

# UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

Escuela Profesional de Educación



*Una Institución Adventista*

## **Estrés y desempeño docente en el regreso a las clases presenciales**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Educación,  
Especialidad: Lingüística e Inglés

Por:

Marisol Mamani Quispe

Yoselin Gisela Espinoza Vasquez

Asesor:

Mg. Segundo Salatiel Malca Peralta

**Lima, noviembre de 2022**

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Mg. Segundo Salatiel Malca Peralta de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación, de la Escuela Profesional de Educación, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: "Estrés y desempeño docente en el regreso a las clases presenciales, constituye la memoria que presenta la Bachiller Marisol Mamani Quispe y Yoselin Gisela Espinoza Vasquez, para obtener el título de Profesional de Licenciada en Educación, Especialidad: Lingüística e Inglés cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima a 23 día de noviembre del 2022.



---

Mg. Segundo Salatiel Malca Peralta

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los veintiún días del mes de noviembre del año 2022 siendo las ocho horas con treinta minutos, se reunieron en modalidad virtual u online sincrónica, bajo la dirección de la presidenta: Dra. Ethel Altez Ortiz; la secretaria: Dra. Melva Hernández García; el vocal: Lic. Saúl Castro Ortega, y el asesor: Mg. Segundo Salatiel Malca Peralta, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulada: "Estrés y desempeño docente en el regreso a las clases presenciales" de la Bach. Yoselin Gisela Espinoza Vasquez y Bach. Marisol Mamani Quispe, conducente a la obtención del título profesional de Licenciada en Educación, Especialidad: Lingüística e Inglés.

La presidenta inició el acto académico de sustentación invitando a las candidatas a hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, la presidenta invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltos por las candidatas. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): **Bach. Yoselin Gisela Espinoza Vasquez**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	16	B	BUENO	MUY BUENO

Candidato (b): **Bach. Marisol Mamani Quispe**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	16	B	BUENO	MUY BUENO

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, la presidenta del jurado invitó a las candidatas a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Dra. Ethel Altez Ortiz  
Presidente (a)

Dra. Melva Hernández García  
Secretario (a)

Mg. Segundo Salatiel Malca Peralta  
Asesor (a)

Miembro

Yoselin Gisela Espinoza Vasquez  
Candidato/a (a)

Marisol Mamani Quispe  
Candidato/a (b)

## **Estrés y desempeño docente en el regreso a las clases presenciales**

*Stress influences teaching performance when returning to face-to-face classes*

- a. <https://orcid.org/0000-0003-1901-5635> Marisol Mamani Quispe
- b. <https://orcid.org/0000-0001-5021-8794> Yoselin Gisela Espinoza Vasquez
- c. <https://orcid.org/0000-0001-6294-1541> Segundo Salatiel Malca Peralta

*Escuela Profesional de Educación, Facultad de Ciencias Humanas y Educación, Universidad  
Peruana Unión*

---

### **Resumen**

La docencia es una de las profesiones con mayor índice de estrés, debido a las diversas obligaciones que demanda el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta afección se incrementó en el regreso a las clases presenciales, producto de la adaptación, nuevas obligaciones y los protocolos de bioseguridad pos-COVID-19 en el retorno a la presencialidad. El estudio tuvo como objetivo conocer la relación que existe entre el estrés y el desempeño docente en el regreso a las clases presenciales. El estudio fue no experimental, de tipo descriptivo-correlacional, con enfoque cuantitativo y corte transversal. La muestra estuvo constituida por 208 docentes de inglés de diversas instituciones privadas, a quienes se les administró el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach et al. (1996) y el Cuestionario de Desempeño docente de Montenegro (2007). Los resultados mostraron que existe correlación indirecta y estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño docente ( $\rho = -.441$ ;  $p < .001$ ); entre el cansancio emocional y el desempeño docente ( $\rho = -.293$ ;  $p < .001$ ), la despersonalización y el desempeño docente ( $\rho = -.418$ ;  $p < .001$ ), y la realización personal y el desempeño docente ( $\rho = .501$ ;  $p < .001$ ). Por lo tanto, a menor estrés, cansancio emocional, despersonalización y realización personal, mayor desempeño docente en el regreso a las clases presenciales en los docentes de inglés.

