

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI**

FACULTAD DE HUMANIDADES

SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA



**ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESORES DE UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN BATÁN GRANDE - 2023**

Tesis para obtener el Título Profesional de
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA

AUTORES:

Br. Pedro Enrique León Castillo

Br. Zuleika Yahira Pozo Saavedra

ASESOR:

Dra. Rosa Bazán Saldaña

<https://orcid.org/0009-0003-7436-8676>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

TRUJILLO – PERÚ

2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN BATÁN GRANDE - 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|--|----|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 5% |
| 2 | repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 3 | repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 4 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 1% |
| 5 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 1% |
| 6 | repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 7 | repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 8 | core.ac.uk Fuente de Internet | 1% |
| 9 | Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante | |

Autoridades universitarias

Excmo. Mons. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller

Dr. Luis Orlando Miranda Díaz

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Vicerrectora Académica

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Decana de la Facultad de Humanidades

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrector de Investigación

Dra. Teresa Sofía Reátegui Marín

Secretaria General

CONFORMIDAD DEL ASESOR

Yo, Dra. Rosa Tatiana Bazán Saldaña, con DNI N° 42212118 como asesor de la Tesis titulada "Estrés y desempeño laboral en profesores de una Institución Educativa en Batán Grande – 2023" desarrollada por los Bachiller Pedro Enrique León Castillo con DNI N°19257215 y la Bachiller Zuleika Yahira Pozo Saavedra con DNI N°16805729, egresados de la segunda especialidad en Gestión Educativa , consideramos que nuestro trabajo de graduación reúne los requisitos tanto técnicos como científicos y corresponden con las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos para titulación del Vicerrectorado de Investigación de la UCT. Por tanto, autorizamos la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.

Trujillo, 05 de octubre de 2023



Dra. Tatiana Bazán Saldaña

Dr. Rosa Tatiana Bazán Saldaña
ASESORA

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico con mucho amor y respeto a:

Mi amada familia: mi adorada esposa Dorila Chávez; y a mis hijos bellos Fátima, Pedro y Alondra por ser fuente de mi inspiración diaria.

A mis venerables padres: Héctor León y René Castillo; por ser mis ejemplos y pilares fundamentales en mi crecimiento y desarrollo personal y profesional.

A mis queridos hermanos: Rober, Percy, Ronald y Jorge por sus apoyos constantes y ánimos por seguir siempre adelante.

Pedro.

A Dios por ser la luz y mi guía en los momentos más difíciles de la vida.

A mi familia por ser la inspiración para seguir mi labor profesional y enseñarme a ser una persona de bien.

A mis hijos por estar siempre a mi lado brindándome su apoyo incondicional y las fuerzas necesarias para seguir adelante.

A la plana docente de la UCT por enseñarnos a seguir fortaleciendo la educación en la investigación haciéndonos partícipes de la búsqueda de estrategias de mejora en el Sector Educación.

Zuleika.

AGRADECIMIENTO

Hincado de rodillas agradezco en primer lugar a Dios por cuidar de mí y mi familia ante las adversidades vividas.

A mi familia por su valioso apoyo moral para continuar con mis estudios, pese a la difícil situación que nos tocó vivir.

A la Universidad Católica de Trujillo por brindarnos la gran oportunidad de crecer como profesionales en medio de tanta tensión a causa de la pandemia que tristemente vivimos.

A mis docentes y compañeros de estudios por sus compartimos sus conocimiento y amistad.

Pedro.

A Dios, por guiarme en cada paso que doy haciéndome sentir que no estoy sola y sobre todo a su amor infinito

A la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, por su entrega en el bienestar de la educación peruana, hacer de nuestra complementación pedagógica universitaria y así poder obtener el título de licenciadas en educación primaria, la cual la pondremos al servicio de la sociedad y del país.

A la asesora, Dr. Rosa Tatiana Bazán Saldaña, por ser nuestra guía en la elaboración de este trabajo, quien con su paciencia y sabiduría nos permitió lograr el desarrollo de esta investigación.

A nuestros docentes de clase; quienes con sus sabias experiencias y valores contribuyeron en el desarrollo de nuestra formación profesional.

Al director de la Institución Educativa "Juan Aurich Pastor" del nivel secundario, del centro poblado lambayecano de Batan Grande, distrito de Pitipo, provincia de Ferreñafe; por permitarnos desarrollar el trabajo de investigación, donde hemos podido aplicar el presente trabajo de manera semipresencial y virtual.

Zuleika.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros Pedro Enrique León Castillo y Zuleika Yahira Pozo Saavedra egresados del Programa de Estudios de Segunda Especialidad de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Humanidades, para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: "Estrés y desempeño laboral en profesores de una Institución Educativa en Batán Grande – 2023", la cual consta de un total de 87 páginas.

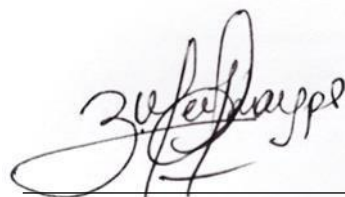
Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos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

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 20%, estándar permitido por el Reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo.

Los autores



Pedro Enrique León castillo
DNI 19257215



Zuleika Yahira Pozo Saavedra
DNI 16805729

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Informe de Originalidad..... | ii |
| Autoridades Universitarias | ii |
| Conformidad del asesor | iv |
| Dedicatoria | v |
| Agradecimiento | vii |
| Declaratoria de autenticidad | viii |
| Índice de contenidos | ix |
| RESUMEN | xi |
| ABSTRACT | xii |
| I. INTRODUCCION..... | 13 |
| II. METODOLOGIA | 28 |
| III. RESULTADOS | 33 |
| IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 37 |
| V. CONCLUSIONES..... | 41 |
| VI. RECOMENDACIONES | 42 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 42 |
| ANEXOS:..... | 49 |
| Anexo 01: Instrumentos de recopilación de datos..... | 49 |
| Anexo 02: Ficha Técnica..... | 54 |
| Anexo 03: Operacionalización de las variables Matriz de consistencia..... | 57 |
| Anexo 04: Carta de Presentación..... | 83 |
| Anexo 05: Carta de Autorización | 84 |
| Anexo 06: Consentimiento Informado | 77 |
| Anexo 07:Asentimiento Informado | 77 |
| Anexo 08: Matriz de consistencia | 77 |
| Anexo 09: Validación de instrumentos | 77 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1: Validez de los instrumentos aplicados | 30 |
| Tabla 2: Confiabilidad de los instrumentos aplicados..... | 31 |
| Tabla 3: Nivel de estrés. | 33 |
| Tabla 4: Nivel de desempeño laboral. | 33 |
| Tabla 5: Prueba de normalidad de la distribución de datos de las variables de estrés y desempeño | 34 |
| Tabla 6: Análisis correlacional de las variables estrés y desempeño | 35 |
| Tabla 7: Análisis correlacional entre el estrés y la dimensión preparación para el aprendizaje | 35 |
| Tabla 8: Análisis correlacional entre el estrés y la dimensión enseñanza para el aprendizaje | 35 |
| Tabla 9: Análisis correlacional entre el estrés y la dimensión participación en la gestión de la escuela | 36 |
| Tabla 10: Análisis correlacional entre el estrés y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad | 36 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1: Diseño del estudio de la investigación..... | 28 |
|---|----|

RESUMEN

La presente investigación titulada, "Estrés y desempeño laboral en profesores de una Institución Educativa en Batán Grande – 2023". Presenta como propósito de estudio encontrar la relación entre las dos variables.

Por lo tanto, su metodología tiene un enfoque cuantitativo, de tipo básico por su finalidad y de profundidad descriptivo – correlacional. En cuanto al diseño este fue no experimental con corte transversal. La muestra quedó constituida por 42 profesores. La encuesta fue utilizada como técnica seleccionada para el recojo de datos; siendo sus instrumentos la Escala de Estrés Docente ed-6 y Evaluación del desempeño laboral; los cuales pasaron a ser sometidos a validez, a través de un juicio de experto, concluyendo que los instrumentos eran aplicables para el estudio.

Finalmente, para el análisis realizado a través del Rho de Spearman, se concluye que, hay una relación inversa de correlación negativamente moderada (-0.437**) entre las variables y con un p-valor $< 0,001$; siendo este valor menor al de la significancia determinándose que existe evidencias de rechazar la hipótesis nula.

Palabras clave: estrés, desempeño, institución educativa.

ABSTRACT

The present investigation entitled, "Stress and work performance in teachers of an Educational Institution in Batán Grande - 2023". The purpose of the study is to find the relationship between the two variables.

Therefore, its methodology has a quantitative approach, of a basic type for its purpose and of descriptive-correlational depth. Regarding the design, this was non-experimental with a cross section. The sample was made up of 42 teachers. The survey was used as the selected technique for data collection; being its instruments the Teaching Stress Scale ed-6 and Evaluation of work performance; which began to be submitted for validity, through an expert judgment, concluding that the instruments were applicable to the study.

Finally, for the analysis carried out through Spearman's Rho, it is concluded that there is a negatively moderate inverse correlation relationship (-0.437**) between the variables and with a p-value < 0,001; this value being lower than that of the significance, determining that there is evidence to reject the null hypothesis.

Keywords: stress, performance, educational institution.

I. INTRODUCCION

En el presente, estrés es uno de los primordiales factores de riesgos que aqueja a la población en servicio, presentándose con manifestaciones fisiológicas, conductuales, psicológicas y laborales que repercuten negativamente en la salud, merma en la productividad y afecta los círculos familiares y sociales. Siendo así que el sector educación no es ajeno a esta realidad debido a que se encuentra en una condición altamente expuesta a riesgos psicosociales que mayormente están relacionadas a tareas de preparación y enseñanza, buen trato, motivación y ayuda para sus alumnos, como de otros puntos referentes a su ejercicio profesional.

En Colombia, Barreto & Piamonte (2020) estudió a una población de profesores conformada por 50, de las cuales encontró que el 50% está siendo moderadamente afectado por la despersonalización.

Continuando con el contexto problemático en el ámbito internacional, España considera que, entre los servicios, la profesión docente es calificada una de las más vulnerables, debido al impacto de los rápidos cambios en el mundo económico, tecnológico, político, social y cultura; propios del periodo actual, en concordancia con la demanda de los aspectos físicos, mentales, sociales y emocionales de su desempeño. Llegando a tener como consecuencias más negativas situaciones de estrés permanente que vive el profesorado denominado “síndrome de burnout” (Zorrilla, 2017)

Problemas similares se registran en Ecuador debido al contexto de la nueva modalidad de trabajo y entorno teniendo como resultados que un 58% de los docentes tienen un estrés nivel medio - alto al momento de brindar sus clases y el 42% un nivel medio al realizar las otras actividades por medio de la plataforma digital. También se aprecia que el 42% presenta agotamiento emocional nivel alto, el 33% se mantiene en un nivel medio; para agotamiento al realizar el trabajo el 58% presenta un nivel medio - alto puesto que el realizar varios tipos de actividades se les complica y el 42% de los docentes muestran un nivel medio. (González & Alarcón, 2021)

Sin embargo, la falta de práctica y comprensión sobre el uso de las plataformas virtuales ha creado un nivel de estrés para los docentes, ya que deben prepararse para poder cumplir con los requerimientos que estipula el Ministerio de Educación, como son el seguir

el currículo para la planificación de clases, preparación y entrega de tareas por medios virtuales, las cuales, si no se hace por medio de un equipo adecuado, no se puede cumplir con el objetivo y por ende provoca un desgaste laboral. (González & Alarcón, 2021)

El estrés que perciben los docentes dentro y fuera de aulas sigue influyendo negativamente en su desempeño, llegando a asumir un sentimiento de poca valía, indiferencia y despreocupación de las autoridades educativas de rango. Este aspecto se ve reflejado en el bienestar del organismo y psicológico de los profesores, que afecta su trabajo y el interés hacia su persona, generando dificultades que se extienden a sus familias.

En Huancayo, Zavala (2021) estudio el predominio del factor estrés sobre el servicio docente el cual tuvo como muestra 67 profesionales , teniendo como resultados que un 58,21 % presenta un nivel alto de desgaste emocional, el 31,34 % un nivel medio; para la despersonalización el 55,22 % de profesores considera que presenta un nivel alto y el 34,33 % tiene un nivel medio; en la eficacia profesional presentan un bajo nivel el 65,67 % y el 26,87 % están en un nivel medio, concluyendo que el 70,15 % de profesores manifiesta que presentan un nivel medio de estrés laboral y 10,45 % están en un nivel alto. Para el desempeño el 49,25 % consideran que tiene un bajo nivel de desempeño y el 41,79 % perciben tener un nivel medio.

Continuando con el ámbito nacional, en Trujillo los profesores de las instituciones educativas de Chepén muestran niveles moderados de estrés (62%), que son generados principalmente por la misma solicitud del director, supervisor o jefe regional, quien en algunos casos no está totalmente preparados o no cumple con la responsabilidad de apoyo que el profesor simplemente necesita, encargándose de la crítica o saca a relucir situaciones que no tiene en cuenta el contexto o la realidad de los agentes de la organización en educación, los cambios en el sistema educativo, que son reflejo de otros sistemas internacionales que difieren de la realidad de nuestras organizaciones, horas de trabajo en casa para la elaboración de las actividades a desarrollar en aulas, como la presión consistentes en seguir el cumplimiento de la política educativa actual. (Rabanal, Yupari, & Aguilar, 2021)

En el ámbito regional, la situación se ve reflejada en las instituciones de Chiclayo donde los profesores perciben la predominancia del nivel medio de estrés laboral; llegando a significar que los premios o recompensas logradas, sean de tipo financiero o social, no

llegaran a compensar el esfuerzo que estos ejecuten para desplegar sus actividades. Y en sus dimensiones tanto de desgaste emocional, insatisfacción por la gratificación, exceso de demanda laboral y el demérito profesional sigue predominando un nivel medio; por consiguiente en sus dimensiones de insatisfacción del labor profesional y ausencia de motivación en el desempeño prevalece en un bajo nivel (Peche & Vasquez, 2021).

En la I.E. N° 10104 “Cap. De Navío Juan Fanning García” localizada en Lambayeque no es ajena a esta problemática debido a que sus profesores presentan “estrés” manifestado por las presiones, creencias desadaptativas, desmotivación, ansiedad, depresión y mal afrontamiento, llegándose a encontrar en las fases de alarma, resistencia y agotamiento debido a factores biológicos, psicológicos (pensamientos, sentimientos y comportamientos) y factores sociales (Salvatierra, 2019).

Asimismo, en el ámbito local, la realidad vivida en la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande, se percibe las siguientes manifestaciones, donde los profesionales de la educación llegan a presentar cansancio físico, falta de energía y sueño, irritabilidad, tristeza, desmotivación para el cumplimiento de sus obligaciones, deberes y/o responsabilidades, indiferencia de los directivos o autoridades, mal clima laboral ; el cual llegará a repercutir en el nivel de desempeño laboral y asimismo a la institución encargada de brindar una atención de calidad y eficiencia.

Ante tal realidad, es necesario formular el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación del estrés con el desempeño laboral en los profesores de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande – 2023? Así como también, los siguientes problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el estrés y la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño laboral en los profesores de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande – 2023?, ¿Qué relación existe entre el estrés y la dimensión enseñanza para el aprendizaje en los profesores de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande – 2023?, ¿Qué relación existe entre el estrés y la dimensión participación en la gestión de la escuela en el desempeño laboral en los profesores de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande – 2023? y ¿Qué relación existe entre el estrés y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad en el desempeño laboral en los profesores de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande – 2023?

El presente proyecto se justifica en tres niveles; bajo un nivel teórico, ya que se desarrolla bajo un contenido de teorías y bases conceptuales que les dan solidez a las variables estrés y desempeño laboral con sus concernientes dimensiones; llegando a ser medidas por fórmulas estadísticas para la concepción de un nuevo conocimiento, que permite analizar la problemática y brindar acciones o crear estrategias para el resultado de una educación de calidad, eficaz y eficiencia.

Al nivel metodológico, el estudio se destacará por analizar las variables estrés y desempeño laboral, permitiendo de esta forma, lograr identificar sí las estrategias o acciones actuales que desarrollan los directivos y profesores de las instituciones verdaderamente cumplen con lo requerido.

Por consiguiente, en el nivel práctico se dará mediante el producto obtenido de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, el cual se encarga de determinar los factores que median en el estrés y repercuten en el desempeño laboral, proporcionando a los investigadores el poder plantear o recomendar estrategias de acción para menguar o eliminar los niveles altos de estrés.

