



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Estrés laboral y desempeño docente en una institución pública  
del distrito de Trujillo, año 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

Terrones Luna, Erick ([orcid.org/0000-0002-7856-6106](https://orcid.org/0000-0002-7856-6106))

**ASESOR:**

Mg. Villacorta Valencia, Henry ([orcid.org/0000-0002-2982-3444](https://orcid.org/0000-0002-2982-3444))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Este trabajo le dedico con humildad a Dios y a la Virgen María; que a pesar de los momentos difíciles que todos hemos vivido he mantenido la fe y la esperanza que se convirtieron en fortaleza y cuidados hacia mí persona en la culminación de este estudio.

Así mismo, a mis amados Padres David y Tula; por la paciencia, tolerancia y constante apoyo; pues tuve que sacrificar horas de estudio y dejarlos de lado en muchas situaciones que ellos me requerían.

A mis hermanos David, Jorge, Juan y Héctor y esposas Eliana, Milagros, Jessica y Victoria; y sobrinos David Joseph, Alexandra, Luis David, Claudia, Adrián, Jean Paul, Fiorella, Rodrigo, Erick y Camila, por su apoyo incondicional y paciencia viendo las horas trabajadas y el tiempo dedicado, apoyaron con palabras de aliento, sonrisas y demás.

A mis amigos y aquellas personas allegadas a la Parroquia Cristo Redentor, especialmente al RP. Faustino Gastañadui Benites, el mismo que me apoyó, confió y me enseñó que la Palabra de Dios es fuente de vida eterna.

Autor:

Lic. Erick Terrones Luna.

## **Agradecimiento**

Mi perpetuo agradecimiento a Dios por la vida, la salud y la prosperidad diaria, pues sin ella no habría alcanzado mis objetivos personales, y por tener la suerte y dicha de contar con una familia y brindarme dos amigos la Prof. María y el Prof. Lewis que con su constante apoyo, amistad y trabajo conspiraron en la ejecución de este informe de investigación.

A los docentes de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo que gracias a sus enseñanzas, consejos, experiencias y guías constantes; contribuyeron al éxito de este informe y haberme dado la oportunidad de ser parte de esta casa de estudios.

Al Mg. Henry Villacorta Valencia por haber cumplido a cabalidad sus funciones como asesor y amigo; por las orientaciones, conocimiento y enseñanzas brindadas, para así poder concluir esta tesis, logrando brindar un aporte más a la educación.

El autor  
Erick Terrones Luna

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	30
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	30
3.2. Variables y Operacionalización .....	31
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	32
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	33
3.5. Procedimientos .....	34
3.6. Método de análisis de datos .....	35
3.7. Aspectos éticos.....	36
IV. RESULTADOS.....	37
V. DISCUSIÓN.....	49
VI. CONCLUSIONES .....	54
VII. RECOMENDACIONES.....	55
REFERENCIAS.....	56
ANEXOS.....	62

## Índice de tablas

Tabla 1. Docentes de la Institución Educativa Gustavo Ries .....	32
Tabla 2. Nivel de estrés laboral en los docentes en la I.E. Gustavo Ries, Trujillo, 2020 .....	37
Tabla 3. Nivel de desempeño docente en los docentes en la I.E. Gustavo Ries, Trujillo, 2020.....	38
Tabla 4. Prueba de normalidad de datos de las variables estrés laboral y desempeño docente y sus dimensiones. ....	39
Tabla 5. Prueba de correlación entre el estrés laboral y desempeño docente mediante estadístico Rho de Spearman .....	41
Tabla 6. Correlación entre la dimensión clima organizacional y la variable desempeño docente.....	42
Tabla 7. Correlación entre la dimensión estructura organizacional y la variable desempeño docente.....	43
Tabla 8. Correlación entre la dimensión territorio organizacional y la variable desempeño docente.....	44
Tabla 9. Correlación entre la dimensión tecnología y la variable desempeño docente .....	45
Tabla 10. Correlación entre la dimensión influencia del líder y la variable desempeño docente.....	46
Tabla 11. Correlación entre la dimensión falta de cohesión y la variable desempeño docente.....	47
Tabla 12. Correlación entre la dimensión respaldo de grupo y la variable desempeño docente.....	48

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Nivel de estrés laboral en los docentes en la I.E. Gustavo Ries, Trujillo, 2020 .....	38
Figura 2. Nivel de desempeño docente en los docentes en la IE Gustavo Ries, Trujillo 2020.....	39

## Resumen

El propósito de la investigación fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la I.E. Gustavo Ries, Trujillo, 2020. La investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básica y de diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional utilizó el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y el cuestionario de desempeño docente en una muestra no probabilística conformada por 31 docentes. Como resultado general, se encontró alta relación entre estrés laboral y desempeño docente ( $Rho = 0.803$ ,  $p = 0.000$ ). Respecto al estrés laboral predominó la categoría tolerable 45% (14 docentes), seguido de la categoría medio 26% (8), la categoría alto 16% (5) y en baja 13% (4). Respecto al desempeño docente predominó la categoría satisfactoria 39% (12 docentes), seguido de la categoría en proceso 35% (11) y la categoría destacada 26% (8). En la relación entre las dimensiones del estrés laboral y el desempeño se encontró alta relación entre clima organizacional, la estructura organizacional, el territorio organizacional, la tecnología y la influencia del líder ( $Rho=0.942$ ,  $0.837$ ,  $0.702$ ,  $0.816$  y  $0.765$  respectivamente, todos con  $p= 0.000$ ). La dimensión falta de cohesión presento asociación media ( $Rho=0.594$ ;  $p= 0.000$ ) y la dimensión respaldo de grupo presento baja asociación ( $Rho=0.360 \approx 0.35$ ;  $p= 0.046$ ). Finalmente, se concluyó que no existe relación negativa y significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente.

**Palabras clave:** Clima, estrés, desempeño, docente

## Abstract

The purpose of the research was to determine the relationship between work stress and teaching performance in the I.E. Gustavo Ries, Trujillo, 2020. The research with a quantitative approach, of a basic type and of a non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design used the ILO-WHO work stress questionnaire and the teacher performance questionnaire in a non-probabilistic sample made up of 31 teachers. As a general result, a high relationship between work stress and teaching performance was found ( $Rho = 0.803$ ,  $p = 0.000$ ). Regarding work stress, the tolerable category prevailed 45% (14 teachers), followed by the medium category 26% (8), the high category 16% (5) and the low category 13% (4). Regarding teaching performance, the satisfactory category prevailed 39% (12 teachers), followed by the category in process 35% (11) and the outstanding category 26% (8). In the relationship between the dimensions of work stress and performance, a high relationship was found between organizational climate, organizational structure, organizational territory, technology and the influence of the leader ( $Rho = 0.942$ ,  $0.837$ ,  $0.702$ ,  $0.816$  and  $0.765$  respectively, all with  $p = 0.000$ ). The dimension lack of cohesion presented medium association ( $Rho = 0.594$ ;  $p = 0.000$ ) and the dimension group support presented low association ( $Rho = 0.360 \approx 0.35$ ;  $p = 0.046$ ). Finally, it was concluded that there is no negative and significant relationship between work stress and teaching performance.

**Keywords:** Climate, stress, performance, teacher



## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, el estrés laboral para todos los trabajadores constituye la primordial tarea que debe considerarse en todas las profesiones que se ven obligadas a condiciones sobredimensionadas que afectan su desempeño laboral, esta realidad es extensiva al sector educativo, donde las presiones por las necesidades de los alumnos y los escasos recursos afectan la labor educativa (Bada et al., 2020). En este sentido, en los países emergentes el factor psicológico agobiante laboral en los docentes lleva a consecuencias físicas, emocionales y psicológicas negativas, ya que las demandas exigidas en el trabajo sobrepasan las capacidades de respuesta y afectan el desempeño de su trabajo con normalidad, manifestándose por tres elementos fundamentales: el cansancio emocional, la despersonalización y la plenitud de la persona (Chavarría et al., 2017).

En Latinoamérica, el estrés en el trabajo tiene un impacto económico en la gestión educativa, debido al absentismo y a los problemas de productividad laboral en el sistema educativo. Las consecuencias son graves, sobre todo como en la enseñanza de jardín y en la educación primaria. El rendimiento del profesor es un grupo de actividades concretas, como el desempeño de su función, y es influido por causas vinculadas al profesor, los alumnos y el contexto social. El rendimiento es evaluado para incrementar el nivel de logro de objetivos de la educación y logrando una carrera pedagógica idónea (Zuniga et al., 2018).

En Perú, la escasez de recursos materiales y las exigencias de los alumnos y los padres en el sector educativo ponen en tensión a los mismos gestores y profesores que se encuentran en un círculo vicioso por la precariedad de las infraestructuras, la escasez y la obsolescencia de materiales, la poca disposición de los alumnos y la poca colaboración de los padres (Schmitt, 2018).

La Institución Educativa Gustavo Ries es una escuela que enfrenta la presión del desinterés de los estudiantes, el efecto nocivo de los medios masivos y el entretenimiento que desalienta los estudios y por el contrario promueve una cultura de violencia, los problemas internos de la institución, las limitaciones materiales y organizacionales producen un elevado nivel de estrés frente a las pruebas de competencia de los alumnos con lo que se evalúa su desempeño docente. La problemática existente conduce hacia el próximo enunciado del problema global a investigar: ¿En qué medida el estrés laboral se relaciona con el desempeño docente en la I.E. Gustavo Ries, Trujillo, 2020?

Justificado por el estándar de conveniencia, dada la situación de pandemia, este estudio tiene un impacto significativo en el rendimiento, por lo que es importante analizar por esa dimensión y determinar el impacto en el rendimiento con la necesidad de plasmar acciones de corrección. Se justifica por el estándar social, porque contribuye al diagnóstico y relación de las dos variables de los servicios básicos de la sociedad, así como al diagnóstico y relación de la salud y el desempeño de la comunidad, como la educación. Desde un punto de vista teórico, documentar cómo la pandemia afectó el estrés de los maestros y su desempeño.

El propósito fundamental de la situación problematizada fue determinar la relación entre el estrés laboral con el desempeño docente en la I.E. Gustavo Ries, Trujillo, 2020. No obstante, para lograr el propósito central, se necesita de los siguientes fines particulares: Identificar el nivel de estrés laboral en los docentes en la I.E. Gustavo Ries, Trujillo, 2020. Identificar el nivel de desempeño docente en los docentes en la I.E. Gustavo Ries, Trujillo, 2020. Precisar la asociación entre la dimensión clima organizacional y el desempeño docente en los docentes en la I.E. Gustavo Ries, Trujillo, 2020. Especificar la asociación entre la dimensión Estructura organizacional y el desempeño docente en los docentes en la I.E. Gustavo Ries, Trujillo, 2020. Especificar la asociación entre la dimensión Territorio organizacional y el desempeño docente en los docentes en la I.E. Gustavo Ries, Trujillo, 2020.

Comprobar la asociación entre la dimensión Tecnología y el desempeño docente en los docentes en la I.E. Gustavo Ries, Trujillo, 2020. Precisar la asociación entre la dimensión Influencia del líder y el desempeño docente en los docentes en la I.E. Gustavo Ries, Trujillo, 2020. Comprobar la asociación entre la dimensión Falta de cohesión y el desempeño docente, en los docentes de la I.E. Gustavo Ries, Trujillo, 2020. Comprobar la asociación entre la dimensión Respaldo del grupo y el desempeño docente en los docentes en la I.E. Gustavo Ries, Trujillo, 2020.

Para estos propósitos puntuales, se puede fundamentar estadísticamente las siguientes hipótesis: Existe relación negativa y significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente en la I.E. Gustavo Ries, Trujillo, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

En el mismo nivel más allá del cumplimiento del currículo de estudios. El planteamiento teórico de este estudio es de tipo transaccional descriptivo que es relevante como primera aproximación a la investigación del estrés docente en la metodología que demuestra la estructura que proporciona un enfoque histórico y actual de la evolución científica del conocimiento sobre el factor psicológico agobiante. A su vez, la persona que busca comprender a uno de los protagonistas del proceso educativo, el profesorado, a través de una serie de regímenes de investigación que incluyen la investigación y permiten la visualización de los temas de estrés. Las cláusulas sociales y las normas de calidad que incorporan requisitos para el cumplimiento de los modelos que preservan a los trabajadores en los accidentes laborales y de trabajo se incorporan a los tratados comerciales internacionales, por lo que los riesgos sanitarios y laborales en el lugar de trabajo no sólo están cobrando importancia en términos de macroeconomía y felicidad, sino que también están cobrando importancia en los contextos económicos mundiales.

Entre los antecedentes internacionales se tiene a Bejarano y Ponce (2020), cuyo estudio tiene por objeto determinar los primordiales factores estresantes de los profesores, sus resultados muestran que el manejo inadecuado del estrés relacionado con el trabajo conduce a un desempeño deficiente de los maestros. El estudio reveló que los factores de estrés relacionados con la gestión, como el liderazgo coercitivo, la gran carga de trabajo, los plazos de cobertura del programa de estudios poco realistas, el reconocimiento inadecuado del buen desempeño, la baja colaboración en la toma de medidas y la responsabilidad por la habilidad innata de los estudiantes, generan efectos perjudiciales en el desempeño de los docentes.

Zúñiga et al. (2018) en su artículo de revista científica *“Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno”*, este estudio

observa presencia de Burnout en profesores de escuelas públicas de la ciudad de Coquimbo, Chile. Los testimonios se recogieron utilizando el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). En consecuencia, estos niveles globales de Burnout son moderados o bajos en los educadores escolares. Únicamente la extenuación emocional expuso una ocurrencia significativa (34% de los educadores encuestados), pero las dificultades de no personalización y escaso cumplimiento personal en la jornada se situaron en parámetros minúsculos e insuficientes, en ambos casos. Conforme a los resultados expuestos y analizados en el apartado anterior, se pueden extraer las siguientes conclusiones fundamentales: (i) Los niveles del síndrome de burnout son moderados o bajos en los educadores del Liceo. (ii) La mayoría de los educadores no manifiestan falta de sensibilidad, insensibilidad o descuido con los alumnos. (iii) La época del educador no afecta al nivel de cansancio emocional, despersonalización o plenitud de la persona.

Vega y Bonilla (2016) en su tesis *“El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Victoria Vásconez Cuvi - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga”*, este documento manifiesta como finalidad indagar la congruencia entre las variables de la investigación que son el factor agobiante psicológico y el rendimiento laboral. Se llevó a cabo mediante una metodología estructurada, regida a verificar la hipótesis de que el estresamiento en el trabajo tiene un impacto significativo en el rendimiento idóneo de la unidad educativa, fue demostrado utilizando estadísticas reales obtenidas en la técnica de recopilación y el método de verificación estadística. Concluyó que, aplicando técnicas de afrontamiento del estrés, este problema se reduciría, regulando los efectos que el factor psicológico agobiante provoca en los sujetos y reducir las dificultades que exteriorizan a nivel personal y de tejido. El estudio tuvo deducciones más reales y creíbles si se optó por la sectorización por sexos en el método de recogida de datos, ya que se trataba de información sustentada principalmente en las diferentes implicaciones del estrés en cada tipo de estudio.

A nivel nacional destacó Bañón y Pinedo (2021) en su referencia "*Estudio comparativo del estrés laboral en docentes de dos instituciones educativas, Cusco- 2020*", el propósito central fue cerciorarse del factor agobiante psicológico laboral de los maestros de la EBR y la EBE, Cusco, 2020. Metodología: Este estudio ha incorporado un enfoque cuantitativo, y según Hernández (2018), es descriptivo e invariable para comparar y probar la teoría de Maslach Burnout. En nuestro análisis estadístico estamos utilizando ambas mediciones numéricas. Participantes: El estudio se realizó como una muestra de 50 profesores divididos en 25 EBR y 25 EBE. RESULTADOS: Según las sumas conseguidas, resultó una media aritmética de 52,96 y una media aritmética de 55,56 para los profesores de EBR y EBE. Los promedios obtenidos según el nivel fueron EBR 32,0% y EBE 20,0%, EBR 68,0%, EBE promedio 76,0%, y en los niveles altos EBR promedio 0,0% y EBE 4,0%. Cusco 2020. Asimismo, podemos finiquitar que no hubo contrastes reveladores entre las dimensiones de ambas instituciones.

Córdoba (2021) en su tesis sobre *las actividades físicas y el estresamiento laboral en catedráticos con labor remota por COVID-19 en una universidad de Lima, 2020*", El propósito de este estudio fue corroborar el nexo entre la actividad física y el factor psicológico agobiante en docentes que trabajan de forma remota por COVID19 en la Universidad Peruana Unión en 2020. Se utilizaron correlaciones no experimentales diseño transversal y diseño del estudio. Recurriendo al Cuestionario Internacional de Actividad Física (IPAQ) y el sondeo de 1981 de Maslach y Jackson llamado Inventario de Burnout de Maslach, y se aplicaron 163 a los profesores. Resultados: 1) La actividad física se asocia con el estrés laboral  $Rho = 0085$ . 2) El ejercicio físico está asociada con la fatiga  $Rho = 0123$ ; 3) La actividad física se acopla con la reducción individual  $Rho = 0015$ . Actividad física asociada a la satisfacción personal  $Rho = 0051$ .

Parián (2020), con la determinación de conocer las conexiones entre el factor agobiante psicológico laboral y el rendimiento educativo en el

momento de aislarse socialmente los docentes de la UGEL N° 312 Ayacucho, Lima 2020. El objetivo principal es reflexionar sobre el trabajo del profesor en la epidemia de COVID-19 y la influencia en la educación a no presencial u adaptarse, teniendo en cuenta las reflexiones proporcionadas sobre el COVID-19 hasta la fecha y sus potenciales implicaciones para la salud de los profesores en los diferentes niveles de orden disponibles. Expuestos a las exposiciones de contagio de enfermedades que se dan a través de la interrelación diaria durante la epidemia de COVID-19, teniendo en cuenta las secuelas de las disímiles etapas de enclaustramiento obligado y separación social, del mismo modo los diversos niveles de formación y desempeño de estos educadores. El panorama presente de la educación no presencial con las limitaciones de los docentes, los alumnos, la infraestructura por lo que se requiere un seguimiento directo y crítico de la literatura de la salud mental de los empleados. Para ello, la hipótesis nula (H0) es aceptada, la hipótesis alternativa (H1) es refutada y se finiquita que el factor agobiante psicológico profesional no es concluyente en el rendimiento educativo. Del mismo modo, el empleo electrónico no afecta el rendimiento de la enseñanza y no genera estrés laboral de alto nivel en los educadores porque se encuentra en completo abandono social.

Rodríguez (2020), este estudio buscó establecer el vínculo entre el estrés en el trabajo y el rendimiento pedagógico en las instituciones educativas de una UGEL limeña, 2020. Encontró que los educadores suelen tener complicaciones de diversa índole como personales, familiares, laborales, económicos, académicos, de salud y otros que provocan cambios fisiológicos y físicos, impulsando niveles de factores psicológicos agobiantes que afectan al estado de ánimo y a las actitudes. El estrés suele provocar cambios orgánicos y de comportamiento. Además, el educador en el trabajo suele estar condicionado por continuas fuentes de estresamiento, ya que ejecuta tareas pedagógicas con los alumnos, que por lo general manifiestan comportamientos inadecuados durante las sesiones de aprendizaje; los encuentros con el profesor por lo general son tediosos y diferentes. los criterios propios crean desacuerdos y desavenencias entre ellos, lo que

impulsa una presión y una tensión constantes. Concluyendo asociación entre sus variables (0.505,  $p= 0.000$ ; alfa = 0.05).

