *El estrés laboral y sus consecuencias en el desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata-Anta.* (Tesis de Doctorado). Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38294>
- Genéz, F. (2019). *Percepción del estrés laboral en docentes de la facultad de humanidades y educación en una institución privada de educación superior en Sincelejo –Sucre.* Revista de Filosofía 'Oδός. VIII (10), pp.57-66. <http://revistaodos.org/hodos/index.php/journal/article/view/17/17>
- García, S. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual.* Cuadernos de Administración, (42), 43-61. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- García, E., García, A. y Reyes, A. (2014). *Relación maestro alumno y sus implicaciones en el aprendizaje.* Ra Ximhai, 10 (5), 279-290. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46132134019>
- González, L. y Ayensa, V. (2008). *Un método para anticiparse al estrés laboral: el modelo de Siegrist (I).* Gestión Práctica de Riesgos Laborales, nº 46, pág. 52-59. España. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2910365>
- Gutiérrez, C., Medina, R., y Ulloa, C. (2021). *Clima laboral y desempeño docente del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de Trujillo.* Revista Sciéndo 24(1): 55-59. <https://doi.org/10.17268/sciencdo.2021.006>
- Gutiérrez, P., Morán, S. y Sanz, I. (2005). *El estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación.* RELIEVE: v. 11, n. 1, p. 47-61. [http://www.uv.es/RELIEVE/v11n1/RELIEVEv11n1\\_3.htm](http://www.uv.es/RELIEVE/v11n1/RELIEVEv11n1_3.htm)
- Hernández, R., Fernández, C., y Batista, M. (2010). *Metodología de la investigación.* (5ta ed.). México. D.F: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación.* (6ªed.). México: Mc Graw-Hill.

- Hincapié, N., Orellana, E., y Orellana, C. (2019). *Clima organizacional en las instituciones educativas de Santa Marta, Colombia*. *Revista Oratores*, 9(9), 34-57. <https://doi.org/10.37594/oratores.n9.282>
- Leka, S., Griffiths, A., y Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Francia. Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>
- León, L., Noriega, E. y Murillo, M. (2018). *Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente*. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 15-32. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2071-081X2018000200003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200003&lng=es&tlng=es).
- Macías, K., Vanga, M. (2021). *Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional*. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Martínez, G., Guevara, A & Valles, M. (2016). *El desempeño docente y la calidad educativa*. *Ra Xinhai*, 12(6), 123-134. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Méndez, M. (2019). *Estudios sobre la desmotivación del alumnado en el aprendizaje formal de lenguas extranjeras: estado de la cuestión*. *Études romanes de Brno*, 40(1): 99-122. <https://doi.org/10.5817/ERB2019%E2%80%937>
- Ministerio de Educación (2016). *Marco de Buen Desempeño del Docente*. Perú: editorial Navarrete.
- Ministerio de Educación (2020). *Encuesta Nacional Remota a Docentes de Instituciones Educativa Públicas (ENDO - REMOTA), 2020*. Disponible en: <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/encuesta-nacional-a-docentes-endo.php>
- Ministerio de Salud (2021). Disponible en: <https://www.minsa.gob.pe/newsletter/2021/edicion-72/nota4/index.html>
- Montero, M., Rivera, P. & Araque, R. (2013). *The job demands-control-support model and perceived risk of illness or accident. An application to Andalusia (Spain)*. *Revista Internacional De Sociología*, 71(3), 643–668.

<https://doi.org/10.3989/ris.2012.07.26>

Monterrosa, A., Dávila, R., Mejía, A., Contreras, J., Mercado, M. & Flores, C. (2020) *Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos*. MedUNAB; 23(2): 195-213.

<https://doi.org/10.29375/01237047.3890>

Niebles, N., Hoyos, B. y De-La-Ossa, G. (2019). *Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla*. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 14(2), 283-294. Colombia. Recuperado de: <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>

OCDE (2019). *Resultados 2018. Panorama de rendimiento en lectura, matemáticas y ciencias*. Recuperado de: [https://www.oecd.org/pisa/PISA-results\\_SPANISH.png](https://www.oecd.org/pisa/PISA-results_SPANISH.png)

Obando, R., Arévalo, J., Aliaga, R. & Obando, M. (2020). *Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19*. *Índex de Enfermería*, 29(4), 225-229. Recuperado en 11 de diciembre de 2021, de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S113212962020000300008&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113212962020000300008&lng=es&tlng=es).

OREALC/UNESCO (2013). Análisis del clima escolar. Disponible en:

<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/analisis-del-clima-escolar.pdf>

Organización Mundial de la Salud (2019). *72.ª Asamblea Mundial de la Salud*. Disponible en: <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>

Osorio, J. y Cárdenas, N. (2017). *Estrés laboral: estudio de revisión*. *Revista Diversitas - Perspectivas en Psicología*, 13(1),81-90. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67952833006>

Ochoa, C. (2018). *El estrés laboral y el desempeño docente de la institución educativa Juana cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017*. (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6075>

Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo*. Un reto colectivo. Ginebra, Suiza: Safeday.



- [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)
- Palella S. y Martins P. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa*. Caracas. (3ra edición): Fedupel.
- <https://metodologiaecs.files.wordpress.com/2015/09/metodologc3ada-de-la-investigacic3b3n-cuantitativa-3ra-ed-2012-santa-palella-stracuzzi-feliberto-martins-pestana.pdf>
- Pariona, R., Rivero, Z., González, R. y Hinojosa, R. (2021). *Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana*. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(93), 308-317.
- <https://doi.org/10.52080/rvg93.21>
- PISA (2018). Disponible en:
- <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2019/12/Resultados-PISA-2018-Per%C3%BA.pdf>
- Platán, J. (2019). *¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?* *Revista Científica Salud Uninorte*, 35(1), 156-184.
- <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81762945010>
- Ramírez, J. (2019). *El estrés laboral desde una perspectiva relacional. Un modelo interpretativo*. *Revista Colombiana De Antropología*, 55(2), 117-147.
- <https://doi.org/10.22380/2539472X.802>
- Rivera, C., Cegarra, O., Vergara, H., & Matos, M. (2016). *Clima Organizacional en el Contexto Educativo*. *Revista Scientific*, 1(2), 316–339.
- <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.2.18.316-339>
- Rodríguez, M. y Fernández, D. (2015). *Diseño y validación de un instrumento de medida del clima en centros de educación secundaria*. *Educación XX1*, 18(1), 71-98. España. <https://doi.org/10.5944/educxx1.18.1.12312>
- Leal, S. y Cortés, D. (2019). *Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional*. *Encuentros*, 17(1). pp.145-161.
- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6860603>
- Rottenbacher, J. (2018). *Una mirada a la salud mental desde la opinión de los peruanos*. *Instituto de opinión pública*. Nro. 150. 1-25. Perú. Disponible en: [http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/112469/IO\\_P\\_1117\\_01\\_R1.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/112469/IO_P_1117_01_R1.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

- Sancho, M. (2021). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 7088 "Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi", Villa María del Triunfo, Lima 2020*. *IGOBERNANZA*, 4(14), 78-115. <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.116>
- Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017). *The organizational climate and its correlation with the quality of service in a higher education institution*. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 582-609. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. (4ta. Ed.). México: Limusa noriega.
- Vedavathi, B. (2017). *A study on secondary school organizational climate and work values of secondary school heads*. *IOS journal of research & method in education*. 7 (2), pp 25-29. DOI: 10.9790/7388-0702022529.
- Veras, I. (2020). *Estrés y estrategias de afrontamiento en docentes*. *Revista De Investigación Y Evaluación Educativa*, 7(1), 26-35. <https://doi.org/10.47554/revie2020.7.17>
- Zúñiga E. (2019). *Labor Stress and Its Influence in the Performance of Workers*. *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(44), 115–120. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>

**ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables.

Tabla 1

### *Matriz de operacionalización de la variable x: Estrés laboral.*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Leka, Griffiths y Cox (2004), señalaron que el estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.	Para medir la variable independiente estrés laboral, se diseñó un instrumento tipo cuestionario de escalamiento Likert, constituida por cinco dimensiones, 5 indicadores y 24 ítems. Estas dimensiones son: Ansiedad, Depresión, Creencias adaptativas, Presiones y Desmotivación.	Ansiedad	Manifestaciones psicofisiológicas	1,2,3,4,5	Ordinal	Muy bajo <16,25- 20> Bajo <12,5-16,25> Alto <8,75-12,5> Muy alto<5-8,75>
		Depresión	Trastorno mental	6,7,8,9	Likert.	Muy bajo <13- 16> Bajo < 10-13> Alto <7-10> Muy alto <4-7>
		Creencias des adaptativas	Valor al trabajo docente.	10,11,12,13,14	acuerdo	Muy bajo <16,25 -20> Bajo <12,5- 16,25> Alto < 8,75-12,5> Muy bajo< 5- 8,75>
		Presiones	Responsabilidades Laborales	15,16,17,18	De acuerdo	Muy alto <13-16> Alto <10-13> Bajo <7-10> Muy bajo <4-7>
		Desmotivación	Desigualdad de condición	19,20,21,22,23,24	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