**Palabras clave:** estrés; desempeño docente; inglés; pos-COVID-19

## Summary

Teaching is one of the professions with the highest stress index, due to the various obligations that the teaching-learning process demands. This condition increased on the return to face-to-face classes, as a result of the adaptation, new obligations and the post-COVID-19 biosafety protocols on the return to face-to-face classes. The objective of the study was to know the relationship between stress and teacher performance when returning to face-to-face classes. The study was non-experimental, of a descriptive-correlational type, with a quantitative and cross-sectional approach. The sample consisted of 208 English teachers from various private institutions, who were administered the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire by Maslach et al. (1996) and the Montenegro Teacher Performance Questionnaire (2007). The results showed that there is an indirect and statistically significant correlation between stress and teacher performance ( $\rho = -.441$ ;  $p < .001$ ); between emotional exhaustion and teaching performance ( $\rho = -.293$ ;  $p < .001$ ), depersonalization and teaching performance ( $\rho = -.418$ ;  $p < .001$ ), and personal fulfillment and teaching performance ( $\rho = 0.501$ ,  $p < 0.001$ ). Therefore, the lower the stress, emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment, the higher the teaching performance in the return to face-to-face classes in English teachers.

**Keywords:** stress; teacher performance; English; post-COVID

## **Introducción**

Después de dos años de crisis sanitaria en los que las clases virtuales se desarrollaron de forma virtual, se retornó de forma gradual a las clases presenciales. Este proceso trajo consigo un modelo educativo híbrido, con nuevas formas de enseñanza y multimedia, respaldado en las TIC y los métodos de enseñanza tradicional (Gervacio & Castillo, 2022). Este hecho ocasionó que los docentes adecuen la tecnología y la digitalización a los procesos de educación tradicional (Cavagnaro, 2022), sin embargo, la mayoría tuvo serias dificultades para adecuarse a este modelo híbrido (Marcuello, 2022).

Frente a esta situación, la comunidad educativa tuvo la obligación de cumplir las disposiciones determinadas por el Ministerio de Educación y la vez salvaguardar la vida de los diferentes entes educativos, lo cual incluyó un estricto protocolo de bioseguridad, adecuación de los ambientes físicos, tener la vacunación completa y el uso de mascarilla, en todo momento (Prieto & Camones, 2022). Estas acciones ocasionaron incomodidad, enojo, estrés y problemas de desempeño laboral (Anderete, 2022), a causa de los cambios y las secuelas que dejó la pandemia (Álvarez et al., 2022).

Según el informe de la Encuesta Nacional a Docentes (ENDO, 2021), el 55,8 % de docentes de instituciones educativas públicas y privadas presentaron problemas de estrés. Esta cifra demuestra el aumento de afecciones emocionales en contraste con años anteriores (Pulso PUCP & Ministerio de Educación, 2021). Estas secuelas se evidenció en dolor de cabeza, falta de concentración, irritación constante, fatiga, ansiedad, depresión, pérdida del apetito y sentimientos de enfermedad constante (Garzón de Espinosa, 2021).

Lazarus & Folkman (1984) definen al estrés como la reacción del cuerpo frente a una demanda o situación de amenaza que provoca daños a la salud, impidiendo responder de forma

apropiada en contextos habituales que desempeña la persona. Al respecto, Ccori et al. (2022) mencionan que el estrés envuelve una variedad de malestares psicológicos que provocan cansancio físico y mental, afectando el desempeño docente.

En relación con el desempeño docente, Cuesta (2018) sustenta que son las funciones que debe cumplir el educador, demostrando sus habilidades y competencias pedagógicas adquiridas en su formación y en su vocación de entrega hacia la docencia. Por su parte, Montenegro (2003) citado en Llancari & Alania (2020), es un conjunto de acciones que desarrolla el pedagogo para alcanzar un nivel óptimo en la enseñanza y aprendizaje del educando; también se enfoca en las buenas relaciones que se debe tener con toda la comunidad educativa donde labora.

En opinión de Expósito & Marsollier (2021), hay varios factores que generan estrés en la labor docente en el regreso a la presencialidad como, el exceso de recarga de trabajo tanto curricular como extracurriculares, la elaboración de los contenidos y las estrategias adecuadas empleando las TIC (García, 2021); también, se mostró la diferencia entre el trabajo desarrollado y la retribución monetaria; la falta de valoración y reconocimiento a la tarea docente; desajustes en la vida personal y profesional debido a incrementos de problemas (Torres, 2021); por último, el miedo a reintegrarse y poner en riesgo la salud de ellos y de la comunidad educativa (Troncoso, 2022).

López & Domínguez (2022) realizaron un estudio en México sobre las repercusiones emocionales en la labor del docente, el cual mostró que la pandemia ha perjudicado el desempeño de los pedagogos, pues no se encontraron preparados de manera emocional ni tecnológica para hacer frente esta crisis pandémica, ya que el 60 % de los encuestados señalaron que el virus les ha causado algún tipo de estrés debido a la gran pérdida de familiares y, como consecuencia, se han sentido decaídos para desempeñar de manera óptima sus actividades pedagógicas. Por su parte,

Reyna et al., (2022) estudiaron las variables de estrés y desempeño docente, en el que se encontró que la profesión que tiene más demanda es la docencia, debido a la gran responsabilidad y cambios de estrategias que se requiere en el proceso de enseñanza y aprendizaje, y como tal, genera un desgaste, tanto mental como físico. Los resultados evidenciaron una relación muy alta de 0,96 entre las variables mencionadas. Por lo tanto, mientras más alto sea el nivel de estrés, mayor impacto tendrá en el desempeño docente.

