



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA  
EDUCATIVA**

**Estrés laboral y desempeño de los docentes en una institución  
educativa, Trujillo 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Psicología Educativa

**AUTORA:**

Vaella Alza, Maria Andrea (ORCID: [0000-0002-8777-7052](https://orcid.org/0000-0002-8777-7052))

**ASESORA:**

Mg. Silva Aguilar, Agueda (ORCID: [0000-0002-9793-0516](https://orcid.org/0000-0002-9793-0516))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Evaluación y Aprendizaje

**TRUJILLO — PERÚ**

2022

## Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a:

A mi Señor de los Milagros por todas las bendiciones dadas a lo largo de mis 35 años de vida.

A mi ángel en el cielo, mi abuelo Tito Andrés Vaella Loayza, porque fue y será la persona más importante en mi vida.

A mis hijos Joaquín Antonio & Santiago Nicolás, por ser los motores y motivos de mi vida, por todo su amor y comprensión a lo largo de esta etapa.

*María Andrea Vaella Alza*

## **Agradecimiento**

A mi asesora la Mg. Agueda Silva Aguilar, por haberme brindado las herramientas necesarias y sobre todo el acompañamiento perenne para desarrollar mi investigación.

Así también, a los 53 docentes que fueron partícipes de manera voluntaria en esta investigación.

Por último, a mis compañeros de maestría Harold & Yelmy, porque sin conocernos personalmente y a pesar de la virtualidad supimos armar un buen equipo de apoyo y de soporte.

*María Andrea Vaella Alza*

## Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
<b>I.INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II.MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>4</b>
<b>III.METODOLOGÍA.....</b>	<b>15</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización:.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	17
3.4.1. Instrumentos:.....	17
3.4.2. Validez.....	17
3.5. Procedimientos:.....	18
3.6. Método de análisis de datos: .....	18
3.7. Aspectos éticos:.....	19
<b>IV.RESULTADOS.....</b>	<b>20</b>
4.1. Descripción de Resultados .....	20
4.2. Pruebas de normalidad.....	23
4.3. Contrastación de hipótesis.....	24
4.3.1. Hipótesis General .....	24
4.3.2. Hipótesis Específica 1.....	25
4.3.3. Hipótesis Específica 2.....	26
<b>V.DISCUSIÓN .....</b>	<b>27</b>
<b>VI.CONCLUSIONES.....</b>	<b>33</b>
<b>VII.RECOMENDACIONES .....</b>	<b>34</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>35</b>
<b>ANEXOS</b>	

## Índice de tablas

<b>TABLA 1</b> <i>Distribución del Estrés laboral con el Desempeño de los docentes en una Institución Educativa de Trujillo, 2021.</i> .....	20
<b>TABLA 2</b> <i>Distribución de los niveles del Estrés laboral y las dimensiones del Desempeño de los docentes en una Institución Educativa de Trujillo, 2021.</i> .....	21
<b>TABLA 3</b> <i>Distribución de las dimensiones del Estrés Laboral con el Desempeño de los docentes en una institución Educativa de Trujillo,2021.</i> .....	22
<b>TABLA 4</b> <i>Prueba de Normalidad del Estrés Laboral y Desempeño de los docentes en una Institución Educativa de Trujillo, 2021.</i> .....	23
<b>TABLA 5</b> <i>Relación entre el Estrés Laboral y el Desempeño de los docentes en una Institución Educativa de Trujillo,2021.</i> .....	24
<b>TABLA 6</b> <i>Relación entre el Estrés Laboral y las dimensiones del Desempeño de los de los docentes en una Institución Educativa de Trujillo, 2021.</i> .....	25
<b>TABLA 7</b> <i>Relación entre las dimensiones del Estrés Laboral y el Desempeño de los docentes en una Institución Educativa de Trujillo, 2021.</i> .....	26
<b>TABLA 8</b> <i>Índices de validez de contenido de la Escala de Estrés docente (parte 1).</i> .....	54
<b>TABLA 9</b> <i>Índices de validez de contenido de la Escala de Estrés Docente (parte 2).</i> .....	55
<b>TABLA 10</b> <i>Índices de validez de contenido de la Escala de Estrés Docente (parte 3).</i> .....	56
<b>TABLA 11</b> <i>Índices de correlación ítem - total de la Escala de Estrés Docente.</i> .....	57
<b>TABLA 12</b> <i>Índices de confiabilidad de la Escala de Estrés docente.</i> .....	57
<b>TABLA 13</b> <i>Índices de validez de contenido del Cuestionario de Desempeño Docente (parte 1).</i> .....	59
<b>TABLA 14</b> <i>Índices de validez de contenido del Cuestionario de Desempeño Docente (parte 2).</i> .....	60
<b>TABLA 15</b> <i>Índices de correlación ítem total de las escalas del Cuestionario de Desempeño docente.</i> .....	61
<b>TABLA 16</b> <i>Índices de Confiabilidad del Cuestionario de Desempeño Docente</i> .....	61

## Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2021. Perteneció al tipo básico con un diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La población objetivo fueron 53 docentes de una institución educativa de Trujillo que tuvieron la predisposición de participar en la investigación. La técnica de recolección de información fue la encuesta y los instrumentos utilizados: la Escala de estrés docente ED- 6 de Gutierrez et al., (2005) y el Inventario de Desempeño docente de Zaldívar (2011).