*Nota: Adaptación de la investigación científica (2021)*

Tabla 2

*Matriz de operacionalización de la variable y: Clima organizacional.*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Rodríguez y Fernández (2015), señalaron que es la interacción que se da entre los sujetos en un determinado contexto laboral que lleva a establecer las relaciones interpersonales que son percibidas por cada uno de ellos.	Para medir la variable independiente clima organizacional, se diseñó un instrumento tipo cuestionario de escalamiento tipo Likert, constituida por tres dimensiones, ocho indicadores y 22 ítems. Estas dimensiones son: Relación profesor alumnos, Relación Profesor compañeros y Relación Profesor superiores.	Relación profesor alumnos	Comportamiento de Alumnos	1,2	Ordinal	Eficiente <19,5- 24>
			Interacción profesor Alumnos	3,4	Escalamiento	Bueno <15-19,5>
			Motivación de alumnos	5,6	Likert.	Regular <10,5-15> Deficiente <6-10,5>
		Relación Profesor compañeros	Trabajo en equipos	9,10,11	Siempre	Eficiente <29,25- 36>
			Conflicto entre compañeros	8,14,15	Casi siempre	Bueno <22,5-29,25>
		Relación Profesor superiores	Interacción entre compañeros	7,12,13	Muy pocas veces	Regular <15,75-22,5> Deficiente <9-15,75>
			Liderazgo	16,17,19,20	Nunca	Eficiente <22,75- 28>
			Valoración de los superiores	18,21,22		Bueno <17,5-22,75> Regular <12,25-17,5> Deficiente <7-12,25>

*Nota: Adaptación de la investigación científica (2021)*

Tabla 3

Matriz de operacionalización de la variable z: Desempeño docente.

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Ministerio de Educación (2016), quien definió como las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia.	Para la variable desempeño se diseñó un instrumento tipo cuestionario de escalamiento tipo Likert, constituida por cuatro dimensiones, nueve indicadores y 22 ítems. Estas dimensiones son: (a) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. (b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. (c) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. (d) Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.	Preparación para el aprendizaje	Conoce y comprende	1,2	Ordinal  Escalamiento Likert.	Eficiente <16,25- 20> Bueno <12,5-16,25> Regular <8,75-12,5> Deficiente <5-8,75>
			Planifica la enseñanza	3,4,5		
		Enseñanza para el aprendizaje	Crea un clima propicio	6 - 7	Casi siempre	Eficiente <29,25-36> Bueno <22,5-29,25> Regular <15,75-22,5> Deficiente <9-15,75>
			Conduce el proceso	8,9,10		
		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Evalúa permanentemente.	11,12,13,14	Muy pocas veces	Eficiente <13 - 16> Bueno <10 - 13> Regular <7 - 10> Deficiente <4 - 7>
			Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente	16,18		
		Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente	Participa activamente	15,17	Nunca	Eficiente <13 - 16> Bueno <10 - 13> Regular <7 - 10> Deficiente <4 - 7>
			Establece relaciones	19,20,22		
		Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica	21	Nunca	Eficiente <13 - 16> Bueno <10 - 13> Regular <7 - 10> Deficiente <4 - 7>
			Ejerce éticamente.	21		

Nota: Adaptación de la investigación científica (2021)

## Anexo 2: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: “Estrés Laboral, Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021”							
Autora: María Soledad Condor Cuba.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b> ¿De qué manera el estrés laboral y clima organizacional inciden en el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021?</p> <p><b>Problema específico 1</b> ¿De qué manera el estrés laboral y clima organizacional inciden en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021?</p> <p><b>Problema específico 2</b> ¿De qué manera el estrés laboral y clima organizacional inciden en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la incidencia del estrés laboral y el clima organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021.</p> <p><b>Objetivo específico 1</b> Determinar la incidencia del estrés laboral y el clima organizacional en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b> Determinar la incidencia del estrés laboral y el clima organizacional en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe incidencia significativa de estrés laboral y clima organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021.</p> <p><b>Hipótesis específica 1</b> Existe incidencia significativa de estrés laboral y clima organizacional en la preparación para los aprendizajes de los estudiantes en las instituciones educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021.</p> <p><b>Hipótesis específica 2</b> Existe incidencia significativa de estrés laboral y clima</p>	Variable 1: Estrés laboral.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Ansiedad	Manifestaciones psicofisiológicas	1,2,3,4,5	Ordinal Escalamiento Likert.	Muy bajo <16,25- 20> Bajo <12,5-16,25> Alto <8,75-12,5> Muy alto <5-8,75>
			Depresión	Trastorno mental	6,7,8,9	Totalmente de acuerdo  De acuerdo  En desacuerdo	Muy bajo <13- 16> Bajo < 10-13> Alto <7-10> Muy alto <4-7>
			Creencias desadaptativas	Valor al trabajo docente.	10,11,12,13,14	Totalmente en desacuerdo	Muy bajo <16,25 -20> Bajo <12,5- 16,25> Alto < 8,75-12,5> Muy alto < 5- 8,75>
			Presiones	Responsabilidades Laborales	15,16,17,18		Muy bajo <13-16> Bajo <10-13> Alto <7-10> Muy alto <4-7>
Desmotivación	Desigualdad de condición	19,20,21,22,23,24		Muy bajo < 19,5-24> Bajo <15- 19,5> Alto <10,5-15> Muy alto < 6- 10,5>			

<p>instituciones educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021?</p> <p><b>Problema específico 3</b> ¿De qué manera el estrés laboral y clima organizacional inciden en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021?</p> <p><b>Problema específico 4</b> ¿De qué manera el estrés laboral y clima organizacional inciden en el desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente en las instituciones educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021?</p>	<p>instituciones educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021.</p> <p><b>Objetivo específico 3</b> Determinar la incidencia del estrés laboral y el clima organizacional en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021.</p> <p><b>Objetivo específico 4</b> Determinar la incidencia del estrés laboral y el clima organizacional en el desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente en las instituciones educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021.</p>	<p>organizacional en la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes en las instituciones educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021.</p> <p><b>Hipótesis específica 3</b> Existe incidencia significativa de estrés laboral y clima organizacional en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021.</p> <p><b>Hipótesis específica 4</b> Existe incidencia significativa de estrés laboral y clima organizacional en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021.</p>					
			Variable 2: Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Relación profesor alumnos.	-Comportamiento de alumno.  -Interacción profesor alumnos.  -Motivación de alumnos.	1,2  3,4  5,6	Ordinal  Escalamiento  Likert.  Siempre  Casi siempre  Muy pocas veces	Eficiente <19,5- 24> Bueno <15-19,5> Regular <10,5-15> Deficiente <6-10,5>  Eficiente <29,25- 36> Bueno <22,5-29,25> Regular <15,75-22,5> Deficiente <9-15,75>
Relación profesor compañeros.	-Trabajo en equipos.  -Conflicto entre compañeros.  -Interacción entre compañeros.	9,10,11  8,14,15  7,12,13	Nunca	Eficiente <22,75- 28> Bueno <17,5-22,75> Regular <12,25-17,5> Deficiente <7-12,25>			
Relación profesor superiores	-Liderazgo.  -Valoración de los superiores.	16,17,19,20  18,21,22					



			Variable 3: Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	-Conoce y comprende. -Planifica la enseñanza.	1,2 3,4,5	Ordinal Escalamiento Likert.	Eficiente <16,25- 20> Bueno <12,5-16,25> Regular <8,75-12.5> Deficiente<5-8,75>
			- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	-Crea un clima propicio. -Conduce el proceso. -Evalúa permanentemente.	6 - 7 8,9,10 11,12,13 ,14	Siempre Casi siempre Muy pocas veces	Eficiente<29,25-36> Bueno <22,5-29,25> Regular<15,75-22,5> Deficiente<9-15,75>
			- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	-Participa activamente. -Establece relaciones.	16,18 15,17	Nunca	Eficiente<13 – 16> Bueno<10 – 13> Regular<7 – 10> Deficiente<4 - 7>
			- Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.	-Reflexiona su práctica. -Ejerce éticamente.	19,20,22 21		Eficiente<13 – 16> Bueno <10 – 13> Regular <7 – 10> Deficiente<4 - 7>
Metodología	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Método: hipotético Deductivo Enfoque: cuantitativo Tipo: Básica Nivel: Descriptivo correlacional causal.	Población:90  Tipo de muestreo: Muestreo no probabilístico	Variable 1: Estrés laboral Técnicas: encuesta Instrumentos: cuestionario Escala ED - 6 Autor: Gutiérrez, P., Morán, S. y Sanz, I. (2005). Adaptado por: María Soledad Córdor Cuba. (2021) Monitoreo: 20 minutos Ámbito de Aplicación: instituciones educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021. Forma de Administración: individual.		DESCRIPTIVA: Los resultados que se obtendrán por medio del instrumento de recolección de información, serán tabulados en tablas de frecuencias.  INFERENCIAL: Se realizó el análisis e interpretación de los resultados acorde con los objetivos de la investigación  PRUEBA DE NORMALIDAD: Se utilizará la prueba de Kolmogorov-Smirnov.			