En cuanto a los objetivos, se plantea como Objetivos general: Determinar la relación del estrés y el desempeño laboral en profesores de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande – 2023. Y como objetivos específicos: OE1: Establecer la relación que existe entre el estrés y la dimensión preparación para el aprendizaje en el desempeño laboral en los profesores de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande – 2023, OE2: Establecer la relación que existe entre el estrés y la dimensión enseñanza para el aprendizaje en los profesores de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande – 2023, OE3: Establecer la relación que existe entre el estrés y la dimensión participación en la gestión de la escuela en el desempeño laboral en los profesores de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande – 2023, y OE4: Establecer la relación que existe entre el estrés y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad en el desempeño laboral en los profesores de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande – 2023.

La presente investigación, se encuentra relacionada con otras precedentes que tienen el mismo objetivo, permitiéndonos llegar a comprender la correlación que hay entre las variables estrés y el desempeño laboral en el sector educación, siendo así que desde el nivel internacional tenemos:

En Ecuador, Chicaiza (2023) en su estudio tuvo como objetivo llegar a analizar el acontecimiento del estrés sobre el desempeño laboral de los profesores del Colegio Técnico San José de la ciudad de Quito, donde realizó un trabajo con un eje interpretativo que le permitió conocer en contexto los objetos de investigación, fue correlacional, con corte de método completo y mixto donde las herramientas a usar fueron cuantitativas y cualitativas; llegando a usar un cuestionario para medir la variable estrés en el lugar de trabajo (Estrés OIT-OMS) y al medir el desempeño laboral utilizaron el cuestionario de Liliana Eugenio, las cuales fueron aplicadas a una muestra de 28 participantes, obteniéndose como resultados que el 82% presenta un bajo estrés y el 100% mantienen un buen desempeño, llegando a concluir que el estrés no incurre en el desempeño laboral de los profesores, y que esto se relaciona más con factores protectores que se encuentran internamente en las instituciones educativas como el ambiente de trabajo, el apoyo social, la cohesión y la infraestructura adecuada.

Asimismo, Onofre (2021) en su indagación tuvo como objetivo llegar a analizar la ocurrencia del estrés sobre el desempeño del personal de la orientación del Talento Humano, su metodología fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y correlacional, teniendo como instrumento de medición el cuestionario la cual fue aplicado a una población de 40 trabajadores, llegando a tener como resultados que el 47% representa un nivel bajo de estrés y el 37,5% presenta un desempeño satisfactorio; concluyendo que no existe una relación directa entre las variables, por lo consiguiente propone un plan de acción con el fin de llegar a mitigar, mejorar y/o mantener los resultados obtenidos.

Como también Vera (2021), en su estudio tuvo como objetivo el crear un programa de prevención de estrés laboral con el fin de llegar a optimizar el desempeño de los profesores de la Carrera de Psicología Clínica, su metodología aplicada fue con enfoque cuantitativo y su instrumento de recolección de datos fue el cuestionario que estaba constituido por 13 preguntas aplicadas a una muestra de 25 profesores. Teniendo como resultados que la carencia de herramientas tecnológicas (100%), las excesivas horas de gestión (96%), ausencia de coordinación de actividades (92%), una infraestructura inadecuada (77%) y el uso ineficiente de las Tics (23%) son los primordiales factores que generan estrés en el personal lo cual repercute en su desempeño laboral. Frente a los datos recabados llegaron a concluir con el diseño del programa de reducción y prevención del

estrés con 6 sesiones grupales y una estrategia de evaluación para comprobar el cumplimiento de los objetivos marcados.

En Venezuela, Carrillo (2020) en su estudio tuvo por objetivo examinar las causas del estrés en el desempeño laboral de los directores y profesores del nivel primario, pertenecientes a las instituciones del municipio Maracaibo, su investigación fue de tipo descriptivo, proyectivo, con diseño no experimental y de campo. Teniendo como muestra a 33 participantes. Para la recolección de datos usaron el cuestionario conformado por 39 ítems, con alternativas de respuestas dicotómicas (Si - No), donde sus resultados reflejaron un porcentaje alto de estrés que perciben los profesores al estar expuestos diariamente a las diversas causas que la originan (69,38% agotamiento emocional, abatimiento, depresivo y ansiedad). Por lo cual destaca la importancia de llegar a proponer estrategias que ayuden a disminuir las realidades de tensión que experimentan los participantes, al apoyo de un desempeño laboral eficaz donde ejercen sus actividades.

En Colombia; Acosta, Jiménez, Guillermo & Redondo (2019) en su investigación tuvieron como objetivo determinar la relación que hay entre las variables estrés laboral y evaluación de desempeño de los profesores en el contexto nacional y regional , su estudio fue cuantitativo, correlacional, de alcance transversal donde se contó con una muestra de 47 profesores, llegándose a aplicar la ficha sociodemográfica, la encuesta de estrés (anexo técnico de resolución 2646 del 2008) y los datos de las evaluaciones del desempeño de profesores del periodo 2016-2 que fueron proporcionados de la Oficina de Registro y Control. Los resultados mostraron que el 45% de los profesores presenta niveles de estrés alto y muy alto, el 40% se encuentran con niveles bajo y muy bajo y tan solo el 15% presenta un estrés medio, llegándose a significar que el desempeño laboral de los profesores se ve alterado por respuestas de estrés (fisiológicas, cognitivas, afectivas, sociales y emocionales). Concluyendo que no existe alguna asociación de significancia entre las variables de estudio. Por lo cual los investigadores frente a este hallazgo recomiendan una implicancia de exigencia, a nivel institucional, de efectuar el proceso de evaluación y seguimiento del riesgo psicosocial.

A nivel Nacional en Lima Alca (2021) su estudio busco determinar si hay una relación entre las variables estrés laboral y desempeño de los profesores del Instituto Daniel Alcides Carrión perteneciente al distrito de San Juan de Miraflores, el cual tuvo una metodología de enfoque cuantitativo , de tipo básica, de nivel correlacional, y un diseño no

experimental. Teniendo una muestra conformada por 44 profesores. Aplicó como instrumento de recolección de datos al cuestionario. Sus resultados fueron que los profesores con respecto al indicador ansiedad al laborar el 6,8% manifiesta que siempre; el 29,5% casi siempre; el 29,5% algunas veces; el 25% casi nunca y el 9,1% nunca y al indicador se adaptan y son flexibles a los cambios del instituto el 6,8% expresa que siempre; el 43,2% casi siempre; el 15,9% algunas veces; el 22,7% casi nunca y el 11,4% nunca. Llegándose a concluir que, si hay una relación significativamente entre ambas variables, con una correlación positiva según Pearson de $r=0,892$ y un nivel significativo de 0,000.

En Tarapoto, Lavado (2020) en su investigación tuvo que establecer la relación coexistente entre las variables estrés y desempeño laboral de los profesores de la institución educativa Jesús Alberto Miranda Calle, tuvo como metodología al enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, descriptivo y diseño correlacional, teniendo como muestra poblacional de 44 profesores; a los cuales se le aplicó como instrumento el cuestionario, obteniendo como resultados que el estrés laboral que presenta el personal es bajo (57%), muy bajo (39%) y medio (5%); con la variable desempeño laboral en el año 2018, es muy bueno (52%), y bueno (48%). A lo cual concluyen que hay una relación negativamente moderada entre el estrés y el desempeño laboral durante el año 2018, con $\gamma = -0,6108$, con un nivel de significancia con el valor de p ($p=0,000$) menor al 5%.

En Ica; Chappa & Valle (2020) en su estudio tuvieron que analizar la relación del estrés y desempeño laboral en los profesores de la I.E Genaro Huamán Acuache perteneciente al distrito de San Juan Bautista de Ica, su metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo – correlacional, de diseño no experimental y corte transversal. La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta online, la población estuvo compuesta por 35 profesores, obteniendo como resultados respecto a la variable estrés que el 42,9% manifestó un muy bajo nivel, el 17,1% en bajo nivel, el 8,6% normal nivel, el 20,0% moderado nivel y el 11,4% en un alto nivel y con respecto a la variable desempeño laboral el 14,3% presenta un nivel normal y el 85,7% están en un nivel alto. A lo concluyeron que no hay una relación estadísticamente de significancia ($p= 0,129$) al asociarse las dos variables.

En Huancayo, Réategui (2019) en su estudio tuvo que llegar a analizar el predominio de estrés sobre desempeño laboral de los profesores de la Institución Educativa “Blenkir”, aplicando una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo – correlacional y

con diseño no experimental, la cual estuvo formada por una muestra de 35 profesores, a los que se aplicó el método de recolección de datos, la encuesta y como instrumento el cuestionario. Sus resultados para el estrés fueron que el 27 % de la muestra presentan un nivel alto, el 22 % presentan un nivel medio y el 51% presenta un nivel bajo. Lo cual concluyeron que si hay relación entre las variables estrés y el desempeño laboral siendo de 0,8649; teniendo como significado que sí existe relación inversamente proposicional entre las dos, es decir, a mayor estrés percibido por el profesor, menor será su desempeño en la institución.

Así mismo; Lopez (2018) en su investigación tuvo que establecer la relación entre las variables estrés laboral y el desempeño docente de los profesores del nivel de educación primaria en las Instituciones educativas del distrito de Rio Negro – Satipo, utilizo el enfoque cuantitativo, de tipo aplicado y un diseño correlacional descriptivo. Los 140 profesores de la muestra probabilística estratificada fueron evaluados a través de un cuestionario para la variable de desempeño y para el estrés utilizando la escala de Diagnóstico sobre Estrés Laboral. Como resultado, se descubrió que el 29,29% tiene un nivel excelente de desempeño, el 70,71% tiene un nivel en proceso y el 0% tiene un nivel de inicio, asimismo para el estrés, el 5% tiene un alto nivel, el 85% tiene un nivel moderado y el 10% tiene un nivel bajo.

A nivel Regional en Chiclayo, Huamán (2022) el objetivo de su investigación fue establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los profesores de la Institución Educativa Santa Lucía de Ferreñafe. De enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño descriptivo correlacional. La población objetiva consistió en 69 profesores, mientras que la muestra de estudio fue de 40 profesores, utilizando un muestreo no probabilístico intencional. Además, la encuesta y los cuestionarios fueron sus métodos de recopilación de datos válidos y confiables. Los resultados indican que los niveles de estrés laboral de los profesores en función de sus dimensiones se presentan en niveles medio y alto, donde se observa que el cansancio emocional, la despersonalización y realización se presentan en niveles medio y alto y con respecta al desempeño se evidencio que la mayoría están ente regular y deficiente, solo una menoría tiene un desempeño eficiente. Por lo que concluye que hay una relación directa de grado fuerte (0,770); siendo esta con un alto valor de significancia de ($p < 0,01$). Llegando a demostrar que hay una relación entre las variables.

En Pimentel, Alburquerque (2021) el objetivo de su estudio fue determinar si el estrés predominaba en el desempeño de los profesores en una institución educativa. Uso un

enfoque cuantitativo, de tipo básico, relacional-causal y un diseño no experimental. La muestra de estudio consistió en 26 profesores, a los que se les aplicaron de instrumento, los cuestionarios. Como resultado, para la variable estrés, el 65,38% tiene un nivel medio, el 19,23% un nivel alto y solo el 15,38% tiene un nivel bajo. Por otro lado, para la variable desempeño, el 100% tiene un nivel bueno. Llego a la conclusión que el estrés tiene un impacto significativo en el desempeño de los profesores, ya que su valor p es menor a 0,05 ($p = 0,035$). Por ende, su correlación es inversa y moderadamente representada por un valor de -0,414. Llegando a significar que a medida que el estrés en los profesores sea mayor, su desempeño disminuirá, por lo que generara un problema negativo para la calidad educativa.

Así mismo, Quintos & Zapata (2021) en su investigación tuvieron que analizar la relación que hay entre el estrés y la autoeficacia laboral en los profesores de la Institución educativa de Chiclayo durante la COVID-19. Su metodología estuvo basada en el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal y correlacional. La muestra no probabilística estuvo constituida por 100 profesores, en el recojo de los datos usaron la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, obteniendo de resultados en el estrés que el 62% presenta un nivel medio para estímulos externos amenazantes que llegan alterar el equilibrio emocional, por consiguiente, el 25% está en un bajo nivel y solo un 13% en un alto nivel. Según la Correlación de Pearson, representada por $r=0.905$ y un p valor <0.05 ($p<0.01$) llegando a significar que hay una correlación estadísticamente de significancia directa, entre las dos variables. Por lo que concluyeron que dichas variables se relacionan elocuentemente e incurrir en la labor de los profesores en circunstancias ininteligibles y desfavorables.

Por consiguiente, en Chiclayo, Vásquez (2020) el propósito de su investigación fue evaluar la prevalencia del Síndrome de Burnout entre los profesores de la Institución Educativa "Juan Manuel Iturregui", la metodología empleada fue cuantitativa de tipo aplicada y explicativa, de diseño no experimental y transversal. Utilizó el método de encuesta como herramienta para la recolección de datos, con una muestra de 44 profesores seleccionados. Como resultado, se descubrió que el síndrome de agotamiento tiene un impacto del 58 % en la vida laboral de los profesores, y que hay dos dimensiones, la despersonalización y la falta de realización personal, que llegan a predominar en la calidad laboral de los profesores.

Así mismo Rodríguez & Salazar (2019) tuvieron de objetivo en su investigación el establecer la influencia de las variables estrés sobre el desempeño de los profesores del Colegio Emblemático "Cruz de Chalpón", utilizando un enfoque mixto y casi experimental que propone un plan de intervención con el fin de modificar una realidad determinada. Se llevó a cabo una encuesta como técnica a 42 profesores y de instrumento al cuestionario para el acopio de datos. Donde se descubrió que el 55% de los profesores presentan un bajo nivel de estrés, mientras que el 45% restante un nivel intermedio y alto nivel. Para la variable de desempeño está se encuentra en "proceso", lo que indica que hay una relación entre las variables.

El presente estudio se encuentra respaldada por la Teoría Psicológica de Lazarus y Folkman. (s.f) citado por Chappa & Valle (2020), donde definen el estrés desde una perspectiva psicológica a la relación que hay entre una persona y su entorno que se autoevalúa; como una realidad que puede poner en peligro su bienestar. En el contexto social, a la exposición a situaciones adversas que la persona percibe o descubre cuando se relaciona con su entorno de trabajo, que llega afectar su salud y el clima de trabajo, promoviendo un continuo aumento del estrés.

La teoría psicológica de Lazarus y Folkman es una propuesta teórica sobre el estrés y el afrontamiento. Se basa en la idea de que el estrés es el resultado de una valoración cognitiva de las demandas y los recursos del individuo, y que el afrontamiento es la unión del esfuerzo cognitivo y conductual que se usan para realizar esas demandas. El modelo se denomina cognitivo-transaccional o interactivo, porque se encarga de enfatizarse en el papel de la interrelación de la persona y su entorno. (Viñas, González, García, Malo, & Casas, 2015)

Además, para la variable de estrés, consideramos la teoría de la conservación de los recursos (COR), que describe las motivaciones que impulsan a las personas a conservar los recursos existentes y buscar otros nuevos.

Hobfoll con su teoría de la conservación de los recursos (COR) que se aplicó en el ámbito laboral para explicar cómo los trabajadores pueden manejar el estrés y la presión en el trabajo. La teoría sugiere que los trabajadores pueden manejar mejor el estrés si tienen recursos personales y sociales. En cuanto al bienestar emocional, la teoría sugiere que las personas que tienen más recursos personales y sociales tienen una mayor capacidad para

recuperarse del estrés y mantener su bienestar emocional (Salazar, Herrera, Rueda, & León, 2014).

Por consiguiente, Víctor Vroom con su teoría de la expectativa que se enfoca en la motivación, donde sostiene que una persona se comporta o actúa de cierta manera porque está motivada a elegir un determinado procedimiento sobre otros, ya que espera obtener unos resultados favorables y óptimos por esa elección. Esta teoría sirve como base para el desempeño laboral (Ruiz, 2019).

La teoría de las expectativas de Vroom, involucra los procesos psicológicos involucrados en la elección y explica el proceso por el cual los individuos toman decisiones. La motivación para elegir un comportamiento está determinada por el deseo de los resultados, pero el núcleo de la teoría es el proceso cognitivo de cómo los individuos procesan los diversos elementos de motivación que se lleva a cabo antes de tomar una decisión final. El resultado que se dará no es el único factor determinante a la hora de tomar una decisión conductual. (Cereceda, 2020).