La distribución de los puntajes fue diferente a la normal, decidiéndose medir la relación entre las variables mediante el coeficiente de correlación de Spearman. Posterior a ello se analizó la relación de las variables para dar respuesta al objetivo general y contrastar la hipótesis general, encontrándose un  $r_s = -.282$  y un p-valor de .040, señalando una relación inversa de magnitud pequeña ( $.10 < |r_s| \leq .30$ ) y estadísticamente significativa ( $p < .05$ ) entre el Estrés Laboral con el Desempeño Docente de los docentes de una Institución Educativa de Trujillo, 2021.

*Palabras clave: estrés laboral, desempeño docente, docente.*

## Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between work stress and the performance of teachers in an educational institution in Trujillo, 2021. It belonged to the basic type with a non-experimental, cross-sectional, correlational design. The target population was 53 teachers from an educational institution in Trujillo who were willing to participate in the research. The data collection technique was the survey and the instruments used were: The Teacher Stress Scale ED- 6 by Gutierrez, et al. (2005) and the Teacher Performance Inventory by Zaldivar (2011).

The distribution of the scores was different from normal, and it was decided to measure the relationship between the variables by means of Spearman's correlation coefficient. Subsequently, the relationship between the variables was analyzed to answer the general objective and contrast the general hypothesis, finding an  $r_s = -.282$  and a p-value of .040, indicating an inverse relationship of small magnitude ( $.10 < |r_s| \leq .30$ ) and statistically significant ( $p < .05$ ) between Job Stress and Teaching Performance of teachers in an Educational Institution in Trujillo, 2021.

*Keywords: job stress, teaching performance, teacher, teacher.*

## I. INTRODUCCIÓN

Con la paralización educativa que desencadenó el Covid – 19, la educación virtual tomó mayor notoriedad siendo la mejor alternativa de solución para que la educación no se paralice. Los cambios suscitados trastocaron tanto a docentes como a estudiantes los cuales tuvieron que reajustar sus actividades del día a día para adaptarse a un cambio impensado que generó efectos relacionados al equilibrio de su salud mental. (Ozamiz-Etxberria et al., 2020) (Tacca, 2019)

Según estudios internacionales, Párraga et al., (2020) señalaron que el estrés en los docentes (Europa y Latinoamérica) antes y durante la pandemia osciló entre niveles medio y alto; considerando que algunos de los agentes estresores durante el 2020 fueron la falta de manejo de las TICS, el aumento de labores dentro del hogar y el miedo a enfermarse de COVID-19. Mientras que, en los años anteriores, sin pandemia, lo fueron el exceso de trabajo y la inadecuada organización de sus actividades.

De igual manera, Díaz (2020b) nos refirió en un artículo que los docentes consideraban que estaban bajo mucha presión porque no podían desconectarse del trabajo, producto de la demanda en relación con las consultas de la comunidad de padres y alumnos aunada a la parte administrativa, entre otras actividades.

Así mismo, Muñoz-Araya y Mayta-Tristán (2017) señalaron en su trabajo de investigación que el balance trabajo – vida ha tomado mayor relevancia entre los profesionales ya que si este equilibrio se ve alterado existe una mayor probabilidad de caer en “burnout”, comprendiendo este último al cansancio físico y mental que se extiende en el tiempo y que puede generar alteraciones en la personalidad y autoestima del trabajador.

En el Perú el sector Educación no pudo escapar de este drástico cambio, es por ello por lo que, nuestras autoridades a manera de amortiguar este impacto pusieron en marcha el programa “Aprendo en casa” el cual fue una herramienta que permitió llegar a miles de estudiantes de todo el territorio peruano durante el periodo de inamovilidad obligatoria (Ministerio de Educación, 2020). Es así como

el docente cambió el aula de clases, por un espacio de su hogar, la pizarra por una pantalla y las tizas y/o plumones por las diversas aplicaciones que le permitieron brindar sus clases a distancia.