A pesar de que el tema ha sido abordado en múltiples estudios, no existen investigaciones puntuales sobre esta problemática pos-COVID-19 en una muestra de docentes de inglés. En consecuencia, el presente estudio pretende conocer la relación entre el estrés y en el desempeño docente en el regreso a las clases presenciales, en docentes de inglés de instituciones privadas.

## **Metodología**

### **Diseño Metodológico**

La investigación corresponde a un diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo y corte transversal (Hernández et al. (2014). Desarrollado entre los meses de mayo a septiembre de 2022.

### **Diseño muestral**

La muestra estuvo constituida por 208 docentes de inglés, que enseñan en inicial, primaria y secundaria, en diversas instituciones educativas privadas del sur de Perú, los cuales oscilaban entre 25 a 60 años (37 % varones y 63 % mujeres). Para determinar la muestra, se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, a juicio de las investigadoras, mediante criterios de inclusión y exclusión.



## **Técnicas de Recolección de Datos**

Para el estudio de la variable de estrés, se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) Maslach et al. (1996). Este instrumento tiene 21 ítems, dividido en tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. La primera dimensión tiene 9 ítems (1,2,3,6,8,13,14,16,20), la segunda, 5 (5, 10, 11, 15, 22) y la tercera, 8 (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21). Los ítems están escalados en un formato Likert, con 6 opciones de respuesta que van desde 0 = nunca y 6 = Todos los días. Se aplicó un instrumento de recolección de datos que fueron validados por tres jueces expertos y para la confiabilidad de los datos utilizaron el alfa de Cronbach (Castañeda Chafloque, 2021).

Asimismo, para evaluar el desempeño docente se usó el Cuestionario de Desempeño docente de Montenegro (2007). Dicho instrumento está constituido por 24 ítems, dividido en cuatro dimensiones: relación con el entorno, relación institucional, relación pedagógica y relación intrapersonal. La primera dimensión tiene 6 ítems (1-6); la segunda, 3 (7-9); la tercera, 9 (10-18); la cuarta, 6 (19-24). Los ítems están escalados en un formato Likert, con 5 opciones de respuesta que van desde 1 = Completamente en desacuerdo y 5 = Completamente de acuerdo. Se aplicó un instrumento de recolección de datos que fueron validados por tres jueces expertos y para la confiabilidad de los datos utilizaron el alfa de Cronbach (Castañeda Chafloque, 2021).

## **Procesamiento de la Información**

Se diseñaron los cuestionarios en formato digital (Google form) y se compartieron vía redes sociales (Messenger, Telegram, WhatsApp) y de forma presencial, según el acceso, previa coordinación y permiso de las diferentes instituciones educativas. Una vez recolectado los datos, se procedió a los análisis estadísticos correspondientes. En primer lugar, se realizó la limpieza de datos, luego se procesó al programa estadístico R Studio para realizar el análisis de relación lineal,

mediante el coeficiente de Pearson y posteriormente, se elaboró de tablas que respondieron a al objetivo planteado.

### Aspectos Éticos

Para la ejecución del presente estudio, se contó con la aprobación del comité de ética de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación (2022-FACIHED-000022). Luego se pidió permiso a las distintas instituciones educativas para poder encuestar a los docentes de inglés. Posteriormente, se encuestó, previo consentimiento informado y garantizando confidencialidad en el tratamiento de los datos.

## Resultados

Tabla 1

*Descripción de las variables sociodemográficas*

	n	%
Sexo		
Masculino	68	32,7
Femenino	140	67,3
Procedencia		
Costa	75	36,1
Sierra	53	25,5
Selva	77	37,0
Extranjero (a)	3	1,4
Nivel académico		
Técnico (a)	24	11,5
Bachiller	78	37,5
Licenciado(a)	81	38,9
Maestría	23	11,1
Doctorado	2	1,0
Estado civil		
Soltero	72	34,6
Casado	117	56,3
Conviviente	12	5,8
Divorciado	6	2,9
Viudo	1	0,5
Religión		
Adventista	166	79,8
Evangélico	6	2,9