<p>Diseño: No experimental, transeccional o transversal,</p>	<p>Tamaño de muestra: 90</p>	<p>Variable 2: Clima organizacional  Técnicas: encuesta  Instrumentos: cuestionario de medida del Clima  Autor: Rodríguez, M. y Fernández, D. (2015)  Adaptado por: María Soledad Cóndor Cuba. (2021)  Monitoreo: 20 minutos  Ámbito de Aplicación: instituciones educativas de la Red 06, UGEL04, Lima 2021.  Forma de Administración: individual.</p> <p>Variable 3: Desempeño docente  Técnicas: encuesta  Instrumentos: cuestionario del desempeño docente  Autor: Ministerio de Educación (2016)  Adaptado por: María Soledad Cóndor Cuba. (2021)  Monitoreo: 20 minutos  Ámbito de Aplicación: instituciones educativas de la Red 06, UGEL04, Lima 2021.  Forma de Administración: individual.</p>	<p>PRUEBA DE HIPÓTESIS: Para determinar la correlación causal de la hipótesis general y específica se hizo uso de la prueba estadística de Regresión Lineal múltiple.</p> <p>Si <math>p &lt; 0.05</math> se acepta la hipótesis alterna (<math>H_i</math>) y se rechaza la hipótesis nula (<math>H_o</math>).</p>
--	------------------------------	--	---

Anexo 3: Instrumentos

**Cuestionario Escala ED - 6 sobre el estrés del docente**

Señor(a). Docente, esta encuesta tiene un carácter anónimo, por ello le solicito que conteste con absoluta sinceridad y veracidad a las preguntas de este cuestionario, marcando con una X en el recuadro la situación que corresponda referido al estrés del docente.

Escala	Equivalencia	Valor
Totalmente de acuerdo	Cumple óptimamente con lo previsto en el indicador.	<b>1</b>
De acuerdo	Cumple satisfactoriamente con los requerimientos del indicador.	<b>2</b>
En desacuerdo	Cumple parcialmente con los requerimientos del indicador.	<b>3</b>
Totalmente en desacuerdo	No se cumple	<b>4</b>

**¡Gracias por su colaboración !**

Indicadores/ ítems		VALORACIÓN			
I. ANSIEDAD		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales				
2	Me paso el día pensando en cosas de trabajo				
3	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.				
4	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.				
5	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas de trabajo.				
II. DEPRESIÓN					
6	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.				
7	Tiendo a ser pesimista ante los problemas de trabajo				
8	Me falta energía para afrontar la labor docente.				
9	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.				
III. CREENCIAS DESADAPTATIVAS					
10	El salario del profesor es muy poco motivador				
11	Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo				
12	Incluir alumnos con necesidades especiales en mi aula es un error.				
13	Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.				

14	La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.				
<b>IV. PRESIONES</b>					
15	La cantidad de trabajo no me da tiempo realizar las adaptaciones curriculares.				
16	Al concluir la jornada de trabajo termino cansado.				
17	A medida que avanza la jornada laboral quiero que esta acabe rápido.				
18	Tengo tanto trabajo que trato de eludir responsabilidades voluntarias.				
<b>V. DESMOTIVACIÓN</b>					
19	Me siento cansado por este trabajo				
20	He perdido la motivación por la enseñanza.				
21	En igualdad de condiciones económicas cambiaría mi trabajo.				
22	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.				
23	El trabajo me resulta monótono.				
24	Los malos momentos personales de mis alumnos me afectan personalmente.				

## Cuestionario de medida del Clima

Señor(a). Docente, esta encuesta tiene un carácter anónimo, por ello le solicito que conteste con absoluta sinceridad y veracidad a las preguntas de este cuestionario, marcando con una X en el recuadro la situación que corresponda referido a las habilidades gerenciales del director.

Escala	Equivalencia	Valor
Siempre	Cumple óptimamente con lo previsto en el indicador.	<b>4</b>
Casi siempre	Cumple satisfactoriamente con los requerimientos del indicador.	<b>3</b>
Muy pocas veces	Cumple parcialmente con los requerimientos del indicador.	<b>2</b>
Nunca	No se cumple	<b>1</b>

**¡Gracias por su colaboración !**

Indicadores/ ítems		VALORACIÓN			
		Siempre	Casi siempre	Muy pocas veces	Nunca
<b>I. RELACIÓN PROFESOR – ALUMNOS</b>					
1	En mi clase se respetan las normas de convivencia.				
2	Los alumnos respetan la autoridad del docente				
3	Los alumnos tienen confianza para decirme sus inquietudes académicas.				
4	Los alumnos me confían sus temas personales.				
5	En la clase solemos tratar otros aspectos personales y de la vida diaria.				
6	En mis clases los alumnos participan activamente.				
<b>II. RELACIÓN PROFESOR – COMPAÑEROS</b>					
7	Los docentes comparten materiales y recursos con otros docentes.				
8	Los docentes son individualistas y van cada uno a lo suyo.				

9	Los docentes prestan su ayuda a un colega cuando tiene algún problema o dificultad				
10	Los docentes manifiesta optimismo, energía y entusiasmo				
11	Existe compromiso y actitud positiva por parte de los docentes a la hora de trabajar en equipo.				
12	La comunicación entre los docentes de mi institución educativa es buena.				
13	Considero que el docente actúa en su trabajo con profesionalidad.				
14	Los acuerdos tomados entre los docentes son respetados por todos los docentes.				
15	Me siento valorado por mis colegas.				

<b>III. RELACION PROFESORES – SUPERIORES</b>					
16	Existe una buena y fluida comunicación entre los docentes y el equipo directivo.				
17	El director y yo mantenemos una buena comunicación.				
18	Ante un problema profesional de algún docente, el equipo directivo responde de forma eficaz.				
19	La actuación del equipo directivo se fundamenta más en una previsión que en la improvisación.				
20	La gestión y organización de actividades laborales por parte del equipo directivo es eficaz.				
21	El equipo directivo respeta las decisiones tomadas democráticamente y acepta las sugerencias que se le hacen.				
22	El equipo directivo se preocupa por potenciar la actualización profesional de los docentes.				

## Cuestionario sobre el Desempeño docente

Señor(a). Docente, esta encuesta tiene un carácter anónimo, por ello le solicito que conteste con absoluta sinceridad y veracidad a las preguntas de este cuestionario, marcando con una X en el recuadro la situación que corresponda referido a las habilidades gerenciales del director.

Escala	Equivalencia	Valor
Siempre	Cumple óptimamente con lo previsto en el indicador.	4
Casi siempre	Cumple satisfactoriamente con los requerimientos del indicador.	3
Muy pocas veces	Cumple parcialmente con los requerimientos del indicador.	2
Nunca	No se cumple	1

¡Gracias por su colaboración !

Indicadores/ ítems		VALORACIÓN			
<b>I. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>		Siempre	Casi siempre	Muy pocas veces	Nunca
1	Demuestro conocimiento y comprensión de las características de mis estudiantes y de sus necesidades especiales.				
2	Demuestro conocimientos actualizados y dominio en el área que enseño.				
3	Diseño creativamente procesos pedagógicos que despierten el interés en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.				
4	Contextualizo el desarrollo de actividades de acuerdo a las necesidades e intereses de mis estudiantes.				
5	Desarrollo la secuencia y estructura de las experiencias de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados.				
<b>II. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>					
6	Promuevo buenas relaciones interpersonales entre mis estudiantes.				
7	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes.				

8	Promuevo una actitud reflexiva y crítica en la solución de problemas reales.				
9	Me aseguro que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la experiencia de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.				
10	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.				
11	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.				
12	Sistematizo los resultados obtenidos para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
13	Evalúo los aprendizajes de mis estudiantes en función de criterios previamente establecidos.				
14	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes y sus familias para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.				
<b>III. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>					
15	Interactuó con mis colegas para la mejora del trabajo pedagógico.				
16	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional involucrándome en equipos de trabajo.				
17	Involucro a las familias en el aprendizaje de los estudiantes.				
18	Desarrollo proyectos de Investigación e innovación pedagógica para mejorar los aprendizajes.				
<b>IV. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>					



19	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional docente.				
20	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional.				
21	Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.				
22	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos mis estudiantes.				

## Formulario Google sobre el estrés laboral


CUESTIONARIO ESCALA ED - 6

docs.google.com/forms/d/1gQb\_-buCXdmvB\_098faqAx4j6QTHa\_RRlzd6pvp1\_w/edit

Aplicaciones Gmail YouTube Maps Posasistente - Zoom cg Cuenta de Google Nueva pestaña Nueva pestaña Iniciar sesión en tu...