Para Román y Murillo (2008) los docentes son los protagonistas del proceso educativo y de la calidad educativa actualmente, confirmado por la investigación práctica y no solo por el reconocimiento social. Asimismo, Martínez-Chairez, et al. (2016) señalaron que el desempeño docente es un factor que está ligado directamente a la calidad educativa, razón por la cual sugieren que las escuelas deben contar con profesionales altamente formados, no solo académicamente sino también en valores y principios.

Todos reconocemos al docente como pieza fundamental en la educación y hemos sido testigos que en muchas ocasiones ha sido olvidado por nuestras autoridades, por lo cual surgió el interés de la investigación en determinar si el estrés laboral y el desempeño de los docentes de una institución educativa de Trujillo se relacionan, ya que el trabajo que vienen realizando los ha expuesto a innumerables situaciones como: la falta de conectividad, interrupciones de los padres en clases, ausentismo de los estudiantes, la excesiva sobreprotección de padres –hijos, actos de indisciplina, nuevas formas de evaluar y verificar el logro de las competencias, todo esto aunado a su propia vida familiar, es por todo ello que esta investigación se planteó el siguiente problema general: ¿Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2021?.

Justificándose desde la perspectiva de conveniencia, debido a la importancia de demostrar la preocupación por el docente que salió de su zona de confort (presencialidad) y se enfrentó a varios retos académicos en el transcurso de los meses anteriores, desestabilizando su aquí y ahora. Desde el criterio de relevancia social se justificó en cuanto a que esta población requiere la atención debida ya que son claves en el proceso educativo, estando bien los docentes no solo se asegura su desempeño sino también la calidad educativa. Y, por último, desde el criterio práctico, permitió determinar la relación del estrés laboral con el desempeño de los docentes y de esta forma presentar sugerencias

y/o recomendaciones en pro de la salud mental y el buen desempeño de los docentes.

Esta investigación tuvo como objetivo general: determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2021. Siendo sus objetivos específicos: determinar la relación entre el Estrés laboral y las cuatro dimensiones del Desempeño de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2021; y determinar la relación entre las seis dimensiones del Estrés laboral y el Desempeño de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2021. Finalmente, con estos objetivos se buscó demostrar la siguiente hipótesis general: Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Se ha revisado diversas investigaciones y estudios realizados en el ámbito internacional, nacional y local, para de esta manera respaldar correctamente la investigación, las cuales se detallan a continuación:

A nivel internacional Delgado et al. (2020) desarrolló un estudio con el propósito de conocer entre el estrés y el desempeño de los trabajadores de una institución educativa existía relación, fue un estudio no experimental de tipo correlacional, su muestra tuvo 98 colaboradores. Como conclusiones finales encontraron que el 39.8% presentó un nivel regular de desempeño, y en un 98% aproximadamente evidenciaron niveles alto de estrés laboral. Los resultados obtenidos destacaron una relación negativa entre ambas variables con un  $r_s$  de  $-0.688$  y  $p$  valor de  $0.000$ ; atañó a que el estrés de los trabajadores generó afecciones psicosomáticas que impactaron directamente en el desempeño.

García (2020) desarrolló un estudio denominado “Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta” su objetivo fue evaluar el estrés laboral en profesores del nivel secundaria, examinando la relación que existía entre las fuentes de estrés, estrategias de afrontamiento y la sintomatología de salud en 57 profesores. Sus resultados revelaron que un porcentaje alto de profesores presentaron estrés que oscilaba entre de preocupante a grave. Así también, encontró relación estadística entre las estrategias “represión emocional” y “pensamiento desiderativo” con el 71% de las fuentes agrupadas de estrés, así como la sintomatología psicosomática con los factores supervisión y adaptación.

Acosta et al. (2019) en Colombia llevaron a cabo la investigación denominada “Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios”, ellos iniciaron su estudio basándose en que las personas ocupan la mayoría de su tiempo en actividades laborales que, en cualquier otra actividad, lo cual aumenta la necesidad de evaluar las situaciones que surgen a partir de ello. Su método que aplicaron radicó en medir cada una de las variables en forma independiente para luego buscar la relación entre ellas y determinar en qué medida se correlacionaban. Con los resultados obtenidos llegaron a la

conclusión que en su población de estudio no existía evidencia necesaria para afirmar que sus docentes sufrieran de estrés, lo cual a pesar de la bibliografía donde señala que hay relación entre el estrés laboral y el desempeño docente, en su caso determinaron que los resultados obtenidos solo eran referenciales, y que para poder probarlos deberían trabajar con una muestra más representativa y de esta manera se pueda generalizar los resultados.

A nivel nacional, Valverde y Nina (2019), ejecutaron una investigación con el objetivo de verificar si existía relación entre el estrés laboral con el desempeño docente en un colegio del Cusco, trabajaron con enfoque mixto, descriptivo, correlacional y no experimental, para ello usaron la Escala ED-6 y la aplicaron a 51 docentes utilizando la encuesta. Encontraron que había existencia de una correlación significativa entre ambas variables, con un Rho de Spearman  $p=0,760$ , que indicó la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre las variables.