Católico	27	13,0
Otro	9	4,3
Nivel de enseñanza		
En el nivel primario	110	52,9
En el nivel secundario	63	30,3
En ambas	35	16,8
Horas laborales		
Menos de 16 horas	20	9,6
Entre 17 y 32 horas	74	35,6
Entre 33 y 48 horas	94	45,2
Más de 48 horas	20	9,6
Edad	38.26 (M)	8.73 (DS)
Total	208	100,0

*Nota.* M= media; DS = Desviación estándar

En la Tabla 1, se describe las variables sociodemográficas de la muestra. La mayoría de los docentes son de sexo femenino (67.3 %). Asimismo, el 36.1 % de los participantes son de la costa y el 37 % de la selva. En cuanto al nivel educativo, se reportó un porcentaje casi similar entre bachilleres (37.5 %) y licenciados (38.9 %). La mayoría de los docentes son casados (56.3 %) y adventistas (79,8). Además, los docentes mayormente enseñan en el nivel primario (53.9 %). Finalmente, más de la mitad trabajan entre 17 y 48 horas semanales, y la edad promedio fue de 38.26 (DS=8.73).

Tabla 2

*Análisis de normalidad de las variables*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p
Estrés	.114	208	.000
Cansancio emocional (D1)	.073	208	.009
Despersonalización (D2)	.230	208	.000
Realización personal (D3)	.208	208	.000
Desempeño docente	.096	208	.000

En la tabla 2, se evidencia que el p valor de los datos son inferiores al nivel de significancia de 0.05. Es decir, los datos de ambas variables no presentan distribución normal. Por ello, el análisis de la correlación se realizó mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman.

Tabla 3

*Análisis de correlación entre el estrés y el desempeño docente*

			Desempeño docente
Rho Spearman	de Estrés	Coeficiente de correlación	-,441***
		<i>p</i>	<.001
		<i>n</i>	208

\*\*\*  $p < .001$ .

En la Tabla 3, se evidencia que existe correlación indirecta y estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño docente ( $\rho = -.441$ ;  $p < .001$ ). Es decir, a menor estrés existe un mayor desempeño laboral.

Tabla 4

*Análisis de correlación entre el cansancio emocional y el desempeño docente*

			Desempeño docente
Rho Spearman	de Cansancio emocional	Coeficiente de correlación	-,293***
		<i>p</i>	<.001
		<i>n</i>	208

\*\*\*  $p < .001$ .

En la Tabla 4, se evidencia que existe correlación indirecta y estadísticamente significativa entre el cansancio emocional y el desempeño docente ( $\rho = -.293$ ;  $p < .001$ ). Es decir, a menor cansancio emocional existe un mayor desempeño laboral.

Tabla 5

*Análisis de correlación entre la despersonalización y el desempeño docente*

			Desempeño docente
Rho Spearman	de Despersonalización	Coeficiente de correlación	-,418***
		<i>p</i>	<.001
		<i>n</i>	208

\*\*\*  $p < .001$ .

En la Tabla 5, se evidencia que existe correlación indirecta y estadísticamente significativa entre la despersonalización y el desempeño docente ( $\rho = -.418$ ;  $p < .001$ ). Es decir, a menor despersonalización existe un mayor desempeño laboral.

Tabla 6

*Análisis de correlación entre la realización personal y el desempeño docente*

			Desempeño docente
Rho Spearman	de Realización personal	Coefficiente de correlación	,501***
		<i>p</i>	<.001
		<i>n</i>	208

\*\*\*  $p < .001$ .

En la Tabla 6, se evidencia que existe correlación directa y estadísticamente significativa entre la realización personal y el desempeño docente ( $\rho = .501$ ;  $p < .001$ ). Es decir, a mayor realización personal existe un mayor desempeño laboral.

### Discusión

La docencia es una de las profesiones con mayor índice de estrés que afecta la vida personal y profesional. En ese contexto, las diferentes responsabilidades y obligaciones pospandemia, con nuevas normativas pedagógicas, crea mucha tensión y trae consigo enfermedades crónicas y/o mentales que afecta el estilo de vida y el desempeño docente (Cabrera, 2022). En la actualidad, se desconoce hasta qué punto el estrés y el desempeño docente están relacionados y de cómo esto afecta la vida del pedagogo, de forma interna como externa. Por ello, este estudio tuvo como objetivo determinar cómo influye el estrés en el desempeño docente en el regreso a las clases presenciales, en docentes de inglés de instituciones privadas.