CUESTIONARIO ESCALA ED - 6

Preguntas Respuestas 16



### CUESTIONARIO ESCALA ED - 6

Señor(a). Docente, esta encuesta tiene un carácter anónimo, por ello le solicito que conteste con absoluta sinceridad y veracidad a las preguntas de este cuestionario, eligiendo una opción para cada ítem referido al estrés del docente.

1. Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales \*

Totalmente de acuerdo

## Formulario Google sobre el clima organizacional


CUESTIONARIO DE MEDIDA DEL CLIMA

docs.google.com/forms/d/1gktAwT1mHdRlobZN0NXLxKuWJxe1iZpsmiDy2sk-fMY/edit

Aplicaciones Gmail YouTube Maps Posasistente - Zoom cg Cuenta de Google Nueva pestaña Nueva pestaña Iniciar sesión en tu...

CUESTIONARIO DE MEDIDA DEL CLIMA

Preguntas Respuestas 15



### CUESTIONARIO DE MEDIDA DEL CLIMA

Señor(a). Docente, esta encuesta tiene un carácter anónimo, por ello le solicito que conteste con absoluta sinceridad y veracidad a las preguntas de este cuestionario, eligiendo una opción para cada ítem referido al clima organizacional.

1. En mi clase se respetan las normas de convivencia. \*

Siempre

# Formulario Google sobre el desempeño docente


CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO

docs.google.com/forms/d/1QboBT-vVPjsbzf-LU3uhrOTt-Cs-rwkHmKfDbYgJ-wl/edit

Aplicaciones Gmail YouTube Maps Posasistente - Zoom cg Cuenta de Google Nueva pestaña Nueva pestaña Iniciar sesión en tu...

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO Se guardaron todos los cambios en Drive

Preguntas Respuestas 14



## CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO

Señor(a). Docente, esta encuesta tiene un carácter anónimo, por ello le solicito que conteste con absoluta sinceridad y veracidad a las preguntas de este cuestionario, eligiendo una opción para cada ítem referido al desempeño docente.

1. Demuestro conocimiento y comprensión de las características de mis estudiantes y de sus necesidades especiales. \*

Siempre

Enviar

## Anexo 4: Validación de instrumentos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Estrés laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Ansiedad</b>								
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	X		X		X		
2	Me paso el día pensando en cosas de trabajo	X		X		X		
3	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	X		X		X		
4	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	X		X		X		
5	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas de trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Depresión.</b>								
6	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.	X		X		X		
7	Tiendo a ser pesimista ante los problemas de trabajo	X		X		X		
8	Me falta energía para afrontar la labor docente.	X		X		X		
9	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Creencias desadaptativas</b>								
10	El salario del profesor es muy poco motivador	X		X		X		
11	Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo	X		X		X		
12	Incluir alumnos con necesidades especiales en mi aula es un error.	X		X		X		
13	Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	X		X		X		
14	La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Presiones</b>								
15	La cantidad de trabajo no me da tiempo realizar las adaptaciones curriculares	X		X		X		
16	Al concluir la jornada de trabajo termino cansado	X		X		X		
17	A medida que avanza la jornada laboral quiero que esta acabe rápido.	X		X		X		
18	Tengo tanto trabajo que trato de eludir responsabilidades voluntarias	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: Desmotivación</b>								
19	Me siento cansado por este trabajo	X		X		X		
20	He perdido la motivación por la enseñanza.	X		X		X		
21	En igualdad de condiciones económicas cambiaría mi trabajo.	X		X		X		
22	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	X		X		X		
23	El trabajo me resulta monótono.	X		X		X		
24	Los malos momentos personales de mis alumnos me afectan personalmente.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Héctor Raúl Santa María Relaiza    **DNI: 09904625**

**Especialidad del validador:** **Ciencia sociales y metodología de la investigación**

**16 de setiembre del 2021**

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

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

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

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



Dr. Héctor Santa María Relaiza  
DOCENTE INVESTIGADOR

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Clima organizacional**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Relación profesor – alumnos</b>							
1	En mi clase se respetan las normas de convivencia.	X		X		X		
2	Los alumnos respetan la autoridad del docente	X		X		X		
3	Los alumnos tienen confianza para decirme sus inquietudes académicas.	X		X		X		
4	Los alumnos me confían sus temas personales.	X		X		X		
5	En la clase solemos tratar otros aspectos personales y de la vida diaria.	X		X		X		
6	En mis clases los alumnos participan activamente	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Relación profesor – compañeros</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los docentes comparten materiales y recursos con otros docentes.	X		X		X		
8	Los docentes son individualistas y van cada uno a lo suyo.	X		X		X		
9	Los docentes prestan su ayuda a un colega cuando tiene algún problema o dificultad	X		X		X		
10	Los docentes manifiesta optimismo, energía y entusiasmo	X		X		X		
11	Existe compromiso y actitud positiva por parte de los docentes a la hora de trabajar en equipo.	X		X		X		
12	La comunicación entre los docentes de mi institución educativa es buena.	X		X		X		
13	Considero que el docente actúa en su trabajo con profesionalidad.	X		X		X		
14	Los acuerdos tomados entre los docentes son respetados por todos los docentes.	X		X		X		
15	Me siento valorado por mis colegas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Relación profesores – superiores</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Existe una buena y fluida comunicación entre los docentes y el equipo directivo.	X		X		X		
17	El director y yo mantenemos una buena comunicación.	X		X		X		
18	Ante un problema profesional de algún docente, el equipo directivo responde de forma eficaz.	X		X		X		
19	La actuación del equipo directivo se fundamenta más en una previsión que en la improvisación.	X		X		X		



20	La gestión y organización de actividades laborales por parte del equipo directivo es eficaz.	X		X		X		
21	El equipo directivo respeta las decisiones tomadas democráticamente y acepta las sugerencias que se le hacen.	X		X		X		
22	El equipo directivo se preocupa por potenciar la actualización profesional de los docentes.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Héctor Raúl Santa María Relaiza        **DNI: 09904625**

**Especialidad del validador:** Ciencia sociales y metodología de la investigación

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

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

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

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

**16 de setiembre del 2021**



Dr. Héctor Raúl Santa María Relaiza  
DOCENTE INVESTIGADOR

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Desempeño laboral.**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
1	Demuestro conocimiento y comprensión de las características de mis estudiantes y de sus necesidades especiales.	X		X		X		
2	Demuestro conocimientos actualizados y dominio en el área que enseño.	X		X		X		
3	Diseño creativamente procesos pedagógicos que despierten el interés en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	X		X		X		
4	Contextualizo el desarrollo de actividades de acuerdo a las necesidades e intereses de mis estudiantes.	X		X		X		
5	Desarrollo la secuencia y estructura de las experiencias de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Promuevo buenas relaciones interpersonales entre mis estudiantes.	X		X		X		
7	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes.	X		X		X		
8	Promuevo una actitud reflexiva y crítica en la solución de problemas reales.	X		X		X		
9	Me aseguro que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la experiencia de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X		
10	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.	X		X		X		
11	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.	X		X		X		
12	Sistematizo los resultados obtenidos para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		
13	Evalúo los aprendizajes de mis estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	X		X		X		
14	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes y sus familias para generar compromisos	X		X		X		



	sobre los logros de aprendizaje.						
	<b>DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No
15	Interactúo con mis colegas para la mejora del trabajo pedagógico.	X		X		X	
16	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional involucrándome en equipos de trabajo.	X		X		X	
17	Involucro a las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
18	Desarrollo proyectos de Investigación e innovación pedagógica para mejorar los aprendizajes	X		X		X	
	<b>DIMENSION 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	Si	No	Si	No	Si	No
19	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional docente	X		X		X	
20	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional.	X		X		X	
21	Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional docente	X		X		X	
22	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos mis estudiantes.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Héctor Raúl Santa María Relaiza        **DNI: 09904625**

**Especialidad del validador:** Ciencia sociales y metodología de la investigación

**16 de setiembre del 2021**

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

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

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

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



Dr. Héctor Raúl Santa María Relaiza  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Estrés laboral**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Ansiedad</b>							
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	X		X		X		
2	Me paso el día pensando en cosas de trabajo	X		X		X		
3	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	X		X		X		
4	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	X		X		X		
5	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas de trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Depresión.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.	X		X		X		
7	Tiendo a ser pesimista ante los problemas de trabajo	X		X		X		
8	Me falta energía para afrontar la labor docente.	X		X		X		
9	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Creencias desadaptativas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El salario del profesor es muy poco motivador	X		X		X		
11	Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo	X		X		X		
12	Incluir alumnos con necesidades especiales en mi aula es un error.	X		X		X		
13	Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	X		X		X		
14	La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Presiones</b>							
15	La cantidad de trabajo no me da tiempo realizar las adaptaciones curriculares	X		X		X		
16	Al concluir la jornada de trabajo termino cansado	X		X		X		
17	A medida que avanza la jornada laboral quiero que esta acabe rápido.	X		X		X		
18	Tengo tanto trabajo que trato de eludir responsabilidades voluntarias	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: Desmotivación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Me siento cansado por este trabajo	X		X		X		
20	He perdido la motivación por la enseñanza.	X		X		X		
21	En igualdad de condiciones económicas cambiaría mi trabajo.	X		X		X		
22	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	X		X		X		
23	El trabajo me resulta monótono.	X		X		X		
24	Los malos momentos personales de mis alumnos me afectan personalmente.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Córdova García Ulises    **DNI: 06658910**