Así mismo, Zavaleta (2018) desarrolló una investigación sobre el estrés laboral y el desempeño docente a nivel grupal en instituciones educativas de un distrito de Lima, el objetivo fue identificar la incidencia del estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones, su población fue de setenta y cuatro docentes, utilizando el método de tipo correlacional causal y un diseño no experimental, como instrumentos utilizó un cuestionario para el estrés laboral (03 dimensiones y 32 ítems) y para el desempeño docente un cuestionario (04 dimensiones y de 24 ítems). Sus resultados demostraron que la variación del desempeño docente en cuanto a intereses, búsqueda de soluciones a problemas, entre otros se debe al 61,8% de estrés laboral a nivel de anomalías físicas, presión de actividades, expresiones emocionales, trastorno personal entre otros.

Figueroa (2018) realizó una investigación cuyo objetivo fue conocer más a profundidad sobre el estrés laboral, partiendo sobre la siguiente definición “el estrés es una enfermedad que perjudica a nivel físico, emocional y personal”. Su trabajo manejó un diseño no experimental correlacional de corte transversal. Trabajó con noventa docentes, a quienes se les aplicó cuestionarios sobre el

estrés laboral y el desempeño docente. Los resultados que obtuvo señalaron que el estrés laboral se relaciona de manera negativa inversa ( $Rho = -, 791$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con el desempeño docente, pudiéndose aprobar su hipótesis planteada.

Torres (2018), realizó una investigación cuyo objetivo fue identificar el nivel de estrés laboral y determinar su relación con el desempeño de los docentes de EBR del distrito de Acobamba – Tarma. La metodología usada fue correlacional con un diseño transversal; utilizó como instrumentos un cuestionario para medir el estrés laboral propuesto por la OIT y la OMS y un cuestionario de Desempeño docente adaptado a la población, fueron aplicados a 144 docentes. La investigación llegó a la conclusión que existía una relación negativa entre las variables de estudio, con una Rho de Spearman de 0.000 y un coeficiente de correlación de -0.475.

A nivel local, Vásquez (2020) desarrolló un estudio también con las variables de la presente investigación, su objetivo fue establecer la relación que había entre las variables estrés laboral y desempeño docente, trabajó con una muestra censal de ciento diez docentes de una institución educativa de Trujillo. Aplicó una escala de estrés laboral y un cuestionario desarrollado por el Minedu para evaluar el desempeño docente. Llegó a la conclusión que existía una relación inversa moderada entre ambas variables apoyándose en un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de -0,504.

Así también, Rabanal- León et al., (2020) en su trabajo denominado “Estrés laboral y desempeño en docentes de Instituciones Educativas Públicas” evaluaron a 125 docentes de tres instituciones educativas de la localidad de Chepén, llegando a la conclusión que existía una relación significativa e inversa entre sus variables de estudio ( $R: -0,212, p<0.05$ ) y dentro de las dimensiones se encontró asociación solo entre la dimensión apoyo en el trabajo y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones ( $R: -0,21, p<0.05$ ) determinando que, si hay un aumento en el estrés laboral, su desempeño laboral se ve afectado pues disminuye.

Vidal (2019), realizó un estudio cuyo objetivo fue evaluar la relación entre el estrés en el trabajo y el desempeño, trabajó con 52 docentes de diversas instituciones educativas del distrito de Poroto, La Libertad, utilizó una metodología descriptiva correlacional y un diseño no experimental. Se apoyó del test de medición MBI-ES (30 ítems en escala ordinal) para medir el estrés y un cuestionario de desempeño docente (26 ítems en escala ordinal). Finalmente determinó que había una correlación característica entre las variables con un Rho de -0.447, y un p-valor igual a .0001, con un nivel de significancia del 5% de esta manera corroboraba su hipótesis de investigación.

De acuerdo a los antecedentes previos se reveló que la investigación tiene dos variables de estudio una es el estrés laboral y la otra el desempeño docente, para un mejor entendimiento a continuación se describió de manera puntual y precisa cada una de ellas y se brindó un sustento sólido a la investigación.

En primer lugar, si queremos hablar de estrés se puede señalar que ya por los años cincuenta Selye fue uno de los pioneros al conceptualizar al estrés, pues es a partir de esa primera conceptualización hasta la actualidad que se han realizado más de ciento treinta mil publicaciones respecto a su naturaleza y los efectos a la salud tanto física como psicológica (Lemos y Suárez, 2000)

El estrés puede percibirse como una respuesta natural de las personas frente a diversas situaciones que salen de su control y que generan en ella un estado de alerta y cierto desasosiego. (Alvarez, 2010). En cuanto al estrés laboral podríamos señalar que el estrés se manifiesta por la incongruencia que percibe la persona entre sus responsabilidades laborales y su propia capacidad, ocasionándoles daño a nivel físico y emocional (Tziner, et al.,2015).