En el contexto de trabajo, la teoría destaca la necesidad que deben adquirir las organizaciones para el vínculo directo de las recompensas y el desempeño donde se respete la individualidad y diversidad de la fuerza motivacional de cada individuo (Peiró, 2021).

Por consiguiente, contó con una base conceptual sólida:

Estrés: En general, se puede definir como la tensión originada por situaciones abrumadoras que provocan reacciones psicológicas y, en ocasiones, graves trastornos mentales. El estrés laboral es una etapa de estrés físico y mental que se da mediante la existencia de un desequilibrio entre las necesidades de la institución, entorno laboral y los recursos del empleado para atenderlas o controlarlas (González & Torre, 2020).

Según Selye (1956) menciona que el estrés laboral es una serie de reacciones fisiológicas del cuerpo humano ante diversas sustancias nocivas en el ambiente laboral. El estrés laboral es una fuerza que obliga a algún factor psicológico o físico a exceder su límite estable y crea tensión en un individuo (Patlán, 2019).

Para Moreno y Báez (2010), el estrés laboral es el resultado de la aparición de causas psicosociales con nivel de alarma, o como un peligro psicosocial que por sí mismo va a tener

una “alta probabilidad de llegar afectar la salud del recurso humano y a la función organizacional de mediano y largo plazo” (Osorio & Cárdenas, 2017).

Balseiro (2010) menciona que el estrés laboral puede llegar afectar negativamente el desempeño del profesor como su salud mental. Por lo tanto, para que los profesores se desempeñen a un nivel superior, es fundamental que estén familiarizados con las técnicas de manejo del estrés y cómo cuidar los entornos físicos en los que trabajan. En consecuencia, las instituciones deben tomar las siguientes acciones: Crear ambientes que prevengan y promuevan la salud mental. (Reyes, Ibarra, Torres, & Razo, 2012).

El estrés laboral se puede definir como sentimientos negativos y desagradables que surgen de algún aspecto del trabajo de un profesor. Por lo que es necesario que los profesores en sus diferentes niveles tengan en cuenta las exigencias de sus ocupaciones y las condiciones laborales para que puedan llegar a optimizar sus actividades laborales (Rodríguez, Guevara, & Viramontes, 2017).

Las dimensiones de la variable estrés, propuestas por Martínez y Pérez (2003) citado por Chappa & Valle (2020), son las siguientes:

- **Ansiedad:** Que se describe al dolor que perciben los individuos frente a un hecho o circunstancia que no existe, pero el modo no está especificado. Esto se refleja en la angustia e irritabilidad, donde esta estimulación les hace buscar muchas sustancias diferentes para su consumo y minimizar la coacción en el trabajo, teniendo problemas para dormir y fobia de asumir diferentes tareas o retos todos los días.
- **Depresión:** Es un trastorno emocional que padecen algunos individuos, que se manifiesta en cambios de humor y emociones. Los síntomas principales son tristeza, falta de interés en las actividades, frustración e inquietud. Siendo así difícil de poder lidiar con este sentimiento en el ambiente laboral. Los individuos con esta enfermedad se ven abrumadas por sentimientos de dolor, carecen de fuerza y energía para actuar, disipan su esperanza de un futuro prometedor.
- **Factor de presión:** Una persona siente y se da cuenta de que las acciones importantes dependen de los resultados de sus acciones. Donde el estrés aplicado incluye sentimientos de ansiedad y, a veces, pánico, estos sentimientos se asociarán con lo que puede considerarse una situación de "vida o muerte" porque solo hay un camino hacia el óptimo desempeño.

- Creencias desadaptativas: Esto incluye el consentimiento del profesor y la recepción de comentarios sobre el aprendizaje. En general, los profesores creen que la sociedad no valora su trabajo y que su enseñanza es inútil porque no se dan cuenta del impacto en los estudiantes. Además, la docencia también tiene sus desventajas en comparación con otras profesiones, y es difícil encontrar la mejor solución para mejorar el ambiente laboral.
- Desmotivación: Esto significa la falta de razón para el comportamiento directo, es decir, el entusiasmo reducido debido a acciones, decisiones y poder específicos. A obstáculos como la nostalgia y la pérdida de entusiasmo, esto se vuelve decepcionante. Las personas se ven obstaculizadas o perjudicadas en la búsqueda de sus objetivos. No hacerlo puede tener graves consecuencias.
- Mal afrontamiento: Enfrentar y superar las adversidades que hay en nuestra vida es impotente y limitante, lo que nos conlleva a la falta de autocontrol, desequilibrio, irresponsabilidad, impaciencia, falta de control, rechazo al apoyo social, confusión y negatividad.

En cuanto a la segunda variable desempeño laboral, el MINEDU (2012), manifiesta que durante la práctica pedagógica es inexcusable lograr un desempeño profesional que repercutan positivamente en el aprendizaje de los estudiantes. En síntesis, es necesario incluir los factores éticos y morales en la educación, la cual debe orientarse al progreso de capacidades, formación integral del estudiante y prestación de servicios públicos. Para lo cual se ha identificado otras cuatro áreas para el logro de este propósito: la primera es el desarrollo del profesor, la segunda es la instrucción en el aula, la tercera es la gestión escolar con las familias y las comunidades, y finalmente el desarrollo del carácter, individualidad y vocación profesional en la enseñanza.

Según Carrasco (2009), el desempeño docente indica que es una actividad de enseñanza colaborativa y con un propósito emprendida por el profesor para lograr los objetivos de aprendizaje en los estudiantes, incluida la planificación de lecciones, la elección de estrategias y recursos, como también la evaluación educativa (Chappa & Valle, 2020).

Por consiguiente, Gallegos (2002) lo define como el conjunto de competencias, cualidades, habilidades y comportamientos inherentes al trabajo de un profesor que consiguen ayudar a los estudiantes a pasar de un aprendizaje simple a un aprendizaje complejo (Chappa & Valle, 2020).

De acuerdo al MINEDU (2012), para la variable desempeño laboral se considera las siguientes dimensiones:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Se refiere a un plan de lección para el trabajo en clase. Lo cual significa la preparación de planes anuales, unidades de formación, proyectos y cursos de aprendizaje, teniendo en cuenta los procesos de enseñanza, los objetivos de aprendizaje, las destrezas, las capacidades y los resultados, así como los métodos horizontales. La planificación también debe tener en cuenta las características culturales, sociales, económicas y de cosmovisión clave, asimismo las características cognitivas de los estudiantes.
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Se refiere a la forma en que los profesores implementan el currículo en el aula, para este fin didáctico se debe considerar desde el régimen hasta la habilidad y la vigilancia a todas las formas de multiplicidad. En este punto, los profesores actúan como mediadores, facilitando el aprendizaje de los estudiantes, las materias curriculares, los procesos de aprendizaje y administrando métodos y estrategias basados en estos métodos, en los que trabajan intensamente.
- Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad educativa: Los profesores deben ser partícipes en la gestión de sus instituciones educativas desde la perspectiva democrática y amplia de visibilizar a la comunidad educativa. De igual forma, tienen la misión de promover un buen ambiente institucional en el ámbito educativo, respeto y la aceptación en la comunidad, e influir en los padres a compartir sus responsabilidades en el ámbito educativo de sus hijos.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: El proceso y la labor que realizan los profesores. Reflejando la labor que realiza con sus compañeros como profesores, de forma individual o colectivamente, y a la vez en diferentes aspectos, como el trabajo que realizan en la universidad y su participación dentro de esta casa de estudio. Incluyendo su involucramiento en las diversas actividades de formación profesional continua y participación comprometida en los diversos métodos y estrategias educativas para el resultado académico positivo a nivel local, regional y nacional.

La siguiente investigación plantea como hipótesis general: Existe una relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en profesores de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande – 2023.

Asimismo, las Hipótesis específicas planteada son: HE1: Existe una relación significativa entre el estrés y la dimensión preparación para el aprendizaje en el desempeño laboral en los profesores de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande – 2023, HE2: Existe una relación significativa entre el estrés y la dimensión enseñanza para el aprendizaje en los profesores de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande – 2023, HE3: Existe una relación significativa entre el estrés y la dimensión participación en la gestión de la escuela en el desempeño laboral en los profesores de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande – 2023 y HE4: Existe una relación significativa entre el estrés y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad en el desempeño laboral en los profesores de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande – 2023.

II. METODOLOGIA

2.1. Enfoque, tipo y diseño de investigación

Este estudio fue cuantitativa pues se utilizó la medición y el análisis estadístico de recopilación de datos con el fin de probar la hipótesis sobre el comportamiento y tratar de apoyar o refutarla las hipótesis, también se caracterizó por la objetividad de la aplicación lógica deductiva donde el investigador es solo el recopilador, no el compilador y no interviene en el estudio, siendo este neutral (Hernández & Mendoza, 2018).

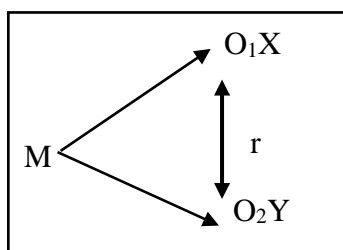
De igual forma, la investigación se considera básica por su finalidad, también conocida como pura o fundamental siendo su propósito el brindar conocimiento a la comunidad, pero tampoco tienen la intención de utilizar estrategias de resolución de problemas. (Hernández & Mendoza, 2018)

Por su profundidad es descriptiva. correlacional por tener como principal tarea el recopilar datos e información sobre características, atributos, aspectos o dimensiones de la variable. Y correlacional, porque, buscó determinar la relación que existe entre las variables estrés y desempeño laboral de profesores (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagomez, 2014).

De diseño no experimental, ya que en el estudio no se realizó manipulación a la variable considerada y solo se observaron los fenómenos presentados de manera natural, de corte transversal porque la información recopilada ocurrió solo una vez, representada en la figura 1 (Hernández & Mendoza, 2018).

Figura 1

Diseño del estudio de investigación.



Nota: Según Hernández y Mendoza (2018).

Donde:

M: Muestra de estudio.

X: variable estrés

Y: variable desempeño laboral

O1 y O2: Puntuaciones de las variables.

r: correlación.

2.2. Población, muestra y muestreo

Otzen y Manterola (2017) , mencionan que la población incluye un conjunto de individuos o situaciones donde el punto de semejanza principal es una característica común; del mismo modo, la muestra consiste en un subconjunto representativo de toda la población y es de esta misma que se desea recopilar información de ellos para poder analizar el hecho que se está estudiando.

Por consiguiente, en la presente investigación se tomó en cuenta a una población conformada por 46 profesores pertenecientes a la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande.

Asimismo, para el cálculo de la muestra se utilizó la fórmula estadística como referencia con un 95% de confianza y un 5% de margen de error, destacándose una muestra representativa de 42 profesores (Hernández & Mendoza 2018) (ver anexo 03).

Por consiguiente, el estudio incluyó como criterios de inclusión: todos los profesores que pertenezcan a la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande; sin discriminar por sexo y aquellos que voluntariamente aceptaron participar en el estudio. También se tomaron en cuenta criterios de exclusión: quienes no quisieran participar en el desarrollo de la investigación y profesores que no pertenezcan a la institución educativa mencionada.

2.3. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Tacillo (2016), afirma sobre las técnicas que son aquellas que permite recolectar alguna información interesante para sustentar el hecho que se estudia, de igual forma indican que las herramientas son el medio por el cual la información recolectada logra sus fines cuando es aplicada.

Por lo tanto, este estudio considera ofrecer una encuesta como técnica y un cuestionario como herramienta, enfatizando que estas herramientas ayudan a que la información recolectada tenga las principales características de autenticidad y sea muy oportuna para que las variables en estudio puedan ser analizadas adecuadamente.

Por ende, el cuestionario de estrés fue hecho en base a la Escala de Estrés Docente ed-6, el que consta de 6 dimensiones para su análisis y de una cantidad de 77 ítems; referente al cuestionario de desempeño laboral, este es desarrollado por medio de 4 dimensiones y de 32 ítems, los mismos que fueron tomados y adaptados de la investigación de Chappa & Valle (2020).

Por consiguiente, para el análisis de ambos cuestionarios se consideró una escala tipo Likert de cinco niveles. Su aplicación se llevó o a cabo de forma personal donde el entrevistado llegó a seleccionar una respuesta a cada pregunta.

Validez

La validez según Rusque (2003), representa un proceso de un método a emplear para que pueda cumplir con el fin trazado y mida fehacientemente las variables de estudio. En este sentido estos instrumentos pasaron por un juicio de expertos conformados por 3 profesionales con grado académico de magister que llegaron a determinar su aprobación de acuerdo a su estructura y calidad. (Posso & Bertheau, 2020)

Tabla 1

Validez de los instrumentos aplicados

| Variable | Expertos | Opinión |
|-------------------|--|--------------|
| Estrés | Mag. Flor Ynociencia Gonzalez Vallejos | Muy Adecuado |
| | Mag. Wilma Violeta Dávila Pérez | Muy Adecuado |
| | Mag. Dorila Chávez Bazán De León | Muy Adecuado |
| Desempeño laboral | Mag. Flor Ynociencia Gonzalez Vallejos | Muy Adecuado |
| | Mag. Wilma Violeta Dávila Pérez | Muy Adecuado |
| | Mag. Dorila Chávez Bazán De León | Muy Adecuado |

Nota. Veredicto de los expertos respecto de la validez de los instrumentos

Confiablez

Es la precisión o solidez de la medición de datos obtenida de los instrumentos aplicados, se realizó calculando el alfa de Crombach, la cual se encarga de evaluar la magnitud en

que las preguntas del instrumento se encuentran correlacionadas. (Rodríguez & Reguant, 2020)

Se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 2

Confiabilidad de los instrumentos aplicados

| Variable | Alfa de Crombach | Nº de elementos |
|-------------------|------------------|-----------------|
| Estrés | ,912 | 12 |
| Desempeño laboral | ,674 | 12 |

Nota. Calculó del alfa de Crombach para validar la confiabilidad de la aplicación de los instrumentos.

Llegándose a preciar que los niveles de confiabilidad de los instrumentos son confiable y excelente confiable como se muestra en el Anexo 02, por lo tanto, puede ser aplicado para el recojo de datos en el estudio.

2.4. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Con respecto al proceso de datos se tuvo en cuenta: orden de la investigación, sin llegar alterar el orden, los cuales pasaran por los siguientes criterios:

Como primera instancia se planteó la búsqueda de instrumentos y estos cumplieron con el propósito de poder medir las variables propuestas en el estudio, lo que nos ayudó a obtener respuestas adecuadas a las preguntas de investigación.

La aplicación de estos mismos se realizó mediante la autorización del director de la institución, en el proceso de la aplicación de los cuestionarios se identificó y menciono los objetivos de la investigación antes mencionada y si existe el deseo de participar, con palabras sencillas y claras, llegando a responder algunas dudas. Se realizó el trabajo de campo de forma presencial, por consiguiente, después de recopilar la información necesaria, se procesó en formato Excel.

Para el análisis de los datos se utilizó la herramienta Microsoft Excel, ya que fue posible personalizar las tablas y figuras presentadas, lo que permitió visualizarlas mejor y diseñarlas para que pudiéramos entender mucho más fácilmente su interpretación y

disposición en consecuencia de los objetivos y probar una hipótesis para ver si es aceptada o rechazada.

A los datos obtenidos y procesados se les aplicó la prueba de normalidad Shapiro - Wilk la cual determinó en que porcentaje se correlacionan los datos de los cuales se deseó verificar, teniendo una distribución anormal, con un nivel de significancia de 0,05.

Asimismo, se calculó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman con el propósito de conocer el grado de correlación entre variables, ya que se utiliza para determinar el grado de correlación, continuas en un estudio cuantitativo (Hernández & Mendoza, 2018)

2.5. Aspectos éticos en investigación

Se buscó señalar los aspectos éticos que se tomaron en cuenta dentro del estudio, destacando a Álvarez (2018), donde refiere que todo estudio investigativo debe tener en cuenta los siguientes principios éticos:

El principio de la beneficencia, declara que el investigador tiene una responsabilidad hacia el individuo, teniendo en cuenta su bienestar físico, mental y social durante la investigación, esta es la responsabilidad más importante y en nuestra investigación, esto implicará cuidar de los participantes llegando hacer el bien evitando hacer daño alguno.

El principio de autonomía, apoya la capacidad de una determinada persona en diferentes situaciones y en nuestro estudio será aplicable a diferentes valores personales y puntos de vista de la población encuestada, con consentimiento del sujeto para decidir la respuesta dada.