**Especialidad del validador:** Metodología de la Investigación

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

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

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

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

**16 de setiembre del 2021**



UNIVERSIDAD CUENCA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
Dr. Ulises Córdova García  
BOBATE DE INVESTIGACIÓN

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Clima organizacional**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Relación profesor – alumnos</b>							
1	En mi clase se respetan las normas de convivencia.	X		X		X		
2	Los alumnos respetan la autoridad del docente	X		X		X		
3	Los alumnos tienen confianza para decirme sus inquietudes académicas.	X		X		X		
4	Los alumnos me confían sus temas personales.	X		X		X		
5	En la clase solemos tratar otros aspectos personales y de la vida diaria.	X		X		X		
6	En mis clases los alumnos participan activamente	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Relación profesor – compañeros</b>							
7	Los docentes comparten materiales y recursos con otros docentes.	X		X		X		
8	Los docentes son individualistas y van cada uno a lo suyo.	X		X		X		
9	Los docentes prestan su ayuda a un colega cuando tiene algún problema o dificultad	X		X		X		
10	Los docentes manifiesta optimismo, energía y entusiasmo	X		X		X		
11	Existe compromiso y actitud positiva por parte de los docentes a la hora de trabajar en equipo.	X		X		X		
12	La comunicación entre los docentes de mi institución educativa es buena.	X		X		X		
13	Considero que el docente actúa en su trabajo con profesionalidad.	X		X		X		
14	Los acuerdos tomados entre los docentes son respetados por todos los docentes.	X		X		X		
15	Me siento valorado por mis colegas.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: Relación profesores – superiores</b>							
16	Existe una buena y fluida comunicación entre los docentes y el equipo directivo.	X		X		X		
17	El director y yo mantenemos una buena comunicación.	X		X		X		
18	Ante un problema profesional de algún docente, el equipo directivo responde de forma eficaz.	X		X		X		
19	La actuación del equipo directivo se fundamenta más en una previsión que en la improvisación.	X		X		X		
20	La gestión y organización de actividades laborales por parte del equipo directivo es eficaz.	X		X		X		

21	El equipo directivo respeta las decisiones tomadas democráticamente y acepta las sugerencias que se le hacen.	X		X		X	
22	El equipo directivo se preocupa por potenciar la actualización profesional de los docentes.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Córdova García Ulises        **DNI: 06658910**

**Especialidad del validador:** Metodología de la Investigación

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

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

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

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

**16 de setiembre del 2021**



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 Dr. Ulises Córdova García  
 DOCENTE EN INVESTIGACIÓN

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Desempeño laboral.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
1	Demuestro conocimiento y comprensión de las características de mis estudiantes y de sus necesidades especiales.	X		X		X		
2	Demuestro conocimientos actualizados y dominio en el área que enseño.	X		X		X		
3	Diseño creativamente procesos pedagógicos que despierten el interés en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	X		X		X		
4	Contextualizo el desarrollo de actividades de acuerdo a las necesidades e intereses de mis estudiantes.	X		X		X		
5	Desarrollo la secuencia y estructura de las experiencias de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Promuevo buenas relaciones interpersonales entre mis estudiantes.	X		X		X		
7	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes.	X		X		X		
8	Promuevo una actitud reflexiva y crítica en la solución de problemas reales.	X		X		X		
9	Me aseguro que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la experiencia de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X		
10	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.	X		X		X		
11	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.	X		X		X		
12	Sistematizo los resultados obtenidos para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		
13	Evalúo los aprendizajes de mis estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	X		X		X		
14	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes y sus familias para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: Participación en la gestión de la</b>	Si	No	Si	No	Si	No	



<b>escuela articulada a la comunidad</b>							
15	Interactúo con mis colegas para la mejora del trabajo pedagógico.	X		X		X	
16	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional involucrándome en equipos de trabajo.	X		X		X	
17	Involucro a las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
18	Desarrollo proyectos de Investigación e innovación pedagógica para mejorar los aprendizajes	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional docente	X		X		X	
20	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional.	X		X		X	
21	Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional docente	X		X		X	
22	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos mis estudiantes.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Córdova García Ulises        **DNI: 06658910**

**Especialidad del validador:** Metodología de la Investigación

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

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

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

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

16 de setiembre del 2021



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 Dr. Ulises Córdova García  
 SOBORTE EN INVESTIGACIÓN

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Estrés laboral**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Ansiedad</b>							
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	X		X		X		
2	Me paso el día pensando en cosas de trabajo	X		X		X		
3	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	X		X		X		
4	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	X		X		X		
5	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas de trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Depresión.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.	X		X		X		
7	Tiendo a ser pesimista ante los problemas de trabajo	X		X		X		
8	Me falta energía para afrontar la labor docente.	X		X		X		
9	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Creencias desadaptativas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El salario del profesor es muy poco motivador	X		X		X		
11	Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo	X		X		X		
12	Incluir alumnos con necesidades especiales en mi aula es un error.	X		X		X		
13	Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	X		X		X		
14	La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Presiones</b>							
15	La cantidad de trabajo no me da tiempo realizar las adaptaciones curriculares	X		X		X		
16	Al concluir la jornada de trabajo termino cansado	X		X		X		
17	A medida que avanza la jornada laboral quiero que esta acabe rápido.	X		X		X		
18	Tengo tanto trabajo que trato de eludir responsabilidades voluntarias	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: Desmotivación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Me siento cansado por este trabajo	X		X		X		
20	He perdido la motivación por la enseñanza.	X		X		X		
21	En igualdad de condiciones económicas cambiaría mi trabajo.	X		X		X		
22	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	X		X		X		
23	El trabajo me resulta monótono.	X		X		X		
24	Los malos momentos personales de mis alumnos me afectan personalmente.	X		X		X		



**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Galia Susana Lescano López    **DNI:** 06451655

**Especialidad del validador:** Psicóloga Educativa

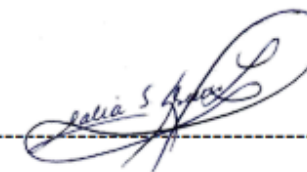
**16 de setiembre del 2021**

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

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

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

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



-----  
**Dra. Galia Susana Lescano López.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Clima organizacional**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Relación profesor – alumnos</b>							
1	En mi clase se respetan las normas de convivencia.	X		X		X		
2	Los alumnos respetan la autoridad del docente	X		X		X		
3	Los alumnos tienen confianza para decirme sus inquietudes académicas.	X		X		X		
4	Los alumnos me confían sus temas personales.	X		X		X		
5	En la clase solemos tratar otros aspectos personales y de la vida diaria.	X		X		X		
6	En mis clases los alumnos participan activamente	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Relación profesor – compañeros</b>							
7	Los docentes comparten materiales y recursos con otros docentes.	X		X		X		
8	Los docentes son individualistas y van cada uno a lo suyo.	X		X		X		
9	Los docentes prestan su ayuda a un colega cuando tiene algún problema o dificultad	X		X		X		
10	Los docentes manifiesta optimismo, energía y entusiasmo	X		X		X		
11	Existe compromiso y actitud positiva por parte de los docentes a la hora de trabajar en equipo.	X		X		X		
12	La comunicación entre los docentes de mi institución educativa es buena.	X		X		X		
13	Considero que el docente actúa en su trabajo con profesionalidad.	X		X		X		
14	Los acuerdos tomados entre los docentes son respetados por todos los docentes.	X		X		X		
15	Me siento valorado por mis colegas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Relación profesores – superiores</b>							
16	Existe una buena y fluida comunicación entre los docentes y el equipo directivo.	X		X		X		
17	El director y yo mantenemos una buena comunicación.	X		X		X		
18	Ante un problema profesional de algún docente, el equipo directivo responde de forma eficaz.	X		X		X		
19	La actuación del equipo directivo se fundamenta más en una previsión que en la improvisación.	X		X		X		

20	La gestión y organización de actividades laborales por parte del equipo directivo es eficaz.	X		X		X	
21	El equipo directivo respeta las decisiones tomadas democráticamente y acepta las sugerencias que se le hacen.	X		X		X	
22	El equipo directivo se preocupa por potenciar la actualización profesional de los docentes.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Galia Susana Lescano López        **DNI:** 06451655