Mena et al., (2020) señalaron que el estrés es muy común en los ambientes laborales, sobre todo en aquellos donde se ofrece un servicio o asistencia a terceros, llamándole el síndrome del estrés laboral asistencial, de la misma manera Vidal (2019) nos refiere que todos sin excepción en algún momento de nuestras vidas sufrimos de estrés, tanto que la sociedad lo visualiza como algo común entre las personas, a pesar de que es una de las causas de % de mortalidad.

Palacios y Riviera (2020) nos señalan que, dentro de la labor docente, estos profesionales se encuentran expuestos a factores que predisponen o están ligados al estrés debido al ambiente de trabajo o clima laboral, y como en todo, hay grupos con mayor susceptibilidad de sufrir estrés, lo cual repercute en ocasiones el proceso educativo y por ende, en la calidad educativa; sin embargo, también nos indican de la existencia de agentes reguladores como la resiliencia que nos permite poder levantarnos como el ave fénix, permitiendo poner en acción todas las habilidades blandas que desarrollamos a lo largo del tiempo.

Para ir insertándonos al plano educativo, se debe tomar en cuenta que la profesión de profesor, docente y/o maestro ha sido considerada como uno de los trabajos más estresantes, lo cual ha quedado demostrado en diversas investigaciones entre ellas la de Robalino y Komer (2005, citado en Zavala, 2008) que en coordinación con la UNESCO encuestaron a docentes de EBR de diversos países de Latinoamérica, encontrando que tanto los docentes de nacionalidad peruana como paraguaya dejaron ver sentimientos de estrés, angustia, así como, dificultad para concentrarse.

Para Gutierrez, et al., (2005) el estrés puede observarse desde tres perspectivas, la primera lo puntualiza como evento dentro del plano que se desenvuelve la persona y mediante esta premisa se encarga de identificar las diversas situaciones que producen presión o estrés, además de las reacciones a nivel de conducta, físico y de pensamiento, como resultado del estrés. El segundo enfoque apunta a que son las respuestas tanto fisiológicas como conductuales las que delimitaría al estrés, refiriéndose a la respuesta que se tiene producto del afrontamiento que se tiene y que demanda cierto grado de acoplo. Como tercer y último enfoque señalan el interactivo que fue propuesto por la psicología cognitiva, y no es más que la combinación de los enfoques anteriores, poniendo énfasis en la relación de ida y vuelta entre el individuo y su medio, precisamente en la valoración que la persona realiza de dicha situación.

Es importante conocer los modelos teóricos que han venido sustentando las diversas investigaciones sobre el estrés es por ello que se puede tomar el Enfoque de interacción individuo-ambiente propuesto por Kyriacou y Sutcliffe

(1978) quienes señalaron que el estrés es producto de una baja en la motivación y las diversas estrategias que los docentes emplean durante sus jornadas laborales, adicional a los factores de tipo personal, organización y laboral que también son determinantes; asimismo consideraron que existían 02 elementos como son las actitudes y las capacidades que presentan los docentes para compensar las demandas laborales y viceversa.

Otro modelo fue el de Demanda-Control de Karasek (1979) este modelo apuntó que son las exigencias del medio laboral que generan cierto tipo de respuestas inmediatas, y están altamente ligadas a las capacidades propias que tiene cada sujeto para afrontar y manejarlas. A este modelo se le agregó un elemento adicional que fue el apoyo social, el cual se relacionó directamente al clima laboral y a las relaciones a nivel directivos y pares. (Vega, 2001).

Por último, Lazarus y Folkman (1986) presentaron el Modelo Transaccional del estrés, en este modelo ellos revelaron que existía una correspondencia ceñida entre el individuo y su ambiente, y que el éxito de esta transacción está en la valoración que se les da a las situaciones estresantes, para entender mejor es la misma persona quien brinda una valoración a la situación y dependerá mucho de sus estrategias de afrontamiento que posea o use.

Es importante reconocer los factores del estrés, para ello la investigación de Gutierrez, et. al (2005) nos ayuda a identificar que el estrés laboral se presenta en 06 dimensiones siendo: la depresión, ansiedad, presiones, desmotivación, creencias desadaptativas y mal afrontamiento.