El principio de justicia, apoya la distribución justa de los riesgos y las recompensas de participar en un estudio, y en nuestro estudio se hará cumplir al no dejar a ningún grupo de personas solo por beneficio propio.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivos de las variables de estudio

Tabla 3

Nivel de estrés.

| Nivel | Ansiedad | | Depresión | | Creencias Desadaptativas | | Presiones | | Desmotivación | | Mal afrontamiento | | Estrés | |
|----------|----------|------|-----------|------|--------------------------|------|-----------|------|---------------|------|-------------------|------|--------|------|
| | Fi | % | fi | % | Fi | % | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % |
| Muy bajo | 4 | 10% | 23 | 55% | 20 | 48% | 3 | 7% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Bajo | 7 | 17% | 3 | 7% | 14 | 33% | 18 | 43% | 3 | 7% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Moderado | 10 | 24% | 3 | 7% | 0 | 0% | 0 | 0% | 33 | 79% | 7 | 17% | 25 | 60% |
| Normal | 3 | 7% | 13 | 31% | 4 | 10% | 17 | 40% | 3 | 7% | 0 | 0% | 17 | 40% |
| Alto | 18 | 43% | 0 | 0% | 4 | 10% | 4 | 10% | 3 | 7% | 35 | 83% | 0 | 0% |
| Total | 42 | 100% | 42 | 100% | 42 | 100% | 42 | 100% | 42 | 100% | 42 | 100% | 42 | 100% |

Nota. El análisis de la Tabla 3 muestra que, de los 42 profesores encuestados de la Institución Educativa "Juan Aurich Pastor", el nivel predominante para la variable estrés, es el nivel moderado representado por el 60% (25), mientras que el 40% (17) destacaron un nivel normal; así mismo nos muestra los diferentes niveles de estrés de acuerdo a sus dimensiones, donde se aprecia que el 43% (18) de los encuestados presentan un alto porcentaje de ansiedad; para la depresión figura un nivel muy bajo con 55% (23), en cuanto a las presiones que perciben el 43% (18) destacaron en un nivel bajo, en la desmotivación el 79% (33) están en un nivel moderado y por consiguiente en el mal afrontamiento el 83% (35) destacaron en un nivel alto.

Tabla 4

Nivel de desempeño laboral.

| Nivel | Desempeño | |
|-------|------------|------|
| | Frecuencia | % |
| Bajo | 0 | 0% |
| Medio | 0 | 0% |
| Alto | 42 | 100% |
| Total | 42 | 100% |

Nota. En el análisis realizado en la Tabla 4, se encontró que, entre los 42 profesores entrevistados en la institución, el nivel dominante de la variable desempeño fue el nivel alto, representado por el 100%.

3.2. Análisis correlacional de las variables de estudio

En el proceso de análisis de correlación de las variables estrés y desempeño, primero se realizó la prueba de normalidad, donde se contó con una muestra de 42 profesores, siendo menos de 50, por lo cual se realizó la prueba de Shapiro - Wilk para determinar si la distribución de los datos recolectados era normal o no normal, según la cual se puede elegir una prueba no paramétrica para el análisis de correlación y llegándose a obtener la siguiente puntuación:

Tabla 5

Prueba de normalidad de la distribución de datos de las variables de estrés y desempeño.

| | Shapiro - Wilk | | |
|-----------|----------------|----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Estrés | .804 | 42 | <.001 |
| Desempeño | .906 | 42 | .002 |

Nota. De la Tabla 5, se puede observar que el nivel de significancia tanto de las variables de estrés como de desempeño es menor a 0.05, lo que indica que las variables no muestran una distribución normal de datos, donde frente a estos resultados, se toma la decisión de hacer uso de la prueba correlacional no paramétrica de Spearman.

Consiguiente a esto, se procede a la verificación de la hipótesis del estudio.

Contrastación de la Hipótesis general:

H₁: Existe una relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en profesores de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande – 2023.

H₀: No existe una relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en profesores de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande – 2023.

Tabla 6*Análisis correlacional de las variables estrés y desempeño.*

| | | | Desempeño |
|-----------------|--------|----------------------------|-----------|
| | | Coeficiente de correlación | -.437** |
| Rho de Spearman | Estrés | Sig. (bilateral) | .004 |
| | | N | 42 |

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

Nota. En la interpretación de la tabla 6 del análisis correlacional analizado a las variables de estrés y desempeño, se evidencia la existencia de una inversa correlación negativamente moderada, representada por una puntuación de coeficiente de Rho de Spearman -0.437** . De tal manera, se aprecia que cuenta con un nivel significativo de 0,004 siendo este menor al 0,05. Por consiguiente, frente a estos resultados se logra rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada por los investigadores. Logrando resaltar que, a menor apreciación de estrés en los profesores, mayor será su desempeño laboral dentro de la institución educativa "Juan Aurich Pastor".

Tabla 7*Análisis correlacional entre el estrés y la dimensión preparación para el aprendizaje.*

| | | | Preparación |
|-----------------|--------|----------------------------|-------------|
| | | Coeficiente de correlación | -.512** |
| Rho de Spearman | Estrés | Sig. (bilateral) | <.001 |
| | | N | 42 |

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

Nota. Esta tabla 7, se evidencia la existencia de una inversa correlación negativamente moderada representada por una puntuación de coeficiente de Rho de Spearman -0,512** entre el estrés y la dimensión preparación para el aprendizaje, de tal manera, se puede apreciar un nivel significativo con valor $p < 0,001$ siendo este menor al 0,05.

Tabla 8*Análisis correlacional entre el estrés y la dimensión enseñanza para el aprendizaje.*

| | | | Enseñanza |
|-----------------|--------|----------------------------|-----------|
| Rho de Spearman | Estrés | Coeficiente de correlación | -.401** |

| | |
|------------------|------|
| Sig. (bilateral) | .009 |
| N | 42 |

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

Nota. Esta tabla 8, se evidencia la existencia de una inversa relación negativamente moderada constituida por una puntuación de coeficiente de Rho de Spearman $-0,401^{**}$ entre el estrés y la dimensión enseñanza para el aprendizaje, de tal manera, se puede apreciar un nivel significativo de valor p 0,009 siendo este menor al 0,05.

Tabla 9

Análisis correlacional entre el estrés y la dimensión participación en la gestión de la escuela.

| | | | Participación |
|-----------------|--------|------------------|----------------------------|
| | | | Coeficiente de correlación |
| Rho de Spearman | Estrés | Sig. (bilateral) | -.054 |
| | | | .732 |
| | | | N |
| | | | 42 |

Nota. Esta tabla 9, se evidencia la existencia de una inversa correlación negativamente muy baja simbolizada por una puntuación de coeficiente de Rho de Spearman $-0,054^{**}$ entre el estrés y la dimensión participación en la gestión de la escuela, por ende, se puede apreciar un nivel significativo de valor p 0,732 siendo este mayor al 0,05.

Tabla 10

Análisis correlacional entre el estrés y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad

| | | | Desarrollo |
|-----------------|--------|------------------|----------------------------|
| | | | Coeficiente de correlación |
| Rho de Spearman | Estrés | Sig. (bilateral) | -.436 ^{**} |
| | | | .004 |
| | | | N |
| | | | 42 |

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

Nota. Esta tabla 10, se evidencia la existencia de una inversa correlación negativamente moderada constituida por una puntuación de coeficiente de Rho de Spearman $-0,436^{**}$ entre el estrés y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad, de tal manera, se puede apreciar un nivel significativo de 0,004 siendo este menor al 0,05.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Después de ejecutar el procedimiento estadístico; se procedió a la interpretación de datos donde se realiza una discusión que comienza con lo básico y se discuten los objetivos, así como otros estudios y teorías con el fin de apoyar la investigación.

Considerándose como primordial el análisis del objetivo general “determinar la relación del estrés y el desempeño laboral en profesores de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande – 2023”, donde se decretó que existe una inversa correlación negativamente moderada representada por una puntuación de coeficiente de Rho de Spearman -0.437^{**} , con un nivel significativo de 0,004, menor al 0,05, llegando a demostrar que el grado de correlación es significativo entre las variables.

De tal manera se destaca que de los 42 profesores encuestados para la variable estrés se muestran en un nivel moderado representado por el 60% (25), mientras que el 40% (17) destacaron un nivel normal. Así mismo se acentúa que el 100% (42) están en un nivel alto de desempeño laboral, por lo cual cabe destacar que en la institución se necesita seguir fortaleciendo estrategias para el manejo y afrontamiento del estrés.

Lo cual tiene relación en lo mencionado de la Teoría del estrés propuesta por Lazarus (1966), también desarrollada por Cohen (1977) y Folkman (1984), donde se centraliza que los procesos cognitivos que desarrollan los profesores frente a una situación estresante va a depender del contexto y otras variables. Entre las variables que influyen en el afrontamiento del estrés se encuentran la personalidad, la edad, el género, la cultura, la experiencia previa y la percepción de control.

Por consiguiente, se une a lo mencionado en la teoría de las expectativas de Vroom que se enfocan en la relación entre el esfuerzo que realiza el trabajador y el desempeño. Una buena solución que menciona esta teoría es mantener una correlación positiva entre el rendimiento/logro de un empleado y su esfuerzo. Esto quiere decir que el trabajador sentirá que cuanto más se esfuerza, mejor será su desempeño laboral.

Resultados que contrastan con la investigación de Lavado (2020), donde demuestra que hay una correlación negativa media entre estrés y desempeño laboral de los profesores de la Institución Educativa con $\gamma = -0.6108$ y un valor de significancia ($p=0.000$) que es menor

al 5% , también demuestra que los profesores se encuentran en un nivel medio para estrés y nivel bueno / muy bueno de desempeño ; sin embargo se identificó que el estrés puede ser influenciados por factores estresantes que repercuten en su desempeño laboral y, por lo tanto, para que los docentes logren mejores resultados educativos, son los directivos los que deben aplicar estrategias con el fin de minimizar los factores estresantes.

Asimismo, se coincide con Alca (2021), donde manifiesta que existe una correlación positiva entre estas variables $r= 0.493$ (49.3%) con un nivel de significancia de 0.001; así mismo demuestra que los problemas que tienen que afrontar los docentes ;pueden experimentar ocasionar estrés laboral, debido a la sobrecarga de trabajo, la falta de tiempo para descansar durante su horario laboral, insomnio, depresión, cefalea y problemas físicos debido al tiempo de trabajo en la computadora. Incorporándose a estos mismo el sedentarismo debido al tiempo prolongado de permanecer sentados.

Por consiguiente, también guarda similitud con Lopez (2018), donde determino que el 85% se ubican en nivel moderado de estrés , 70,71% un nivel en proceso de desempeño y que hay una relación directa y con nivel de significancia alto y fuerte ($r = 0,95$) entre estrés y desempeño laboral de los profesores del nivel primario; y por ende las problemas que afectan el bienestar de los docentes son el liderazgo autoritario, cansancio laboral, mal clima organizacional y sobrecarga laboral.

Por consiguiente, se halló semejanza con el estudio de Huamán (2022), dado que presento que los profesores perciben estrés en niveles alto o regular , en desempeño están entre niveles regular / deficiente y que si existe una relación directa de grado fuerte (0.770); con una alta significación de $p < 0.01$. A ello el estudio también encontró que los docentes se sobrecargan de trabajo muy estresante, debido a los trabajos que realiza en el contexto externo e interno de la institución; excesiva cantidad de alumnos a su cargo, cargos de tutoría, preparación de clases, revisión de evaluaciones; llegándoles a generar una fuerte presión en su estado emocional, lo cual los lleva a mostrar conductas negativas como la desmotivación e interés por su trabajo.

Los resultados también coinciden con la investigación de Huamán (2022) , donde manifiesta que hay una correlación directa de grado fuerte (0.770); por consiguiente, un grado de significancia de ($p < 0.01$), donde lo profesores perciben un alto nivel de estrés siendo el cansancio emocional, la despersonalización y la realización los principales

problemas que está afectando en su desempeño laboral encontrándose en niveles deficiente y regular.

En tal sentido, hay similitud con el estudio de Quintos & Zapata (2021), donde sus resultados demuestran que hay una correlación entre las variables estrés y la autoeficacia laboral, llegando a mostrar que el estrés es causado por el empeoramiento de las condiciones de trabajo y los beneficios laborales limitados.

Asimismo coincide con Alburqueque (2021), quien en su investigación determinó que hay una influencia significativamente del estrés sobre el desempeño laboral, siendo esta de forma inversa, impacto negativo y grado moderado, donde los profesores se encontraron en un nivel regular de estrés (65,38%) y desempeño docente con un nivel bueno (100%); por consiguiente de acuerdo a sus dimensiones, el efecto del estrés se encontró solo en la dimensión de participación en actividades dirigidas por el profesor con efectos significativos, negativos y moderados. Además, también se evidenció que los profesores se sienten identificados con su trabajo porque afirman que se preocupan por sus alumnos cuando les pasa algo, porque creen que cada persona es una persona valiosa para el futuro del país.

De manera contraria se difiere con el investigador Chicaiza (2023), donde sus resultados mostraron que existe una relación mínima entre las variables estrés y el desempeño laboral que ha sido percibido por los profesores y autoridades con $r=0.153$ y $r=0.632$, llegando así a descartar la hipótesis de que el estrés interviene en el desempeño laboral ya que su valor de sig. fue 0.436 y 0.565; a lo cual menciona que existen otros factores tanto externos como internos que perturban de manera específica al desempeño laboral.

De igual forma difiere con Acosta et al. (2019), donde manifiesta que no existe ningún indicador que relacione al estrés y el desempeño laboral; donde el 45% de los participantes presenta niveles alto y muy Alto de estrés, llegando a significar que el bienestar de los profesores cambia las respuestas fisiológicas, cognitivas, afectivas, sociales y emocionales de acuerdo al estrés. Este hallazgo apunta a una necesidad urgente de evaluar y monitorear los riesgos psicosociales a nivel institucional, lo que puede tener implicaciones adicionales.

Así mismo difiere con Onofre (2021), dado que sus resultados demuestran que los servidores presentan un bajo nivel de estrés (47%) y nivel satisfactorio y muy bueno de

desempeño, pero que no presenta una correlación entre las variables , por lo cual refiere que no importa lo que acontece, sino la forma como es percibida y se logra afrontar esa situación acontecida. Llegando a recomendar hacer mediciones de estrés una o dos veces durante el año laboral, con el fin de monitorear los niveles de estrés al cual están expuestos los trabajadores y aplicar el plan de acción (control de emociones, límites de trabajo, fomentar la actividad física y reconocimiento de trabajo) para mitigar sus efectos.

V. CONCLUSIONES

1. En el análisis correlacional de las variables el estrés y el desempeño laboral se muestra la existencia de una inversa correlación negativamente moderada con una valoración de coeficiente de Rho de Spearman de -0.437^{**} , con un grado significativo valor $p=$ de 0,004 siendo menor al 0,05.
2. Por lo tanto, en la relación de la variable el estrés y la dimensión preparación para el aprendizaje presentan una inversa correlación negativamente moderada significada por un valor de coeficiente de Rho de Spearman de $-0,512^{**}$, con grado significativo valor $p= <0,001$ siendo menor al 0,05.
3. Por concerniente, a la relación entre la variable el estrés y la dimensión enseñanza para el aprendizaje presenta una inversa correlación negativamente moderada manifestada por un valor de coeficiente de Rho de Spearman de $-0,401^{**}$ con grado significativo valor $p= 0,009$ siendo menor al 0,05.
4. Respecto a la relación de la variable el estrés y la dimensión participación en la gestión de la escuela presentan una inversa correlación negativamente muy baja manifestada por un valor de coeficiente de Rho de Spearman de $-0,054^{**}$ con grado significativo valor $p= 0,732$ siendo este mayor al 0,05, por lo que establece que no hay relación alguna entre variable y dimensión.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al área directiva de la Institución Educativa "Juan Aurich Pastor", proponer estrategias de control y afrontamiento de estrés, mediante un plan de salud mental para el personal docente con el fin de fortalecer o mejorar las fortalezas, resolución de conflictos, comunicación, con el objetivo de mantener o fortalecer el desempeño laboral.
2. Al personal docentes a seguir manteniendo o fortaleciendo un clima laboral saludable con el fin de poder enfrentar la aparición de estrés, así mismo facilitar el desarrollo de programas o talleres para minimizar sus efectos.
3. Al personal docente, a comprometerse a ser partícipes de los talleres de salud mental, con el fin de que ellos sean capaces de poder afrontar y prevenir situaciones de estrés laboral, pudiendo identificar las consecuencias y favoreciendo su tratamiento oportuno.
4. Los futuros investigadores de seguir abordando investigaciones causales para poder identificar problemas o vacíos que se puedan encontrar en la institución, con el propósito de hacer propuestas de mejora y por ende brindar soluciones al público afectado por problemas psicológicos (estrés).