Vargas (2019), esta pesquisa tuvo como punto de referencia estipular los estándares del factor agobiante psicológico de los maestros del plantel secundario politécnico local Los Andes de Juliaca-2019. Se realizó un muestreo jerárquico considerando 98 docentes con horarios de trabajo distribuidos en la mañana y en la tarde, empleó el cuestionario denominado «Escala de estrés del profesor», consistieron en 55 ítems distribuidos en 6 dimensiones, donde el valor de Alfa Cronbach 0,93.

Alvites (2019) en su artículo de revista científica *“Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa”*, este estudio rastrea la asociación del problema psicológico agobiante y los factores psicosociales en maestros de América Latina, América del Norte y Europa, valiéndose del prototipo no probabilístico  $n = 81$  profesores de diversos países, niveles de educación básica y universitaria, Se utilizó una escala educativa para la recogida de datos (ED-6  $\alpha = 0,932$ ) y un cuestionario sobre factores psicosociales en las actividades académicas (FPSIS  $\alpha = 0,916$ ). Tiene una delineación no experimental, correlacional, transversal y con enfoque cuantitativo. Las deducciones obtenidas se deben a que la ansiedad, la depresión y las creencias de inadaptación tienen una analogía elevada entre el problema agobiante psicológico del docente y los factores psicosociales ( $p = 000$ ), principalmente con los factores psicosociales indica que existe un nivel de estrés.

Schmitt (2018) cuya investigación sobre estresamiento laboral y rendimiento profesional en el nivel inicial de un colegio en la capital del Perú, el estudio tiene como finalidad examinar la asociación entre el estresamiento de trabajo y el rendimiento educativo profesional en las principales organizaciones de educación de Lima Metropolitana entre los años 2011 y 2012. Este estudio es teórico, no experimental, longitudinal y correlacional. El nivel de investigación se correlaciona con la simbiosis entre el estresamiento laboral y el rendimiento en la profesión. La escala es válida y confiable. Los



resultados del análisis de datos funcionan de manera opuesta y moderada ( $r = -0,236$ ) del rendimiento de la educación profesional, y se deriva porque el estrés está relacionado. Es claro que la concordancia es inversamente baja y moderada. Al mismo tiempo evidencia que mientras el factor agobiante psicológico laboral se asocia inversamente con el aumento del estrés laboral, es decir, el rendimiento de la educación profesional se reduce ( $r = -0,236$ ), mientras el factor agobiante psicológico laboral se reduce, el rendimiento de la educación profesional se mejora. Los resultados indican que la asociación es contraria, baja y moderada. El aumento del factor agobiante psicológico laboral ( $r = -0,179$ ) reduce el rendimiento profesional de los profesores.

Torres (2018) en su teoría *“Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba - Tarma, 2017”*, este estudio busca identificar la asociación entre los niveles de tensión de trabajo y el rendimiento en la labor de los profesores de formación originaria formal que trabajan en el mencionado distrito. Para ello emplea una orientación de correlación cuantitativa de esquema transversal empleando las encuestas de tensión de trabajo de la OIT-OMS y las encuestas de desempeño docente en el ámbito de la educación. La muestra consistió en 144 profesores que representan la conveniencia de los investigadores y la población total. Según los resultados, se presencia una reciprocidad entre los niveles de tensión de trabajo y el rendimiento laboral. Del mismo modo, las dimensiones del rendimiento laboral, la tensión de trabajo junto con sus dimensiones y el rendimiento laboral también están relacionadas.

Gonzales y Guevara (2018) en su escrito *“Relación del estrés con el desempeño laboral en el personal docente y administrativo de la I.E. César Vallejo Apán Alto, Hualgayoc 2018”*, esta indagación resulta no experimental: correlacional transversal y su propósito fundamental es determinar la interrelación de la situación agobiante psicológica con el rendimiento de trabajo del equipo educativo y empleador de la Institución César Vallejo

Apan Alto, Hualgayoc 2018. Cuya disertación fue sugerida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y aplicado al cuestionario de estrés sustentado por Ivansevich y Matteson, y fue ejecutado por la Organización Internacional del Trabajo acomodado por Peralta y Caseres, con docentes y administrativos, y tiene una alta fiabilidad. Se realizó con una población de 31 personas. Gracias a los resultados alcanzados, se comprobó que el 41,9% del personal pedagógico y directivo tenía un rendimiento en el trabajo constante, a pesar de que el 22,6% estaba estresado. Asimismo, la publicación mostró un alto rastro de correlación de 0,751 y un límite de significación de 0,000 menor ( $\alpha = 0,05$ ) que el nivel de significación, afirmando que existía un paralelismo positivo entre ambas variables, y comprobando la hipótesis general.

A nivel local, Chávez (2016) destacó esta divulgación no experimental, descriptivo y transversal. Cuyo propósito era determinar el impacto del estresamiento y performance de profesores del Centro Educativo Particular la Inmaculada de Trujillo 2015. Se aplicó el Cuestionario de estresamiento laboral (CEL) a la muestra, como medida utilizando escala perceptiva (estresamiento docente) validada por expertos en la disciplina psicológica. Para la aplicación estadística se utiliza la prueba de Kolmogorov-Smirnov con el propósito de puntualizar la moderación de los datos, y la Tau-b de Kendall o la Tau-c de Kendall se determinó el impacto del agente estresor en el rendimiento de los profesores, se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 22 para el tratamiento de las reseñas. Las recopilaciones advirtieron que el instrumento tiene severidad interna, fiabilidad y aprobación de la estructura adecuada y puede equilibrar las causas de los agentes agobiantes psicológicos en el trabajo. Encontrando relación entre las variables.

Respecto al fundamento teórico de las variables, a continuación, se definen y desarrollan los constructos dimensionales del estrés laboral y desempeño docente.

El estrés laboral. Es la tensión de trabajo que experimenta las consecuencias negativas físicas, emocionales y psicológicas que las demandas exigidas en el trabajo llevan al trabajador a perder el ritmo normal en dichas situaciones. Es el efecto de sobrepasar el nivel o capacidad de respuesta de la persona que lo inicia, y no podrá realizar su trabajo con normalidad (Ramos, 2012). Así mismo, se define como un mecanismo de adaptación que sirve para adecuarse a las exigencias de un entorno cambiante, pero bajo circunstancias afecta la salud y el desempeño en su profesión (Redolar, 2015). La tensión nos ayuda a ajustarnos a las distintas circunstancias que nos pone la vida y que debemos tener capacidad para afrontarla, sin embargo, más allá de determinados límites afecta el desempeño de las funciones.

Referente a las fases del estrés está la Etapa de miedo en donde el organismo es notificado cuando detecta algún cambio que provoca respuestas fisiológicas resultantes de la presencia de un estrato, o tiene alguna complejidad para que la persona pueda estar alerta, es decir, una vez que se detectan los estratos, se pueden tomar las medidas necesarias para enfrentarlos (Naranjo, 2009). Asimismo, en la Etapa de firmeza, Naranjo (2009) aseguró que esta condición era el resultado de mantener un estado de activación durante algún tiempo ante el agente estresor detectado en el primer ejemplo, lo que hacía que esta persona estuviera cansada, frustrada e irritada. Antes de que la capacidad de rendimiento decaiga, en los organismos vivos, el resultado del esfuerzo realizado surge reacciones negativas que repercuten significativamente en el rendimiento normal o habitual de la persona.

Existe también la Etapa de debilidad en donde Ramos (2012) señala que, si se establece la etapa que suscita alerta y posteriormente la fase que ejerce resistencia por el agente estresante que aún se encuentra en el organismo, la energía para resolverlo empieza a agotarse, aproximándose, la crisis. No es suficiente para superar el problema, y en esta fase se afirma que no hay más recursos. Como resultado, el organismo sufre un desequilibrio de su

estado normal, con incapacidad de resistencia cualquier tipo de estrujamiento, y es el lugar donde empieza la manifestación de la enfermedad.

Otro estresor es el que se lleva a cabo en los Tipos de estrés Sobre el impacto o repercusión donde vemos al Eustrés que es una modalidad que no puede evitar los estresores o factores, pues debido a ellos el organismo prepara al individuo para responder a diversas situaciones amenazadoras y al mismo tiempo le permite gestionar de manera eficiente todos los recursos a nuestro alcance y una vez resuelto vuelve el estado de felicidad. El camino y el impulso para mejorar de manera significativa nos ayudan a prepararnos para situaciones futuras a medida que surgen (Ramos, 2012).

En cambio, el Distrés de Tolofón confirma que, estos tipos de estresores, a diferencia de un beneficioso estrés, el cuerpo responde en forma apositiva (negativa) a la causa estresante ya que rebasa los recursos que la persona tiene para enfrentar las situaciones emergentes, prolonga el tiempo y afecta significativamente a la persona del agente de presión.

Otro estresor resaltante es el de acuerdo al lapso donde el trastorno de ansiedad es un golpe instantáneo a un evento estresante, la superación de las consecuencias producidas por una persona se muestra ante un simple estímulo y es el estrés general de la vida diaria que se le presenta a esa persona. Es un tipo de, y a veces prepara a una persona para ayudarlo, por lo que tiene los recursos requeridos con que se enfrenta la contingencia que resultan ser una manera positiva o productiva (Ramos, 2015).

Existen también el trastorno grave que según APA (2010), se refiere a los estresores que han sido incapaces de reducir o contrarrestar a los estresores que han estado produciendo consecuencias negativas para los seres humanos durante años, y encontrar la manera de hacerlo. No se puede, no se tienen los requerimientos que se requieren, por lo que se pierde la esperanza y se desiste de luchar contra estos estresores.

Para Ramos (2012), el factor psicológico estresante laboral se sitúa en el nivel de una persona cuyas exigencias en el trabajo experimentan consecuencias físicas, emocionales y mentales negativas que hacen que el trabajador pierda su ritmo normal. El efecto de exceder la capacidad de respuesta es que no será capaz de realizar la tarea con normalidad.

Ahora, se puede ver el caso de los docentes, según, La profesión de docente es una de las que más estrés presenta por la infinidad de estresores que son a los que se expone en la observancia de su función. Las exigencias que su profesión impone a los profesores los requerimientos de la labor pedagógica, y la interacción con los estudiantes conduce a situaciones estresantes y preocupaciones debido a los constantes requerimientos que sobrepasan su capacidad (Ramos, 2015).

Del mismo modo, Ramos (2015) señala sobre el estresamiento del profesorado consecuencia resultante también de la ausencia de comprensión social ante el papel del profesor y sienta fatiga e inestabilidad. Sin las herramientas adecuadas, puede ser muy estresante y difícil al mismo tiempo. Generalmente, los docentes no pueden reconocer la presencia del estrés, dejándolo de lado y sin tomar las precauciones necesarias para mitigar sus efectos adversos.

Entre los principales estresores laborales se tiene:

La carga de trabajo excesiva. Este tipo de estresor se refiere a un grupo de actividades o funciones a desempeñar dentro de cada profesión, si la persona puede cubrirla; esto resulta gratificante porque ayuda a mejorar la capacidad y expectativa de un trabajador para hacer más eficiente el desempeño de su función (Ramos, 2015).

La carga mental laboral. Conforme a Ramos (2015) se refieren a consecuencias como la pérdida de energía y capacidad psíquica a la que se expone el trabajador durante el desempeño de su trabajo. Asimismo, se

debilita su pensamiento, la forma de planificar su estrategia, su capacidad de creatividad y, por lo tanto, impide que sea difícil llevar a cabo sus actividades de la manera esperada. En general, sus capacidades psíquicas están por debajo de lo que necesita para la multitud de preocupaciones que lleva consigo.

Dominio de las actividades. En el caso de que las actividades encargadas a una persona sean complicadas o muy difíciles, el trabajador carece de su preparación y capacidad para realizarlas, es decir, no puede realizar el trabajo encomendado (Ramos, 2015). Se trata de actividades que deben ser realizadas más allá de la capacidad de respuesta, que adolecen de una mala preparación y que no pueden crecer para afectar negativamente el desempeño del trabajo.

Problema y desconocimiento de la función. Si hay falta de información, nos entrenaremos en las actividades que hay que hacer en el trabajo, y si no sabemos cómo desarrollar la función, el nivel de estrés del trabajador aumentará (Ramos, 2015).

Impulso y progreso de la carrera. De acuerdo con Ramos (2015), estos estresores tienen algo que ver con las expectativas que los trabajadores tienen cuando entra en un nuevo trabajo, y al mismo tiempo, son frustraciones que tiene en el primer ejemplo. Y afirma que no es lo que esperaba debido a la falta de preparación para realizar la actividad, lo que provoca decepción. Sin embargo, la mayor parte de las veces, cuando se consigue un nuevo trabajo, se tienen muchas expectativas sobre lo que se puede hacer, pero se constata que no se puede hacer porque se carece de conocimientos sobre cómo realizar esa actividad. Las expectativas están insatisfechas y no se pueden cumplir.

Sin embargo, también es necesario realizar un análisis de los factores del estrés como:

La ergonomía del entorno. Este tipo de estresor le permite reducir el rendimiento profesional y al mismo tiempo permite al individuo recuperarse y afrontando los requerimientos de su actividad como docente en el aula (Lamb, 2016). Unas pésimas condiciones de infraestructura, iluminación, temperatura y ruido casi siempre son desconsideradas y pasan por aspectos no esenciales, pero aumentan los niveles de estrés y causan complicaciones en las funciones académicas, mientras que en el desempeño docente tiene un gran impacto.

Efecto de iluminar. De acuerdo con UGT (2011), esto es una carencia o mal al mismo tiempo que decir que la iluminación es un estresor independiente del profesor o fuera de control porque está en incapacidad de adoptar medidas contra este estresor. La iluminación interfiere en la visión y tiene efectos negativos tanto psicológicos como fisiológicos, produce dolores de cabeza, tensiones, que pueden ser graves si mantienen sus corolarios a largo plazo para la salud del profesor. Si este agente es incapaz de realizar sus tareas de forma eficiente, tendrá que seguir realizando todas las actividades, aunque este estresor no se haya modificado, aumentando significativamente el nivel de preocupación y ansiedad por el rendimiento laboral.

Sonido. Por encima de todo, este estresor ambiental es grave porque interfiere en la actividad mental, el ruido excesivo se concentra, toma decisiones, crea irritabilidad y la fatiga puede provocar dificultades de comunicación en el trabajo. Puede estar expuesto a altos niveles de ruido (UGT, 2011). Estos estresores son controlables por el profesor en el aula, de modo que necesita mucha capacidad de habilidades sociales para dirigir la situación y controlar al alumno, y es habitual cuando el profesor no puede hacer frente a la situación, y puede ser perjudicial para la salud, así como para profesores y alumnos.

Destemplanza. De acuerdo con UGT (2011), se trata de un estrés ambiental que el profesorado es incapaz de dominar y que dificulta el bienestar, por lo

que tanto las altas como las bajas temperaturas deben realizar mayores esfuerzos para desempeñar adecuadamente sus funciones en su aula. Las elevadas temperaturas incrementan los niveles de cansancio tanto de los alumnos como de los profesores que se centran en este aspecto, lo que impide que la clase se desarrolle de forma eficaz, las condiciones climáticas adversas bloquean la capacidad de discernimiento, la absorción en ambas modalidades es perjudicial, eleva la preocupación de los profesores por no poder proceder según los planes que deben regir.

Construcción. De acuerdo con UGT (2011), este estresor ambiental irrita tanto a los profesores como a los alumnos, ya que el espacio de trabajo del aula no puede adaptarse a las necesidades requeridas vinculadas al exceso de alumnos más allá de los límites de espacio. Al mismo tiempo que produce un menor rendimiento. Probablemente, la escasez de espacio y el aumento del número de alumnos se deben a que estos espacios son inadecuados y a que existen grandes complicaciones que no están al alcance de lo que los profesores deben hacer para realizar estos cambios. Por lo tanto, tiene que encontrar la manera de afrontar la situación.

Etapas individuales. Se tienen dos niveles. La interrelación familiar y el agotamiento afectivo:

Interrelación familiar. Los vínculos familiares se ven influenciados por la combinación de responsabilidades que una persona debe desempeñar tanto en la familia como en el trabajo, contribuyendo a la manifestación del estrés (Coduti et al., 2013).

Agotamiento afectivo. Asimismo, Díaz y Dávila (2015) describen la fatiga emocional, cómo las emociones personales se agotan emocionalmente por el trabajo profesional que deben realizar, sus recursos emocionales y la fatiga psicológica. Su investigación expone cómo causar una impresión de incompetencia disminuida. Respecto a la disciplina educativa de la fatiga emocional en la que se encuentran los profesores, no sólo provoca una disminución de la capacidad de rendimiento en el trabajo como respuesta al



estrés prolongado del trabajo, sino que también es negativo para su rol profesional como resultado de la afectación de su psiquie (Bejarano, 2015).

Etapas de organización: Dicho factor se refiere al estresor de una organización, que crea una situación de competencia entre la institución y el trabajador, acerca de la manifestación de los problemas de rol, Bajonero et al. (2017) revelan que se derivan de las prácticas de disfunción de los tejidos, por lo que normalmente los roles transitorios que no producen mayor efecto y estresores son normales para los trabajadores. Parece que hay dos tipos de roles continuos que se consideran una amenaza para el rendimiento.

Abundancia de trabajo. Las altas exigencias del trabajo que requiere cada profesión son para que el trabajador ejerza las demandas en su trabajo, debido a estas exigencias que las demandas son físicas y psicológicas y constituyen o no un estresor. Constituye una fuente de estrés porque depende de los controles que mantiene (Gozalo, 2018). Asimismo, la salud física de los docentes como dolores de cabeza, garganta y trastornos del sueño es provocada por el problema de la excesiva exigencia laboral. Cuando la capacidad de resolver estas tareas se ve superada por las altas exigencias del entorno y el bajo control de la toma de decisiones (Guevara et al., 2017).

No satisfacción laboral. Se refiere a "la correlación entre la demanda laboral y la remuneración que reciben los trabajadores por su esfuerzo" (Díaz y Dávila, 2015). Como tal la insatisfacción laboral es el resultado de cumplir con los requisitos y a cambio recibir un salario bajo, falta de clima laboral y falta de apoyo en el trabajo de documentos de trabajo falta de valor del estudiante falta de interés de los estudiantes padres con exceso de trabajo (Martínez, 2017).

Escasez de uso de recursos didácticos. La falta de materiales y recursos en el aula puede hacer que los maestros desarrollen estrés frente a las

demandas del trabajo ya que la diversidad de necesidades habilidades destrezas e intereses de los estudiantes se presenta para satisfacer esas necesidades. Interfiere con el desempeño laboral del maestro ya que es una tarea que debe completarse junto con el desempeño laboral (Zafra, 2010).