De acuerdo a los resultados, se encontró que existe relación indirecta entre el estrés y el desempeño docente. Estos resultados son similares a los encontrados por Reyna et al. (2022), quienes encontraron una correlación muy alta entre las variables estudiadas, en una muestra de

2489 docentes. También coincide con lo hallado por Cabrera (2022), quien afirma que los cambios y normativas crearon estrés y preocupación en los docentes producto del cambio. No obstante, no coincidió con lo encontrado por Acosta et al. (2018), ya que el profesorado supo identificar a los estresores laborales y lidiar con ellos en el regreso a la presencialidad. Cabe mencionar que el estrés es causado por los cambios constantes en la educación, y la carga excesiva de trabajo (López et al., 2021); por lo que se requiere una atención personalizada en la comunidad educativa (Espinosa-Izquierdo et al., 2021); Además, la resolución de conflictos y el bienestar docente crean un clima favorable en el aula (Iguasnia & Saquisela, 2021), que afecta influye en el rendimiento laboral docente (Obregón, 2022). Al respecto, Maslach et al. (2016) argumentan que el estrés afecta directamente tres áreas: desgaste emocional, despersonalización y baja realización personal. Por lo tanto, la condición para determinar si un individuo padece de esta enfermedad, debe tener al menos dos áreas afectadas, es decir, niveles altos en los dos primeras y bajos en la tercera.

Asimismo, se encontró que existe relación indirecta y significativa entre el cansancio emocional y el desempeño docente. Esto estuvo en armonía con el trabajo de Reyna et al. (2022), quienes hallaron que existe relación significativa entre el cansancio emocional y la variable estudiada en una muestra de 2489 docentes. Al respecto, Almeida-Cedeño & Sampedro-Mera (2022), descubrieron un alto nivel de cansancio emocional, en una muestra de 151 docentes, que afectó su desempeño en el aula. Por su parte, Jarrín-García et al. (2022), reportaron que la mayoría de docentes evidenció pérdida de energía de manera progresiva en el retorno a la presencialidad, pues se encontraban desmotivados, sin interés y con profundo agotamiento para realizar sus labores de enseñanza de manera eficiente (Maslach et al., 2016). Es decir, la tensión y emociones negativas, dificultan la concentración, el manejo del aula, la atención a los estudiantes y a la comunidad educativa (Salcedo, 2017). Según la teoría de Goleman (1995), el nivel cognitivo o el

grado de estudios no garantiza el éxito, sino el alto nivel de competencia emocional para convivir de manera empática, adoptando destrezas para afrontar los desafíos que se presentan en diversos contextos.

Del mismo modo, se evidenció que existe relación indirecta y significativa entre la despersonalización y el desempeño docente. Estos resultados coinciden con lo hallado por Asencios-Falcón et al. (2022), quienes descubrieron que la mayoría de docentes evidenciaban actitudes de rechazo al cambio. Similares resultados hallaron Blázquez-Manzano et al. (2021), en una muestra de 801 docentes. Es decir, en esta dimensión los docentes manifestaron actitudes de rechazo, indiferencia, resentimiento, falta de empatía y una pobre conducción de sentimientos negativos hacia sus estudiantes y el resto de la comunidad educativa, a causa de las nuevas responsabilidades y las presiones laborales (Sánchez & Castañeda, 2022). No obstante, no coincide con los que resultados de Vega-Feijoó et al. (2020), ya que la mayoría de docentes demostraron índices bajos en la dimensión estudiada, por lo tanto, los docentes no presentaron indicios de afectación en la práctica docente. Esto sucede porque las personas administran de diferente manera el estrés, según el nivel de preparación y el apoyo de la familia (López & Domínguez, 2022).

Por último, se encontró que existe relación directa y significativa entre la realización personal y el desempeño docente. Es decir, los docentes perdieron el espíritu de competitividad, se autoevaluaron de forma negativa y se compararon con sus compañeros de trabajo; en consecuencia, presentaron cuadros de insatisfacción personal y desanimo enseñar (Cortez & Heredia, 2022). Estos resultados coinciden con lo hallado por Jarrín-García et al. (2022) y Asencios-Falcón et al. (2022), quienes hallaron niveles bajos de realización personal. No obstante, no se condice con lo estudiado por Celio (2021), quien encontró un nivel alto en la realización personal en la mayoría de docentes encuetados. Esto se debe a que algunos docentes tomaron el

proceso a raíz de la pandemia como una oportunidad para prepararse y estar actualizados en nuevas tendencias educativas; mientras que otros, como una desventaja y estancamiento en su labor docente (Gervacio & Castillo, 2022).

Una de las limitaciones del estudio fue el poco tiempo que se tuvo para encuestar a los docentes, ya que producto de las responsabilidades académicas, extracurriculares y personales, la recolección de datos se tornó difícil. Por lo tanto, la muestra fue reducida, porque los docentes se encontraban con mucha carga laboral y no tenían tiempo para completar la encuesta, considerando que solo se trabajó con docentes de inglés.