**Especialidad del validador:** Psicóloga Educativa

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

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

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

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

**16 de setiembre del 2021**



-----  
**Dra. Galia Susana Lescano López.**

4 CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Desempeño laboral.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
1	Demuestro conocimiento y comprensión de las características de mis estudiantes y de sus necesidades especiales.	X		X		X		
2	Demuestro conocimientos actualizados y dominio en el área que enseño.	X		X		X		
3	Diseño creativamente procesos pedagógicos que despierten el interés en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	X		X		X		
4	Contextualizo el desarrollo de actividades de acuerdo a las necesidades e intereses de mis estudiantes.	X		X		X		
5	Desarrollo la secuencia y estructura de las experiencias de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Promuevo buenas relaciones interpersonales entre mis estudiantes.	X		X		X		
7	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes.	X		X		X		
8	Promuevo una actitud reflexiva y crítica en la solución de problemas reales.	X		X		X		
9	Me aseguro que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la experiencia de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X		
10	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.	X		X		X		
11	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.	X		X		X		
12	Sistematizo los resultados obtenidos para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		
13	Evalúo los aprendizajes de mis estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	X		X		X		
14	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes y sus familias para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Interactúo con mis colegas para la mejora del trabajo pedagógico.	X		X		X		
16	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional involucrándome en equipos de trabajo.	X		X		X		
17	Involucro a las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
18	Desarrollo proyectos de Investigación e innovación pedagógica para mejorar los aprendizajes	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional docente	X		X		X		
20	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional.	X		X		X		
21	Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional docente	X		X		X		
22	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos mis estudiantes.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Galia Susana Lescano López        **DNI:** 06451655

**Especialidad del validador:** Psicóloga Educativa

**16 de setiembre del 2021**

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

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



-----  
**Dra. Galia Susana Lescano López.**

Anexo 5: Confiabilidad prueba piloto y la población.

PRUEBA PILOTO

Prueba Piloto de la variable: Estrés Laboral

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24	SUMA
Persona 1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	59
Persona 2	2	3	3	3	1	3	2	2	1	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	1	3	55
Persona 3	2	4	2	2	2	3	2	2	4	3	3	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	62
Persona 4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	2	3	1	1	1	2	3	69
Persona 5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
Persona 6	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	60
Persona 7	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	56
Persona 8	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	4	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	47
Persona 9	4	3	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	37
Persona 10	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	65
Varianza	0,61	0,36	0,64	0,64	0,49	0,64	0,29	0,56	0,81	0,29	0,49	1,21	0,29	0,36	0,29	0,69	0,45	0,29	0,36	0,21	0,4	0,4	0,29	0,24	75,64

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{vt} \right] \quad \alpha = \frac{22}{22-1} \left[ 1 - \frac{11,3}{75,64} \right] = 0,887$$

### Prueba Piloto de la variable Clima Organizacional

	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	ítem 17	ítem 18	ítem 19	ítem 20	ítem 21	ítem 22	SUMA
Persona 1	4	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	55
Persona 2	4	4	3	2	2	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	71
Persona 3	4	4	4	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	62
Persona 4	4	4	3	2	2	3	2	4	1	2	2	3	3	4	4	3	4	2	3	2	3	3	63
Persona 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
Persona 6	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	70
Persona 7	3	4	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
Persona 8	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
Persona 9	4	4	4	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	81
Persona 10	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	2	2	3	71
Varianza	0,09	0	0,25	0,41	0,61	0,29	0,69	0,4	1,09	0,56	0,45	0,41	0,21	0,25	0,45	0,49	0,44	0,6	0,4	0,6	0,61	0,49	85,89

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right] \quad \alpha = \frac{22}{22 - 1} \left[ 1 - \frac{9,79}{85,89} \right] = 0,928$$

## DATA DE LA PRUEBA PILOTO

### Prueba Piloto de la variable Desempeño Laboral

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Suma
Persona 1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	70
Persona 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	84
Persona 3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	63
Persona 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
Persona 5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	73
Persona 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	2	78
Persona 7	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	4	2	73
Persona 8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	86
Persona 9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	1	4	2	72
Persona 10	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	73
Varianza	0,25	0,21	0,25	0,24	0,24	0,16	0,21	0,16	0,21	0,24	0,24	0,24	0,21	0,24	0,21	0,76	0,25	0,56	0,29	0,85	0	0,8	56

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

$$\alpha = \frac{22}{22 - 1} \left[ 1 - \frac{6,82}{56} \right] = 0,920$$



## DATA DE LA POBLACIÓN

### Data de la variable Estrés laboral

Marca temporal	EL A 1	EL A 2	EL A 3	EL A 4	EL A 5	ELD EP6	ELD EP7	ELD EP8	ELD EP9	EL CD 10	EL CD 11	EL CD 12	EL CD 13	EL CD 14	EL P 15	EL P 16	EL P 17	EL P 18	ELD ES 19	ELD ES 20	ELD ES 21	ELD ES 22	ELD ES 23	ELD ES 24
Docente 1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3
Docente 2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4
Docente 3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
Docente 4	4	3	2	4	3	4	2	4	2	2	2	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2
Docente 5	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Docente 6	4	4	3	2	4	4	4	3	2	2	2	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Docente 7	4	3	2	2	3	3	4	3	3	2	1	4	3	1	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4
Docente 8	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	1	4	4	2	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4
Docente 9	2	1	3	3	3	4	4	3	4	1	3	4	3	1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2
Docente 10	3	2	4	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	2	4	3	2	4	3	4	4	2	4	2
Docente 11	2	3	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	2	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4
Docente 12	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Docente 13	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	2	2	3	4	2	3	3	3	4	4	2
Docente 14	2	2	2	2	4	2	4	3	4	2	2	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4
Docente 15	3	2	2	2	4	3	4	3	4	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	4	3
Docente 16	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2
Docente 17	2	3	2	2	3	4	4	2	4	2	1	4	1	2	4	2	2	3	2	4	3	4	3	3
Docente 18	4	2	2	2	4	4	4	4	3	2	2	4	2	1	4	2	2	3	2	4	4	4	3	3
Docente 19	2	2	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
Docente 20	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
Docente 21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Docente 22	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	3	4	3	4	3

Docente 23	3	4	4	3	4	4	2	4	2	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
Docente 24	2	4	2	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3
Docente 25	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	3	4	4
Docente 26	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2
Docente 27	2	1	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
Docente 28	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	3	1	1	3	1	3	3	1	3	1	2	2	3
Docente 29	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
Docente 30	1	4	4	3	2	4	4	4	4	3	1	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
Docente 31	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	4	4	1	4	2	4	2	4	4	4	2	2	3
Docente 32	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Docente 33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Docente 34	2	2	2	3	3	2	4	4	4	1	1	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4	3	2
Docente 35	3	4	2	2	3	4	3	3	3	2	2	4	4	2	3	2	4	3	3	3	2	4	4	3
Docente 36	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	4	3	3
Docente 37	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2
Docente 38	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4	3	2
Docente 39	2	2	2	2	3	2	4	3	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3
Docente 40	3	2	2	3	3	3	4	3	2	1	1	4	4	2	3	1	4	4	3	4	2	4	3	4
Docente 41	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2
Docente 42	3	3	1	3	3	2	3	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	2
Docente 43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
Docente 44	3	3	3	1	2	3	3	2	3	1	1	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3
Docente 45	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2
Docente 46	3	2	2	1	3	3	3	3	3	1	2	3	3	4	3	1	3	4	3	4	3	3	4	3
Docente 47	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	2	4	3	2	2	3	4	4	3	4	2
Docente 48	2	1	2	2	3	3	3	3	4	1	1	3	4	1	2	1	3	4	2	3	2	4	3	2
Docente 49	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	1	2	2	4	3	3	3	4	3	2	2

Docente 50	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2
Docente 51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2
Docente 52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3
Docente 53	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2
Docente 54	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	2	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3
Docente 55	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3
Docente 56	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	4	2	4	4	3	4	2	3	3
Docente 57	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	2	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	2
Docente 58	4	2	2	2	3	4	3	2	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2
Docente 59	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	2
Docente 60	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3
Docente 61	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
Docente 62	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	4	3	2	2	2	4	3	2	3	3	4	2
Docente 63	2	2	1	3	3	4	3	4	4	2	2	4	4	2	3	4	2	4	2	3	4	4	4
Docente 64	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
Docente 65	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	4	4	4	2
Docente 66	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Docente 67	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2
Docente 68	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	2
Docente 69	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
Docente 70	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3
Docente 71	2	1	2	3	3	3	3	3	4	2	1	4	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3
Docente 72	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
Docente 73	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3
Docente 74	4	2	2	2	2	1	4	4	4	2	1	4	4	1	2	1	2	3	4	3	3	3	2
Docente 75	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3
Docente 76	3	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	3	3	4	2	4	2

Docente 77	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
Docente 78	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2	2	4
Docente 79	4	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	4	4	2	2	4	2	4	2	4	3	4	4	2
Docente 80	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2
Docente 81	2	4	2	2	4	3	4	3	4	2	2	4	4	2	3	2	4	4	2	4	2	2	2	4
Docente 82	2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	1
Docente 83	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1
Docente 84	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2
Docente 85	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	3	4	3	1	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3
Docente 86	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	1	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3
Docente 87	4	4	2	3	3	4	4	3	4	1	2	1	4	2	2	2	2	4	4	3	4	3	4	2
Docente 88	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3	4	4	4
Docente 89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3
Docente 90	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,782	24