Perjudicial organizativo colectivo. La demolición en el lugar de trabajo al no priorizar el trabajo genera tensión por la demanda acumulada (Bejarano, 2015). Se desanima al profesor a actuar como educador porque provoca confusión en su rol, ya que la función que debe desempeñar el profesor no es clara o está determinada por las autoridades.

Interrelación infantil. Los vínculos sostenidos entre los miembros de un grupo de trabajo son indicadores del ambiente laboral que mantiene la organización. Deterioro de las relaciones entre colegas se ha convertido en un componente de malestar en el lugar de trabajo, por lo que la falta de sindicatos en el grupo, la presión del trabajo, mejores recompensas, los rumores generados, la falta de colaboración entre los colegas en el lugar de trabajo. Consiste en fuentes que sufren de estrés laboral, que es más grave como el acoso (Gozalo, 2018).

Fases laboral o profesional. Estos factores están relacionados con las acciones que los profesores desarrollan en el campo de la educación (Ramos, 2015).

Descontento del ejercicio laboral. La insatisfacción se entiende como una misión en la que las necesidades individuales no están relacionadas con la situación laboral y en el ámbito educativo relacionado con la insatisfacción laboral su práctica laboral es ineficaz por las interacciones que los docentes realizan en su trabajo. Cuando crees que tu insatisfacción con la profesión que está desempeñando un docente se relaciona con los siguientes factores: Formación continua actualización continua requerimientos de alumnos y padres de autoridades docentes y sociedad se trata de una mayor orientación hacia el mundo laboral (Cantón y Téllez, 2016).

Escasa motivación en el rendimiento. Según Acosta (2019), los profesores están menos motivados en el campo de la educación, la disciplina de los estudiantes, la irresponsabilidad de los padres, la adaptación a la reforma educativa, y en general estos factores afectan negativamente a los profesores en su área. La motivación de los profesores en Japón está disminuyendo, por lo que todos los factores iniciados por los profesores tienen un impacto negativo. Dudo que su rendimiento profesional sea inadecuado.

Conducta estudiantil. En la actividad laboral de los profesores son frecuentes los casos de faltas de disciplina de los alumnos, los lloros, los golpes a otros compañeros, la sustracción de material escolar, el abandono de la clase, en el aula. Estas conductas mínimas negativas a las que se enfrentan el juego y los profesores, y que a veces tienen que ser tratadas por algunos alumnos. Los maestros presentan conductas antisociales que desafían y amenazan con convertirse en insostenibles para los maestros, y estos factores ayudan a causar estrés laboral (Ruiz, 2010).

Excedente del alumnado. Hoy en día, los sistemas educativos suelen encontrar en las aulas alumnos que superan la capacidad de trabajo educativo de los profesores, especialmente en las instituciones financieras, donde es común encontrar alrededor de 50 alumnos en el aula. Esta situación presenta un desafío en los educadores pues deben desarrollar metodologías que satisfagan las necesidades de sus alumnos y para los docentes que tienen que trabajar la mayor parte del día para supervisar las actividades de los estudiantes. Esto genera un montón de solicitudes. No solo tienen una voz que puede ser escuchada por todos y se ven obligados a adaptarse a los estudiantes con discapacidades de aprendizaje, sino que a veces estos requisitos están relacionados con su capacidad para realizar sus funciones (IEESAMX, 2012).

Ausencia de pacto de los padres. Las relaciones que los profesores mantienen con los padres indican que son indiferentes a la educación del alumno porque se abstienen en el programa educacional a las que son convocados los padres, y los esfuerzos del profesor en la convocatoria de los tutores e informar sobre el progreso del alumno son problemáticos. Carece de cooperación y comunicación porque no es válido porque no asiste hasta que empeora. Acusan a los profesores de no hacer bien su trabajo, alegando que no están interesados en que algunos de los profesores les proporcionen la ayuda que necesitan, y debido a las actitudes de sus padres, cómo enseñar a los profesores y su enseñanza. dificulta significativamente el malestar (Bejarano, 2015).

Las dimensiones del estrés laboral son las siguientes:

Clima organizacional, esta faceta se manifiesta por el ambiente y la calidad de vida laboral sostenida por los empleados de la institución teniendo en cuenta el espacio en el que se pueden integrar los miembros de la entidad (Llanos 2017). Además, si las condiciones de la organización que encaminan son óptimas dentro del plantel repercutirá positivamente en el desempeño del trabajo del individuo.

Estructura organizacional. Según Llanos (2017), una estructura organizacional dimensional está formada por las posturas jerárquicas encontradas por un individuo o el rol que desempeñan los trabajadores dentro de una institución, así como la percepción de un individuo dentro de una organización.

Territorio organizacional. Alude a la superficie física en el que un individuo debe realizar su función laboral desarrollar un sentido de pertenencia en el espacio de trabajo de varias personas y cuando se trabaja en otro espacio puede crear causar altos niveles de estrés por lo que este factor cobra importancia. persona estresada (Elizalde, 2019).

Tecnología. Es considerada como un gran estresor a los factores tecnológicos por Elizalde (2019), ya que consta de la disponibilidad de recursos y materiales que la empresa suministra a los trabajadores, y cumple un rol profesional de la mejor manera posible.

Influencia del líder. En este sentido la influencia del jefe es un factor importante que puede crear tensión porque su poder y autoridad sobre sus subordinados no puede satisfacer sus demandas (Laime, 2018).

Falta de cohesión. Este factor involucra a personas no identificables con su grupo de trabajo incapaces de establecer buenas relaciones entre compañeros y al mismo tiempo entre trabajadores sugiriendo que genera malestar e insatisfacción (Laime, 2018).

Respaldo del grupo. Se refiere al apoyo social a los miembros de una organización, no sólo de la producción. Se considera un golpe cuando esto no sucede, por el apoyo reconocido entre el jefe y los compañeros, es decir, por todas las personas que conforman la organización (Llanos, 2017).

El cuerpo puede reaccionar de forma diferente ante el estrés, por lo que el conflicto con el estrés afecta psicológicamente al equilibrio integral de la persona. Puede reaccionar negativamente porque lo considera una situación peligrosa para su vida de forma física y emocional (Bejarano, 2015).

Ambiente individual: Las respuestas al estrés laboral no solo afectan el equilibrio de la vida de un individuo sino también el crecimiento personal y las relaciones interpersonales (Dávila 2015). El agente agobiante psicológico en el trabajo tiene los siguientes efectos negativos: Creencia en la autoeficacia Aspiraciones Habilidades Dispersión de las relaciones sociales y familiares.

Ambiente en el trabajo: Las derivaciones negativas del estrés afectan al rendimiento y eficacia de los individuos en el trabajo (Bejarano, 2015).

Conforme a Tofolón (2017) señala ciertos indicadores de síntomas consecuentes relacionados con el estrés: Ausencia del trabajo, Disminución del rendimiento y la productividad en el trabajo, Ambiente de trabajo negativo, Disminución de la motivación laboral, Insatisfacción con el ejercicio laboral.

Así mismo, el deterioro de la performance laboral del docente es afectado por la excesiva exigencia, presión y poca conciencia de su trabajo, y las herramientas estratégicas y metodológicas que utiliza son en su mayoría efectivas, el cansancio físico y emocional. Reflejando ambos y dejando evidencia de su bajo desempeño, se hace evidente la baja calidad de la educación que imparten los docentes, afectando esta vez de forma negativa con su entorno laboral (Bejarano, 2015).

Físicas. Los cambios físicos se producen como resultado de la respuesta física inadecuada a los estresores laborales (Argüello, 2012). Provoca el daño de la salud humana. Los efectos físicos de Argüello (2012) son los siguientes: Desórdenes gastrointestinales, Desorden cardiovascular, Enfermedades respiratorias, Desórdenes endocrinos, Enfermedad de la piel, Desórdenes alimenticios, Desórdenes musculares y Desórdenes del sueño.

Psíquicas. De acuerdo con González (2010), los efectos psíquicos del afrontamiento del estrés el bienestar de los individuos. Las consecuencias perjudiciales causadas por el estrés de Argüello (2012) son: Inquietud desmedida, Dificil de concentrar, Dificil de mantener la atención, Sensibilidad a las críticas, No puedo tomar una decisión, Desorientación, Falta de orientación, Olvidos continuos, Bloqueo mental, Susceptibilidad del nivel crítico, Fracaso y Hipersensibilidad. Los efectos perjudiciales prolongados que se dan ante el estrés provocan síntomas más agudos como los trastornos psicológicos (Argüello, 2012). Desórdenes oníricos, Desórdenes de alimentación, Desorden sexual, Desórdenes psíquicos, Desorden afectivo, Represión y Angustia.

Por otro lado, el desempeño docente es un conjunto de acciones específicas, como el desempeño de sus funciones, está determinado por factores relacionados con el maestro, el alumno y el entorno en sí. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y para ser una profesión docente adecuada (Montenegro, 2003).

Según el MINEDU (2012), el desempeño educativo es la razón por la cual se abre un marco para el buen desempeño educativo, por lo que los docentes profesionales y ciudadanos establecen un lenguaje común para referenciar los diferentes cursos. Se promueve un incremento de desempeño holístico, humano, pedagógico, social que satisface y sintoniza armónicamente en la comunidad educativa.

En el momento en que los profesores son evaluados para analizar sus rendimientos, debe verificarse la dedicación en las actividades de orientación del aprendizaje, y no debe improvisarse. Los docentes tienen las funciones y roles estratégicos en el desarrollo de la educación. Además, los profesores deben desarrollarse como una profesión honorable. La competencia se convierte en la base para que una persona lleve a cabo una actividad. La competencia debe definirse en función de la situación real con respecto a las personas y su trabajo. Competencia significa lo que alguien logra en un trabajo, en forma de actividades, comportamientos y resultados demostrados. Alguien debe tener capacidad en forma de conocimientos, actitudes y habilidades que correspondan al campo de su trabajo. En este caso, la competencia del maestro significa la competencia de los maestros que puede interpretarse como una imagen de lo que un maestro puede hacer en la realización de su trabajo; ya sea en forma de actividades, comportamientos o resultados que puedan demostrarse. La competencia es un conjunto de conocimientos, habilidades y valores básicos reflejados en los hábitos de pensamiento y actuación de un profesional. La competencia puede definirse como una especificación de los conocimientos, habilidades y actitudes de una persona y su aplicación al trabajo, de acuerdo con los estándares de desempeño.

En lo referido a la dimensión del desempeño docente, el MINEDU (2012) coincide con las cinco dimensiones puntualizadas como dominios en el marco del buen desempeño educativo.

Como primera dimensión el desempeño es el trabajo que puede realizar la persona o personas dentro de una organización, de acuerdo con sus respectivas competencias y responsabilidades para lograr los objetivos organizacionales, legalmente y de acuerdo con los estándares morales y ético.

En la segunda dimensión se fomenta el pensamiento creativo y crítico, plantear preguntas, recopilar, organizar y procesar información e ideas imaginar posibilidades, proponer alternativas, buscar soluciones y poner en práctica ideas, hablar y dar razones para pensar y aplicar conocimientos en situaciones nuevas, aplicar la lógica y el razonamiento, sacar conclusiones y diseñar un curso de acción, y evaluar procedimientos y resultados. Los estudiantes desarrollan un pensamiento crítico y creativo al imaginar posibilidades, considerar alternativas y crear soluciones innovadoras. Los alumnos deben lograr desarrollar la lógica y el razonamiento para desarrollar un curso de acción y sopesan las consecuencias.

La tercera dimensión distingue el progreso del aprendizaje, suministra a los educandos una amplia gama de habilidades como la comunicación, la colaboración y la resolución de problemas para prosperar en el futuro. Un primer paso es comprender cómo se desarrollan estas habilidades transferibles. El concepto de progresiones de aprendizaje aborda este paso. Las progresiones de aprendizaje describen cómo se pueden demostrar las habilidades, tanto en sus formas tempranas como en formas cada vez más avanzadas. Es fundamental que los maestros puedan identificar los comportamientos que se relacionan con estas habilidades si van a intervenir en los niveles apropiados de desafío.



La cuarta dimensión hace referencia al hecho de crear momentos de respeto y proximidad, los maestros de las escuelas primarias tienen una oportunidad única de ayudar a fomentar la interacción positiva, la confianza y la construcción de relaciones al enseñar la comunicación asertiva. Las siguientes secciones exploran estrategias para enseñar asertividad a estudiantes de primaria y examinan los beneficios asociados. La asertividad es una forma de comunicar sentimientos, pensamientos, opiniones y creencias de una manera respetuosa, clara y honesta, aunque no es algo natural para todos, la asertividad es una habilidad que se puede (¡y se debe!) enseñar a los niños; esto les permitirá defenderse y desarrollar resiliencia.

En la quinta dimensión se pretende que la conducta de los alumnos se regule de forma activa, la capacidad de perseverar en las tareas hacia una meta, a veces denominada "determinación", predice todo tipo de resultados muy positivos en la vida de los que la reciben o lo practican. Las personas que tienen una mayor persistencia tienen más probabilidades de obtener resultados exitosos como: alcanzar niveles más altos de educación; desempeño mejor en la escuela secundaria y la universidad; tener tasas más bajas de abandono de la universidad; desempeñarse mejor en los deportes (hacerlo mejor, dedicar más tiempo a la práctica); ser maestros de escuela más efectivos, como se refleja en los resultados académicos de sus estudiantes; haciendo mejor en el ejército; conseguir un trabajo y mejorar en el lugar de trabajo; y permanecer más tiempo en sus matrimonios. (MINEDU, 2017)

Las teorías del estrés laboral incluyen la teoría del esfuerzo y la recompensa, el modelo de interacción de la demanda y el control, el control y el apoyo social, y el modelo del esfuerzo y la retribución.

La teoría del esfuerzo se forja cuando hay un alto esfuerzo y una baja recompensa por recompensar el estrés laboral, provocando una disminución de la autoestima y la autoeficacia, lo que da lugar a la situación agobiante

psicológica. También llamado modelo de recompensa del esfuerzo. El alto esfuerzo en el trabajo resulta ser: extrínseco (exigencias y obligaciones), esencial (alta motivación y poco afrontamiento del estresamiento). Las recompensas bajas son tres tipos de estímulos básicos: dinero y respeto. Gestión del estatus (posible desempleo, perspectivas de disminución o promoción del empleo, seguridad en el empleo y falta de riesgo de reducción o pérdida de empleo). Así, el estrés, el esfuerzo supera a la compensación o la compensación se añade, y ocurre cuando no se niega el nivel de esfuerzo (Ivancevich y Matteson, 1992).

La teoría de la interacción demanda-control fundamenta la existencia de elevados niveles agentes agobiantes psicológicos, debido a la interacción en excedentes demandas laborales y bajos niveles de control por parte de los trabajadores. Las dimensiones de la demanda laboral son la cantidad y el tipo de trabajo, como la cantidad, el ritmo de trabajo, las órdenes contradictorias, los ritmos que dependen de la faena de los demás, el nivel de atención y concentración requerido y las interrupciones inesperadas. Ambos se refieren a la cantidad de trabajo que se realiza. Las dimensiones de control se asocian a la forma de trabajar y tienen dos componentes: la autonomía y el desarrollo de habilidades. La autonomía es la posibilidad que tienen los trabajadores de controlar sus actividades y tomar decisiones sobre su trabajo a medida que se desarrollan. El desarrollo de habilidades se refiere al grado de desarrollo de las capacidades personales como el aprendizaje, la creatividad y el trabajo diverso (Ivancevich y Matteson, 1992).

Por otro lado, también es importante analizar los tipos de gestión educativa desde el punto de vista de la administración y sus estilos de liderazgo pedagógicos. Estos son, autoritativos, autoritarios, permisivos, indulgentes y contingentes (Chamundeswari, 2013). Estos se han expresado de la siguiente manera y, brevemente, se analizan sus consecuencias en generar estrés laboral y desempeño docente.

En el estilo autoritativo, los profesores deben poseer el conocimiento apropiado en términos de los conceptos y métodos de enseñanza. Cuando brindan capacitación en términos de planes de lecciones y conceptos, es vital que sean claros. Deben ser capaces de dar soluciones a los problemas experimentados por los estudiantes, tanto en términos de conceptos académicos como de otros factores y mejorar sus habilidades de comunicación y ganar más confianza. En otras palabras, esta responsabilidad y actitud genera un poco de tensión entre los docentes y los estudiantes, porque se focaliza en que el aprendizaje debe aumentarse (Chamundeswari, 2013).

En el estilo autoritario, los profesores ponen todo su empeño en la implementación de métodos de enseñanza-aprendizaje. Dentro del entorno del aula, cuando están enseñando, su principal objetivo es asegurar que los estudiantes obtengan una comprensión profunda de los conceptos. Los profesores deben comunicar los conceptos de manera clara y quizás rígida, generando incluso estudiantes de naturaleza introvertida. Quizás con el mismo efecto de estrés laboral que el estilo anterior, pero con mayor carga de responsabilidad para asegurar que los estudiantes sean obedientes dentro del aula y generen un buen rendimiento académico (Chamundeswari, 2013).

En el estilo permisivo, los profesores están bien informados; sin embargo, se aseguran que se hagan los mínimos esfuerzos en la preparación de los planes de lecciones dentro del aula. En otras palabras, los profesores no se dedican a profundidad en la preparación de métodos de enseñanza-aprendizaje y planes de lecciones. En los trabajos docentes, una de las responsabilidades laborales importantes de los profesores es motivar a los estudiantes. Pero en este caso, los profesores no motivan a los estudiantes y solo se centran en el desempeño de sus funciones laborales. Los profesores toman todas las decisiones y normalmente no buscan ideas y sugerencias de los estudiantes. Cualquier forma de conducta inapropiada por parte de los estudiantes es promovida por los profesores, que no está

relacionada con la escolarización formal. Sin embargo, pese a la excesiva flexibilidad con la que se desarrollan las actividades, este estilo puede crear desorden, poca autoridad en clase y procrastinación en la función del docente (Chamundeswari, 2013).

En el estilo indulgente, el maestro está bien informado y prepara los materiales de estudio y los planes de las lecciones de manera adecuada. La difusión del conocimiento es independiente y se basa en los requisitos de los estudiantes. Se proporcionan comentarios y no se hacen muchos esfuerzos para mejorar. Prestan suficiente atención a las necesidades y requisitos de los estudiantes. En este estilo, los términos y relaciones entre profesores y estudiantes son satisfactorios. Dentro del ambiente del salón de clases, la disciplina se mantiene con la cooperación de los estudiantes. Los profesores y los estudiantes trabajan en coordinación e integración. El maestro se preocupa más por satisfacer suficientemente las necesidades y requisitos de los estudiantes que por ejercer cualquier forma de control sobre ellos. Sin embargo, esta preocupación y dedicación exclusiva puede saturar la condición psicológica de los docentes (Chamundeswari, 2013).

En el estilo contingente, los profesores aumentan sus conocimientos en términos de planes de lecciones, cumplen con los requisitos académicos de manera adecuada. Los estudiantes pueden plantear diversas formas de consultas académicas, por lo que es fundamental que los docentes estén preparados satisfactoriamente en cuanto a todos los conceptos, para que sean capaces de dar respuesta a sus consultas. En realidad, este estilo requiere de mucha preparación o capacitación de los dominios pedagógicos. Cuando los estudiantes encuentran difíciles ciertos planes de lecciones, los profesores están dispuestos a reiterar los conceptos y encontrar un estilo más funcional. Por ello, los profesores ponen en funcionamiento métodos de evaluación diferentes que evalúan el desempeño de los estudiantes. Los maestros adecuan el enfoque de contingencia para controlar mediante el uso de estilos de liderazgo autocráticos, democráticos y permisivos, según la situación. Situación o situaciones que la actividad docente se multiplica

exponencialmente para satisfacer las necesidades de los estudiantes (Chamundeswari, 2013).