Se concluye que existe relación significativa entre el estrés y el desempeño docente. Asimismo, se determinó que existe relación significativa entre las dimensiones, cansancio emocional, despersonalización y realización personal, y el desempeño docente en el regreso a las clases presenciales en docentes de inglés.

A la luz de los resultados, es imperativo que se diseñen diversas estrategias para mitigar los efectos del estrés laboral (García-Vargas et al., 2021), mediante la recreación (Paredes-Miranda et al., 2022), acondicionamiento físico (Manito & Barranco, 2022), estrategias de afrontamiento focalizadas en la solución de problemas y la reevaluación positiva (Mina-Barahona & Proaño-Mina, 2022), actividades físicas (Obregón, 2022), coaching (Veli & Huachos, 2021) y habilidades resilientes (Gómez et al., 2022).

El trabajo investigado sirve como referente científico o académico para la comunidad educativa con el fin de seguir profundizando en el estudio de estas variables y su contrastación en futuros estudios, relacionados con otras características referentes a la educación en tiempos de Post-COVID-19.



## Referencias

- Acosta Ramos, A., Jiménez Ruiz, L. K., Guillermo Pulido, E., & Redondo Marín, M. P. (2018). Occupational stress and evaluation of performance in university professors of the Departamento del Cesar, Colombia/Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar Colombia. *Revista Encuentros*, 17(01), 24–33. <https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>
- Almeida-Cedeño, M. D., & Sampedro-Mera, M. J. (2022). El síndrome burnout y su impacto en docentes del Cantón Tosagua durante pandemia covid-19. *Polo Del Conocimiento*, 7(6), 556–570. <https://doi.org/10.23857/PC.V7I6.4089>
- Álvarez Silva, L. A., Herrera López, P. S., Lániz Vargas, C. A., & González Zhagñay, javier O. (2022). *Estrés laboral docente, e-learning y tiempos de COVI-19*. *Podimu*, 41, 105–118. <https://doi.org/10.31095/podium.2022.41.7>
- Anderete Schwal, M. (2022). El confinamiento y la vuelta a clases en Argentina : relatos de docentes sobre la desigualdad en pandemia. *Texto Livre*, 15, 1–11. <https://doi.org/10.35699/1983-3652.2022.38009>
- Asencios-Falcón, E. M., Melgarejo-Rodríguez, O. M., & Palomino-Berrios, L. A. (2022). Síndrome de Burnout en tiempos de Covid en docentes de Facultad Ciencias Sociales y Humanidades. *Alpha Centauri*, 3(3), 181–185. <https://doi.org/10.47422/ac.v3i3.111>
- Blázquez-Manzano, A., León-Mejía, A., Patino-Alonso, M. C., & Feu, S. (2021). Síndrome de burnout y apoyo social en maestros de Educación Primaria. *Estudios Sobre Educación*, 42, 79–98. <https://doi.org/10.15581/004.42.004>
- Cabrera Palafox, H. (2022a). Elaboración de un instrumento de investigación con el método Delphi. Analizando el estrés y malestar en docentes universitarios. *IE Revista de*

- Investigación Educativa de La Rediech*, 13(e1364), 1–17.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.33010/ie\\_rie\\_rediech.v13i0.1364](https://doi.org/https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v13i0.1364)
- Cabrera Palafox, H. (2022b). Elaboración de un instrumento de investigación con el método Delphi. Analizando el estrés y malestar en docentes universitarios. *IE Revista de Investigación Educativa de La REDIECH*, 13(e1364), 1–16.  
[https://doi.org/10.33010/ie\\_rie\\_rediech.v13i0.1364](https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v13i0.1364)
- Castañeda Chafloque, M. C. (2021). Estrés y desempeño de los docentes de una Universidad Privada en La Libertad durante la pandemia del Covid, 2021. In *Universidad César Vallejo*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Cavagnaro Murillo, C. X. (2022). La calidad en la docencia universitaria híbrida pospandemia. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, VIII(2), 355–368. <https://doi.org/10.35381/cm.v8i2.714>
- Ccori Zuñiga, D. N., Mamani-Benito, O. J., Carranza Esteban, R. F., & Turpo Chaparro, J. E. (2022). Estresores docentes durante la pandemia COVID-19 en profesores peruanos : adaptación de una escala. *Revista Fuentes*, 24(2), 174–183.  
<https://doi.org/10.12795/revistafuentes.2022.19870>
- Celio Pillaca, J. (2021). Burnout y satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por COVID-19. *Puriq*, 3(1), 104–119.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.37073/puriq.3.1.142>
- Cortez Soto, A. J., & Heredia Escorza, Y. (2022). Adaptación de los profesores de primaria a las clases a distancia y burnout. *Revista de Psicología*, 11(24), 179–202.
- Cuesta Santos, A. (2018). *Manual para la evaluación del desempeño laboral*. Editorial Macro.
- Espinosa-Izquierdo, J. G., Morán-Peña, F. L., & Granados-Romero, J. F. (2021). El síndrome