VII.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, A., Jiménez, L., Guillermo, E., & Redondo, M. (2019). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia. *Encuentros*, XVII(1), 24-33. doi:<https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>
- Alburquerque, C. (2021). *INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CHICLAYO 2020-2021*. Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán, Lambayeque, Pimentel. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9470/Alburquerque%20Guarnizo%20Celia%20%26%20Capo%20Odar%20Noem%20C3%AD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alca, E. (2021). *Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan De Miraflores en el año 2020*. Tesis de Pregrado, UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA, Lima, Lima. Obtenido de <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/520/TESIS%20FINAL%20-%20%20ALCA%20BARRIENTOS,%20ELIZABETH%20ADELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alvarez, P. (Febrero de 2018). ÉTICA E INVESTIGACIÓN. *Dialnet*, 28. Obtenido de [file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-EticaEInvestigacion-6312423%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-EticaEInvestigacion-6312423%20(3).pdf)
- Barreto, M., & Piamonte, J. (2020). *Estrés laboral en comunidad docente*. Tesis de Grado, Universidad Cooperativa de Colombia, Bucaramanga. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/b44cb3af-9756-44ed-bfb0-2b13aaa0e2ca/content>
- Carrillo, S. (Enero-Junio de 2020). Factores de estrés en el desempeño laboral en educación primaria. *Encuentro Educativo*, XXVII(1), 120-139. Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/encuentro/article/view/35843/38214>
- Cereceda, J. (23 de Abril de 2020). *Psico portal*. Obtenido de <https://psicoportal.com/teorias-psicologicas/expectativa-de-vroom/>

- Chappa, A., & Valle, W. (2020). “*ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA I.E GENARO HUAMÁN ACUACHE DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA ICA, 2020*”. Tesis de Pregrado, UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA, Ica, Chincha. Obtenido de <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1094/1/Anny%20Julissa%20Chappa%20Gabelle.pdf>
- Chicaiza, J. (2023). *EL ESTRÉS LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO SAN JOSÉ DE LA CIUDAD DE QUITO EN EL PERIODO 2022- 2023*. UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA. Quito - Ecuador: UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/24205/1/TTQ971.pdf>
- González, J., & Torre, M. (2020). EL ESTRÉS LABORAL CAUSA BAJA. *Revista Ocronos*. Obtenido de <https://revistamedica.com/estres-laboral-causa-baja/>
- González, K., & Alarcón, B. (Noviembre de 2021). EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y EL TELETRABAJO EN ECUADOR. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud “GESTAR”, IV(8)*, 1-16. doi:<https://doi.org/10.46296/gt.v4i8edesp.0028>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: Editorial.
- Huamán, L. (2022). *Estrés laboral y desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Santa Lucía, Ferreñafe*. Tesis Magister, Universidad César vallejo, Lambayeque, Chiclayo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80854/Huaman_TLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lavado, L. (2020). *El estrés y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba, 2018*. Tesis magister, UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO, Loreto, Tarapoto. Obtenido de <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/11458/4050/1/MAEST.GEST.EDUC.%20-%20Luzvenia%20Marianela%20Lavado%20Enriquez.pdf>

- Lopez, O. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente en profesores de educación primaria del distrito de rio negro*. Tesis de grado académico Magister, Universidad Nacional del Centro del Perú, Junín, Huancayo. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12894/4999>
- Martínez, G., Guevara, A., & Valles, M. (julio-diciembre de 2016). EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA CALIDAD EDUCATIVA. *Ra Ximhai*, XII(6), 123-134. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- MINEDU. (2012). *minedu.gob.pe*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (Cuarta ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Onofre, L. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019*. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
- Osorio, J., & Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Scielo*, 13(1), 81-90. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *scielo*, I(35), 227-232. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Scielo*, 35(1), 156-184. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156
- Peche, K., & Vasquez, J. (2021). *Estrés laboral en contexto remoto en docentes de educación básica regular, Chiclayo*. Tesis de grado, UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO, FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y

- EDUCACIÓN, Chiclayo. Obtenido de https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9132/Peche_Balcazar_Katherine_Lizet_y_Vasquez_Nu%c3%b1ez_Jerson_Manuel.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Peiró, R. (1 de Agosto de 2021). *economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-las-expectativas-de-vroom.html>
- Posso, R., & Bertheau, E. (2020). Validez y confiabilidad del instrumento determinante humano en la implementación del currículo de educación física. *Revista Educare*, 24(3). Obtenido de <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1410/1371>
- Quintos, S., & Zapata, W. (2021). *ESTRÉS LABORAL Y AUTOEFICACIA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO EN TIEMPOS COVID-19, 2021*. Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán, Lambayeque, Pimentel. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10456/Quintos%20Ri vera%20Sandy%20%26%20Zapata%20Vigil%20Wendy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rabanal, H., Yupari, I., & Aguilar, P. y. (Febrero de 2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Instituciones Educativas Públicas. *South Florida Journal of Development*, II(1), 610-622. doi:10.46932/sfjdv2n1-044
- Réategui, J. (2019). *NIVEL DE ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR "BLENKIR S.A.C."*. Tesis de Pregrado, UNIVERSIDAD PERUANA DEL CENTRO, Junín, Huancayo. Obtenido de <https://repositorio.upecen.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14127/215/NIVEL%20DE%20ESTR%20C3%29S%20Y%20EL%20DESEMPE%20C3%29O%20LABORAL%20DOCENTE%20DE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reyes, L., Ibarra, D., Torres, M., & Razo, R. (2012). El estrés como un factor de riesgo en la salud: análisis diferencial entre docentes de universidades públicas y privadas. *Revista Digital Universitaria*, 13(7). Obtenido de <https://www.revista.unam.mx/vol.13/num7/art78/art78.pdf>

- Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE*, 1-13. Obtenido de <file:///C:/Users/user/Downloads/30048-Text%20de%20l'article-73498-4-10-20200916.pdf>
- Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14). Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045
- Rodriguez, N., & Salazar, M. (2019). *Estrés y desempeño docente en el Colegio Emblemático Cruz de Chalpón, Motupe - Lambayeque*. Universidad César Vallejo, Lambayeque. Chiclayo: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77750>
- Ruiz, L. (4 de Julio de 2019). *Psicología y mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-expectativa-vroom>
- Salazar, P., Herrera, I., Rueda, S., & León, J. (2014). El efecto de la conservación de recursos sobre la intención emprendedora en el contexto de crisis económica: el rol moderador de la autoeficacia y la creatividad. *Scielo*, 30(2), 549-559. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282014000200018
- Salvatierra, D. (2019). *Modelo trilogía elemental "RAM" para moderar el estrés docente en la Institución Educativa N° 10104 "Cap. de Navío Juan Fanning García" de la ciudad de Lambayeque*. Tesis doctoral, UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO", DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, Lambayeque. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/3186>
- VASQUEZ, J. (2020). *SÍNDROME DE BURNOUT Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E.E JUAN MANUEL ITURREGUI - LAMBAYEQUE - 2019*. Tesis de pregrado, UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO, Lambayeque, Chiclayo. Obtenido de

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2591/1/TL_VasquezChuquimarcaJassmin.pdf

- Vera, J. (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Psicología Clínica de la Universidad Técnica de Babahoyo. *REPSI, Revista Ecuatoriana de Psicología*, *IV(9)*, 1-11. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/journal/621/6212692006/6212692006.pdf>
- Viñas, F., González, M., García, Y., Malo, S., & Casas, F. (2015). Los estilos y estrategias de afrontamiento y su relación con el bienestar personal en una muestra de adolescentes. *scielo*, *31(1)*, 226-233. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282015000100024
- Zavala, S. (2021). *Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de La Oroya*. Tesis de MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN: GESTIÓN EDUCATIVA, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ, UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN, Huancayo. Obtenido de https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6613/T010_48097862_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zorrilla, A. (2017). *Estrés en la profesión docente: Estudio de su relación con posibles variables laborales y de contexto*. Tesis doctoral, Universidad de Sevilla, Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológicos, Sevilla. Obtenido de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/65269/tesisV5.pdf;sequence=1>

ANEXOS:

Anexo 01: Instrumentos de recopilación de datos

Cuestionario: Escala de Estrés Docente ed-6

Finalidad: El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en profesores de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande – 2023.

Instrucciones: Estimado (a) solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas, lee detenidamente y marca con una (x) en el cuadro que consideras oportuno, los autores de la presente investigación agradecen su valioso aporte y le garantiza el anonimato y la confidencialidad de su información.

Donde:

| Ítem | Totalmente en desacuerdo (TD) | En desacuerdo (ED) | Indiferente (IN) | De acuerdo (DA) | Totalmente de acuerdo (TA) |
|---------------|-------------------------------|--------------------|------------------|-----------------|----------------------------|
| Escala | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Nº | ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|--|---|---|---|---|---|
| Ansiedad | | | | | | |
| 01 | Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales | | | | | |
| 02 | Recurro al consumo de sustancias (tila, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar | | | | | |
| 03 | Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo | | | | | |
| 04 | Me paso el día pensando en cosas del trabajo | | | | | |
| 05 | Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes | | | | | |
| 06 | En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso | | | | | |
| 07 | La tensión del trabajo esta alternando mis hábitos de sueño | | | | | |
| 08 | Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control | | | | | |
| 09 | Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar | | | | | |
| 10 | La tensión laboral hace que visite el baño con frecuencia de la normal | | | | | |
| 11 | Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico | | | | | |
| 12 | Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración | | | | | |
| 13 | Hay tareas laborales que afronto con temor | | | | | |
| 14 | Debería de actuar con más calma en las tareas laborales | | | | | |

| | | | | | | |
|---------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 15 | En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos | | | | | |
| 16 | Los problemas laborales me ponen agresivo | | | | | |
| 17 | Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas de trabajo | | | | | |
| 18 | La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios | | | | | |
| 19 | En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso | | | | | |
| Depresión | | | | | | |
| 20 | A menudo siento ganas de llorar | | | | | |
| 21 | Me entristezco demasiado ante los problemas laborales | | | | | |
| 22 | Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo | | | | | |
| 23 | Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí | | | | | |
| 24 | Me cuesta trabajo arribar por la vida | | | | | |
| 25 | Tengo la sensación de estar desmoronándome | | | | | |
| 26 | Siento que los problemas en el trabajo me debilitan | | | | | |
| 27 | Me falta energía para afrontar la labor del profesor | | | | | |
| 28 | A veces veo el futuro sin ilusión alguna | | | | | |
| 29 | A veces pienso que el mundo es una basura | | | | | |
| Creencias Desadaptativas | | | | | | |
| 30 | Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos | | | | | |
| 31 | Me pagan por enseñar no por formar personas | | | | | |
| 32 | Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones | | | | | |
| 33 | El salario del profesor es muy poco motivador | | | | | |
| 34 | Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo | | | | | |
| 35 | Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo | | | | | |
| 36 | Incluir alumnos con N.E.E en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto | | | | | |
| 37 | Ser profesor tiene más desventajas que ventajas | | | | | |
| 38 | La política educativa pide mucho a cambio de poco | | | | | |
| 39 | La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar | | | | | |
| 40 | La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable | | | | | |
| 41 | La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que este puede dar | | | | | |
| Presiones | | | | | | |
| 42 | Realizar adaptaciones curriculares me resulta difícil | | | | | |
| 43 | A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que esta acabe | | | | | |
| 44 | En mis clases hay buen clima de trabajo | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 45 | Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones | | | | | |
| 46 | Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar | | | | | |
| 47 | Acabo las jornadas de trabajo extenuado | | | | | |
| 48 | Se me hace muy duro terminar el curso | | | | | |
| 49 | A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás | | | | | |
| 50 | Me siento desbordado por el trabajo | | | | | |
| 51 | A veces trato de eludir responsabilidades | | | | | |
| Desmotivación | | | | | | |
| 52 | Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente | | | | | |
| 53 | Me siento quemado por este trabajo | | | | | |
| 54 | Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad | | | | | |
| 55 | Estoy lejos de la autorrealización laboral | | | | | |
| 56 | He perdido la motivación por la enseñanza | | | | | |
| 57 | En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo | | | | | |
| 58 | Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante | | | | | |
| 59 | Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo | | | | | |
| 60 | Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana | | | | | |
| 61 | Los padres me valoran positivamente como profesor | | | | | |
| 62 | Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer | | | | | |
| 63 | El trabajo me resulta monótono | | | | | |
| 64 | Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente | | | | | |
| 65 | Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo | | | | | |
| Mal afrontamiento | | | | | | |
| 66 | Me animo fácilmente cuando estoy triste | | | | | |
| 67 | El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora | | | | | |
| 68 | Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo | | | | | |
| 69 | Mis relaciones con los “superiores” son difíciles | | | | | |
| 70 | La organización del centro me parece buena | | | | | |
| 71 | Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea | | | | | |
| 72 | Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo | | | | | |
| 73 | Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigo, etc.) son muy buenas | | | | | |
| 74 | Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera | | | | | |
| 75 | El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida | | | | | |
| 76 | Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros | | | | | |
| 77 | Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales | | | | | |

Cuestionario: Evaluación del Desempeño Laboral

Finalidad: El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en profesores de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande – 2023.

Instrucciones: Estimado (a) solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas, lee detenidamente y marca con una (x) en el cuadro que consideras oportuno, los autores de la presente investigación agradecen su valioso aporte y le garantiza el anonimato y la confidencialidad de su información.

Donde:

| Ítem | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|---------------|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Escala | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N° | ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--|---|---|---|---|---|
| Preparación para el aprendizaje | | | | | | |
| 01 | Me esfuerzo por conocer a cada uno de mis estudiantes | | | | | |
| 02 | Mis estudiantes confían en mi | | | | | |
| 03 | Comprendo porque cada uno de mis estudiantes actúan como tal | | | | | |
| 04 | Puedo manejar a mi grupo de estudiantes | | | | | |
| 05 | Realizo mi programación anual con efectividad | | | | | |
| 06 | Elaboro mi unidad de aprendizaje con efectividad | | | | | |
| 07 | Elaboro mis sesiones de aprendizaje en función de las características de mis estudiantes | | | | | |
| 08 | Preparo materiales para mis sesiones de aprendizaje | | | | | |
| Enseñanza para el aprendizaje | | | | | | |
| 09 | Promuevo la convivencia democrática en mi aula | | | | | |
| 10 | Enseño teniendo en cuenta las potencialidades que cada estudiante tiene | | | | | |
| 11 | Construyo, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes | | | | | |
| 12 | Evalúo en forma permanente el desarrollo de mi clase | | | | | |
| 13 | Propicio situaciones para que los estudiantes desarrollen actitud reflexiva y crítica. | | | | | |
| 14 | Me aseguro que todos los estudiantes comprendan y trabajen en la sesión de aprendizaje. | | | | | |
| 15 | Utilizo diversos métodos y técnicas para evaluar los aprendizajes esperados | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| 16 | Evalúo los aprendizajes de los estudiantes en función de criterios previamente establecidos | | | | | |
| Participación en la gestión de la escuela | | | | | | |
| 17 | Me reúno con otros profesores para intercambiar experiencias | | | | | |
| 18 | Organizo el trabajo pedagógico con los demás docentes | | | | | |
| 19 | Participo en la elaboración y gestión del Proyecto Educativo Institucional | | | | | |
| 20 | Participo en la elaboración y gestión del currículo | | | | | |
| 21 | Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de innovación pedagógica. | | | | | |
| 22 | Íntegro en mis prácticas de enseñanza los saberes culturales de la comunidad | | | | | |
| 23 | Fomento el trabajo colaborativo con las familias para fortalecer aprendizajes | | | | | |
| 24 | Comparto con las familias y la comunidad los retos de mi trabajo pedagógico | | | | | |
| Desarrollo de la profesionalidad y la identidad | | | | | | |
| 25 | Reflexiono con otros colegas sobre mi práctica pedagógica | | | | | |
| 26 | Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional | | | | | |
| 27 | Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional o nacional | | | | | |
| 28 | Soy reconocido como buen maestro por los estudiantes o sus familias | | | | | |
| 29 | Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente | | | | | |
| 30 | Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos | | | | | |
| 31 | Actúo y tomo decisiones respetando el principio del bien superior del niño y el adolescente | | | | | |
| 32 | Mis acciones buscan el bienestar de los estudiantes | | | | | |

Anexo 02: Ficha Técnica

Experto 01:

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

| Variable | Dimensiones | Indicadores | N° de ítem | COHERENCIA | |
|-------------------|---------------------------------|---|------------|------------|----|
| | | | | SI | NO |
| Estrés | Ansiedad | Tranquilidad | 1-19 | X | |
| | | Tensión | | | |
| | | Control | | | |
| | Depresión | Tristeza | 20-29 | X | |
| | | Pesimismo | | | |
| | | Energía | | | |
| | Creencias Desadaptativas | Nivel salarial | 30-41 | X | |
| | | Reconocimiento social | | | |
| | Presiones | Clima laboral | 42-51 | X | |
| | | Exceso de trabajo | | | |
| | Desmotivación | Nivel de realización personal | 52-65 | X | |
| | | Monotonía de la labor desarrollada | | | |
| Mal afrontamiento | Adaptación a los cambios | 66-77 | X | | |
| | Recursos para ejercer la labor | | | | |
| Desempeño laboral | Preparación para el aprendizaje | Conoce y comprende las características de los estudiantes | 1-18 | X | |
| | | Planifica la enseñanza | | | |
| | Enseñanza para el aprendizaje. | Crea un clima propicio para el aprendizaje | 9-16 | X | |
| | | Conduce el proceso de enseñanza con dominio disciplinar y uso de recursos pedagógicos | | | |

| | | | | | |
|--|---|--|-------|---|--|
| | | Evalúa permanentemente los aprendizajes | | | |
| | Participación en la gestión de la escuela | Participa colaborativamente en la gestión de la escuela | | X | |
| | | Estable relaciones de colaboración entre escuela familia y comunidad | | | |
| | | Desarrolla procesos de aprendizaje continuo | | | |
| | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad | Fortalece su identidad profesional | 25-32 | X | |
| | | Ejerce su profesión con ética responsabilidad y compromiso | | | |

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

| Preguntas | | Valoración | | | | | Observaciones |
|-----------|--|------------|----|---|----|----|---------------|
| Nº | Ítems de la variable Estrés | MA | BA | A | PA | NA | |
| 1 | Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales | X | | | | | |
| 2 | Recurro al consumo de sustancias (tila, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar | X | | | | | |
| 3 | Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo | X | | | | | |
| 4 | Me paso el día pensando en cosas del trabajo | X | | | | | |
| 5 | Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes | X | | | | | |
| 6 | En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso | X | | | | | |
| 7 | La tensión del trabajo esta alternando mis hábitos de sueño | X | | | | | |
| 8 | Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control | X | | | | | |
| 9 | Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar | X | | | | | |
| 10 | La tensión laboral hace que visite el baño con frecuencia de la normal | X | | | | | |
| 11 | Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico | X | | | | | |
| 12 | Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración | X | | | | | |
| 13 | Hay tareas laborales que afronto con temor | X | | | | | |
| 14 | Debería de actuar con más calma en las tareas laborales | X | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--|--|--|--|--|
| 15 | En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos | X | | | | | |
| 16 | Los problemas laborales me ponen agresivo | X | | | | | |
| 17 | Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas de trabajo | X | | | | | |
| 18 | La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios | X | | | | | |
| 19 | En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso | X | | | | | |
| 20 | A menudo siento ganas de llorar | X | | | | | |
| 21 | Me entristezco demasiado ante los problemas laborales | X | | | | | |
| 22 | Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo | X | | | | | |
| 23 | Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mi | X | | | | | |
| 24 | Me cuesta trabajo arribar por la vida | X | | | | | |
| 25 | Tengo la sensación de estar desmoronándome | X | | | | | |
| 26 | Siento que los problemas en el trabajo me debilitan | X | | | | | |
| 27 | Me falta energía para afrontar la labor del profesor | X | | | | | |
| 28 | A veces veo el futuro sin ilusión alguna | X | | | | | |
| 29 | A veces pienso que el mundo es una basura | X | | | | | |
| 30 | Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos | X | | | | | |
| 31 | Me pagan por enseñar no por formar personas | X | | | | | |
| 32 | Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones | X | | | | | |
| 33 | El salario del profesor es muy poco motivador | X | | | | | |
| 34 | Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo | X | | | | | |
| 35 | Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo | X | | | | | |
| 36 | Incluir alumnos con N.E.E en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto | X | | | | | |
| 37 | Ser profesor tiene más desventajas que ventajas | X | | | | | |
| 38 | La política educativa pide mucho a cambio de poco | X | | | | | |
| 39 | La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar | X | | | | | |
| 40 | La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable | X | | | | | |
| 41 | La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que este puede dar | X | | | | | |
| 42 | Realizar adaptaciones curriculares me resulta difícil | X | | | | | |
| 43 | A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que esta acabe | X | | | | | |
| 44 | En mis clases hay buen clima de trabajo | X | | | | | |
| 45 | Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones | X | | | | | |
| 46 | Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar | X | | | | | |
| 47 | Acabo las jornadas de trabajo extenuado | X | | | | | |
| 48 | Se me hace muy duro terminar el curso | X | | | | | |
| 49 | A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás | X | | | | | |
| 50 | Me siento desbordado por el trabajo | X | | | | | |
| 51 | A veces trato de eludir responsabilidades | X | | | | | |
| 52 | Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente | X | | | | | |
| 53 | Me siento quemado por este trabajo | X | | | | | |

| | | | | | | | |
|--------|--|----|--|--|--|--|--|
| 54 | Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad | X | | | | | |
| 55 | Estoy lejos de la autorrealización laboral | X | | | | | |
| 56 | He perdido la motivación por la enseñanza | X | | | | | |
| 57 | En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo | X | | | | | |
| 58 | Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante | X | | | | | |
| 59 | Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo | X | | | | | |
| 60 | Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana | X | | | | | |
| 61 | Los padres me valoran positivamente como profesor | X | | | | | |
| 62 | Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer | X | | | | | |
| 63 | El trabajo me resulta monótono | X | | | | | |
| 64 | Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente | X | | | | | |
| 65 | Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo | X | | | | | |
| 66 | Me animo fácilmente cuando estoy triste | X | | | | | |
| 67 | El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora | X | | | | | |
| 68 | Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo | X | | | | | |
| 69 | Mis relaciones con los “superiores” son difíciles | X | | | | | |
| 70 | La organización del centro me parece buena | X | | | | | |
| 71 | Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea | X | | | | | |
| 72 | Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo | X | | | | | |
| 73 | Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigo, etc.) son muy buenas | X | | | | | |
| 74 | Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera | X | | | | | |
| 75 | El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida | X | | | | | |
| 76 | Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros | X | | | | | |
| 77 | Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales | X | | | | | |
| Total: | | MA | | | | | |

| Preguntas | | Valoración | | | | | Observaciones |
|-----------|--|------------|----|---|----|----|---------------|
| Nº | Items de la variable Desempeño laboral | MA | BA | A | PA | NA | |
| 1 | Me esfuerzo por conocer a cada uno de mis estudiantes | X | | | | | |
| 2 | Mis estudiantes confían en mí | X | | | | | |
| 3 | Comprendo porque cada uno de mis estudiantes actúan como tal | X | | | | | |
| 4 | Puedo manejar a mi grupo de estudiantes | X | | | | | |
| 5 | Realizo mi programación anual con efectividad | X | | | | | |
| 6 | Elaboro mi unidad de aprendizaje con efectividad | X | | | | | |
| 7 | Elaboro mis sesiones de aprendizaje en función de las características de mis estudiantes | X | | | | | |
| 8 | Preparo materiales para mis sesiones de aprendizaje | X | | | | | |
| 9 | Promuevo la convivencia democrática en mi aula | X | | | | | |

| | | | | | | | |
|--------|--|----|--|--|--|--|--|
| 10 | Enseño teniendo en cuenta las potencialidades que cada estudiante tiene | X | | | | | |
| 11 | Construyo, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes | X | | | | | |
| 12 | Evalúo en forma permanente el desarrollo de mi clase | X | | | | | |
| 13 | Propicio situaciones para que los estudiantes desarrollen actitud reflexiva y crítica. | X | | | | | |
| 14 | Me aseguro que todos los estudiantes comprendan y trabajen en la sesión de aprendizaje. | X | | | | | |
| 15 | Utilizo diversos métodos y técnicas para evaluar los aprendizajes esperados | X | | | | | |
| 16 | Evalúo los aprendizajes de los estudiantes en función de criterios previamente establecidos | X | | | | | |
| 17 | Me reúno con otros profesores para intercambiar experiencias | X | | | | | |
| 18 | Organizo el trabajo pedagógico con los demás docentes | X | | | | | |
| 19 | Participo en la elaboración y gestión del Proyecto Educativo Institucional | X | | | | | |
| 20 | Participo en la elaboración y gestión del currículo | X | | | | | |
| 21 | Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de innovación pedagógica. | X | | | | | |
| 22 | Íntegro en mis prácticas de enseñanza los saberes culturales de la comunidad | X | | | | | |
| 23 | Fomento el trabajo colaborativo con las familias para fortalecer aprendizajes | X | | | | | |
| 24 | Comparto con las familias y la comunidad los retos de mi trabajo pedagógico | X | | | | | |
| 25 | Reflexiono con otros colegas sobre mi práctica pedagógica | X | | | | | |
| 26 | Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional | X | | | | | |
| 27 | Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional o nacional | X | | | | | |
| 28 | Soy reconocido como buen maestro por los estudiantes o sus familias | X | | | | | |
| 29 | Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente | X | | | | | |
| 30 | Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos | X | | | | | |
| 31 | Actúo y tomo decisiones respetando el principio del bien superior del niño y el adolescente | X | | | | | |
| 32 | Mis acciones buscan el bienestar de los estudiantes | X | | | | | |
| Total: | | MA | | | | | |

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) Gonzalez Vallejos, Flor Ynociencia

D.N.I.: 27261043

Fecha: 14/03/2023

Firma: _____



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Flor Ynociencia Gonzalez Vallejos, con DNI N° 27261043, de profesión docente, grado académico de Magister, con código de colegiatura 0927261043, labor que ejerzo actualmente como Directora y docente, en la Institución Educativa N°503 Santa Cecilia - Cutervo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado “Escala de Estrés Docente ed-6”, cuyo propósito es medir el nivel de estrés, a los efectos de su aplicación a docentes de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

| Criterios evaluados | Valoración positiva | | | Valoración negativa | |
|--|---------------------|--------|-------|---------------------|--------|
| | MA (4) | BA (3) | A (2) | PA (1) | NA (0) |
| 1. Calidad de redacción de los ítems. | 4 | | | | |
| 2. Amplitud del contenido a evaluar. | 4 | | | | |
| 3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems. | 4 | | | | |
| 4. Congruencia con los indicadores. | 4 | | | | |
| 5. Coherencia con las dimensiones. | 4 | | | | |

Apreciación total:


MA=Muy adecuado (20) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 14 días del mes de marzo del 2023

Apellidos y nombres: Gonzalez Vallejos, Flor Ynociencia

DNI: 27261043

Firma: _____



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Flor Ynociencia Gonzalez Vallejos, con DNI N° 27261043, de profesión docente, grado académico de Magister, con código de colegiatura 0927261043, labor que ejerzo actualmente como Directora y docente, en la Institución Educativa N°503 Santa Cecilia - Cutervo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado “Evaluación del Desempeño Laboral” cuyo propósito es medir el nivel de desempeño laboral, a los efectos de su aplicación a docentes de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

| Criterios evaluados | Valoración positiva | | | Valoración negativa | |
|--|---------------------|--------|-------|---------------------|--------|
| | MA (4) | BA (3) | A (2) | PA (1) | NA (0) |
| 1. Calidad de redacción de los ítems. | 4 | | | | |
| 2. Amplitud del contenido a evaluar. | 4 | | | | |
| 3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems. | 4 | | | | |
| 4. Congruencia con los indicadores. | 4 | | | | |
| 5. Coherencia con las dimensiones. | 4 | | | | |

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (20) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 14 días del mes de marzo del 2023

Apellidos y nombres: Gonzalez Vallejos, Flor Ynociencia

DNI: 27261043

Firma:  _____

Experto 02:**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

| Variable | Dimensiones | Indicadores | N° de ítem | COHERENCIA | |
|-------------------|---------------------------------|---|------------|------------|----|
| | | | | SI | NO |
| Estrés | Ansiedad | Tranquilidad | 1-19 | X | |
| | | Tensión | | | |
| | | Control | | | |
| | Depresión | Tristeza | 20-29 | X | |
| | | Pesimismo | | | |
| | | Energía | | | |
| | Creencias Desadaptativas | Nivel salarial | 30-41 | X | |
| | | Reconocimiento social | | | |
| | Presiones | Clima laboral | 42-51 | X | |
| | | Exceso de trabajo | | | |
| | Desmotivación | Nivel de realización personal | 52-65 | X | |
| | | Monotonía de la labor desarrollada | | | |
| Mal afrontamiento | Adaptación a los cambios | 66-77 | X | | |
| | Recursos para ejercer la labor | | | | |
| Desempeño laboral | Preparación para el aprendizaje | Conoce y comprende las características de los estudiantes | 1-18 | X | |
| | | Planifica la enseñanza | | | |
| | Enseñanza para el aprendizaje. | Crea un clima propicio para el aprendizaje | 9-16 | X | |
| | | Conduce el proceso de enseñanza con dominio | | | |

| | | | | | |
|--|---|--|-------|---|--|
| | | disciplinar y uso de recursos pedagógicos | | | |
| | | Evalúa permanentemente los aprendizajes | | | |
| | Participación en la gestión de la escuela | Participa colaborativamente en la gestión de la escuela | | X | |
| | | Estable relaciones de colaboración entre escuela familia y comunidad | | | |
| | | Desarrolla procesos de aprendizaje continuo | | | |
| | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad | Fortalece su identidad profesional | 25-32 | X | |
| | | Ejerce su profesión con ética responsabilidad y compromiso | | | |

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

| Preguntas | | Valoración | | | | | Observaciones |
|-----------|--|------------|----|---|----|----|---------------|
| Nº | Ítems de la variable Estrés | MA | BA | A | PA | NA | |
| 1 | Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales | X | | | | | |
| 2 | Recurso al consumo de sustancias (tila, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar | X | | | | | |
| 3 | Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo | X | | | | | |
| 4 | Me paso el día pensando en cosas del trabajo | X | | | | | |
| 5 | Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes | X | | | | | |
| 6 | En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso | X | | | | | |
| 7 | La tensión del trabajo esta alternando mis hábitos de sueño | X | | | | | |
| 8 | Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control | X | | | | | |
| 9 | Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar | X | | | | | |
| 10 | La tensión laboral hace que visite el baño con frecuencia de la normal | X | | | | | |
| 11 | Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico | X | | | | | |
| 12 | Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración | X | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--|--|--|--|--|
| 13 | Hay tareas laborales que afronto con temor | X | | | | | |
| 14 | Debería de actuar con más calma en las tareas laborales | X | | | | | |
| 15 | En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos | X | | | | | |
| 16 | Los problemas laborales me ponen agresivo | X | | | | | |
| 17 | Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas de trabajo | X | | | | | |
| 18 | La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios | X | | | | | |
| 19 | En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso | X | | | | | |
| 20 | A menudo siento ganas de llorar | X | | | | | |
| 21 | Me entristezco demasiado ante los problemas laborales | X | | | | | |
| 22 | Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo | X | | | | | |
| 23 | Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mi | X | | | | | |
| 24 | Me cuesta trabajo arribar por la vida | X | | | | | |
| 25 | Tengo la sensación de estar desmoronándome | X | | | | | |
| 26 | Siento que los problemas en el trabajo me debilitan | X | | | | | |
| 27 | Me falta energía para afrontar la labor del profesor | X | | | | | |
| 28 | A veces veo el futuro sin ilusión alguna | X | | | | | |
| 29 | A veces pienso que el mundo es una basura | X | | | | | |
| 30 | Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos | X | | | | | |
| 31 | Me pagan por enseñar no por formar personas | X | | | | | |
| 32 | Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones | X | | | | | |
| 33 | El salario del profesor es muy poco motivador | X | | | | | |
| 34 | Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo | X | | | | | |
| 35 | Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo | X | | | | | |
| 36 | Incluir alumnos con N.E.E en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto | X | | | | | |
| 37 | Ser profesor tiene más desventajas que ventajas | X | | | | | |
| 38 | La política educativa pide mucho a cambio de poco | X | | | | | |
| 39 | La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar | X | | | | | |
| 40 | La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable | X | | | | | |
| 41 | La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que este puede dar | X | | | | | |
| 42 | Realizar adaptaciones curriculares me resulta difícil | X | | | | | |
| 43 | A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que esta acabe | X | | | | | |
| 44 | En mis clases hay buen clima de trabajo | X | | | | | |
| 45 | Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones | X | | | | | |
| 46 | Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar | X | | | | | |
| 47 | Acabo las jornadas de trabajo extenuado | X | | | | | |
| 48 | Se me hace muy duro terminar el curso | X | | | | | |
| 49 | A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás | X | | | | | |
| 50 | Me siento desbordado por el trabajo | X | | | | | |
| 51 | A veces trato de eludir responsabilidades | X | | | | | |