### III. METODOLOGÍA

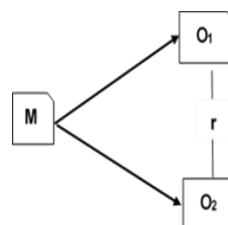
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación.** La siguiente investigación de tipo básica porque el problema de la variable desempeño docente se encuentra establecido y es conocido por el investigador, por lo que utiliza la investigación para dar respuesta a preguntas u objetivos específicos. En este tipo de investigación se centra específicamente en cómo se pueden llevar a la práctica las teorías generales mediante la comprobación de la relación causal de sus fundamentos para la resolución práctica de problemas sobre el desempeño docente en un momento dado (Hernández et al., 2009).

Según su naturaleza fue cuantitativa, porque estuvo altamente estructurado, además se ocupó de la recolección y análisis de la información objetiva, a partir de la medición numérica, el cálculo y el análisis estadístico, permitiendo medir variables estrés laboral y desempeño docente.

**Diseño de investigación.** El diseño de investigación fue no experimental, transversal y descriptivo correlacional. Es decir, la investigación correlacional es un tipo de método de investigación no experimental en el que un investigador mide la asociación causal en dos variables. Comprende y evalúa la relación estadística entre el estrés laboral y el desempeño docente sin la influencia de ninguna variable extraña (Navarro et al., 2017).

El diseño de detalla en la siguiente figura.



Dónde:

**M:** Docentes

**O1:** Estrés laboral

R: Relación

O2: Desempeño docente

### 3.2. Variables y Operacionalización

#### Variable 1: Estrés laboral

**Definición conceptual:** Según Ramos (2012) el estrés laboral es el efecto de cuando las exigencias demandadas en el ámbito laboral sobrepasan al nivel o capacidad de respuesta de la persona haciendo que ante tal situación el trabajador comience a experimentar consecuencias físicas, emocionales y mentales negativas que lo llevan a perder su ritmo habitual por ende haciéndolo menos capaz de desempeñar con normalidad sus labores.

**Definición operacional:** Operacionalmente se recogerá la información del estrés laboral y sus dimensiones: Clima organizacional, Estructura organizacional, Territorio organizacional, Tecnología, Influencia del líder, Falta de cohesión, Respaldo del grupo, a través de una encuesta.

**Indicadores:** Se prescriben en niveles de coherencia, conocimiento y recursos, confianza entre los miembros, orden y respeto, gestión técnica, apoyo a la gestión, cooperación pedagógica y administrativa, desfase tecnológico, conflictos, compromiso, respaldo, trato desigual, reglamento, coherencia del personal docente, organización, profesionalismo.

#### Variable 2: Desempeño docente

**Definición conceptual:** El desempeño docente es un conjunto de acciones específicas, como el desempeño de sus funciones, está determinado por factores relacionados con el maestro, el estudiante y el entorno en sí. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y para ser una profesión docente adecuada (Montenegro, 2003).

**Definición operacional:** operacionalmente, se recogerá la información de la variable desempeño docente y sus dimensiones: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje; Promueve el razonamiento, la

creatividad y el pensamiento crítico; Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza; Propicia un ambiente de respeto y proximidad; Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

**Indicadores:** Se suscriben en actividades motivadoras, basadas en problemas, interacciones, de razonamiento, de monitoreo, retroalimentación, trato respetuoso y consideración, cordialidad o calidez, comprensión y empatía, y eficacia de la implementación los mecanismos para el comportamiento de estudiantes.

### 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

**Población.** La población estuvo totalizada por 31 docentes de 4° y 5° año de secundaria de la Institución Educativa Gustavo Ries del distrito Trujillo como se detalla en la Tabla 3.

Tabla 1.

*Docentes de la Institución Educativa Gustavo Ries*

<b>Sección</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
4° año	6	9	15
5° año	8	8	16
Total	14	17	31

**Criterios de inclusión:** Haber laborado en forma constante durante los años 2020 y 2021 en marzo – junio. No estar de vacaciones ni con permiso laboral. Aquellos que hayan aceptado el consentimiento informado.

**Criterios de exclusión:** Docentes que no pudieron desempeñarse en forma continua durante el periodo 2020 y 2021 en marzo – junio. Tampoco participaron aquellos docentes que no estuvieron de acuerdo en formar parte del estudio.



**Muestra.** La muestra estuvo constituida por toda la población censal de 31 docentes de la Institución Educativa Gustavo Ries.

**Muestreo.** La técnica utilizada fue no probabilística o escogida por conveniencia del investigador debido a que el grupo de docentes ya estuvo predeterminado.

**Unidad de análisis.** Cada uno de los docentes de la I.E. Gustavo Ries del distrito de Trujillo que cumple los criterios de inclusión descrito líneas arriba.

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

**Técnica.** Se utilizó la técnica de la encuesta. Entendiéndose que es una forma rápida, sencilla y versátil para recoger información en el ámbito de la investigación educativa (Carrasco, 2009). La cual se clasifica en conceptuales, descriptivas y métricas (Valderrama y León, 2009). En el presente caso, se utiliza las métricas en modo de cuestionario como instrumento.

**Instrumentos.** Se aplicaron dos cuestionarios explicados a continuación:

**Test de estrés laboral de la OIT-OMS.** El Cuestionario de Estrés Laboral publicado por la OIT-OMS, el cual fue sustentado por Ivancevich y Matteson (1992), este instrumento es de fácil aplicación ya que puede ser autoadministrable o aplicado de forma individual y grupal con una duración de aplicación de 15 minutos. El instrumento cuantifica la variable en 7 dimensiones: Clima organizacional (4 ítems), Estructura organizacional (4 ítems), Territorio organizacional (3 ítems), Tecnología (3 ítems), Influencia del líder (4 ítems), Falta de cohesión (4 ítems), Respaldo del grupo (3 ítems); totalizando veinticinco ítems con opciones de respuesta ordinal si la condición es desde Nunca a Siempre (De 1 a 7 puntos). Los cuales ayudaron a determinar el nivel de estrés en la institución educativa. Siendo su escala de medición del estrés los siguientes: Nivel bajo: <90.2, Nivel intermedio: 90.3 - 117.2, Nivel alto: 117.3 - 153.2

**Cuestionario de desempeño docente.** Para la variable desempeño docente se utilizó el Cuestionario de desempeño docente que mide la variable en 5 dimensiones: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje (4 ítems); Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico (4 ítems); Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza (5 ítems); Propicia un ambiente de respeto y proximidad (4 ítems) y Regula positivamente el comportamiento de los alumnos (5 ítems) con un total de 22 ítems que son medidos en la siguiente escala de respuesta ordinal: Casi nunca, Rara vez, A veces y Casi siempre (De 1 a 4 puntos). El rango o baremación medible del cuestionario es: Insatisfactorio: <25%; Proceso: <50%; Satisfactorio: <75%; Destacado: <100%.

### **Validez y confiabilidad de los instrumentos**

Los instrumentos fueron validados en su contenido y constructo por tres expertos en Gestión educativa y Educación, cuyas validaciones firmadas se muestran en la sección de Anexos. Ver Anexo 4.

Así mismo, ambos instrumentos también fueron aprobados por el proceso de confiabilidad mediante prueba piloto en 10 docentes de secundaria de la Institución Educativa Gustavo Ries, cuyos resultados obtuvieron un valor de Alfa de Cronbach mayor a 0.8 en cada uno de los cuestionarios, lo que los hace altamente confiables según la explicación de Gamarra y otros (2016). Es decir, el cuestionario de estrés laboral obtuvo un coeficiente de 0.810 y el cuestionario de desempeño laboral un coeficiente de 0.891. Ver Anexo 3.

### **3.5. Procedimientos**

Se gestionó el permiso a la institución educativa para la ejecución de la investigación. Asentida la cooperación de la institución se efectuó una reunión con el director, haciéndole saber sobre la investigación. La autoridad directiva del plantel procedió a aceptar de forma verbal y mediante documento la aplicación al personal docente de los instrumentos respectivamente validados.

Asimismo, se procedió a planificar la fecha y el horario para la mencionada acción de forma remota haciendo uso de formulario *Google form* enviados por *WhatsApp* a cada docente. Habiendo brindado el tiempo prudencial, se procedió a recoger de la base de datos los resultados obtenidos para su sistematización respectiva. Sistematizado los datos se trasladaron a una hoja de cálculo (MS Excel) para procesarlos y hacer el diagnóstico estadístico descriptivo correspondiente. Por último, los datos organizados se trasladaron al software SPSS por medio del cual se los interpretó de manera inferencial.

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

Los productos una vez trasladados en una hoja de cálculo, se calcula la variable y sus dimensiones y lo cuantifica ordinalmente según el puntaje alcanzado. Luego se aplicó el análisis de estadística descriptiva para resumir las variables y sus dimensiones en tablas de distribución de frecuencia y porcentaje. Así mismo, las respuestas de los participantes quedan codificadas en categorías de las variables, sus dimensiones para su procesamiento inferencial. Las estadísticas descriptivas son breves coeficientes descriptivos que resumen un conjunto de datos concretos que puede ser una representación de la población o una muestra de la misma. Se dividen en medidas de dirección central y medidas de varianza que incluyen la moda, la media y la posición, mientras que las medidas de varianza incluyen la desviación estándar, la varianza, el mínimo y el máximo de las variables (Gamarra y otros, 2016).

El análisis inferencial para prueba de hipótesis, verificó la distribución de los datos mediante la prueba de Kolmorov-Smirnov, de ser normales se utilizaría la prueba de Pearson, de no presentar distribución normal, se utiliza la prueba de Rhó de Spearman (Gamarra y otros, 2016) como fue en el presente caso. El nivel de confianza para todas las operaciones inferenciales fue del 95%. Con la estadística inferencial se toman los datos de la muestra de un pequeño número de personas y se intenta determinar si los datos

pueden predecir si el fármaco funcionará para todos (es decir, la población). Hay varias formas de hacerlo, desde el cálculo de una puntuación Z (las puntuaciones Z son una forma de mostrar dónde se encontrarían los datos en una distribución normal) hasta las pruebas post-hoc (avanzadas) (Gamarra y otros, 2016).

### **3.7. Aspectos éticos**

Para la realización de la presente investigación se tuvo en cuenta el respeto a los principios de anonimidad, confidencialidad, respeto a la dignidad humana, principio de Beneficencia y Justicia; estos tuvieron como finalidad aumentar la calidad y la objetividad de la investigación. Se solicitó el consentimiento informado del adolescente en forma verbal y escrita, además se informó la libre decisión del adolescente de suspender su participación cuando lo estime necesario (Hernández et al., 2010).

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Descripción de los resultados

Tabla 2.

*Nivel de estrés laboral en los docentes en la I.E. Gustavo Ries, Trujillo, 2020*

Categoría	Clima org.		Estructura org.		Territorio org.		Tecnología		Influencia del líder		Falta de cohesión		Respaldo del grupo		ESTRÉS LABORAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	12	39	4	13	7	23	9	29	3	10	4	13	3	10	4	13
Medio	9	29	6	19	9	29	7	23	9	29	15	48	11	35	8	26
Tolerable	5	16	7	23	7	23	11	35	10	32	9	29	11	35	14	45
Alto	5	16	14	45	8	26	4	13	9	29	3	10	6	19	5	16
Total	31	100	31	100	31	100	31	100	31	100	31	100	31	100	31	100

En la tabla 2, se advierte que el rango estrés laboral prevaleció en la categoría tolerable 45% (14 docentes), y le siguió la categoría medio 26% (8 maestros). A nivel dimensional, en la dimensión clima organizacional prevaleció la categoría baja 39% (12 docentes), en la dimensión estructura organizacional prevaleció la categoría alto 45% (14 maestros), en la dimensión territorio organizacional destacó la categoría medio 29% (9 educadores), en la dimensión tecnología destacó la categoría tolerable 35% (11 profesores), en la dimensión influencia del líder destacó la categoría tolerable 32% (10 educadores), en la dimensión falta de cohesión ponderó la categoría medio 48% (15 maestros) y la dimensión respaldo del grupo destacó las categorías medio y tolerable 35% (11 maestros).

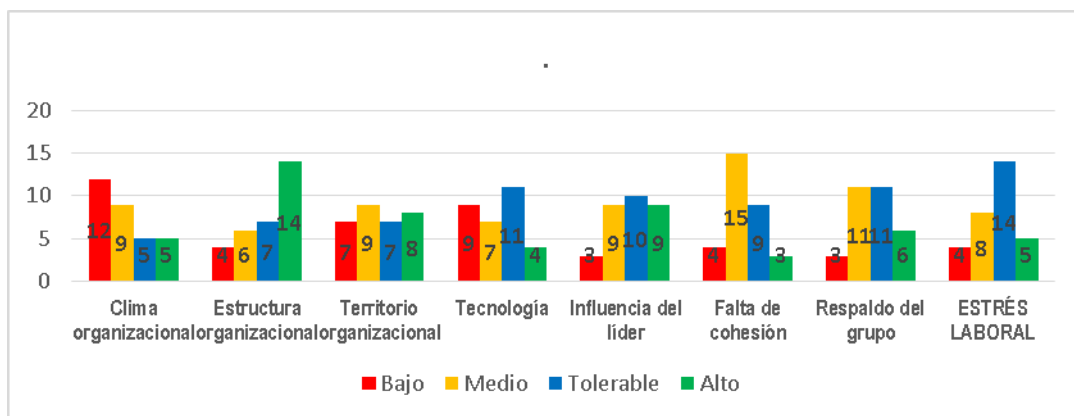


Figura 1. Nivel de estrés laboral en los docentes en la I.E. Gustavo Ries, Trujillo, 2020

Tabla 3.

Nivel de desempeño docente en los docentes en la I.E. Gustavo Ries, Trujillo, 2020

Categoría	Desempeño 1		Desempeño 2		Desempeño 3		Desempeño 4		Desempeño 5		Desempeño docente	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Insatisfactorio	5	16%	3	10%	5	16%	2	6%	6	19%	0	0%
Proceso	11	35%	10	32%	6	19%	11	35%	10	32%	11	35%
Satisfactorio	8	26%	4	13%	11	35%	14	45%	12	39%	12	39%
Destacado	7	23%	14	45%	9	29%	4	13%	3	10%	8	26%
Total	31	100%	31	100%	31	100%	31	100%	31	100%	31	100%

En la tabla 3, se percibe que en la variable desempeño docente imperó la categoría satisfactoria 39% (12 maestros), asimismo, le precedió la categoría proceso 35% (11 profesores), posteriormente la categoría destacado 26% (8 docentes), y una preocupante categoría insatisfactorio de ningún docente.

A nivel dimensional, concerniente a la dimensión desempeño 1 destacó la categoría proceso 35% (11 maestros). Con respecto a la dimensión desempeño 2 incidió la jerarquía destacada 45% (14 educadores). En lo concerniente a la dimensión desempeño 3 prevaleció la categoría satisfactoria 35% (11 profesores). En lo referente a la dimensión desempeño 4 destacó el rango satisfactorio 45% (14 educadores). Y

finalmente la dimensión desempeño 5 descolló la categoría satisfactoria 39% (12 docentes).

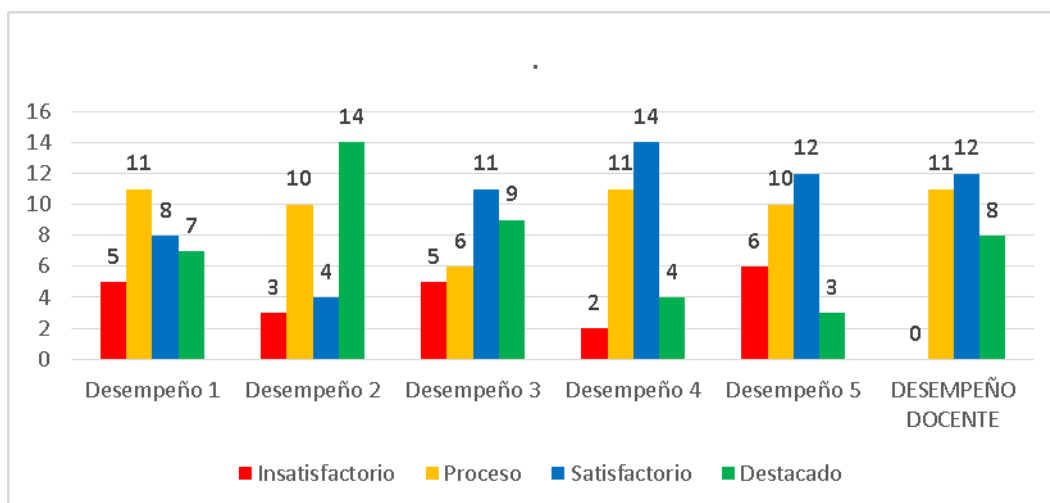


Figura 2. Nivel de desempeño docente en los docentes en la IE Gustavo Ries, Trujillo 2020.

#### 4.2. Resultados inferenciales

Tabla 4.

*Prueba de normalidad de datos de las variables estrés laboral y desempeño docente y sus dimensiones.*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Clima organizacional	,824	31	,000
Estructura organizacional	,805	31	,000
Territorio organizacional	,861	31	,001
Tecnología	,860	31	,001
Influencia líder	,868	31	,001
Falta cohesión	,865	31	,001
Respaldo grupo	,880	31	,002
ESTRESLABORAL	,871	31	,002
Desempeño 1	,875	31	,002
Desempeño 2	,797	31	,000

Desempeño 3	,857	31	,001
Desempeño 4	,865	31	,001
Desempeño 5	,876	31	,002
DESEMPEÑO DOCENTE	,803	31	,000

Nota. *Procesamiento de resultados de encuesta mediante SPSS para prueba Rho de Spearman.*

Dado que  $p < 0.05$  se asiente la hipótesis alternativa, la distribución de datos de las variables estrés laboral y desempeño docente y sus dimensiones no siguen una distribución normal.



### Prueba de Hipótesis 1:

Ho: No existe relación negativa y significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente en los docentes en la I.E. Gustavo Ries, Trujillo, 2020.

Ha: Existe relación negativa y significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente en los docentes en la I.E. Gustavo Ries, Trujillo, 2020.

Sabiendo que la distribución de datos no es normal se utilizó la prueba de Rho de Spearman (Gamarra y otros, 2016).

Tabla 5.

*Prueba de correlación entre el estrés laboral y desempeño docente mediante estadístico Rho de Spearman*

		<b>Correlaciones</b>		
			Estrés Laboral	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,803**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	31	31
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,803**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	31	31

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

Nota. *Procesamiento de resultados de encuesta mediante SPSS para prueba Rho de Spearman.*

A la vez  $p = 0.000 < 0.05$ , Muestra conexión entre el estrés laboral y el desempeño docente en los docentes en la IE Gustavo Ries, Trujillo 2020, y esta sinergia es de intensidad alta (Rho=0.803,  $p= 0.000$ , alfa =0.05). Estadísticamente, se acepta la que no existe correlación negativa y significativa entre las variables de estudio.