Se ha creído importante describir cada dimensión para un mejor entendimiento empezamos por el componente ansiedad, el cual hace referencia al miedo, inquietud y a la predisposición del consumo de medicinas usadas para que contrarresten el malestar (falta de sueño, dolores físicos) y la tensión del trabajo. En relación al componente depresión, se describe por un estado de tristeza constante, la falta de interés por realizar actividades del día a día, y por un pesimismo en relación al futuro. Por otro lado, el componente presiones, abarca un plano externo, da como referencia al entorno, y se comporta como un

evento de naturaleza psicológica, física y/o conductual que puede dar como efecto una expresión de tensión que expresaría mala salud o bienestar de un sujeto (Gracia y Barraza, 2014). Así mismo, el componente de creencias desadaptativas, se da a nivel cognitivo, son las llamadas creencias irracionales que está ligadas a la generalización o a esos pensamientos indiscutibles que se tiene sobre algo, en el caso de los docentes pueden ser la idea que la sociedad no valora su trabajo, colocándose de esta forma por debajo de otras profesiones. Así mismo, es importante señalar lo que nos indicó Cherniss (1993), quien señaló que muchas veces las personas no solo generan creencias negativas sino también forman creencias de autosuficiencia, las cuales les permiten lidiar y de esta manera solucionar frente a situaciones amenazantes, logrando de esta manera una resistencia a ser afectado por el estrés y como consecuencia impidiendo que su desempeño o rendimiento se vea afectado. Así mismo, respecto al componente desmotivación, está ligado a la pérdida de entusiasmo, disposición por realizar las actividades y la disminución de energía para el desarrollo de las actividades del día a día. Por último, la dimensión mal afrontamiento, relacionado con el inadecuado manejo de las dificultades diarias, trayendo como consecuencia alejamiento del círculo laboral, falta de control, negación al apoyo social, pensamiento negativista entre otros.

De acuerdo a lo señalado líneas arriba y tomando en cuenta los estudios encontrados sobre el estrés laboral en los docentes, es importante señalar que encontramos frente a una dificultad real que afecta a una persona muy importante para nuestra sociedad, el docente, el cual afronta una serie de acontecimientos que en algunas ocasiones afecta su bienestar físico y emocional tanto como su desempeño laboral.

Según el MINEDU (2012) el docente en la actualidad debe ser un mediador de conocimientos, es decir, nos olvidamos de la figura del docente que solo se dedicaba a brindar conocimientos y ser solo él, figura del aprendizaje, a un perfil mucho más proactivo, que promueve en sus estudiantes el aprendizaje autónomo, contagia su buena actitud, guía, motiva y sobre todo forma de manera integral (valores y ejemplo) a sus estudiantes, a su vez se apoya en los padres de familia, que son parte de la tríada en la educación.

Es por ello importante saber que los desempeños vienen hacer conductas que pueden ser observables es decir pueden ser descritas, evaluadas y sobre todo que expresan su competencia. Estos identifican tres condiciones: actuación, responsabilidad y resultados. (Marco del buen desempeño docente, 2016). Así mismo, en relación a las dimensiones del desempeño docente, Zaldívar (2011) propuso cuatro en su Inventario de Desempeño docente, la primera fue el Desarrollo profesional, para Laffite (1991) menciona que el concepto es más amplio que el de formación continua, debido a que debe entenderse como un camino de ascenso y perfeccionamiento del conocimiento en sí, englobando no solo la parte académica sino también las ahora llamadas habilidades blandas que debe poseer todo profesional, las cuales permiten un mejor desempeño a nivel profesional y personal. Se debe resaltar que el desarrollo profesional aporta significativamente a la realización de la persona porque empodera su status laboral, y de esta forma aumenta el nivel de su calidad de vida. La segunda dimensión es la Participación en la acción directiva, entendiendo que los centros educativos necesitan profesionales que tengan una visión y figura directiva, que se caractericen por ser buenos comunicadores, empáticos y que transmitan emociones positivas que influyan en sus demás pares. Para Barrios et al. (2015) nos refieren en su tesis doctoral que el liderazgo compartido es la manera más objetiva y eficaz de dar cara a los retos actuales y solucionar las carencias tanto educativas como sociales de los centros educativos, con esto podemos inferir que se debe incentivar y formar a nuestros docentes con una visión de liderazgo y de trabajo en equipo, que les permita participar, opinar y mostrar sus ideas en pro y mejora de sus centros educativos, actualmente forma parte del buen desempeño docente ese involucramiento en la mejora de los planes y proyectos educativos. Como tercera dimensión tenemos a las Relaciones interpersonales, BarOn (1997) divide a este componente en tres componentes la empatía, entendiéndose por habilidad de colocarse en el lugar del otro, logrando conectar con la otra persona y apreciando sus sentimientos; las relaciones interpersonales, que se caracterizan por la habilidad para establecer y mantener relaciones satisfactorias, y la responsabilidad social, que abarca la capacidad para demostrarse a sí mismo como un ser humano cooperativo, contribuyente y