- burnout y su efecto en el desempeño docente en tiempo de pandemia. *Polo Del Conocimiento*, 6(3), 670–679. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i3.2395>
- Expósito, C., & Marsollier, R. (2021). Percepción docente de las debilidades del sistema educativo en el regreso a la presencialidad . Un estudio cualitativo en tiempos de COVID-19. *Revista Educación Las Américas*, 11(1), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.35811/rea.v11i1.136>
- García-Vargas, M. de L. E., Toro-Marandula, L., & Molina-Ruiz, H. D. (2021). Burnout y musicoterapia: Una revisión de literatura. *TEPEXI Boletín Científico de La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 8(16), 26–30. <https://doi.org/10.29057/estr.v8i16.7173>
- García Aretio, L. (2021). COVID-19 y educación a distancia digital : preconfinamiento , confinamiento y posconfinamiento. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 24(1), 9–32. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5944/ried.24.1.28080>
- Garzón de Espinosa, M. (2021). Factores psicosociales asociados al estrés laboral. Análisis sobre su impacto en docentes universitarios. *Revista Saluta*, 3(4), 68–79. <https://doi.org/10.37594/saluta.v1i4.613>
- Gervacio Jiménez, H., & Castillo Elías, B. (2022). Impactos socioemocionales, estrategias y retos docentes en el nivel medio superior durante el confinamiento por COVID-19. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 12(24). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1133>
- Gómez Rivadeneira, J. S., Bazurto Vines, J., Saldarriaga Villamil, K. V., & Tarazona Meza, A. K. (2022). Gestión académica resiliente: Estrategias para el contexto universitario. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 11–28. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.2>
- Hernández Sampiere, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill Education.

- Iguasnia Amaguaya, S. D. P., & Saquisela Gallegos, M. E. (2021). Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 18–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.408> Descargar
- Jarrín-García, G. H., Patiño-Campoverde, M. M., Moya-Lara, I. N., Barandica-Macías, Á. E., & Bravo-Zurita, V. E. (2022). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo Del Conocimiento*, 7(2), 183–197. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i1.3579>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.
- Llancari Morales, R. A., & Alania Contreras, R. D. (2020). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Socialium*, 4(1), 22–33. <https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2020.4.1.475>
- López García, J. M., Adorno Ocampos, A. E., & Cárdenas Areco, A. B. (2021). Estrés percibido por docentes de nivel escolar básico y medio del Paraguay durante la pandemia de Covid-19. *Revista Virtual de La Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 8(2), 67–75. <https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2021.08.02.67>
- López Hernández, M. de los Á., & Domínguez Marín, M. J. (2022). Repercusiones emocionales del docente ante el COVID-19. In *La labor del académico universitario en el fomento de la salud física y emocional* (pp. 218–228).
- Manito Quintero, A., & Barranco Ruiz, Y. (2022). Efecto de un programa de acondicionamiento físico supervisado virtualmente sobre la condición física y el estrés percibido en docentes universitarios durante el confinamiento por COVID-19. *Sport TK*, 11(9), 1–25.

<https://doi.org/10.6018/SPORTK.460811>

- Marcuello Servós, C. (2022). *Univerisdad en tiempos post-pandémicos: innovación, imaginación e incertidumbre*. Servicio de Publicaciones. Universidad de Zaragoza.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory* (pp. 191–217). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., P. Leiter, M., & E. Jackson, S. (2016). *Maslach Burnout Inventory Manual* ((Fourth ed.). Menlo Park, CA: Mind Garden.
- Mina-Barahona, S. M., & Proaño-Mina, N. V. (2022). Estrategia de afrontamiento del estrés laboral en docentes de la actividad física y deporte. *Arrancada*, 22(41), 157–173.
- Montenegro Aldana, I. A. (2007). Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos. In *Cooperativa Editorial Magisterio, Colombia* (Segunda Ed).
- Obregón Vite, G. A. (2022). Las manifestaciones del estrés laboral en los docentes de la ESPOCH en el periodo académico ordinario abril – septiembre 2021. *Dilemas Contemporáneas: Educación, Política y Valores*, 3(36), 1–18.
- Paredes-Miranda, M. L., Zapata-Orellana, P. E., & Cabezas-Mejía, E. D. (2022). Implementación de un programa de recreación laboral como estrategia para disminuir el estrés de los docentes en tiempos de pandemia. *Dominio de Las Ciencias*, 8(2), 335–351.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2648>
- Prieto Prieto, M. D. C., & Camones Soriano, L. M. (2022). Congreso de la República. In *Normas legales* (pp. 1–72).
- Pulso PUCP, G. de I. en P. C. P. y, & Ministerio de Educación. (2021). Agotamiento profesional: Factores de riesgo en docentes de servicios educativos públicos de EBR. *Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica - Pulso PUCP*.