## Prueba de Hipótesis 2:

Ho: No existe relación negativa y significativa entre la dimensión clima organizacional y el desempeño docente en los docentes en la IE Gustavo Ries, Trujillo 2020.

Ha: Existe relación negativa y significativa entre la dimensión clima organizacional y el desempeño docente en los docentes en la IE Gustavo Ries, Trujillo 2020.

Tabla 6.

*Correlación entre la dimensión clima organizacional y la variable desempeño docente*

Rho de Spearman		Desempeño Docente
Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,942**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	31

Nota. *Procesamiento de resultados de encuesta mediante SPSS para prueba Rho de Spearman.*

Por lo tanto,  $p = 0.000 < 0.05$ , Prevalece la concordancia entre la dimensión clima organizacional y el desempeño docente en los docentes en la I.E. Gustavo Ries, Trujillo, 2020, y esta asociación es de intensidad alta (Rho=0.942;  $p= 0.000$ ,  $\alpha =0.05$ ). Estadísticamente, no existe relación negativa y significativa entre la dimensión clima organizacional y el desempeño docente.

### Prueba de Hipótesis 3:

Ho: No existe relación negativa y significativa entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño docente en los docentes en la I.E. Gustavo Ries, Trujillo, 2020.

Ha: Existe relación negativa y significativa entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño docente en los docentes en la I.E. Gustavo Ries, Trujillo, 2020.

Tabla 7.

*Correlación entre la dimensión estructura organizacional y la variable desempeño docente*

<b>Rho de Spearman</b>		<b>Desempeño Docente</b>
	Coeficiente de correlación	,837**
Estructura Organizacional	Sig. (bilateral)	,000
	N	31

Nota. *Procesamiento de resultados de encuesta mediante SPSS para prueba Rho de Spearman.*

Debido a que  $p = 0.000 < 0.05$ , Existe relación entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño docente en los docentes en la IE Gustavo Ries, Trujillo 2020, y este efecto es de intensidad alto ( $Rho=0.837$ ;  $p= 0.000$ ,  $\alpha =0.05$ ). Estadísticamente, no existe relación negativa y significativa entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño docente.

#### Prueba de Hipótesis 4:

Ho: No existe relación entre la dimensión territorio organizacional y el desempeño docente en los docentes en la IE Gustavo Ries, Trujillo 2020.

Ha: Existe relación entre la dimensión territorio organizacional y el desempeño docente en los docentes en la IE Gustavo Ries, Trujillo 2020.

Tabla 8.

*Correlación entre la dimensión territorio organizacional y la variable desempeño docente.*

<b>Rho de Spearman</b>		<b>Desempeño Docente</b>
	Coeficiente de correlación	,702**
Territorio Organizacional	Sig. (bilateral)	,000
	N	31

Nota. *Procesamiento de resultados de encuesta mediante SPSS para prueba Rho de Spearman.*

Por consiguiente,  $p = 0.000 < 0.05$ , Existe relación entre la dimensión territorio organizacional y el desempeño docente en docentes de la IE Gustavo Ries, Trujillo 2020, y esta afectación es de intensidad alta (Rho=0.702;  $p= 0.000$ ,  $\alpha = 0.05$ ). Estadísticamente, no existe relación entre la dimensión territorio organizacional y el desempeño docente en los docentes.

### Prueba de Hipótesis 5:

Ho: No existe negativa y significativa relación entre la dimensión tecnología y el desempeño docente en los docentes en la IE Gustavo Ries, Trujillo 2020.

Ha: Existe relación negativa y significativa entre la dimensión tecnología y el desempeño docente en los docentes en la IE Gustavo Ries, Trujillo 2020.

Tabla 9.

*Correlación entre la dimensión tecnología y la variable desempeño docente*

	<b>Rho de Spearman</b>	<b>Desempeño Docente</b>
	Coeficiente de correlación	,816**
Tecnología	Sig. (bilateral)	,000
	N	31

Nota. *Procesamiento de resultados de encuesta mediante SPSS para prueba Rho de Spearman.*

Siendo,  $p = 0.000 < 0.05$ , se aprecia reciprocidad entre la dimensión tecnología y el desempeño docente en los docentes en la IE Gustavo Ries, Trujillo 2020, y esta fusión es de intensidad alta ( $Rho=0.816$ ;  $p= 0.000$ ,  $\alpha =0.05$ ). Estadísticamente, no existe negativa y significativa relación entre la dimensión tecnología y el desempeño docente

### Prueba de Hipótesis 6:

Ho: No existe relación negativa y significativa entre la dimensión influencia del líder y el desempeño docente en los docentes en la IE Gustavo Ries, Trujillo 2020.

Ha: Existe relación negativa y significativa entre la dimensión influencia del líder y el desempeño docente en los docentes en la IE Gustavo Ries, Trujillo 2020.

Tabla 10.

*Correlación entre la dimensión influencia del líder y la variable desempeño docente*

Rho de Spearman		Desempeño docente
Influencia del Líder	Coeficiente de correlación	,765**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	31

Nota. *Procesamiento de resultados de encuesta mediante SPSS para prueba Rho de Spearman.*

Siendo  $p = 0.000 < 0.05$ , Existe relación entre la dimensión influencia del líder y el desempeño docente en los docentes en la IE Gustavo Ries, Trujillo 2020, y este consolidado es de intensidad alto ( $Rho=0.765$ ;  $p=0.000$ ,  $\alpha =0.05$ ). Estadísticamente, no existe relación negativa y significativa entre la dimensión influencia del líder y el desempeño docente.

### Prueba de Hipótesis 7:

Ho: No existe relación negativa y significativa entre la dimensión falta de cohesión y el desempeño docente en los docentes en la IE Gustavo Ries, Trujillo 2020.

Ha: Existe relación negativa y significativa entre la dimensión falta de cohesión y el desempeño docente en los docentes en la IE Gustavo Ries, Trujillo 2020.

Tabla 11.

*Correlación entre la dimensión falta de cohesión y la variable desempeño docente*

Rho de Spearman		Desempeño Docente
Falta de Cohesión	Coefficiente de correlación	,594**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	31

Nota. *Procesamiento de resultados de encuesta mediante SPSS para prueba Rho de Spearman.*

Sabiendo,  $p = 0.000 < 0.05$ , Manifiesta relación entre la dimensión falta de cohesión y el desempeño docente en los docentes en la IE Gustavo Ries, Trujillo 2020, y esta conjunción es de frecuencia media ( $Rho=0.594$ ;  $p=0.000$ ,  $\alpha =0.05$ ). Estadísticamente, no existe relación negativa y significativa entre la dimensión falta de cohesión y el desempeño docente.

### Prueba de Hipótesis 8:

Ho: No existe relación negativa y significativa entre la dimensión respaldo de grupo y el desempeño docente en los docentes en la I.E. Gustavo Ries, Trujillo 2020.

Ha: Existe relación negativa y significativa entre la dimensión respaldo de grupo y el desempeño docente en los docentes en la I.E. Gustavo Ries, Trujillo 2020.

Tabla 12.

*Correlación entre la dimensión respaldo de grupo y la variable desempeño docente.*

Rho de Spearman		Desempeño Docente
Respaldo de Grupo	Coeficiente de correlación	,360*
	Sig. (bilateral)	,046
	N	31

Nota. *Procesamiento de resultados de encuesta mediante SPSS para prueba Rho de Spearman.*

Puesto que,  $p = 0.046 < 0.05$ , advierte correspondencia entre la dimensión respaldo de grupo y el desempeño docente en los docentes en la IE Gustavo Ries, Trujillo 2020, y este vínculo es de intensidad media (Rho=0.360;  $p= 0.046$ ,  $\alpha = 0.05$ ). Estadísticamente, No existe relación negativa y significativa entre la dimensión respaldo de grupo y el desempeño docente



## V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general, el estrés laboral se relaciona negativa y significativa con el desempeño docente en la I.E. Gustavo Ries, Trujillo, 2020, se encontró un nivel de asociación alto ( $Rho = 0.803$ ;  $p = 0.000$ ,  $\alpha = 0.05$ ). Es decir, el Estrés laboral se encuentra en nivel medio y el Desempeño docente en nivel satisfactorio, con una asociación de 9 puntos. Lo que se entiende que en ambas variables existe relación al determinarse que el estrés sólo se concentra en un nivel medio y el Desempeño asciende a un nivel de satisfacción en los resultados laborales. Estos resultados son paralelos con los Vega y Bonilla (2016) quien también encontró alta reciprocidad entre el nivel de los agentes agobiantes psicológicos y el desempeño docente; sin embargo, este antecedente sugiere que es necesario investigar el estilo de afrontamiento de estrés. Por otra parte, también es importante señalar que el motivo del estrés, es decir sus dimensiones predominantes, es diferente el desempeño cuando los factores ambientales, factores personales, factores organizacionales, factor de la tarea o profesión generan diferentes tipos de estrés, diferentes formas de afrontación y; por ende, diferente desempeño docente. También es importante la respuesta global, como es la respuesta de la mayoría, típicamente debe ubicarse en un nivel medio, esto maximiza los beneficios mientras tendencias extremas (prevalencia de un determinado factor y modo de enfrentamiento) llevan a aislamientos o formación de sub culturas.

Estos resultados, en el caso particular del año 2020, fueron inversamente proporcionales, pues fue la pandemia, fue la falta de preparación para el trabajo remoto, las pobres competencias digitales no solo de los docentes, sino de los directivos y líderes, la poca capacidad organizativa de la institución que encajan en las dimensiones del estrés laboral de la OIT – OMS. Como señala Bejarano y Ponce (2020) los factores personales fueron las deficientes habilidades digitales, de trabajo remoto, de comunicación. Los factores ambientales fueron la gravedad de la pandemia, el terror, su naturaleza desconocida, la vulnerabilidad e impotencia; los factores

organizacionales fueron la baja capacidad de los directivos en habilidades y comando digital, gestión de teletrabajo, infraestructura. Otros factores estresantes fueron las tareas de la profesión. Estas estuvieron frustradas por los factores personales del docente, organizacionales del colegio, una incapacidad en clases no presenciales, factores dependientes del alumno, de la conectividad (infraestructura) entre muchos, el desempeño docente fue bajo, y es que no estaba pensado para hacer un trabajo remoto, para interrupciones, y sobre todo para el peligro de contagio y la alta frecuencia de incidencia que afectaba al aula.

En lo concerniente al objetivo específico 1, determinación del nivel de estrés laboral en los docentes en la I.E. Gustavo Ries, Trujillo 2020, nuestros resultados hallaron una predominancia tolerable (45%) solo un 16% tuvieron nivel alto. Ello en parte porque la exigencia de resultados fue relajada, no hubo la exigencia regular y sobre todo ni siquiera el gobierno estuvo preparado, resultados que concuerdan con los percibidos por Zúñiga et al. (2018) quien señala que, a pesar de las consecuencias adversas, la población docente es muy resiliente y las tasas de alto nivel de estrés o agotamiento emocional son muy bajas, pero aun así su desempeño no es sensiblemente alterado. Los resultados concuerdan también con las deducciones de Bada et al. (2020) quien señala que el clima organizacional (y con ello los factores organizacionales) tienen gran influencia en el estrés. En el caso de la pandemia, fue un caso en que toda la organización hizo concesiones y el clima fue de apoyo mutuo, aunque por las limitaciones digitales, de trabajo remoto y plataformas el desempeño fue bajo; sin embargo, la administración docentes y alumnos hicieron sus mejores esfuerzos y los errores y fracasos se han convertido en grandes enseñanzas.

En lo referido al objetivo específico 2, determinación del nivel de desempeño docente en los docentes en la IE Gustavo Ries, Trujillo 2020 predominó satisfactorio (39%) considerando las circunstancias las mismas que fueron también consideradas por el MINEDU, solo un 35% estuvo en proceso,

ninguno califico insatisfactorio, en gran parte por tratarse de zona urbana junto con los alumnos donde las condiciones de conectividad y acceso a los recursos no fue tan crítica. Resultados que convergen con los hallados por Parián (2020), aunque en Ayacucho, estuvo en zona urbana donde la conectividad y el acceso a los recursos no fue un factor limitante, más bien si otros como la competencia digital, la experiencia del teletrabajo, la administración remota, y las capacidades administrativas y de liderazgo de la organización. Sin embargo, alumnos, docentes y administrativos cooperaron a pesar de las circunstancias primero a través del medio más conocido que eran los grupos de WhatsApp y posteriormente siguiendo los colegas de la capital se comenzaron a utilizar herramientas *meet* de Google, y los alumnos pusieron de su parte, todos aprendimos de todos, pues nadie estuvo preparado para esto y era necesario aprender de los alumnos en aula remota y los alumnos del docente y la entrega de materiales.

Respecto a los otros objetivos específicos, determinación de la relación entre las dimensiones del estrés laboral y el desempeño docente, se encontró alta relación entre clima organizacional ( $Rho=0.942$ ;  $p= 0.000$ ,  $\alpha =0.05$ ), entre la estructura organizacional ( $Rho=0.837$ ;  $p= 0.000$ ,  $\alpha =0.05$ ), entre el territorio organizacional ( $Rho=0.702$ ;  $p= 0.000$ ,  $\alpha =0.05$ ), la tecnología ( $Rho=0.816$ ;  $p= 0.000$ ,  $\alpha =0.05$ ), la influencia del líder ( $Rho=0.765$ ;  $p= 0.000$ ,  $\alpha =0.05$ ), dimensiones que convergen con Vargas (2019) quien encontró que el estrés y sus dimensiones influyen concurrentemente, en el caso de la estructura y cultura hay sinergia, el territorio organizacional con la tecnología hay sinergia, la influencia del líder y respaldo de grupo presenta sinergia, por otro lado es de gran ayuda la diversidad de edades, pues el impulso y la pasión se compensa con la experiencia, sabiduría y mesura, logrando entre todos tener un gran desempeño. Así mismo, cada una de estas categorías del estrés laboral son sustentadas por Llanos (2017) quien sostiene que el clima organizacional se manifiesta por el ambiente y la calidad de vida laboral que puedan tener los docentes en sus espacios laborales. Además, si las condiciones de la organización que encaminan son óptimas dentro del plantel repercutirá positivamente en el desempeño del

trabajo del individuo. Lo mismo se espera en la estructura organizacional formada por posturas jerárquicas aceptables. En cambio, el territorio organizacional alude a la superficie física en el que un individuo debe realizar su función (Elizalde, 2019). Y, la tecnología es un componente que refuerza esta estructura a través de recursos y materiales. No obstante, la influencia del líder en una institución educativa podría crear tensión dependiendo del estilo de liderazgo ante sus colaboradores (Laime, 2018).

En sentido un tanto opuesto, la dimensión falta de cohesión presentó media asociación ( $Rho=0.594$ ;  $p= 0.000$ ,  $\alpha =0.05$ ) y la dimensión respaldo de grupo presentó baja asociación ( $Rho=0.360$ ;  $p= 0.046$ ,  $\alpha =0.05$ ), resultados que convergen con las inferencias de Gonzales y Guevara (2018), quien aclara que la falta de cohesión es baja en los colegios; sin embargo, esto hace más competitivo al docente debido a que no tiene el apoyo o es presa de crítica. Por lo que se demuestra una relación inversa como a más indiferencia mayor empeño o desempeño. Sin embargo, la falta de cohesión o aceptación, no es algo que esté relacionado con el desempeño sino más bien con la insuficiencia de inteligencia emocional del docente porque muchas veces su actitud es valorada por los estudiantes más no por los directivos. Así lo afirma, Laime (2018), la falta de cohesión es el factor que involucra a personas no identificables con su grupo de trabajo incapaces de establecer buenas relaciones entre compañeros. Y, Llanos (2017) al afirmar que la importancia del respaldo del grupo debe ser reconocido por el jefe y los compañeros; es decir, por todas las personas que conforman la organización como parte de la motivación.

Entre las limitaciones encontradas en la presente investigación, fueron la forma de recolección de datos de modo virtual; sin embargo, hoy en día existen múltiples formas digitales para poder acercarse al participante de estudio. Por otro lado, acorde a las dimensiones de la variable estrés laboral, no se ha podido encontrar antecedentes específicos para contrastar los resultados de la presente investigación. Finalmente, la realidad problemática respecto a la variable desempeño laboral, en época de pandemia, ha

tomado un enfoque diferente acorde al trabajo remoto de los docentes y sus nuevas funciones.

## VI. CONCLUSIONES

1. En referencia al nivel de estrés laboral, prevaleció la categoría tolerable 45% (14 docentes), seguido de la categoría medio 26% (8), la categoría alto 16% (5), en categoría baja solo 13% (4 docentes).
2. En relación al nivel de desempeño docente, preponderó la categoría satisfactoria 39% (12 docentes), seguido de la categoría en proceso 35% (11), la categoría destacada 26% (8), ninguno estuvo en la categoría insatisfactorio.
3. Se determinó que no existe relación negativa y significativa entre estrés laboral y el desempeño docente ( $Rho = 0.803$ ,  $p = 0-000$ ,  $\alpha = 0-05$ ).
4. Se determinó que no existe relación negativa y significativa entre la dimensión clima organizacional y el nivel de desempeño docente ( $Rho = 0.942$ ,  $p = 0-000$ ,  $\alpha = 0-05$ ).
5. Se determinó que no existe relación negativa y significativa entre la dimensión Estructura organizacional y el nivel de desempeño docente ( $Rho = 0.837$ ,  $p = 0-000$ ,  $\alpha = 0-05$ ).
6. Se determinó que no existe relación negativa y significativa entre la dimensión Territorio organizacional y el nivel de desempeño docente ( $Rho = 0.702$ ,  $p = 0-000$ ,  $\alpha = 0-05$ ).
7. Se determinó que no existe relación negativa y significativa entre la dimensión Tecnología y el nivel de desempeño docente ( $Rho = 0.816$ ,  $p = 0-000$ ,  $\alpha = 0-05$ ).
8. Se determinó que no existe relación negativa y significativa entre la dimensión Influencia del líder y el nivel de desempeño docente ( $Rho = 0.765$ ,  $p = 0-000$ ,  $\alpha = 0-05$ ).
9. Se determinó que no existe relación negativa y significativa entre la dimensión Falta de cohesión y el nivel de desempeño docente fue ( $Rho = 0.594$ ,  $p = 0-000$ ,  $\alpha = 0-05$ ).
10. Se determinó que no existe relación negativa y significativa entre la dimensión Respaldo del grupo y el nivel de desempeño docente ( $Rho = 0.360$ ,  $p = 0-000$ ,  $\alpha = 0-05$ ).

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A los directivos de la institución educativa se exhorta a tomar medidas para mitigar los factores que han contribuido al estrés como la tecnología mejorar sus conocimientos digitales y de trabajo remoto, así como los medios materiales, mejorar la organización a este modo de trabajo remoto.
2. A los docentes en general, mejorar sus desempeños digitales y de manejo de aula a través de medios remotos y semi presenciales, mejorando el clima organizacional y afianzando su estructura a fin de apoyarse mutuamente aprovechando de sus éxitos y aprendiendo de sus errores.
3. A los docentes, sistematizar la nueva realidad de aula remota, mixta y como enfrentar las nuevas realidades de aula según las directivas del MINEDU en mutua cooperación a fin de minimizar la repetición de errores y maximizar los aciertos.