| | | | | | | | |
|--------|--|----|--|--|--|--|--|
| 52 | Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente | X | | | | | |
| 53 | Me siento quemado por este trabajo | X | | | | | |
| 54 | Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad | X | | | | | |
| 55 | Estoy lejos de la autorrealización laboral | X | | | | | |
| 56 | He perdido la motivación por la enseñanza | X | | | | | |
| 57 | En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo | X | | | | | |
| 58 | Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante | X | | | | | |
| 59 | Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo | X | | | | | |
| 60 | Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana | X | | | | | |
| 61 | Los padres me valoran positivamente como profesor | X | | | | | |
| 62 | Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer | X | | | | | |
| 63 | El trabajo me resulta monótono | X | | | | | |
| 64 | Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente | X | | | | | |
| 65 | Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo | X | | | | | |
| 66 | Me animo fácilmente cuando estoy triste | X | | | | | |
| 67 | El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora | X | | | | | |
| 68 | Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo | X | | | | | |
| 69 | Mis relaciones con los “superiores” son difíciles | X | | | | | |
| 70 | La organización del centro me parece buena | X | | | | | |
| 71 | Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea | X | | | | | |
| 72 | Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo | X | | | | | |
| 73 | Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigo, etc.) son muy buenas | X | | | | | |
| 74 | Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera | X | | | | | |
| 75 | El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida | X | | | | | |
| 76 | Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros | X | | | | | |
| 77 | Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales | X | | | | | |
| Total: | | MA | | | | | |

| Preguntas | | Valoración | | | | | Observaciones |
|-----------|--|------------|----|---|----|----|---------------|
| Nº | Items de la variable Desempeño laboral | MA | BA | A | PA | NA | |
| 1 | Me esfuerzo por conocer a cada uno de mis estudiantes | X | | | | | |
| 2 | Mis estudiantes confían en mí | X | | | | | |
| 3 | Comprendo porque cada uno de mis estudiantes actúan como tal | X | | | | | |
| 4 | Puedo manejar a mi grupo de estudiantes | X | | | | | |
| 5 | Realizo mi programación anual con efectividad | X | | | | | |
| 6 | Elaboro mi unidad de aprendizaje con efectividad | X | | | | | |
| 7 | Elaboro mis sesiones de aprendizaje en función de las características de mis estudiantes | X | | | | | |

| | | | | | | | |
|--------|--|----|--|--|--|--|--|
| 8 | Preparo materiales para mis sesiones de aprendizaje | X | | | | | |
| 9 | Promuevo la convivencia democrática en mi aula | X | | | | | |
| 10 | Enseño teniendo en cuenta las potencialidades que cada estudiante tiene | X | | | | | |
| 11 | Construyo, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes | X | | | | | |
| 12 | Evalúo en forma permanente el desarrollo de mi clase | X | | | | | |
| 13 | Propicio situaciones para que los estudiantes desarrollen actitud reflexiva y crítica. | X | | | | | |
| 14 | Me aseguro que todos los estudiantes comprendan y trabajen en la sesión de aprendizaje. | X | | | | | |
| 15 | Utilizo diversos métodos y técnicas para evaluar los aprendizajes esperados | X | | | | | |
| 16 | Evalúo los aprendizajes de los estudiantes en función de criterios previamente establecidos | X | | | | | |
| 17 | Me reúno con otros profesores para intercambiar experiencias | X | | | | | |
| 18 | Organizo el trabajo pedagógico con los demás docentes | X | | | | | |
| 19 | Participo en la elaboración y gestión del Proyecto Educativo Institucional | X | | | | | |
| 20 | Participo en la elaboración y gestión del currículo | X | | | | | |
| 21 | Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de innovación pedagógica. | X | | | | | |
| 22 | Íntegro en mis prácticas de enseñanza los saberes culturales de la comunidad | X | | | | | |
| 23 | Fomento el trabajo colaborativo con las familias para fortalecer aprendizajes | X | | | | | |
| 24 | Comparto con las familias y la comunidad los retos de mi trabajo pedagógico | X | | | | | |
| 25 | Reflexiono con otros colegas sobre mi práctica pedagógica | X | | | | | |
| 26 | Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional | X | | | | | |
| 27 | Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional o nacional | X | | | | | |
| 28 | Soy reconocido como buen maestro por los estudiantes o sus familias | X | | | | | |
| 29 | Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente | X | | | | | |
| 30 | Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos | X | | | | | |
| 31 | Actúo y tomo decisiones respetando el principio del bien superior del niño y el adolescente | X | | | | | |
| 32 | Mis acciones buscan el bienestar de los estudiantes | X | | | | | |
| Total: | | MA | | | | | |

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) Dávila Pérez, Wilma Violeta

D.N.I.: 27241137

Fecha: 14/03/2023

Firma: _____



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Wilma Violeta Dávila Pérez, con DNI N° 27241137, de profesión docente, grado académico de Magister, con código de colegiatura 0927241137, labor que ejerzo actualmente como Docente, en la Institución Educativa N°503 Santa Cecilia - Cutervo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado “Escala de Estrés Docente ed-6”, cuyo propósito es medir el nivel de estrés, a los efectos de su aplicación a docentes de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

| Criterios evaluados | Valoración positiva | | | Valoración negativa | |
|--|---------------------|--------|-------|---------------------|--------|
| | MA (4) | BA (3) | A (2) | PA (1) | NA (0) |
| 6. Calidad de redacción de los ítems. | 4 | | | | |
| 7. Amplitud del contenido a evaluar. | 4 | | | | |
| 8. Claridad semántica y sintáctica de los ítems. | 4 | | | | |
| 9. Congruencia con los indicadores. | 4 | | | | |
| 10. Coherencia con las dimensiones. | 4 | | | | |

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (20) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 14 días del mes de marzo del 2023

Apellidos y nombres: Dávila Pérez, Wilma Violeta

DNI: 27241137

Firma: _____



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Wilma Violeta Dávila Pérez, con DNI N° 27241137, de profesión docente, grado académico de Magister, con código de colegiatura 0927241137, labor que ejerzo actualmente como Docente, en la Institución Educativa N°503 Santa Cecilia - Cutervo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado “**Evaluación del Desempeño Laboral**” cuyo propósito es medir el nivel de desempeño laboral, a los efectos de su aplicación a docentes de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

| Criterios evaluados | Valoración positiva | | | Valoración negativa | |
|--|---------------------|--------|-------|---------------------|--------|
| | MA (4) | BA (3) | A (2) | PA (1) | NA (0) |
| 6. Calidad de redacción de los ítems. | 4 | | | | |
| 7. Amplitud del contenido a evaluar. | 4 | | | | |
| 8. Claridad semántica y sintáctica de los ítems. | 4 | | | | |
| 9. Congruencia con los indicadores. | 4 | | | | |
| 10. Coherencia con las dimensiones. | 4 | | | | |

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (20) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 14 días del mes de marzo del 2023

Apellidos y nombres: Dávila Pérez, Wilma Violeta

DNI: 27241137

Firma: _____



Experto 03:**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

| Variable | Dimensiones | Indicadores | N° de ítem | COHERENCIA | |
|-------------------|---------------------------------|---|------------|------------|----|
| | | | | SI | NO |
| Estrés | Ansiedad | Tranquilidad | 1-19 | X | |
| | | Tensión | | | |
| | | Control | | | |
| | Depresión | Tristeza | 20-29 | X | |
| | | Pesimismo | | | |
| | | Energía | | | |
| | Creencias Desadaptativas | Nivel salarial | 30-41 | X | |
| | | Reconocimiento social | | | |
| | Presiones | Clima laboral | 42-51 | X | |
| | | Exceso de trabajo | | | |
| | Desmotivación | Nivel de realización personal | 52-65 | X | |
| | | Monotonía de la labor desarrollada | | | |
| Mal afrontamiento | Adaptación a los cambios | 66-77 | X | | |
| | Recursos para ejercer la labor | | | | |
| Desempeño laboral | Preparación para el aprendizaje | Conoce y comprende las características de los estudiantes | 1-18 | X | |
| | | Planifica la enseñanza | | | |
| | Enseñanza para el aprendizaje. | Crea un clima propicio para el aprendizaje | 9-16 | X | |
| | | Conduce el proceso de enseñanza con dominio | | | |

| | | | | | |
|--|---|--|-------|---|--|
| | | disciplinar y uso de recursos pedagógicos | | | |
| | | Evalúa permanentemente los aprendizajes | | | |
| | Participación en la gestión de la escuela | Participa colaborativamente en la gestión de la escuela | | X | |
| | | Estable relaciones de colaboración entre escuela familia y comunidad | | | |
| | | Desarrolla procesos de aprendizaje continuo | | | |
| | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad | Fortalece su identidad profesional | 25-32 | X | |
| Ejerce su profesión con ética responsabilidad y compromiso | | | | | |

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

| Preguntas | | Valoración | | | | | Observaciones |
|-----------|--|------------|----|---|----|----|---------------|
| Nº | Ítems de la variable Estrés | MA | BA | A | PA | NA | |
| 1 | Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales | X | | | | | |
| 2 | Recurso al consumo de sustancias (tila, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar | X | | | | | |
| 3 | Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo | X | | | | | |
| 4 | Me paso el día pensando en cosas del trabajo | X | | | | | |
| 5 | Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes | X | | | | | |
| 6 | En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso | X | | | | | |
| 7 | La tensión del trabajo esta alternando mis hábitos de sueño | X | | | | | |
| 8 | Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control | X | | | | | |
| 9 | Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar | X | | | | | |
| 10 | La tensión laboral hace que visite el baño con frecuencia de la normal | X | | | | | |
| 11 | Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico | X | | | | | |
| 12 | Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración | X | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--|--|--|--|--|
| 13 | Hay tareas laborales que afronto con temor | X | | | | | |
| 14 | Debería de actuar con más calma en las tareas laborales | X | | | | | |
| 15 | En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos | X | | | | | |
| 16 | Los problemas laborales me ponen agresivo | X | | | | | |
| 17 | Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas de trabajo | X | | | | | |
| 18 | La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios | X | | | | | |
| 19 | En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso | X | | | | | |
| 20 | A menudo siento ganas de llorar | X | | | | | |
| 21 | Me entristezco demasiado ante los problemas laborales | X | | | | | |
| 22 | Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo | X | | | | | |
| 23 | Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mi | X | | | | | |
| 24 | Me cuesta trabajo arribar por la vida | X | | | | | |
| 25 | Tengo la sensación de estar desmoronándome | X | | | | | |
| 26 | Siento que los problemas en el trabajo me debilitan | X | | | | | |
| 27 | Me falta energía para afrontar la labor del profesor | X | | | | | |
| 28 | A veces veo el futuro sin ilusión alguna | X | | | | | |
| 29 | A veces pienso que el mundo es una basura | X | | | | | |
| 30 | Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos | X | | | | | |
| 31 | Me pagan por enseñar no por formar personas | X | | | | | |
| 32 | Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones | X | | | | | |
| 33 | El salario del profesor es muy poco motivador | X | | | | | |
| 34 | Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo | X | | | | | |
| 35 | Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo | X | | | | | |
| 36 | Incluir alumnos con N.E.E en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto | X | | | | | |
| 37 | Ser profesor tiene más desventajas que ventajas | X | | | | | |
| 38 | La política educativa pide mucho a cambio de poco | X | | | | | |
| 39 | La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar | X | | | | | |
| 40 | La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable | X | | | | | |
| 41 | La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que este puede dar | X | | | | | |
| 42 | Realizar adaptaciones curriculares me resulta difícil | X | | | | | |
| 43 | A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que esta acabe | X | | | | | |
| 44 | En mis clases hay buen clima de trabajo | X | | | | | |
| 45 | Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones | X | | | | | |
| 46 | Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar | X | | | | | |
| 47 | Acabo las jornadas de trabajo extenuado | X | | | | | |
| 48 | Se me hace muy duro terminar el curso | X | | | | | |
| 49 | A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás | X | | | | | |
| 50 | Me siento desbordado por el trabajo | X | | | | | |
| 51 | A veces trato de eludir responsabilidades | X | | | | | |

| | | | | | | | |
|--------|--|----|--|--|--|--|--|
| 52 | Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente | X | | | | | |
| 53 | Me siento quemado por este trabajo | X | | | | | |
| 54 | Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad | X | | | | | |
| 55 | Estoy lejos de la autorrealización laboral | X | | | | | |
| 56 | He perdido la motivación por la enseñanza | X | | | | | |
| 57 | En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo | X | | | | | |
| 58 | Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante | X | | | | | |
| 59 | Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo | X | | | | | |
| 60 | Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana | X | | | | | |
| 61 | Los padres me valoran positivamente como profesor | X | | | | | |
| 62 | Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer | X | | | | | |
| 63 | El trabajo me resulta monótono | X | | | | | |
| 64 | Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente | X | | | | | |
| 65 | Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo | X | | | | | |
| 66 | Me animo fácilmente cuando estoy triste | X | | | | | |
| 67 | El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora | X | | | | | |
| 68 | Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo | X | | | | | |
| 69 | Mis relaciones con los “superiores” son difíciles | X | | | | | |
| 70 | La organización del centro me parece buena | X | | | | | |
| 71 | Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea | X | | | | | |
| 72 | Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo | X | | | | | |
| 73 | Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigo, etc.) son muy buenas | X | | | | | |
| 74 | Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera | X | | | | | |
| 75 | El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida | X | | | | | |
| 76 | Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros | X | | | | | |
| 77 | Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales | X | | | | | |
| Total: | | MA | | | | | |

| Preguntas | | Valoración | | | | | Observaciones |
|-----------|--|------------|----|---|----|----|---------------|
| Nº | Items de la variable Desempeño laboral | MA | BA | A | PA | NA | |
| 1 | Me esfuerzo por conocer a cada uno de mis estudiantes | X | | | | | |
| 2 | Mis estudiantes confían en mí | X | | | | | |
| 3 | Comprendo porque cada uno de mis estudiantes actúan como tal | X | | | | | |
| 4 | Puedo manejar a mi grupo de estudiantes | X | | | | | |
| 5 | Realizo mi programación anual con efectividad | X | | | | | |
| 6 | Elaboro mi unidad de aprendizaje con efectividad | X | | | | | |
| 7 | Elaboro mis sesiones de aprendizaje en función de las características de mis estudiantes | X | | | | | |

| | | | | | | | |
|--------|--|----|--|--|--|--|--|
| 8 | Preparo materiales para mis sesiones de aprendizaje | X | | | | | |
| 9 | Promuevo la convivencia democrática en mi aula | X | | | | | |
| 10 | Enseño teniendo en cuenta las potencialidades que cada estudiante tiene | X | | | | | |
| 11 | Construyo, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes | X | | | | | |
| 12 | Evalúo en forma permanente el desarrollo de mi clase | X | | | | | |
| 13 | Propicio situaciones para que los estudiantes desarrollen actitud reflexiva y crítica. | X | | | | | |
| 14 | Me aseguro que todos los estudiantes comprendan y trabajen en la sesión de aprendizaje. | X | | | | | |
| 15 | Utilizo diversos métodos y técnicas para evaluar los aprendizajes esperados | X | | | | | |
| 16 | Evalúo los aprendizajes de los estudiantes en función de criterios previamente establecidos | X | | | | | |
| 17 | Me reúno con otros profesores para intercambiar experiencias | X | | | | | |
| 18 | Organizo el trabajo pedagógico con los demás docentes | X | | | | | |
| 19 | Participo en la elaboración y gestión del Proyecto Educativo Institucional | X | | | | | |
| 20 | Participo en la elaboración y gestión del currículo | X | | | | | |
| 21 | Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de innovación pedagógica. | X | | | | | |
| 22 | Íntegro en mis prácticas de enseñanza los saberes culturales de la comunidad | X | | | | | |
| 23 | Fomento el trabajo colaborativo con las familias para fortalecer aprendizajes | X | | | | | |
| 24 | Comparto con las familias y la comunidad los retos de mi trabajo pedagógico | X | | | | | |
| 25 | Reflexiono con otros colegas sobre mi práctica pedagógica | X | | | | | |
| 26 | Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional | X | | | | | |
| 27 | Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional o nacional | X | | | | | |
| 28 | Soy reconocido como buen maestro por los estudiantes o sus familias | X | | | | | |
| 29 | Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente | X | | | | | |
| 30 | Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos | X | | | | | |
| 31 | Actúo y tomo decisiones respetando el principio del bien superior del niño y el adolescente | X | | | | | |
| 32 | Mis acciones buscan el bienestar de los estudiantes | X | | | | | |
| Total: | | MA | | | | | |