sobre todo miembro activo de su grupo social. Por última dimensión tenemos a las Habilidades para la enseñanza la cual comprende aquellas habilidades que debe poseer el docente para poder llevar de manera exitosa el proceso de enseñanza – aprendizaje. Dada nuestra realidad actual Campos (2021) señala que es importante que los docentes transformen sus vías de aprendizaje y se aventuren a nuevas puertas de adquirir conocimientos. Nos menciona cuatro cualidades que debería poseer todo docente la primera es que debe estar cercano a la realidad, esto quiere decir que el docente debe ser empático y debe demostrarlo, no solo con sus actitudes, sino también a la hora de enseñar, esta puede ser sesiones de aprendizaje tomando las problemáticas actuales que impliquen el involucramiento de los estudiantes a debatir o a generar alternativas de solución. Así mismo, refiere que un docente debe hacer uso de tecnología tomando en cuenta que este ya no sirve como plus, sino que debe ir adentrándose en el ADN docente, puesto que cada día hay más demanda de que este maneje plataformas, aplicaciones que son herramientas actuales de aprendizaje. Con ello viene de la mano, la tercera cualidad de aprender de manera permanente, ya no como forma de engrandecer la hoja de vida, sino también que sirva de modelo y motivación a sus propios estudiantes, seguir el dicho enseñar con el ejemplo, sino el docente exige a sus estudiantes que se preparen que lean, que se capaciten, lo mínimo que el docente debe hacer eso también realizar lo que exige, esto permitirá una comunicación más real y horizontal creando un mejor clima educativo y por ende un mejor desarrollo de las sesiones de clase. Y, por último, la innovación, puesto que ya no estamos en las épocas de seguir todo al pie de la letra, actualmente el docente de este siglo XXI se encuentra en la capacidad de quebrar de una vez por todas el arquetipo de la educación clasista, es por ello que la solución apunta en apostar por un modelo heterogéneo que fusione la teoría, la práctica y la tecnología.

Es importante que el docente asuma el rol de ser un facilitador de aprendizajes, desarrollando retos cada día, motivando al pensamiento analítico, y apostar por el aprender a aprender. La práctica actual ha demostrado que la memorización y el saber de paporreta la lección no es suficiente, ahora se trata de cómo das solución a un problema con el conocimiento que tienes, las

estrategias y habilidades que posees, y para esto está el docente para poder llevar por ese camino de la excelencia y calidad educativa.

En relación a las teorías del desempeño docente, tenemos a Klingner y Nabaladian (2002) quienes revelaron la Teoría de la Equidad, que se basa en la percepción que tiene cada docente en este caso sobre el trato que este puede recibir justo o no, esta percepción se basa en las creencias que se tiene las cuales muchas veces altera la forma de ver las cosas. Esta teoría presentó 02 elementos que son la imparcialidad y el buen trato, así como la buena comunicación entre directivos y subordinados, lo cual se ve reflejado con la comparación de su rendimiento laboral y lo que recibe a cambio de la relación con colegas y la comparación con otros. Así también, estos mismos autores, nos señalan la Teoría de las Expectativas, la cual se centra en los sentimientos de gozo o satisfacción que tienen los docentes y el cual se proyecta en el buen desempeño en relación a sus pares. Identifican tres factores, el primero es el alcance que cree que puede lograr un docente frente a una tarea encomendada con un nivel óptimo de realización, como segundo factor, la evaluación que el mismo docente se realiza como consecuencia de una gratificación o sanción como consecuencia de que logre o no los niveles de desempeño esperados y, por último, como tercer factor es la importancia que da a las gratificaciones y/o sanciones recibidas.

En forma de resumen, estas teorías nos brindan una perspectiva de que el docente es un ser humano que se mueve en el plano de sus creencias y percepciones las cuales influyen en sus comportamientos, es por ello importante analizarlas para poder reforzar y empoderar sus habilidades y a su vez mejorar las dificultades y/o deficiencias que presentan, no nos olvidemos que todos somos seres humanos que buscamos reconocimiento y el logro de objetivos y metas.

Por último, Minedu (2017) desarrolló la Evaluación del Desempeño Docente (EDD) como herramienta que permite evaluar los aspectos fundamentales del trabajo diario de todo docente, aclarando que no mide ni conocimientos teóricos, ni metodologías, ni enfoques o innovaciones

curriculares. Su instrumento de evaluación es la observación, busca ver lo que realiza el docente en su aula, verificando algunos aspectos tales como: si propicia un ambiente respetuoso donde se le permite al estudiante expresar sus emociones e ideas sin ningún temor, fomentando el pensamiento crítico y creativo, así como también la manera de evaluar los logros y competencias y la forma de retroalimentación, en la misma línea evalúa su propia enseñanza y la forma de responder a las necesidades educativa.