- Reyna Moreira, V. I., Salazar Olives, G. G., & Macias Intriago, D. M. (2022). Impacto del estrés en las actividades laborales del docente universitario: Caso IES de Manabí - Ecuador. *Journal Business Science - ISSN: 2737-615X*, 3(1), 42–52.
- Salcedo Gamonal, S. E. (2017). *Eficacia del programa “Let’s have fun by speaking English” para el desarrollo de la expresión oral del inglés de los estudiantes de 3er año del nivel secundario de la I.E.A. “Jorge Chávez” de San Martín de Pangoa.* (Título para obtener la licenciatura). Universidad Peruana Unión, Facultad de Ciencias Humanas y Educación, Lima, Perú.
- Sánchez Macías, A., & Castañeda Santillán, L. L. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos*, 12(24), 230–246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Torres Hernández, E. F. (2021). Estrés y Burnout en Docentes Latinoamericanos. Una revisión Sistemática. In *RELEP. Educación y Pedagogía en Latinoamérica* (pp. 33–50).
- Troncoso Araya, J. L. (2022). ¿De vuelta a la normalidad? Análisis psicológico de la vuelta a clases en tiempos de postpandemia COVID-19. *Cuadernos de Neuropsicología*, 16(1), 94–99. <https://doi.org/10.7714/CNPS/16.1.206>
- Vega-Feijóo, P. K., Garcia-Herrera, D. G., Ochoa-Encalada, S. C., & Erazo-Álvarez, J. C. (2020). Síndrome de Burnout: Un estudio con docentes de Educación Básica. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(1), 246. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i1.782>
- Veli Chuquillanqui, R., & Huachos Pacheco, A. (2021). Programa de coaching para disminuir el síndrome de burnout en trabajadores de la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Horizonte de La Ciencia*, 12(22), 143–158. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2022.22.1075>

## Anexos

### Instrumentos de Recolección de Datos

*Instrumento: Cuestionario de Maslach Burnout: Estrés*

#### CUESTIONARIO BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

**0= NUNCA.**

**1= POCAS VECES AL AÑO.**

**2= UNA VEZ AL MES O MENOS.**

**3= UNAS POCAS VECES AL MES.**

**4= UNA VEZ A LA SEMANA.**

**5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.**

**6= TODOS LOS DÍAS.**

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	

## CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

### INSTRUCCIONES:

Lea cada ítem para efectos de comprensión y marque con una "X" en la casilla que considere conveniente.

1=Completamente en desacuerdo

2=En desacuerdo

3=Ni de acuerdo, ni desacuerdo

4=De acuerdo

5= Completamente de acuerdo

ITEMS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
<b>Relación con el entorno</b>					
1. Interactúa con su comunidad a través de iniciativas en la solución de problemas					
2. Se interesa por los problemas de la comunidad					
3. Busca soluciones efectivas en educación ambiental a través de propuestas educativas					
4. Genera propuestas factibles que pueda ser llevada a cabo por la comunidad					
5. Participa en la solución de los problemas de la comunidad (social, ambiental)					
6. Interactúa con su comunidad a través de iniciativas en la solución de problemas relacionados a la educación de los alumnos					
<b>Relación institucional</b>					
7. Se interesa y diseña proyectos ambientales dentro de la institución					
8. Lleva a cabo los proyectos diseñados					
9. Se involucra en los problemas de su institución					
<b>Relación pedagógica</b>					
10. Se interesa y conoce a sus estudiantes					
11. Orienta al estudiante cuando presenta dudas					
12. Orienta al estudiante cuando observa que no entiende lo explicado en clase					
13. Diseña lo currículos de estudio periódicamente					
14. El diseño de los currículos se adaptan a las necesidades del alumno					
15. Hace uso de los recursos de la institución de manera eficiente					
17. Desarrolla cada sesión de clase					
18. Las sesiones de clase se caracterizan por ser innovadoras					
<b>Relación Intrapersonal</b>					
19. Se autocapacita periódicamente en gestión social					
20. Se autocapacita con el fin de entender las costumbres de su comunidad					
21. Se autocapacita y mejora el contenido de sus clases					
22. Se actualiza permanentemente en habilidades sociales					
23. Se actualiza como parte del crecimiento profesional					
24. Se actualiza y prepara en el uso de tecnologías educativas					