### Data de la variable Clima organizacional

Marca temporal	CRP A 1	CR PA 2	CR PA 3	CR PA 4	CR PA 5	CR PA 6	CR PC 7	CR PC 8	CR PC 9	CR PC 10	CRP C 11	CR PC 12	CR PC 13	CR PC 14	CR PC 15	CR PS 16	CRP S 17	CR PS 18	CRP S 19	CRP S 20	CRP S 21	CRP S 22
Docente 1	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
Docente 2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 3	4	4	4	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
Docente 4	4	3	2	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Docente 5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4
Docente 6	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3
Docente 7	3	4	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
Docente 8	4	4	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 9	4	4	4	3	1	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
Docente 10	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	2	3
Docente 11	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3
Docente 12	4	4	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2
Docente 13	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 14	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
Docente 15	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
Docente 16	4	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
Docente 17	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Docente 18	4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Docente 19	4	4	4	2	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 20	4	3	4	3	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 21	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4
Docente 22	4	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 23	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4



Docente 51	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Docente 52	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Docente 53	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3
Docente 54	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	3	4	4	2	2	4	2	2	2	2
Docente 55	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3
Docente 56	4	4	3	2	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Docente 57	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
Docente 58	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 59	3	4	2	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
Docente 60	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 61	4	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
Docente 62	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3
Docente 63	3	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
Docente 64	3	4	3	1	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
Docente 65	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	4
Docente 66	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Docente 67	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
Docente 68	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4
Docente 69	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
Docente 70	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3
Docente 71	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
Docente 72	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
Docente 73	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
Docente 74	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Docente 75	4	4	4	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2
Docente 76	3	3	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Docente 77	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2

Docente 78	4	4	3	3	2	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 79	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2
Docente 80	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3
Docente 81	3	4	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2
Docente 82	2	4	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	4	3
Docente 83	4	3	4	2	2	4	2	4	2	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	2	2
Docente 84	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 85	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 86	4	4	3	3	2	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 87	4	4	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 88	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 89	4	4	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 90	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	22



### Data de la variable Desempeño docente

Marca temporal	DD PA E1	DD PA E2	DD PA E3	DD PA E4	DD PA E5	DD EA E6	DD EA E7	DD EA E8	DD EA E9	DD EAE 10	DD EAE 11	DD EAE 12	DD EAE 13	DD EAE 14	DDP GEC 15	DDP GEC 16	DDP GEC 17	DDP GEC 18	DD DPI D19	DD DPI D20	DD DPI D21	DD DPI D22
Docente 1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3
Docente 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4
Docente 3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2
Docente 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
Docente 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2
Docente 7	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	4	2
Docente 8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
Docente 9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	4	2
Docente 10	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3
Docente 11	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	2	3	2	4	3
Docente 12	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2
Docente 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4
Docente 14	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
Docente 15	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	4	2
Docente 16	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
Docente 17	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	4	3
Docente 18	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4
Docente 19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
Docente 20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
Docente 21	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	4	2
Docente 22	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4
Docente 23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4

Docente 24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
Docente 25	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	4	4
Docente 26	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4
Docente 27	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
Docente 28	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3
Docente 29	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
Docente 30	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3
Docente 31	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4
Docente 32	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Docente 33	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3
Docente 34	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2
Docente 35	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3
Docente 36	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3
Docente 37	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2
Docente 38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	4
Docente 39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3
Docente 40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4
Docente 41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
Docente 42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
Docente 43	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3
Docente 44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	2	2	2	4	4
Docente 45	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
Docente 46	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3
Docente 47	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	2
Docente 48	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
Docente 49	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4
Docente 50	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3

Docente 51	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4
Docente 52	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3
Docente 53	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
Docente 54	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	4	3
Docente 55	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3
Docente 56	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	4	3
Docente 57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4
Docente 58	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3
Docente 59	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
Docente 60	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4
Docente 61	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	4	3	4	4
Docente 62	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
Docente 63	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4
Docente 64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4
Docente 65	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
Docente 66	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	4	2
Docente 67	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3
Docente 68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
Docente 69	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
Docente 70	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2
Docente 71	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3
Docente 72	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3
Docente 73	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3
Docente 74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4
Docente 75	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	2
Docente 76	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3
Docente 77	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2

Docente 78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
Docente 79	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	4	2
Docente 80	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
Docente 81	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	2	4	3
Docente 82	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3
Docente 83	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3
Docente 84	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	2	
Docente 85	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3
Docente 86	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3
Docente 87	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	4	3
Docente 88	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3
Docente 89	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3
Docente 90	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	22

## Anexo 6: Cartas de presentación



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 9 de agosto de 2021  
Carta P. 0874-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.  
MARLENITA DIEGO CJEVA  
DIRECTORA  
LE 5165 "REPÚBLICA DE SUECIA"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CONDOR CUBA, MARIA SOLEDAD; identificada con DNI N° 40229243 y con código de matrícula N° 6000011170; estudiante del programa de DOCTORADO EN EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de DOCTORA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**"Estrés Laboral, Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021"**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador CONDOR CUBA, MARIA SOLEDAD asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe  
ESCUELA DE POSGRADO  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 12 de agosto de 2021  
Carta P. 0900-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.  
SANTA ASENCIOS VÁSQUEZ  
DIRECTORA  
L.E.I. 331 "DIVINO NIÑO JESÚS"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CONDOR CUBA, MARIA SOLEDAD; identificada con DNI N° 40229243 y con código de matrícula N° 6000011170; estudiante del programa de DOCTORADO EN EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de DOCTORA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**"Estrés Laboral, Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Red 05, UGEL 04, Lima 2021"**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador CONDOR CUBA, MARIA SOLEDAD asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe  
ESCUELA DE POSGRADO  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 12 de agosto de 2021  
Carta P.0898-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.  
CARMEN HUERTAS MARZAL  
DIRECTORA  
I.E.I. 587 "LOS ANGELES DE LA GUARDA"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CONDOR CUBA, MARIA SOLEDAD; identificada con DNI N° 40229243 y con código de matrícula N° 6000011170; estudiante del programa de DOCTORADO EN EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de DOCTORA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**"Estrés Laboral, Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021"**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador CONDOR CUBA, MARIA SOLEDAD asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe  
ESCUELA DE POSGRADO  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 12 de agosto de 2021  
Carta P.0899-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.  
JUAN FAUSTO RAMOS QUIÑONES  
DIRECTOR  
I.E. 2076 "ABRAHAM LINCOLN"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CONDOR CUBA, MARIA SOLEDAD; identificada con DNI N° 40229243 y con código de matrícula N° 6000011170; estudiante del programa de DOCTORADO EN EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de DOCTORA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**"Estrés Laboral, Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021"**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador CONDOR CUBA, MARIA SOLEDAD asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe  
ESCUELA DE POSGRADO  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE



AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA 2076 " ABRAHAM LINCOLN" JURISDICCIÓN DE LA UGEL N.º 04 – PUENTE PIEDRA,

### HACE CONSTAR:

Que, la docente **María Soledad Córdor Cuba**, con DNI N° 40229243, ha aplicado el cuestionario "Estrés laboral, clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la REI 06, UGEL 04, Lima 2021" en los docentes del nivel primaria y secundaria de la institución educativa N° 2076 "Abraham Lincoln", dentro de los periodos establecidos.

Se expide el presente documento para los fines que el interesado estime conveniente.

Jerusalén, 23 de setiembre del 2021.

JUAN F RAMOS QUIÑONES  
DNI: 32293376  
DIRECTOR



I.E.I. N° 331  
"Divino Niño Jesús"



**AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"**

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL Nro. 331 "DIVINO NIÑO JESÚS", JURISDICCIÓN DE LA UGEL 04;

**H A C E C O N S T A R:**

Que, la docente María Soledad Córdor Cuba, con DNI N° 40229243, aplicó los cuestionarios de su investigación titulada: "Estrés laboral, clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021" a los docentes de la institución educativa inicial No 331 "Divino Niño Jesús", dentro de las fechas establecidas.

Se expide el presente documento para los fines que el interesado estime conveniente.

Zapallal, 28 de setiembre del 2021.





INSTITUCIÓN EDUCATIVA

“República de Suecia N° 5165”

**Jesús Oropeza Chonta S/N – Puente Piedra-UGEL 04**

*“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”*

La Directora de la Institución Educativa N° 5165 “República de Suecia”, jurisdicción de la UGEL 04;

### **HACE CONSTAR:**

Que, la docente María Soledad Córdor Cuba, con DNI N° 40229243, aplicó los cuestionarios de su investigación titulada: “Estrés laboral, clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021” a los docentes del nivel primaria y secundaria de la institución educativa No 5165 “Republica de Suecia”, dentro de las fechas establecidas.

Se expide el presente documento de acuerdo a Ley para los fines que el interesado crea conveniente.