## REFERENCIAS

- Acosta MG. (2019). *La motivación docente como factor que influye en el desempeño educativo de las educadoras de nivel inicial en las escuelas de la Parroquia de Nayón* [Tesis Titulación, Universidad de Las Américas, Facultad de Educación]. <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/10534/1/UDLA-EC-TLEP-2019-01.pdf>
- Alvites, C. G. (2019). *Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa*. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141–159. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- APA. (2010). *Los distintos tipos de estrés*. American Psychological Association. <https://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos>
- Argüello DM. (2012). *Estudio de casos de niños y niñas usuarios del Centro Infantil de la Contraloría General del Estado (CEDEIN)*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. <http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/bitstream/123456789/3226/1/225979.pdf>
- Bada, O. F., Salas, R. M., Castillo, E. F., Arroyo, E. M., Carbonell, C. E., Bada Quispe, O. F., Salas Sánchez, R. M., Castillo Saavedra, E. F., Arroyo Rosales, E. M., & Carbonell García, C. E. (2020). *Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos*. *MediSur*, 18(6), 1138–1144.
- Bajonero N, Primiciero L, & Torres L. (2017). *Factores organizacionales que conducen al estrés asistencial en el servicio de medicina interna del Hospital San José Infantil* [Tesis de Especialidad, Universidad Santo



- Tomas, Facultad de Economía].  
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/4126/BajoneroNadya2017.pdf?sequence=1>
- Bañon, M. G., & Pinedo, F. L. (2021). *Estudio comparativo del estrés laboral en docentes de dos instituciones educativas, Cusco- 2020* [Tesis Maestría, Universidad Autónoma de Ica].  
<http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/870>
- Bejarano J. (2015). *Influencia del estrés laboral de los docentes en la calidad de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes de los décimos años de educación general básica de la “Unidad Educativa República del Ecuador”, ciudad Otavalo, período 2014-2015* [Tesis Titulación, Universidad Técnica del Norte, Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología].  
[http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/5067/1/05%20FECYT%202642%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf?fbclid=IwAR0AlcAVWZjgkh8QxoyA6EUTlaBFQWmmt9bIJJ\\_kVBvuUiaQhDlnkhvykk8](http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/5067/1/05%20FECYT%202642%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf?fbclid=IwAR0AlcAVWZjgkh8QxoyA6EUTlaBFQWmmt9bIJJ_kVBvuUiaQhDlnkhvykk8)
- Bejarano, N. A., & Ponce, C. A. (2020). *Factores que determinan el estrés laboral de los docentes de educación general básica en la Unidad Educativa Teodoro Gómez de la Torre en el periodo académico 2019-2020* [Tesis Titulación, Universidad Técnica del Norte].  
<http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/10554>
- Cantón I, & Téllez S. (2016). *La satisfacción laboral y profesional de los profesores*. Redalyc, 214–226.
- Chavarría R, Colunga F, Loria J, & Peláez K. (2017). *Síndrome de burnout en médicos docentes de un hospital de 2do nivel en México*. Educ Med,

18(4). <https://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-pdf-S1575181316301279>.

Chávez, R. (2016). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes del centro educativo particular La Inmaculada de Trujillo—Perú, 2015* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo, Escuela de Posgrado]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/7815>

Coduti P, Gattás Y, Sarmiento S, & Schmid R. (2013). *Enfermedades laborales: Cómo afectan el entorno organizacional* [Tesis Titulación, Universidad Nacional de Cuyo, Facultad de Ciencias Económicas]. [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf)

Córdoba, P. (2021). *La actividad física y el estrés laboral en los docentes con trabajo remoto por COVID-19 de la Universidad Peruana Unión, 2020* [Tesis Titulación, Universidad Peruana La Unión]. <http://200.121.226.32:8080/handle/UPEU/4476>

Chamundeswari, S. (2013). *Teacher Management Styles and their Influence on Performance and Leadership Development among Students at the Secondary Level. International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development, 2(1), 367-418.* <http://hrmars.com/admin/pics/1655.pdf>

Díaz M, & Dávila J. (2015). *Factores asociados al estrés laboral, en docentes de educación básica en una I.E. Nacional de Chiclayo, 2015* [Tesis Titulación]. Universidad Privada Juan Mejía Baca.

Elizalde V. (2019). *Estrés y clima laboral en los trabajadores de Caja Huancayo del distrito de Tumbes, 2018* [Tesis Titulación, Universidad Nacional de

Tumbes, Facultad de Ciencias Sociales].

<http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/404/TESIS%20-%20ELIZALDE%20FARIAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gamarra, G.; Rivera, T.; Wong, F. y Pujay, O. (2016). *Estadística e investigación con aplicaciones de SPSS*. 2da. Ed. Lima: San Marcos.

Gonzales, Y. G., & Guevara, C. (2018). *Relación del estrés con el desempeño laboral en el personal docente y administrativo de la I.E. César Vallejo Apán Alto, Hualgayoc 2018* [Tesis Titulación, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14552>

González ES. (2010). *Psicología para el docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la practica magisterial* [Tesis Titulación]. Universidad de Guanajuato.

Gozalo MC. (2018). *El estrés laboral en una gran empresa de ámbito local: Evaluación y propuesta de intervención* [Tesis Titulación, Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación]. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/30998/TFG-N.923.pdf;jsessionid=E14FDDCB3C82757F32A9559D3216F1BD?sequence=1>

Guevara A, Rodríguez J, & Viramontes E. (2017). *Síndrome de burnout en docentes*. Revista de Investigación Educativa de la Rediech, 8(14), 45–67.

Hernández, R., Fernández, F. & Baptista, P. (2009). *Metodología de la investigación* (11 va). McGRawHill.

Hernández, R., Fernández, F., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.

- IEESAMX. (2012). *El estrés laboral en los docentes. Investigación y Estudios Educativos y Sindicales de la Actualidad.*  
<https://ieesamx.wordpress.com/2012/11/21/el-estres-laboral-en-los-docentes/>
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1992). *Estres y trabajo: Una perspectiva gerencial.* TRILLAS.
- Laime B. (2018). *Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud Arequipa – 2017* [Tesis Titulación, Universidad Inca Garcilasco de la Vega].  
[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3307/TEISIS\\_Elizabeth%20Laime%20Huam%C3%A1n.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3307/TEISIS_Elizabeth%20Laime%20Huam%C3%A1n.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Lamb S. (2016). *Cibersal.* <http://www.cibersal.com/estresores-ambientales-y-bienestar-laboral/>
- Llanos M. (2017). *Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa particular de transporte del distrito de Los Olivos, 2017* [Tesis Titulación, Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3315>
- Martínez L. (2017). *Repercusiones del estrés laboral* [Tesis de Maestría, Universitat Miguel Hernández].  
<http://193.147.134.18/bitstream/11000/5695/1/MARTINEZ%20MOROTE%20C%20MARINA%20TFM.pdf>
- MINEDU. (2012). *Marco del buen desempeño docente.* Ministerio de Educación.
- MINEDU. (2017). *Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente.* Ministerio de Educación.  
<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5332/R%C3%B>

Abricas%20de%20observaci%C3%B3n%20de%20aula%20para%20la%20  
evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20docente%20manua  
l%20de%20aplicaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Montenegro IA. (2003). *Desempeño docente*. Magisterio.

Naranjo ML. (2009). *Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo*. Revista Educación, 171–190.

Navarro E, Jiménez, Rappoport, & Thoilliez. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. ResearchGate, 6(961).

Ortrun S. (2011). *Liderazgo de acción: Hacia un paradigma participativo*. Springer Science & Business Media.

Parián, A. (2020). *Estrés laboral y desempeño docente durante el aislamiento social en educadores la UGEL N° 312 Ayacucho, Lima 2020* [Tesis Titulación, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51029>

Ramos M. (2015). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de las actividades de los docentes del Instituto Tecnológico Superior “Cinco de Junio”* [Universidad Central del Ecuador, Facultad de Ciencias Psicológicas]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7506/1/T-UCE-0007-308i.pdf>

Ramos P. (2012). *Análisis de los riesgos psicosociales. El estrés y el síndrome de burnout*. ICB.

Redolar D. (2015). *El estrés*. UOC.

Rodriguez, F. (2020). *Estrés laboral y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 12 – UGEL 6—Ate, 2020* [Tesis Titulación,

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51636>

Ruiz P. (2010). *Temas para la educación*. Revista Digital para Profesionales de la Enseñanza, 9. <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd7379.pdf>

Schmitt, M. (2018). *Estrés laboral y desempeño profesional docente del nivel primario de la I.E. María Inmaculada de Lince – Lima en el período 2011—2012*. [Tesis Titulación, Universidad José Carlos Mariátegui]. <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/523>

Tofolón M. (2017). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes de secundaria*. [Tesis Titulación, Universidad de la Rioja]. [https://biblioteca.unirioja.es/tfe\\_e/TFE002656.pdf](https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE002656.pdf)

Torres, P. (2018). *Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba—Tarma, 2017* [Tesis Titulación, Universidad Católica Sedes Sapientiae]. <http://repositorio.ucss.edu.pe/handle/UCSS/531>

UGT. (2011). *Fundación para la prevención de riesgos laborales*. Unión General de Trabajadores. [http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones\\_new/files\\_fichas\\_1\\_12/1-12\\_fichas%20factores%20psicosociales.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_fichas_1_12/1-12_fichas%20factores%20psicosociales.pdf)

Vargas, J. K., & Jhon, K. (2019). *Estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca—2019* [Tesis Titulación, Universidad Peruana Unión]. <http://200.121.226.32:8080/handle/UPEU/2989>

Vega, J., & Bonilla, S. (2016). *El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Victoria Vásquez*

*Cuvi—Simón Bolívar—Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga* [Tesis Titulación, Universidad de Tarapacá].  
<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/23603>

Zafra MD. (2010). *¿Estrés docente? Causas que lo generan y posibles soluciones.* Educaweb.

<https://www.educaweb.com/noticia/2010/03/22/estres-docente-causas-generan-posibles-soluciones-4155/>

Zuniga, S., Pizarro, V., Zuniga, S., & Pizarro, V. (2018). *Mediciones de estrés laboral en docentes de un Colegio Público Regional Chileno.* Información Tecnológica, 29(1), 171–180. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

## ANEXOS

### Anexo 1 Operacionalización de Variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Estrés laboral	El estrés laboral es el efecto de cuando las exigencias demandadas en el ámbito laboral sobrepasan al nivel o capacidad de respuesta de la persona haciendo que ante tal situación el trabajador comience a experimentar consecuencias físicas, emocionales y mentales negativas que lo llevan a perder su ritmo habitual de desempeño (Ramos, 2012).	El estrés laboral se compone de siete elementos: Clima organizacional, Estructura organizacional, Territorio organizacional, Tecnología, Influencia del líder, Falta de cohesión, Respaldo del grupo. Estas dimensiones fueron medidas mediante un cuestionario con escala ordinal.	Clima organizacional	Nivel de coherencia con misión institucional	Ordinal
				Nivel de conocimiento y recursos competitivos	
				Nivel de confianza entre los miembros	
			Estructura organizacional	Nivel de orden y respeto	
				Nivel de gestión técnica	
				Nivel de apoyo a la gestión pedagógica	
			Territorio organizacional	Nivel de cooperación pedagógica	
				Nivel de cooperación administrativa	
			Tecnología	Desfase tecnológico	
				Nivel de conflictos por recursos	
			Influencia del líder	Nivel de compromiso con la comunidad magisterial	
				Nivel de compromiso con los docentes Nivel de respaldo	
			Falta de cohesión	Nivel de trato desigual	
				Nivel de trato justo según reglamento	
Respaldo del grupo	Nivel de coherencia del personal docente Nivel de organización de la comunidad docente Nivel de profesionalismo de la comunidad docente				



<b>Variables de estudio</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de Medición</b>
Desempeño docente	El desempeño docente es un conjunto de acciones específicas, determinado por factores relacionados con el maestro, el estudiante y el entorno en sí (Montenegro, 2003)	Está compuesto por un conjunto de cinco o dominios vistas en los casilleros siguiente. Estas dimensiones fueron medidas mediante un cuestionario con escala ordinal.	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	Actividades motivadoras Actividades basadas en problemas	Ordinal
			Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico.	Actividades e interacciones. Promueven el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	
			Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes. Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza	
			Propicia un ambiente de respeto y proximidad		
			Propicia un ambiente de respeto y proximidad	Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. Cordialidad o calidez que transmite el docente. Comprensión y empatía del docente	
			Regula positivamente el comportamiento de los alumnos	Mecanismos que emplea el docente Eficacia de la implementación los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes.	

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos y fichas técnicas



**Instrucciones.** El presente cuestionario sirve para medir el nivel de **ESTRÉS LABORAL**. consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales. Para cada pregunta, marque con una "X" para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación:

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1 si la condición <b>NUNCA</b> es fuente de estrés</li><li>2 si la condición <b>RARA VEZ</b> es fuente de estrés</li><li>3 si la condición <b>OCASIONALMENTE</b> es fuente de estrés</li><li>4 si la condición <b>ALGUNAS VECES</b> es fuente de estrés</li><li>5 si la condición <b>FRECUENTEMENTE</b> es fuente de estrés</li><li>6 si la condición <b>GENERALMENTE</b> es fuente de estrés</li><li>7 si la condición <b>SIEMPRE</b> es frecuente de estrés</li></ol> |
|---|

Ítem	Nunca	Rara Vez	Ocasional mente	Ayudmas Algunas veces	Frecuent emente	General mente	Siempre
1. El que no comprenda las metas y la misión de la I.E. me causa estrés							
2. El que mi Director no me respete me estresa							
3. El rendirle informes a mis coordinadores y a mis subordinados me estresa							
4. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi aula de trabajo me produce estrés							
5. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa							
6. El que mi coordinador no dé la cara por mí ante el Director y el Subdirector me estresa							
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente en la I.E me causa estrés							
8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés							
9. El que las personas que están a mi nivel dentro de la I.E tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés							
10. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la I.E me estresa							
11. El que mi Director, Subdirector y coordinador, no tengan confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés							
12. El que la I.E carezca de dirección y objetivos claros y precisos me causa estrés							
13. El que mis colegas no me brinden protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los Directivos de la I.E. me causa estrés							
14. El que tenga que trabajar con otros colegas de otros departamentos me estresa							
15. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés							
16. El que no respeten a mis coordinadores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés							
17. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés							
18. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés							
19. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa							
20. El que se maneje mucho papeleo dentro de la I.E me causa estrés							
21. El que mi Director, subdirector y coordinador no se preocupen por mi bienestar me estresa							
22. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa							
23. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor ni consideración dentro de la I.E me causa estrés							

Ítem	Nunca	Rara Vez	Ocasional mente	Algunas veces	Frecuent emente	General mente	Siempre
24. El que la forma en que trabaja la I.E no sea clara me estresa.							
25. El que las políticas generales de la Dirección de la I.E impidan mi buen desempeño me estresa							

## FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS

1. **Nombre del instrumento:** Test de estrés laboral de la OIT-OMS
2. **Autor original:** Vancevich y Matteson (1992), México
3. **Adaptación:** Terrones Luna, Erick, 2021
4. **Administración:** Individual
5. **Duración:** 15 minutos
6. **Usuarios:** Docentes del Colegio Gustavo Ries
7. **Puntuación y escala de calificación**

### Escala de ítem

1 si la condición NUNCA es fuente de estrés  
 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés  
 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés  
 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés  
 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés  
 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés  
 7 si la condición SIEMPRE es frecuente de estrés

### Dimensiones

Dimensiones	Ítems	Cantidad	Puntaje	Categoría
Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4	7-28	Bajo Medio Tolerable Alto
Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4	7-28	
Territorio organizacional	3, 15, 22	3	7-21	
Tecnología	4, 14, 25	3	7-21	
Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4	7-28	
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4	7-28	
Respaldo del grupo	8, 19, 23	3	7-21	
Total		25	7 – 175	

### Escala de variable

Dimensiones	Ítems	Puntaje	Categoría
-------------	-------	---------	-----------

7	25	25-175	Bajo 25-90 Medio +90 - 117 Tolerable +117 - 153 Alto +153 -175
---	----	--------	---

	<b>CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE</b>	
---	--	---

Autor original: Ortrun (2011)  
Modificado por: Br. Terrones Luna, Erick

**Instrucción.** Por favor a continuación lee los enunciados y luego marca con una equis “x” la respuesta que consideres correcta de acuerdo a la siguiente escala.

1	2	3	4
Casi Nunca	Rara vez	A veces	Casi Siempre

Ítem	1	2	3	4
<b>Desempeño 1: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.</b>				
1. Me es fácil encontrar oportunidades para que participen TODOS mis alumnos, de hecho, cada 3 clases de la misma materia ya han participado todos.				
2. Regularmente propongo actividades, por lo menos 1 a la semana, más de la mitad de mis alumnos se involucran fuertemente en estas, lo que afirmo por sus desempeños				
3. Dado que no todos los alumnos tienen la misma vocación e inteligencia específicas tengo actividades simples pero didácticas donde logro que todos tengan alto rendimiento.				
4. Tengo 3 tipos de material para que participen u hagan actividades, básico-elemental, medio – y alto, así logro que todos los alumnos no se sientan frustrados.				
<b>Desempeño 2: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico</b>				
5. Es difícil que piensen o innoven los alumnos, por lo que es necesario ejercicios reproductivos para que memoricen. Es importante esto para que puedan rendir en sus exámenes				
6. Siempre intento desarrollar el pensamiento crítico, las metáforas, inferencias, interpretación, evaluación.				
7. Siempre es viable desarrollar pensamiento crítico, dentro de la cultura del alumno, pensamiento crítico a situaciones del campo, la agricultura, ganadería, geografía, cuentos y tradiciones				

8. La mayoría (más de la mitad) responden bien al pensamiento crítico, la metacognición, y lo demuestran siendo con trabajos que destacan por su creatividad.				
9. Se puede decir que si responden al pensamiento crítico pues uno les da la hebra del ovillo y ellos son capaces de desenrollarlo.				
<b>Desempeño 3: Evalúa el progreso del aprendizaje para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.</b>				
10. Siempre se revisa el progreso de los alumnos, requiere de registro auxiliar para hacer seguimiento				
11. Me apalanco de los alumnos que más saben para mejorar el rendimiento de los rezagados y haciendo que cooperen				
12. Se hace un perfil de rezagados de cada aula y se tiene monitoreo con ellos				
13. Es necesario hacer trabajos de realimentación y adaptación para alumnos rezagados, no necesariamente por aspectos cognoscitivos, sino por diferentes situaciones				
<b>Desempeño 4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad</b>				
14. Para mí es indispensable el respeto mutuo entre alumnos y alumno docente, está presente siempre en el aula.				
15. Es necesario enseñar empatía, asertividad, adecuado lenguaje, comportamiento verbal y no verbal.				
16. Es necesario enseñar que está mal la violencia, los diferentes tipos de violencia y la intolerancia, muchas veces los alumnos erróneamente piensan que es normal algunos tipos de violencia, en particular verbal.				
17. Es fundamental fomentar el aprendizaje social y cooperativo como medio de enseñanza de habilidades blandas.				
<b>Desempeño 5: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes</b>				
18. El comportamiento se refuerza sutilmente mediante disciplina, no ordenando y sometiendo, sino cuánto gana y pierde con su actitud				
19. Es importante en la formación y a través de trabajo en equipo que desarrollen habilidades blandas y que los resultados cooperativos son mejores que el uso de la fuerza. Hay evidencia histórica, fabulas y mucho material				
20. Tengo un conjunto de estrategias para mantener la disciplina sin imposición, sin coaccionar y ser severo.				
21. Es importante preparar el aula y su clima para evitar tener que ser severo, para evitar el maltrato psicológico del alumno intencionado o no				
22. Es importante ser inspiración y empoderado de la actitud, de la necesidad de logro, aplicando estrategias como el contrato de Ulises, para que los alumnos mejoren su actitud, su residencia, necesidad de logro y competitividad.				

## FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

<b>NOMBRE DEL CUESTIONARIO</b>	Cuestionario de Desempeño docente
<b>ADMINISTRACIÓN</b>	Individual
<b>OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>	Obtener información sobre el nivel de desempeño docente
<b>DURACIÓN DE LA PRUEBA</b>	15 minutos
<b>AUTOR</b>	Torres Rodríguez, Francisco MINEDU.
<b>ADAPTADO</b>	Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente (MINEDU, 2017)
<b>DIMENSIONES</b>	<p><b>Desempeño 1:</b> Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.</p> <p><b>Desempeño 2:</b> Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico</p> <p><b>Desempeño 3:</b> Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.</p> <p><b>Desempeño 4:</b> Propicia un ambiente de respeto y proximidad</p> <p><b>Desempeño 5:</b> Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes</p>
<b>NÚMERO DE ÍTEMS POR DIMENSIONES</b>	<p><b>Desempeño 1 (1-4) (4)</b></p> <p><b>Desempeño 2 (5-8) (4)</b></p> <p><b>Desempeño 3 (9-13) (5)</b></p> <p><b>Desempeño 4 (14-17) (4)</b></p> <p><b>Desempeño 5 (18-22) (5)</b></p> <p><b>Total, ítems 22</b></p>

### Puntaje de escala

1	2	3	4
Casi Nunca	Rara vez	A veces	Casi Siempre

### Categoría y puntaje por dimensión

Dimensiones	Ítems	Categoría (% rango)	Puntaje
Desempeño 1 (1-4)	4	Nivel I (Insatisfactorio) (<25%) Nivel II (Proceso) (<50%) Nivel III (Satisfactorio) (<75%) Nivel IV (Destacado) (<100%)	1-7
Desempeño 2 (5-8)	4		8-14
Desempeño 3 (9-13)	5		15-21
Desempeño 4 (14-17)	4		22 -25
Desempeño 5 (18-22)	5		



### Categoría y puntaje por variable

Variable	Dimensiones	Ítems	Total	Categoría (% rango)	Puntaje
1	5	22	88	Nivel I (Insatisfactorio) (<25%)	0-22
				Nivel II (Proceso) (<50%)	23-44
				Nivel III (Satisfactorio) (<75%)	45-66
				Nivel IV (Destacado) (<100%)	67-88

### Anexo 3. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Cronbach de los resultados de las preguntas que se procesaron en el software Estadístico SPSS V. 25. Y se detallan en las siguientes tablas

#### CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL

Resultados de procesamiento de 10 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Ítems	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. El que no comprenda las metas y la misión de la I.E. me causa estrés	,731	,783
2. El que mi Director no me respete me estresa	,215	,811
3. El rendirle informes a mis coordinadores y a mis subordinados me estresa	-,004	,818
4. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi aula de trabajo me produce estrés	,533	,795
5. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	,378	,802
6. El que mi coordinador no dé la cara por mí ante el Director y el Subdirector me estresa	,640	,789
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente en la I.E me causa estrés	,529	,794
8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	,384	,802
9. El que las personas que están a mi nivel dentro de la I.E tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	-,033	,816
10. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la I.E me estresa	,339	,804
11. El que mi Director, Subdirector y coordinador, no tengan confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	,550	,793
12. El que la I.E carezca de dirección y objetivos claros y precisos me causa estrés	,896	,788
13. El que mis colegas no me brinden protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los Directivos de la I.E. me causa estrés	,251	,807
14. El que tenga que trabajar con otros colegas de otros departamentos me estresa	,251	,807
15. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés	-,004	,818
16. El que no respeten a mis coordinadores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	,251	,807

17. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	,500	,796
18. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	-,120	,823
19. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	,655	,793
20. El que se maneje mucho papeleo dentro de la I.E me causa estrés	,075	,817
21. El que mi Director, subdirector y coordinador no se preocupen por mi bienestar me estresa	,520	,795
22. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	,533	,795
23. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor ni consideración dentro de la I.E me causa estrés	,607	,788
24. El que la forma en que trabaja la I.E no sea clara me estresa	-,004	,818
25. El que las políticas generales de la Dirección de la I.E impidan mi buen desempeño me estresa	-,004	,818

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	25

**Conclusión:** Dado que el coeficiente hallado es  $0.810 > 0.8$  se concluye que el test y las preguntas son altamente confiables.

## CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL

Resultados de procesamiento de 10 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Ítems	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Me es fácil encontrar oportunidades para que participen TODOS mis alumnos, de hecho, cada 3 clases de la misma materia ya han participado todos.	-,319	,902
2. Regularmente propongo actividades, por lo menos 1 a la semana, más de la mitad de mis alumnos se involucran fuertemente en estas, lo que afirmo por sus desempeños.	,799	,881
3. Dado que no todos los alumnos tienen la misma vocación e inteligencia específicas tengo actividades simples pero didácticas donde logro que todos tengan alto rendimiento.	,349	,890
4. Tengo 3 tipos de material para que participen u hagan actividades, básico-elemental, medio – y alto, así logro que todos los alumnos no se sientan frustrados.	,859	,875
5. Es difícil que piensen o innoven los alumnos, por lo que es necesario ejercicios reproductivos para que memoricen. Es importante esto para que puedan rendir en sus exámenes.	,810	,878
6. Siempre intento desarrollar el pensamiento crítico, las metáforas, inferencias, interpretación, evaluación.	,980	,869
7. Siempre es viable desarrollar pensamiento crítico, dentro de la cultura del alumno, pensamiento crítico a situaciones del campo, la agricultura, ganadería, geografía, cuentos y tradiciones.	,824	,884
8. La mayoría (más de la mitad) responden bien al pensamiento crítico, la metacognición, y lo demuestran siendo con trabajos que destacan por su creatividad.	,907	,873
9. Se puede decir que si responden al pensamiento crítico pues uno les da la hebra del ovillo y ellos son capaces de desenrollarlo.	,810	,878
10. Siempre se revisa el progreso de los alumnos, requiere de registro auxiliar para hacer seguimiento.	-,319	,902
11. Me apalanco de los alumnos que más saben para mejorar el rendimiento de los rezagados y haciendo que cooperen.	-,319	,902
12. Se hace un perfil de rezagados de cada aula y se tiene monitoreo con ellos.	,827	,875
13. Es necesario hacer trabajos de realimentación y adaptación para alumnos rezagados, no necesariamente por aspectos cognoscitivos, sino por diferentes situaciones.	,709	,880
14. Para mí es indispensable el respeto mutuo entre alumnos y alumno docente, está presente siempre en el aula.	,720	,879
15. Es necesario enseñar empatía, asertividad, adecuado lenguaje, comportamiento verbal y no verbal.	,615	,885

16. Es necesario enseñar que está mal la violencia, los diferentes tipos de violencia y la intolerancia, muchas veces los alumnos erróneamente piensan que es normal algunos tipos de violencia, en particular verbal.	-,046	,898
17. Es fundamental fomentar el aprendizaje social y cooperativo como medio de enseñanza de habilidades blandas.	,446	,889
18. El comportamiento se refuerza sutilmente mediante disciplina, no ordenando y sometiendo, sino cuánto gana y pierde con su actitud.	-,387	,903
19. Es importante en la formación y a través de trabajo en equipo que desarrollen habilidades blandas y que los resultados cooperativos son mejores que el uso de la fuerza. Hay evidencia histórica, fabulas y mucho material.	,941	,875
20. Tengo un conjunto de estrategias para mantener la disciplina sin imposición, sin coaccionar y ser severo.	,000	,893
21. Es importante preparar el aula y su clima para evitar tener que ser severo, para evitar el maltrato psicológico del alumno intencionado o no.	-,319	,902
22. Es importante ser inspiración y empoderado de la actitud, de la necesidad de logro, aplicando estrategias como el contrato de Ulises, para que los alumnos mejoren su actitud, su residencia, necesidad de logro y competitividad.	,827	,875

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	22

**Conclusión:** Dado que el coeficiente hallado es  $0.891 > 0.8$  se concluye que el test y las preguntas son altamente confiables.









## Anexo 4. Validación de constructo y contenido de los instrumentos

### (1) VALIDACIÓN EN CONSTRUCTO JUICIO DE EXPERTOS CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios de calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1									
				Opciones de respuesta					Criterios de evaluación				
				Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
ESTRES LABORAL	Clima organizacional	Falta de comprensión	1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							X	X	X	X
		Falta de conocimiento técnico	2. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.							X	X	X	X
		Falta de confianza	3. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.							X	X	X	X
		Falta de organización	4. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.							X	X	X	X
	Estructura organizacional	Falta de respeto	5. El que mi supervisor no me respete me estresa.							X	X	X	X
		Falta de dirección y objetivos	6. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							X	X	X	X
		Falta de respeto	7. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.							X	X	X	X
	Territorio organizacional	No sea precisa la forma de trabajo	8. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							X	X	X	X
		Rendir informes	9. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							X	X	X	X
		Falta de colaboración	10. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.							X	X	X	X
		No tener espacio privado	11. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							X	X	X	X

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1									
				Opciones de respuesta					Criterios de evaluación				
				Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Tecnología	Sin ánimos de controlar	Mala organización institucional	12. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							X	X	X	X
			13. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.							X	X	X	X
			14. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							X	X	X	X
Influencia del líder	Limitación		15. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							X	X	X	X
			16. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							X	X	X	X
Falta de apoyo			17. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.							X	X	X	X
			18. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.							X	X	X	X
Falta de cohesión	Falta de consideración		19. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							X	X	X	X
			20. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							X	X	X	X
Falta de bienestar	Presión de trabajo		21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.							X	X	X	X
			22. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.							X	X	X	X
Respaldo		Falta de respaldo a mis metas	23. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							X	X	X	X

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1													
				Opciones de respuesta						Criterios de evaluación							
				Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
		Desorganización	24. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.									X	X		X	X	
		Falta de prestigio ni valor	25. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.									x	X		X	X	

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

*"CUESTIONARIO DE ÉSTRES LABORAL OIT-OMS"*

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de estrés laboral en los docentes en la IE Gustavo Ries, Trujillo 2020.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la IE Gustavo Ries de 4to y 5to año de secundaria.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Cesar Alberto Díaz Herrera

**Grado académico del experto:** Mg. En Educación Especialidad: Psicología Educativa

**Lugar de trabajo:** Docente a tiempo completo en la Universidad Nacional de Trujillo

**VALORACIÓN:**

Deficiente	Regular	Bueno	Destacado
------------	---------	-------	-----------



Firma del evaluador

Anexo G. Validación en constructo instrumento desempeño docente

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios de calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1									
				Opciones de respuesta				Criterios de evaluación					
				Casi Nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
DESEMPEÑO DOCENTE	Desempeño 1: involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	Actividades motivadoras	1. Me es fácil encontrar oportunidades para que participen TODOS mis alumnos, de hecho, cada 3 clases de la misma materia ya han participado todos.					X		X		X	
			2. Regularmente propongo actividades, por lo menos 1 a la semana, más de la mitad de mis alumnos se involucran fuertemente en estas, lo que afirmo por sus desempeños.					X		X		X	
	Actividades basadas en problemas	3. Dado que no todos los alumnos tienen la misma vocación e inteligencia específicas tengo actividades simples pero didácticas donde logro que todos tengan alto rendimiento.					X		X		X		
		4. Tengo 3 tipos de material para que participen u hagan actividades, básico-elemental, medio – y alto, así logro que todos los alumnos no se sientan frustrados.					X		X		X		
	Desempeño 2: involucra el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	Actividades e interacciones.	5. Es difícil que piensen o innoven los alumnos, por lo que es necesario ejercicios reproductivos para que memoricen. Es importante esto para que puedan rendir en sus exámenes.					X		X		X	
			6. Siempre intento desarrollar el pensamiento crítico, las metáforas, inferencias, interpretación, evaluación.					X		X		X	
		Promueven el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	7. Siempre es viable desarrollar pensamiento crítico, dentro de la cultura del alumno, pensamiento crítico a situaciones del campo, la agricultura, ganadería, geografía, cuentos y tradiciones.					X		X		X	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1									
				Opciones de respuesta				Criterios de evaluación					
				Casi Nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
DESEMPEÑO DOCENTE	Desempeño 3: Evita el uso de apalancos para reclutar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes	8. La mayoría (más de la mitad) responden bien al pensamiento crítico, la metacognición, y lo demuestran siendo con trabajos que destacan por su creatividad.					X		X		X	
			9. Se puede decir que si responden al pensamiento crítico pues uno les da la hebra del ovillo y ellos son capaces de desenrollarlo.					X		X		X	
	Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza	10. Siempre se revisa el progreso de los alumnos, requiere de registro auxiliar para hacer seguimiento.					X		X		X		
		11. Me apalanco de los alumnos que más saben para mejorar el rendimiento de los rezagados y haciendo que cooperen.					X		X		X		
	Desempeño 4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad del docente	Compañerismo	12. Se hace un perfil de rezagados de cada aula y se tiene monitoreo con ellos.					X		X		X	
			13. Es necesario hacer trabajos de realimentación y adaptación para alumnos rezagados, no necesariamente por aspectos cognoscitivos, sino por diferentes situaciones.					X		X		X	
	Desempeño 5: Muestra respeto y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes	Comprensión y empatía del docente	14. Para mí es indispensable el respeto mutuo entre alumnos y alumno docente, está presente siempre en el aula.					X		X		X	
			15. Es necesario enseñar empatía, asertividad, adecuado lenguaje, comportamiento verbal y no verbal.					X		X		X	
			16. Es necesario enseñar que está mal la violencia, los diferentes tipos de violencia y la intolerancia, muchas veces los alumnos erróneamente piensan que es normal algunos tipos de violencia, en particular verbal.					X		X		X	
	Desempeño 6: Promueve el aprendizaje cooperativo o el aprendizaje colaborativo	Mecanismos que emplea el docente	17. Es fundamental fomentar el aprendizaje social y cooperativo como medio de enseñanza de habilidades blandas.					X		X		X	
18. El comportamiento se refuerza sutilmente mediante disciplina, no ordenando y sometiendo, sino cuánto gana y pierde con su actitud.							X		X		X		
			19. Es importante en la formación y a través de trabajo en equipo que desarrollen habilidades blandas y que los					X		X		X	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1																
				Opciones de respuesta			Criterios de evaluación													
				Casi Nunca	Rara vez	A veces	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem									
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO										
			resultados cooperativos son mejores que el uso de la fuerza. Hay evidencia histórica, fabulas y mucho material.																	
			20. Tengo un conjunto de estrategias para mantener la disciplina sin imposición, sin coaccionar y ser severo.				X		X		X					X				
		Eficacia de la implementación los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes	21. Es importante preparar el aula y su clima para evitar tener que ser severo para evitar el maltrato psicológico del alumno intencionado o no				X		X		X				X					
			22. Es importante ser inspiración y empoderado de la actitud, de la necesidad de logro, aplicando estrategias como el contrato de Ulises, para que los alumnos mejoren su actitud, su residencia, necesidad de logro y competitividad.				X		X		X				X					

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

*"CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE"*

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de estrés laboral en los docentes en la IE Gustavo Ries, Trujillo 2020.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la IE Gustavo Ries de 4to y 5to año de secundaria.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Cesar Alberto Diaz Herrera

**Grado académico del experto:** Mg. En Educación Especialidad: Psicología Educativa

**Lugar de trabajo:** Docente a tiempo completo en la Universidad Nacional de Trujillo

**VALORACIÓN:**

Deficiente	Regular	Bueno	Destacado
------------	---------	-------	-----------



Firma del evaluador

**(1) VALIDACIÓN EN CONSTRUCTO JUICIO DE EXPERTOS CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL**

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios de calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 2											
				Opciones de respuesta						Criterios de evaluación					
				Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
ESTRES LABORAL	Clima organizacional	Falta de comprensión	1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							X	X	X	X		
		Falta de conocimiento técnico	2. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.							X	X	X	X		
		Falta de confianza	3. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.							X	X	X	X		
		Falta de organización	4. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.							X	X	X	X		
	Estructura organizacional	Falta de respeto	5. El que mi supervisor no me respete me estresa.							X	X	X	X		
		Falta de dirección y objetivos	6. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							X	X	X	X		
		Falta de respeto	7. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.							X	X	X	X		
	Territorio organizacional	No sea precisa la forma de trabajo	8. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							X	X	X	X		
		Rendir informes	9. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							X	X	X	X		
		Falta de colaboración	10. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.							X	X	X	X		
		No tener espacio privado	11. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							X	X	X	X		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 2											
				Opciones de respuesta						Criterios de evaluación					
				Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
	Tecnología	Sin ánimos de controlar	12. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							X	X	X	X		
		Mala organización institucional	13. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.							X	X	X	X		
			14. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							X	X	X	X		
	Influencia del líder	Limitación	15. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							X	X	X	X		
		Falta de apoyo	16. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							X	X	X	X		
			17. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.							X	X	X	X		
	Falta de cohesión	Falta de tecnología	18. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.							X	X	X	X		
		Falta de consideración	19. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							X	X	X	X		
		Tener poco control sobre el trabajo	20. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							X	X	X	X		
		Presión de trabajo	21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.							X	X	X	X		
Res equit	Falta de preocupación por mi bienestar	22. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.							X	X	X	X			
	Falta de respaldo a mis metas	23. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							X	X	X	X			

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 2												
				Opciones de respuesta					Criterios de evaluación							
				Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
		Desorganización	24. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.							X	X		X		X	
		Falta de prestigio ni valor	25. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.							x	X		X		x	

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

**"CUESTIONARIO OIT ESTRÉS LABORAL"**

**OBJETIVO:** *Determinar el nivel de desempeño docente en los docentes en la IE Gustavo Ries, Trujillo 2020.*

**DIRIGIDO A:** Docentes de la IE Gustavo Ries.de 4to y 5to año de secundaria.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** *Fortunata Vera Avelino*