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) Chávez Bazán De León, Dorila

D.N.I.: 40479765

Fecha: 14/03/2023

Firma: _____



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Dorila Chávez Bazán De León, con DNI N° 40479765, de profesión docente, grado académico de Magister, con código de colegiatura 1740479765, labor que ejerzo actualmente como Docente en la Institución Educativa Antonio Raimondi – Pacasmayo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado “**Escala de Estrés Docente ed-6**”, cuyo propósito es medir el nivel de estrés, a los efectos de su aplicación a docentes de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

| Criterios evaluados | Valoración positiva | | | Valoración negativa | |
|---|---------------------|--------|-------|---------------------|--------|
| | MA (4) | BA (3) | A (2) | PA (1) | NA (0) |
| 11. Calidad de redacción de los ítems. | 4 | | | | |
| 12. Amplitud del contenido a evaluar. | 4 | | | | |
| 13. Claridad semántica y sintáctica de los ítems. | 4 | | | | |
| 14. Congruencia con los indicadores. | 4 | | | | |
| 15. Coherencia con las dimensiones. | 4 | | | | |

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (20) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado

()

No adecuado ()

Trujillo, a los 14 días del mes de marzo del 2023

Apellidos y nombres: Chávez Bazán De León, Dorila

DNI: 40479765

Firma: _____


MAG. DORILA CHÁVEZ BAZÁN DE LEÓN
TRUJILLO, PERÚ

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Dorila Chávez Bazán De León, con DNI N° 40479765, de profesión docente, grado académico de Magister, con código de colegiatura 1740479765, labor que ejerzo actualmente como Docente, en la Institución Educativa Antonio Raimondi – Pacasmayo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado “**Evaluación del Desempeño Laboral**” cuyo propósito es medir el nivel de desempeño laboral, a los efectos de su aplicación a docentes de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

| Criterios evaluados | Valoración positiva | | | Valoración negativa | |
|---|---------------------|--------|-------|---------------------|--------|
| | MA (4) | BA (3) | A (2) | PA (1) | NA (0) |
| 11. Calidad de redacción de los ítems. | 4 | | | | |
| 12. Amplitud del contenido a evaluar. | 4 | | | | |
| 13. Claridad semántica y sintáctica de los ítems. | 4 | | | | |
| 14. Congruencia con los indicadores. | 4 | | | | |
| 15. Coherencia con las dimensiones. | 4 | | | | |

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (20) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 14 días del mes de marzo del 2023

Apellidos y nombres: Chávez Bazán De León, Dorila

DNI: 40479765



Firma: _____

Anexo 3: Operacionalización de las Variables de Estudio

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Instrumentos |
|-------------------|---|---|--------------------------|--------------------------------------|-------|--------------------|--|
| Estrés | Es la respuesta del sujeto causada por un estímulo o agente que le ocasiona una situación de estrés (Rabanal, Yupari, & Aguilar, 2021). | La categoría de estrés de los docentes se medirá a través de un cuestionario cerrado en seis sub categorías, cuya valoración será: alto, moderado, normal, bajo y muy bajo. | Ansiedad | • Tranquilidad | 1-19 | Ordinal | Cuestionarios : Escala de estrés docente ED – 6 (77 ítems) y evaluación del desempeño laboral (32 ítems) |
| | | | | • Tensión | | | |
| | | | | • Control | | | |
| | | | Depresión | • Tristeza | 20-29 | | |
| | | | | • Pesimismo | | | |
| | | | | • Energía | | | |
| | | | Creencias Desadaptativas | • Nivel salarial | 30-41 | | |
| | | | | • Reconocimiento social | | | |
| | | | Presiones | • Clima laboral | 42-51 | | |
| | | | | • Exceso de trabajo | | | |
| | | | Desmotivación | • Nivel de realización personal | 52-65 | | |
| | | | | • Monotonía de la labor desarrollada | | | |
| Mal afrontamiento | • Adaptación a los cambios | 66-77 | | | | | |
| | • Recursos para ejercer la labor | | | | | | |

| | | | | | | | |
|----------------------|--|--|--|---|-------|---------|--|
| Desempeño laboral | Es toda labor realizada por un individuo, en respuesta a lo designado como responsabilidad y que será medido en base a su cumplimiento (Peña, 2002). | La categoría de desempeño laboral de los docentes se medirá a través de un cuestionario cerrado en cuatro sub categorías los cuales constan de 8 ítems cada uno, cuya valoración será: alto, regular y bajo. | Preparación para el aprendizaje. | <ul style="list-style-type: none"> • Conoce y comprende las características de los estudiantes | 1-18 | Ordinal | |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Planifica la enseñanza | | | |
| | | | Enseñanza para el aprendizaje. | <ul style="list-style-type: none"> • Crea un clima propicio para el aprendizaje | 9-16 | | |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Conduce el proceso de enseñanza con dominio disciplinar y uso de recursos pedagógicos | | | |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Evalúa permanentemente los aprendizajes | | | |
| | | | Participación en la gestión de la escuela | <ul style="list-style-type: none"> • Participa colaborativamente en la gestión de la escuela | 17-24 | | |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Estable relaciones de colaboración entre escuela familia y comunidad | | | |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla procesos de aprendizaje continuo | | | |
| | | | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad. | <ul style="list-style-type: none"> • Fortalece su identidad profesional | 25-32 | | |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Ejerce su profesión con ética responsabilidad y compromiso | | | |

Anexo 4: Carta de presentación



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Trujillo, 10 de abril del 2023

SOLICITUD PARA APLICACIÓN DE TESIS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Director(a): CARLOS ALBERTO BERNILLA SANCHEZ
IE. “Juan Aurich Pastor”
Ferreñafe – Lambayeque
Presente

De mi especial consideración:

Es propicia la oportunidad para saludarle muy cordialmente

Ante usted me presento, somos los Bachilleres Pedro Enrique León Castillo con DNI N°19257215 y la Bachiller Zuleika Yahira Pozo Saavedra con DNI N°16805729, egresados de la segunda especialidad en Gestión Educativa, de la Facultad de Humanidades, de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, deseando aplicar nuestros instrumentos de investigación de la tesis denominado titulada "Estrés y desempeño laboral en profesores de una Institución Educativa en Batán Grande – 2023” en su institución educativa el día 20 de abril del 2023, por tal motivo solicitamos su autorización ya que viene siendo un requisito importante para la validez y confiabilidad de nuestra tesis, con el fin de poder obtener nuestro título profesional.

Nos despedimos de usted con las muestras de nuestra más alta consideración y respeto a su persona.

Muy respetuosamente

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO
Decana de la Facultad de Humanidades

CARLOS ALBERTO BERNILLA SÁNCHEZ
Director

Anexo 5: Carta de Autorización



El que suscribe, Director de la I.E. "Juan Aurich Pastor" de Batán Grande, distrito de Pítipu, provincia de Ferreñafe, región Lambayeque;

AUTORIZA:

El desarrollo de la investigación bajo el título de "Estrés y desempeño laboral en profesores de una Institución Educativa en Batán Grande – 2023", investigación a cargo de PEDRO ENRIQUE LEÓN CASTILLO y ZULEIKA YAHIRA POZO SAAVEDRA, egresados de la segunda especialidad en Gestión Educativa, de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, de Trujillo.

Se expide la presente autorización a solicitud de los investigadores.

Batan Grande, 24 de abril del 2023

A circular official stamp of the I.E. 'Juan Aurich Pastor' is visible. The stamp contains the text 'I.E. JUAN AURICH PASTOR' and 'BATÁN GRANDE'. Overlaid on the stamp is a handwritten signature in blue ink. Below the signature, the name 'CARLOS ALBERTO BERNILLA SÁNCHEZ' and the title 'Director' are printed.

Anexo 6: Consentimiento Informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Trujillo, 16 de abril del 2023

Director(a): CARLOS ALBERTO BERNILLA SANCHEZ
Institución Educativa “Juan Aurich Pastor”- Ferreñafe -Lambayeque
Presente

Es grato dirigirme a usted para expresarle mis saludos y al mismo tiempo presentar a: Pedro Enrique León Castillo con DNI N°19257215 y la Bachiller Zuleika Yahira Pozo Saavedra con DNI N°16805729, egresados del programa de estudios de segunda especialidad en Gestión Educativa, de la Facultad de Humanidades, de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, quienes desarrollarán el proyecto de tesis titulado: "Estrés y desempeño laboral en profesores de una Institución Educativa en Batán Grande – 2023, con la asesoría del Dra. Rosa Tatiana Bazán Saldaña .

Para ello requieren la autorización y acceso para aplicar los instrumentos Cuestionarios : Escala de estrés docente ED – 6 (77 ítems) y evaluación del desempeño laboral (32 ítems) a los participantes de la muestra de 42 participantes y la divulgación de la filiación de la entidad con las características de la misma.

Concedores de su alto espíritu de colaboración con la investigación que redundará no solo en la identificación y planteamiento de solución a una problemática concreta, sino que al mismo tiempo permitirá el desarrollo de esta tesis que conduzca a la obtención del Título profesional de Segunda Especialidad en Gestión Educativa, para los Bachilleres presentados líneas arriba.

Agradeciendo su atención a la presente.

Atentamente,



DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO
Decana de la Facultad de Humanidades



CARLOS ALBERTO BERNILLA SANCHEZ
Director

Anexo 7: Asentimiento Informado



ASENTIMIENTO INFORMADO

Te estamos invitando a participar en el proyecto de investigación: "ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN BATÁN GRANDE – 2023

Lo que te proponemos hacer es diligencia unos cuestionarios de manera anónima y confidencial, cuya contestación dura aproximadamente (30 minutos). Te solicitamos responder sinceramente la información para que la investigación arroje resultados válidos. La administración se realizará en el colegio donde (estudias o laboras) actualmente.

Tu participación en este estudio es completamente voluntaria, si en algún momento te negaras a participar o decidieras retirarte, esto no te generará ningún problema, ni tendrá consecuencias a nivel institucional, ni académico, ni social.

El equipo de investigación que dirige el estudio lo conforman: los Pedro Enrique León Castillo con DNI N°19257215 y la Bachiller Zuleika Yahira Pozo Saavedra con DNI N°16805729, egresados del programa de estudios de segunda especialidad en Gestión Educativa, de la Facultad de Humanidades, de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

La información suministrada por mí será confidencial. Los resultados podrán ser publicados o presentados en reuniones o eventos con fines académicos sin revelar datos de identificación de los participantes.

En bases de datos, todos los participantes serán identificados por un código que será usado para referirse a cada uno. Así se guardará el secreto profesional de acuerdo con lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales N° 29733 de 2013 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 003-2013-JUS, que rige en nuestro país.

Así mismo, declaro que fui informado suficientemente y comprendo que tengo derecho a recibir respuesta sobre cualquier inquietud que tenga sobre dicha investigación, antes, durante y después de su ejecución; que tengo el derecho de solicitar los resultados de los cuestionarios y pruebas que conteste durante la misma. Considerando que los derechos que tengo en calidad de participante de dicho estudio, a los cuales he hecho alusión previamente, constituyen compromisos del equipo de investigación responsable del mismo,

me permitimos informar que asiento, de forma libre y espontánea, mi participación en el mismo.

En constancia de lo anterior, firmo el presente documento, en la ciudad de **Ferreñafe - Lambayeque** el día Lunes 24 del mes abril del 2023

Investigador 1: Pedro Enrique León Castillo

Documento de Identidad: 19257215

Correo institucional o personal: pedroliteratura@hotmail.com

Investigador 2: Zuleika Yahira Pozo Saavedra

Documento de identidad: 16805729,

Correo institucional o personal: Yahira97@hotmail.com

Asesor de la facultad de Humanidades: Dra. Bazán Saldaña Rosa Tatiana

ORCID: 0009-0003-7436-8676

Correo institucional: r.bazan@uct.edu.pe

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”



Pedro Enrique León castillo
DNI 19257215



Zuleika Yahira Pozo Saavedra
DNI 16805729

Anexo 8: Matriz de Consistencia:

| Problema | Objetivos | Variables | Metodología |
|--|--|--|--|
| <p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación del estrés con el desempeño laboral en los profesores de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande – 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre el estrés y la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño laboral en los profesores de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande – 2023? • ¿Qué relación existe entre el estrés y la dimensión enseñanza para el aprendizaje en los profesores de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande – 2023? • ¿Qué relación existe entre el estrés y la dimensión participación en la gestión de la escuela en el desempeño laboral en los profesores | <p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación del estrés y el desempeño laboral en profesores de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande – 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación que existe entre el estrés y la dimensión preparación para el aprendizaje en el desempeño laboral en los profesores de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande – 2023. • Establecer la relación que existe entre el estrés y la dimensión enseñanza para el aprendizaje en los profesores de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande – 2023. • Establecer la relación que existe entre el estrés y la dimensión participación en la gestión de la escuela en el desempeño laboral en los | <p>Variable X: Estrés</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ansiedad. • Depresión. • Creencias Desadaptativas. • Presiones. • Desmotivación. • Mal afrontamiento. <p>Variable Y: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preparación para el aprendizaje. • Enseñanza para el aprendizaje. | <p>Tipo de investigación:</p> <p>Básica</p> <p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Nivel:</p> <p>No experimental</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Descriptivo-correlacional</p> <p>Método:</p> <p>Hipotético-deductivo</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande – 2023?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre el estrés y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad en el desempeño laboral en los profesores de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande – 2023? | <p>profesores de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande – 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación existe entre el estrés y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad en el desempeño laboral en los profesores de la Institución Educativa Juan Aurich Pastor Batán Grande – 2023. | <ul style="list-style-type: none"> • Participación en la gestión de la escuela. • Desarrollo de la profesionalidad y la identidad. | <p>Población: 46 profesores</p> <p>Muestra: 42 profesores</p> <p>Técnica e instrumento: Encuesta – cuestionario</p> <p>Método de investigación Descriptivo - correlacional</p> <p>Instrumento de recopilación datos teóricos: Cuestionarios</p> |
|--|--|--|--|

Anexo 09: Validación de Instrumento

Margen: **5%**

Nivel de confianza: **95%**

Poblacion: **46**

Tamaño de muestra: **42**

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporcion de la poblacion con la caracteristica deseada (exito)

q=Proporcion de la poblacion sin la caracteristica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la poblacion

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Instrumento 01:

— —

S_t^2 :

Instrumento 02:

| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32 | TOTAL |
|----------------------------------|------|-----|------|-----|-----|------|-----|-----|------|------|------|------|------|------|-----|------|--------|------|------|------|-------|-------|------|-----|------|------|-----|-----|-----|-----|-----|------|-------------|
| PROF 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 91 |
| PROF 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 109 |
| PROF 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 104 |
| PROF 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 99 |
| PROF 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 100 |
| PROF 6 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 108 |
| PROF 7 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 105 |
| PROF 8 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 98 | |
| PROF 9 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 106 |
| PROF 10 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 87 |
| PROF 11 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 5 | 96 |
| PROF 12 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 100 |
| VARIANZA | 0.08 | 0.5 | 0.42 | 0.7 | 0.4 | 0.81 | 0.2 | 0.6 | 0.33 | 0.41 | 0.25 | 0.74 | 0.24 | 0.22 | 0.2 | 0.74 | 0.1389 | 0.31 | 0.24 | 0.47 | 0.243 | 0.972 | 0.24 | 0.7 | 0.19 | 0.25 | 0.3 | 1.2 | 0 | 1.7 | 0 | 0.35 | |
| SUMATORIA DE VARIANZAS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 14.22916667 |
| VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 41.02083333 |

| | | | |
|--|------------------------|---|--------|
| $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$ | α : | Coeficiente de confiabilidad del cuestionario | 0.6742 |
| | k: | Número de ítems del instrumento | 32 |
| | $\sum_{i=1}^k S_i^2$: | Sumatoria de las varianzas de los ítems | 14.229 |
| | S_T^2 : | Varianza total del instrumento | 41.021 |

| RANGO | CONFIABILIDAD |
|--------------|-------------------------|
| 0.53 a menos | Confiabilidad nula |
| 0.54 a 0.59 | Confiabilidad baja |
| 0.60 a 0.65 | Confiable |
| 0.66 a 0.71 | Muy confiable |
| 0.72 a 0.99 | Excelente confiabilidad |
| 1 | Confiabilidad perfecta |