*Jesús Oropeza Chonta 21 de setiembre del 2021*

  
*M. Soledad*  
Lic. Madenita A. Diego Cueva  
DIRECTORA



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 587**  
**“LOS ÁNGELES DE LA GUARDA”**

**CODIGO MODULAR N° 0732388**

**Centro Poblado Jesús Oropeza Chonta**



**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”**

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 587 “LOS ÁNGELES DE LA GUARDA” JURISDICCIÓN DE LA UGEL 04;

**H A C E C O N S T A R:**

Que, la docente CÓNDOR CUBA María Soledad, con DNI N° 40229243, aplicó los cuestionarios de su Investigación Titulada: **“Estrés laboral, clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021”** a las docentes de la Institución Educativa Inicial No 587 “Los Ángeles de la Guarda”, dentro de las fechas establecidas.

Se expide el presente documento para los fines que el interesado estime conveniente.

Zapallal, 29 de setiembre del 2021.

  
Lic. Carmen Fuentes Marzal  
DIRECTORA




## Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, Condor Cuba Maria Soledad, egresado del Programa académico Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo Lima Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al trabajo de investigación titulado: **Estrés laboral y clima organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021**, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Lima, 08 de enero del 2022

Apellidos y Nombres del Autor Condor Cuba Maria Soledad	
DNI: 40229243	
ORCID: 0000-0003-0566-2073	
Firma	

Anexo 7: Antecedentes de la investigación

	<b>Antecedente 1</b>	<b>Antecedente 2</b>	<b>Antecedente 3</b>	<b>Antecedente 4</b>	<b>Trabajo del investigador</b>
Autor (año) Tema	Ochoa, C. (2018) El Estrés Laboral y el Desempeño Docente De La Institución Educativa Juana Cervantes De Bolognesi De Arequipa 2017	Enciso, C. y Mamani, B. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno.	Gutiérrez, C., Medina, R., y Ulloa, C. (2021). Clima laboral y desempeño docente del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de Trujillo.	Sancho, M. (2021). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 7088 “Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi”, Villa María del Triunfo, Lima.	María Soledad Condor Cuba (2021). Estrés laboral, clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 06, UGEL 04, Lima 2021
Objetivo	Determinar la relación existente entre estrés Laboral y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa	Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente de profesores en Instituciones Educativas que pertenecen a la Asociación Educativa Adventista de Puno.	Establecer la relación que existe entre el clima laboral con el desempeño docente de una institución educativa del distrito de Trujillo.	Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en el colegio “Vicealmirante Gerónimo Cafferata” N. 7088 de Villa María del Triunfo en Lima.	Determinar qué relación existe entre el estrés laboral y clima organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 06, Ugel 04, Lima 2021
Enfoque de investigación	Cuantitativo	Cuantitativo	cuantitativo,	Cuantitativo	Cuantitativo
Paradigma	Positivista	Positivista	Positivista	Positivista	Positivista

Tipo	Básica	Básica	Básica	Básico.	Básica-
Diseño	No experimental – Nivel: descriptivo correlativo,	No experimental descriptivo, correlacional.	No experimental-descriptivo correlacional	No experimental Correlacional-transversal.	No experimental descriptivo correlacional
Población	60 profesores	324 docentes	100 docentes	30 docentes	300
Muestra	60 profesores	143 docentes	100 docentes	30 docentes	125
Muestreo	No probabilística	Probabilístico	No probabilístico	No probabilístico	probabilística
Técnicas de recolección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario</li> <li>• Observación</li> </ul>	La encuesta.	-la encuesta	- La encuesta.	La encuesta
Instrumento de recolección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Test de estrés laboral ( IBM)</li> <li>• Ficha de observación de desempeño docente.</li> </ul>	Cuestionario para el clima organizacional. Cuestionario para el desempeño docente.	Escala de Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma (2004). Ficha de Evaluación en el Marco del Buen Desempeño Docente del MINEDU.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario para el clima organizacional.</li> <li>- Cuestionario para el desempeño docente</li> </ul>	Cuestionario de Estrés. Cuestionario de Clima organizacional. Cuestionario de desempeño docente.
Conclusión	Los resultados fueron de nivel medio tanto para el estrés laboral y el desempeño docente. Se puede apreciar que a mayor estrés laboral está relacionado con un desempeño alto de los docentes.	Los resultados indican una relación moderada entre el clima institucional y el desempeño docente ( $r = .414, p = .000$ ), de igual forma se hallaron correlaciones entre la variable desempeño docente y la dimensión comunicación ( $r = .427, p < .05$ ), dimensión motivación ( $r = .335, p <$	Se concluyó que, la investigación dió cuenta que existe relación altamente significativa entre el clima laboral y el desempeño docente.	Los resultados demostraron que existe relación directa, moderada y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente, habiéndose obtenido una rho de Spearman=0,485 y un nivel de significancia=0,000.	



		<p>.05), dimensión confianza (r = .323, p &lt;.05), y la dimensión participación (r = .345, p &lt; .05). Se concluye que existe una asociación directa entre las variables de estudio, es decir, la percepción de un adecuado clima institucional por parte de los docentes se asocia significativamente al desempeño docente que estos desarrollan.</p>			
--	--	--	--	--	--

	<b>Antecedente 5</b>	<b>Antecedente 6</b>	<b>Antecedente 7</b>	<b>Antecedente 8</b>	<b>Antecedente 9</b>
Autor (año) Tema	Acosta, R. Jiménez, R. Pulido, G. y Redondo, M. (2019). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia.	Almeida, G. (2019). Clima organizacional y el desempeño docente en la educación general básica.	Niebles, N., Hoyos, B. y De La Ossa, G. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla	León, L., Noriega, E. y Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente, en la ciudad de Santa Rosa-Ecuador.	Figuroa, F. (2019). El síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San Alfonso de Santa Clara-Lima.
Objetivo	Analizar la relación entre el estrés ocupacional y la evaluación de desempeño de los docentes.	Determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño docente en la Educación General Básica en una institución caso de estudio de Guayaquil, Ecuador.	Analizar la relación del clima organizacional y el desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla.	Identificar el impacto del clima organizacional sobre el desempeño docente en el campo laboral de una institución educativa del Colegio Demetrio Aguilera Malta.	Determinar la relación entre el síndrome de burnout y desempeño de los docentes de la institución educativa San Alfonso-Santa Clara, en Lima.
Enfoque de investigación	cuantitativo	cuantitativo	cuantitativo	Cuantitativo	cuantitativa

Paradigma	Positivista	Positivista	Positivista	Positivista	Positivista
Tipo	Básica	Básica	Básica	Básica	Básica
Diseño	correlacional, de alcance transversal	Descriptiva Correlacional	Descriptivo - correlacional	Descriptivo- correlacional causal	Descriptivo- correlacional transversal
Población	47 docentes	45 docentes.	107	25 profesores	70 docentes
Muestra	47 docentes	45 docentes.	107	25 profesores	70 docentes
Muestreo	No probabilístico	No probabilística.	No probabilística	No probabilística	No probabilístico
Técnicas de recolección	Encuesta	Encuesta	Encuesta	Encuesta.	Encuesta
Instrumento de recolección	ficha sociodemográfica y la encuesta de estrés del anexo técnico de la resolución 2646 de 2008. datos de las evaluaciones del desempeño docente,	Cuestionario Tipo Escala para la variable clima organizacional y el otro para medir el desempeño docente.	Cuestionario para el clima organizacional. Cuestionario para el desempeño docente.	Cuestionario para el clima organizacional. Cuestionario sobre el rendimiento laboral del docente.	Cuestionario para medir el síndrome de Burnout  Cuestionario para medir el desempeño laboral en el personal docente
Conclusión	Los resultados indican no existe ninguna asociación significativa entre las variables estudiadas. Tal y como sucedió con varias de las investigaciones	Los resultados muestran una relación directa y positiva entre el desempeño docente y el clima organizacional, la correlación entre las	Los resultados obtenidos establecieron la relación entre las variables en estudio,	Las variables independientes son estadísticamente significativas para explicar la variable dependiente. Los	Se demostró que existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la

	<p>precedentes, no se halla evidencia que relacione el estrés laboral con el desempeño en el trabajo entre los docentes.</p>	<p>variables se estableció por medio del sistema de Spearman, con un resultado de <math>Rho=0,848</math>, .</p>	<p>a través del coeficiente estadístico de Pearson, que permitió determinar el nivel de correlación entre las variables señaladas, los valores numéricos obtenidos arrojaron una correlación de 0,95, del cual se deriva que el clima organizacional incide en el desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla Colombia.</p>	<p>resultados determinan que el rendimiento laboral del docente depende del factor clima organizacional para obtener significativos resultados académicos.</p>	<p>institución educativa San Alfonso-Santa Clara 2016. Con una correlación de Pearson de 0.532 existiendo una moderada asociación de las variables. Además, según el nivel de significación <math>p=0.000</math> se considera significativo.</p>
--	--	---	---	--	--