***Maestra en educación con mención en docencia y gestión educativa***

***Dra. en educación***

**VALORACIÓN:**

Deficiente	Regular	Bueno	Destacado
------------	---------	-------	-----------



Firma del evaluador



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios de calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 2										
				Opciones de respuesta			Criterios de evaluación							
				Casi Nunca	Rara vez	A veces	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
DESEMPEÑO DOCENTE	Desempeño 1: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	Actividades motivadoras	1. Me es fácil encontrar oportunidades para que participen TODOS mis alumnos, de hecho, cada 3 clases de la misma materia ya han participado todos.				X		X		X		X	
			2. Regularmente propongo actividades, por lo menos 1 a la semana, más de la mitad de mis alumnos se involucran fuertemente en estas, lo que afirmo por sus desempeños.				X		X		X		X	
		Actividades basadas en problemas	3. Dado que no todos los alumnos tienen la misma vocación e inteligencia específicas tengo actividades simples pero didácticas donde logro que todos tengan alto rendimiento.				X		X		X		X	
	Desempeño 2: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	Actividades e interacciones.	4. Tengo 3 tipos de material para que participen u hagan actividades, básico-elemental, medio – y alto, así logro que todos los alumnos no se sientan frustrados.				X		X		X		X	
			5. Es difícil que piensen o innoven los alumnos, por lo que es necesario ejercicios reproductivos para que memoricen. Es importante esto para que puedan rendir en sus exámenes.				X		X		X		X	
			6. Siempre intento desarrollar el pensamiento crítico, las metáforas, inferencias, interpretación, evaluación.				X		X		X		X	
		Promueven el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	7. Siempre es viable desarrollar pensamiento crítico, dentro de la cultura del alumno, pensamiento crítico a situaciones del campo, la agricultura, ganadería, geografía, cuentos y tradiciones.				X		X		X		X	
			8. La mayoría (más de la mitad) responden bien al pensamiento crítico, la metacognición, y lo demuestran siendo con trabajos que destacan por su creatividad.				X		X		X		X	
			9. Se puede decir que si responden al pensamiento crítico pues uno les da la hebra del ovillo y ellos son capaces de desenrollarlo.				X		X		X		X	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 2										
				Opciones de respuesta			Criterios de evaluación							
				Casi Nunca	Rara vez	A veces	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
DESEMPEÑO DOCENTE	Desempeño 3: Evalúa el progreso de los estudiantes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	Monitorea que realiza el docente del trabajo de los estudiantes	10. Siempre se revisa el progreso de los alumnos, requiere de registro auxiliar para hacer seguimiento.				X		X		X		X	
			11. Me apalanco de los alumnos que más saben para mejorar el rendimiento de los rezagados y haciendo que cooperen.				X		X		X		X	
			12. Se hace un perfil de rezagados de cada aula y se tiene monitoreo con ellos.				X		X		X		X	
	Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza	13. Es necesario hacer trabajos de realimentación y adaptación para alumnos rezagados, no necesariamente por aspectos cognoscitivos, sino por diferentes situaciones.				X		X		X		X		
		Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes	14. Para mí es indispensable el respeto mutuo entre alumnos y alumno docente, está presente siempre en el aula.				X		X		X		X	
Desempeño 4: Fomenta un ambiente de respeto y proximidad del docente	Cordialidad o calidez que transmite el docente	15. Es necesario enseñar empatía, asertividad, adecuado lenguaje, comportamiento verbal y no verbal.				X		X		X		X		
		16. Es necesario enseñar que está mal la violencia, los diferentes tipos de violencia y la intolerancia, muchas veces los alumnos erróneamente piensan que es normal algunos tipos de violencia, en particular verbal.				X		X		X		X		
Desempeño 5: Regula el comportamiento de los estudiantes	Comprensión y empatía del docente	17. Es fundamental fomentar el aprendizaje social y cooperativo como medio de enseñanza de habilidades blandas.				X		X		X		X		
		18. El comportamiento se refuerza sutilmente mediante disciplina, no ordenando y sometiendo, sino cuánto para y pierde con su actitud.				X		X		X		X		
		19. Es importante en la formación y a través de trabajo en equipo que desarrollen habilidades blandas y que los resultados cooperativos son mejores que el uso de la fuerza. Hay evidencia histórica, fabulas y mucho material.				X		X		X		X		
Mecanismos que emplea el docente	20. Tengo un conjunto de estrategias para mantener la disciplina sin imposición, sin coaccionar y ser severo.				X		X		X		X			

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 2										
				Opciones de respuesta			Criterios de evaluación							
				Casi Nunca	Rara vez	A veces	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
SI	NO	SI	NO				SI	NO	SI	NO				
		Eficacia de la implementación los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes	21. Es importante preparar el aula y su clima para evitar tener que ser severo para evitar el maltrato psicológico del alumno intencionado o no				X		X		X		X	
			22. Es importante ser inspiración y empoderado de la actitud, de la necesidad de logro, aplicando estrategias como el contrato de Ulises, para que los alumnos mejoren su actitud, su residencia, necesidad de logro y competitividad.				X		X		X		X	

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**  
"CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE"

**OBJETIVO:** *Determinar el nivel de desempeño docente en los docentes en la IE Gustavo Ries, Trujillo 2020.*

**DIRIGIDO A:** Docentes de la IE Gustavo Ries. de 4to y 5to año de secundaria.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** *Fortunata Vera Avelino*  
*Maestra en educación con mención en docencia y gestión educativa*  
*Dra. en educación*

**VALORACIÓN:**

Deficiente	Regular	Bueno	Destacado
------------	---------	-------	-----------




---

Firma del evaluador



**(1) VALIDACIÓN EN CONSTRUCTO JUICIO DE EXPERTOS CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL**

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios de calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 3														
				Opciones de respuesta						Criterios de evaluación								
				Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
											SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
ESTRES LABORAL	Clima organizacional	Falta de comprensión	1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							X	X	X	X					
		Falta de conocimiento técnico	2. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.							X	X	X	X					
		Falta de confianza	3. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.							X	X	X	X					
		Falta de organización	4. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.							X	X	X	X					
	Estructura organizacional	Falta de respeto	5. El que mi supervisor no me respete me estresa.							X	X	X	X					
		Falta de dirección y objetivos	6. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							X	X	X	X					
		Falta de respeto	7. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.							X	X	X	X					
	Territorio organizacional	No sea precisa la forma de trabajo	8. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							X	X	X	X					
		Rendir informes	9. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							X	X	X	X					
		Falta de colaboración	10. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.							X	X	X	X					
		No tener espacio privado	11. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							X	X	X	X					

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 3														
				Opciones de respuesta						Criterios de evaluación								
				Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
											SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Tecnología	Sin ánimos de controlar	12. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							X	X	X	X						
		13. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.							X	X	X	X						
		14. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							X	X	X	X						
Influencia del líder	Limitación	15. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							X	X	X	X						
		16. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							X	X	X	X						
		17. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.							X	X	X	X						
Falta de cohesión	Falta de tecnología	18. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.							X	X	X	X						
		19. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							X	X	X	X						
		20. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							X	X	X	X						
Falta de cohesión	Presión de trabajo	21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.							X	X	X	X						
		22. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.							X	X	X	X						
Res equit	Falta de respaldo a mis metas	23. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							X	X	X	X						

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 3														
				Opciones de respuesta						Criterios de evaluación								
				Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
		Desorganización	24. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.										X	X		X	X	
		Falta de prestigio ni valor	25. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.										x	X		X	X	

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

**"CUESTIONARIO OIT ESTRÉS LABORAL"**

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de desempeño docente en los docentes en la IE Gustavo Ries, Trujillo 2020.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la IE Gustavo Ries.de 4to y 5to año de secundaria.


**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Bermejo Sánchez Indalecio Alejandro

**MG. EN EDUCACIÓN UNIVERSITARIA.**

**DR. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**VALORACIÓN:**

Deficiente	Regular	Bueno	Destacado
------------	---------	-------	-----------



Firma del evaluador

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios de calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 3										
				Opciones de respuesta			Criterios de evaluación							
				Casi Nunca	Rara vez	A veces	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
DESEMPEÑO DOCENTE	Desempeño 1: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	Actividades motivadoras	1. Me es fácil encontrar oportunidades para que participen TODOS mis alumnos, de hecho, cada 3 clases de la misma materia ya han participado todos.				X		X		X		X	
			2. Regularmente propongo actividades, por lo menos 1 a la semana, más de la mitad de mis alumnos se involucran fuertemente en estas, lo que afirmo por sus desempeños.				X		X		X		X	
		Actividades basadas en problemas	3. Dado que no todos los alumnos tienen la misma vocación e inteligencia específicas tengo actividades simples pero didácticas donde logro que todos tengan alto rendimiento.				X		X		X		X	
	Desempeño 2: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	Actividades e interacciones.	4. Tengo 3 tipos de material para que participen u hagan actividades, básico-elemental, medio – y alto, así logro que todos los alumnos no se sientan frustrados.				X		X		X		X	
			5. Es difícil que piensen o innoven los alumnos, por lo que es necesario ejercicios reproductivos para que memoricen. Es importante esto para que puedan rendir en sus exámenes.				X		X		X		X	
			6. Siempre intento desarrollar el pensamiento crítico, las metáforas, inferencias, interpretación, evaluación.				X		X		X		X	
		Promueven el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	7. Siempre es viable desarrollar pensamiento crítico, dentro de la cultura del alumno, pensamiento crítico a situaciones del campo, la agricultura, ganadería, geografía, cuentos y tradiciones.				X		X		X		X	
			8. La mayoría (más de la mitad) responden bien al pensamiento crítico, la metacognición, y lo demuestran siendo con trabajos que destacan por su creatividad.				X		X		X		X	
			9. Se puede decir que si responden al pensamiento crítico pues uno les da la hebra del ovillo y ellos son capaces de desenrollarlo.				X		X		X		X	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 3										
				Opciones de respuesta			Criterios de evaluación							
				Casi Nunca	Rara vez	A veces	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
DESEMPEÑO DOCENTE	Desempeño 3: Evalúa el progreso de los estudiantes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	Monitorea que realiza el docente del trabajo de los estudiantes	10. Siempre se revisa el progreso de los alumnos, requiere de registro auxiliar para hacer seguimiento.				X		X		X		X	
			11. Me apalanco de los alumnos que más saben para mejorar el rendimiento de los rezagados y haciendo que cooperen.				X		X		X		X	
			12. Se hace un perfil de rezagados de cada aula y se tiene monitoreo con ellos.				X		X		X		X	
	Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza	13. Es necesario hacer trabajos de realimentación y adaptación para alumnos rezagados, no necesariamente por aspectos cognoscitivos, sino por diferentes situaciones.				X		X		X		X		
		Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes	14. Para mí es indispensable el respeto mutuo entre alumnos y alumno docente, está presente siempre en el aula.				X		X		X		X	
Desempeño 4: Fomenta un ambiente de respeto y proximidad del docente	Cordialidad o calidez que transmite el docente	15. Es necesario enseñar empatía, asertividad, adecuado lenguaje, comportamiento verbal y no verbal.				X		X		X		X		
		Comprensión y empatía del docente	16. Es necesario enseñar que está mal la violencia, los diferentes tipos de violencia y la intolerancia, muchas veces los alumnos erróneamente piensan que es normal algunos tipos de violencia, en particular verbal.				X		X		X		X	
Desempeño 5: Regula el comportamiento de los estudiantes	Mecanismos que emplea el docente	17. Es fundamental fomentar el aprendizaje social y cooperativo como medio de enseñanza de habilidades blandas.				X		X		X		X		
		18. El comportamiento se refuerza sutilmente mediante disciplina, no ordenando y sometiendo, sino cuánto para y pierde con su actitud.				X		X		X		X		
		19. Es importante en la formación y a través de trabajo en equipo que desarrollen habilidades blandas y que los resultados cooperativos son mejores que el uso de la fuerza. Hay evidencia histórica, fabulas y mucho material.				X		X		X		X		
		20. Tengo un conjunto de estrategias para mantener la disciplina sin imposición, sin coaccionar y ser severo.				X		X		X		X		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 3										
				Opciones de respuesta			Criterios de evaluación							
				Casi Nunca	Rara vez	A veces	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
		Eficacia de la implementación los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes	21. Es importante preparar el aula y su clima para evitar tener que ser severo para evitar el maltrato psicológico del alumno intencionado o no				X		X		X		X	
			22. Es importante ser inspiración y empoderado de la actitud, de la necesidad de logro, aplicando estrategias como el contrato de Ulises, para que los alumnos mejoren su actitud, su residencia, necesidad de logro y competitividad.				X		X		X		X	

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

**"CUESTIONARIO OIT ESTRÉS LABORAL"**

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de desempeño docente en los docentes en la IE Gustavo Ries, Trujillo 2020.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la IE Gustavo Ries.de 4to y 5to año de secundaria.

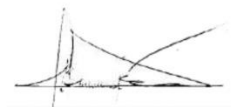
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Bermejo Sánchez Indalecio Alejandro

**MG. EN EDUCACIÓN UNIVERSITARIA.**

**DR. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**VALORACIÓN:**

Deficiente	Regular	Bueno	<del>Destacado</del>
------------	---------	-------	----------------------



Firma del evaluador

Anexo 5. Documentos de autorización para la investigación

*“Año de la Universalización de la Salud”*

Trujillo, 19 de Mayo del 2020

Lic. Erick Terrones Luna  
TRUJILLO.

ASUNTO: AUTORIZA DESARROLLAR SU TESIS: *“Estrés Laboral y Desempeño Docente en una Institución Pública del Distrito de Trujillo, año 2021”*

Referencia: Su Solicitud de fecha 19 de mayo del 2020

De mi consideración:

Por medio de la presente acuso recibo de su Solicitud de la referencia, en la que me indica que en su calidad de alumno del III Ciclo de la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad “César Vallejo” de Trujillo, se encuentra en la elaboración de su tesis intitulado *“Estrés Laboral y Desempeño Docente en una Institución Pública del Distrito de Trujillo, 2021.”*, habiendo considerado desarrollar la misma en la Institución educativa de mi dirección.

Debo indicarle que esta institución educativa siente que esta consideración suya compromete el apoyo hacia vuestra persona, máxime si permitirá desarrollar un nuevo método para la enseñanza aprendizaje de los educandos y qué mejor que ello tome como punto de estudio a Trujillo La Noria.

Por ello, **AUTORIZO lo solicitado en el documento de la referencia;** y, en consecuencia, cuenta con el apoyo de mi despacho y la I.E. de mi dirección para la elaboración de su tesis, deseándole éxitos en dicho trabajo.

Sin otro particular, le expreso las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente.



**Dr. NELSON OSMÁN VASQUEZ JAICO**

Anexo 6. Base de datos resultados de los cuestionarios

Base de datos resultados de cuestionario de estrés laboral

	Clima organizacional				Estructura organizacional				Territorio organizacional			Tecnología			Influencia del líder				Falta de cohesión				Respaldo del grupo		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Part 01	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
Part 02	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2
Part 03	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1
Part 04	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2
Part 05	1	1	1	1	3	2	3	3	1	2	2	1	1	1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2
Part 06	2	1	1	1	3	3	3	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
Part 07	2	2	1	1	3	3	3	3	1	2	2	2	1	1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3
Part 08	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2
Part 09	2	2	2	2	3	4	4	4	1	1	3	3	3	1	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4
Part 10	3	1	1	1	3	4	3	4	3	1	3	1	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4
Part 11	2	1	1	1	4	3	4	4	3	4	1	1	1	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3
Part 12	2	1	1	1	3	3	3	4	1	4	4	3	1	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4
Part 13	2	2	3	3	5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4	5	2	2	4	4	4	4
Part 14	1	2	1	1	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	5	5	4	4	5	2	2	4	4	5	5
Part 15	3	1	3	1	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	2	5	2	4	4	5	4
Part 16	2	1	2	3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	4	2	4	2	4	5	5	4
Part 17	3	1	3	3	6	6	5	6	5	6	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	3	3
Part 18	2	1	2	3	5	6	6	6	3	3	3	3	4	4	6	6	5	6	2	2	6	6	6	3	6
Part 19	3	1	2	3	5	6	6	5	3	3	3	3	4	4	5	6	6	2	6	2	5	3	6	6	5
Part 20	3	3	2	3	6	5	6	5	3	3	3	3	6	4	6	5	6	5	2	6	6	3	6	5	6
Part 21	2	2	3	3	5	6	5	5	5	5	6	3	6	4	5	5	5	5	6	6	6	3	5	5	6
Part 22	4	4	3	5	6	5	7	6	6	6	7	3	3	5	5	6	6	6	5	6	7	6	7	6	6
Part 23	4	4	3	4	6	7	6	7	3	5	5	5	3	6	3	3	6	6	3	3	3	6	7	3	5
Part 24	4	4	3	4	5	5	7	7	3	3	5	5	3	3	3	3	7	5	3	3	3	6	7	3	6
Part 25	5	4	3	3	6	5	7	6	3	3	3	6	3	3	3	3	5	7	3	3	3	5	6	3	6
Part 26	5	3	3	5	6	7	7	6	3	3	7	6	3	3	7	6	6	6	7	6	7	6	5	3	6
Part 27	4	7	6	6	7	7	6	7	7	7	6	6	3	3	3	3	6	6	3	3	3	3	6	6	7
Part 28	4	7	7	6	7	7	7	7	7	6	6	3	6	7	6	7	6	6	7	3	6	3	3	3	3
Part 29	4	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	3	6	6	3	6	7	7	3	3	3	3	3	3	3
Part 30	7	7	7	6	7	7	6	6	6	6	7	3	6	7	3	7	6	6	7	3	6	3	3	3	3
Part 31	7	6	7	6	7	7	6	6	6	6	6	7	7	6	3	6	6	7	6	3	7	3	3	3	3

### Base de datos resultados de cuestionario de desempeño docente

	Desempeño 1				Desempeño 2					Desempeño 3				Desempeño 4				Desempeño 5				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Part 01	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
Part 02	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
Part 03	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Part 04	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1
Part 05	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1
Part 06	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
Part 07	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
Part 08	2	1	2	3	2	1	1	1	2	1	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3
Part 09	1	3	1	2	2	3	1	3	2	1	3	3	3	2	3	1	1	2	2	1	3	3
Part 10	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	3	3	3	2	1	1	3	2	1	2	1
Part 11	2	2	2	2	1	3	1	2	1	1	3	2	1	2	1	1	1	3	2	1	2	1
Part 12	2	2	2	2	1	2	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3	1	3	2	1	2	1
Part 13	2	2	2	2	1	2	3	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	2	2	2	2	1
Part 14	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2	3	1	1	2	1	3	2	3	2	2	2	2
Part 15	3	1	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3
Part 16	3	3	3	2	3	3	4	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2
Part 17	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3
Part 18	3	2	4	2	4	2	4	3	4	2	3	1	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2
Part 19	2	2	2	2	4	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2
Part 20	3	2	2	2	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
Part 21	4	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2
Part 22	3	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
Part 23	2	2	2	2	4	4	2	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	4	2	2
Part 24	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4
Part 25	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3
Part 26	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
Part 27	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2
Part 28	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
Part 29	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	2	3
Part 30	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
Part 31	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, HENRY VILLACORTA VALENCIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO DE TRUJILLO, AÑO 2021", cuyo autor es TERRONES LUNA ERICK, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TRUJILLO, 08 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HENRY VILLACORTA VALENCIA <b>DNI:</b> 17860116 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2982-3444	Firmado electrónicamente por: HVILLACORTAV16 el 08-01-2022 18:11:56

Código documento Trilce: TRI - 0259719