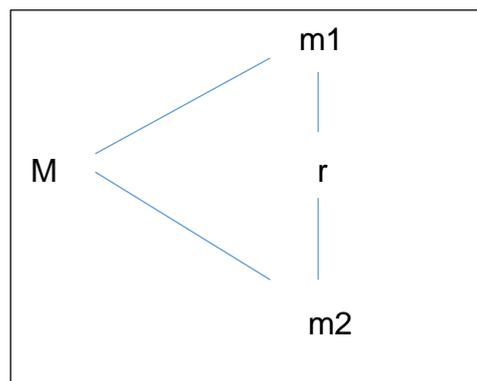
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación perteneció al tipo básico, debido a que esta se originó en una recopilación de diversa información como sustento un buen marco teórico y de esta manera se pudo ampliar los conocimientos previos sobre el tema para posterior a ello obtener resultados con ningún aspecto práctico. (Muntané, 2010).

Se manejó un diseño no experimental, puesto que no se modificó premeditadamente los datos de las variables. En otras palabras, el propósito de este diseño fue estudiar los datos que se obtuvieron para posterior aplicar los instrumentos y luego analizarlos, es por ello que se dice que no se modificó de manera intencional las variables de estudio. (Rodriguez y Vargas, 2013).

Esquema de diseño transversal descriptiva correlacional.



Dónde:

**M:** Docentes de una institución educativa de Trujillo, 2021.

**m1:** Estrés laboral

**m2:** Desempeño docente

**r:** Relación

### 3.2. Variables y operacionalización:

Este estudio manejó dos variables el estrés laboral y el desempeño docente.

- **Definición conceptual y operacional del Estrés laboral:**

El estrés laboral puede percibirse como una respuesta natural de las personas frente a diversas situaciones que salen de su control y que generan en ella un estado de alerta y cierto desasosiego. (Alvarez, 2010). Se tomó como base para definir de manera operacional a la Escala de Estrés Docente ED 6, la cual delimita a la variable en base a seis dimensiones. (Gutiérrez, et al. 2005).

- **Definición conceptual y operacional del Desempeño docente:**

Se puede definir a los dominios, las competencias y los desempeños que describen una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica de nuestro país. (Marco del buen desempeño docente, 2016:24). Se tomó como base para definirlo operacionalmente al Inventario de Desempeño docente, el cual lo delimita en cuatro dimensiones. (Zaldívar, 2011)

**Escala de medición:** el tipo de escala que se utilizó fue ordinal, se tomó lo que nos refiere Hernández et al. (2014) que hay diversas categorías, las cuales señalan un orden o jerarquía.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Se contó con una población objetivo de 53 docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Trujillo los cuales tuvieron la disposición de participar del estudio, es importante señalar que Hernández et al. (2014) señalan que la población es el conjunto de todos los sujetos y casos que cumplen ciertas determinaciones, en este sentido se tomaron los siguientes criterios de inclusión:

- Docentes de ambos sexos que trabajen en la institución educativa.
- Docentes que accedan de manera voluntaria a responder los instrumentos.

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

Hernández et al., (2018) nos refieren que las técnicas los medios que nos permiten recolectar datos de o las variables investigar.

Esta investigación manejó la encuesta como medio de obtención de datos de manera masiva a través de un formulario de Google donde los ítems se encontraron sistematizados y fueron dirigidas a la muestra del estudio.

#### **3.4.1. Instrumentos:**

Para evaluar la primera variable, Estrés laboral, se utilizó la Escala de estrés docente ED 6 de los autores Gutierrez et al. (2005), dividido en 77 ítems, distribuidos en 6 dimensiones, con respuestas de escala tipo Likert. Así mismo, para evaluar la variable Desempeño docente, se utilizó el Inventario de Desempeño docente del autor Zaldívar (2011) dividido 40 ítems, distribuidos en 4 dimensiones; también con respuestas de escala tipo Likert

#### **3.4.2. Validez**

Hernández et al., (2018) señalan que la validez se representa el nivel en que un instrumento realmente mide lo que se ha propuesto medir. Esta investigación utilizó el criterio de cinco expertos para poder probar la validez de contenido de ambos instrumentos, ellos evaluaron la idoneidad de los ítems, aplicándose un estadístico V de Aiken, y para la validez de constructo se evaluó mediante correlaciones ítem – total de cada escala.

En relación al instrumento de Escala de estrés docente se obtuvo una V de Aiken alrededor de .99 ( $p < ,05$ ) en Claridad, de .99 ( $p < ,05$ ) en Pertinencia y de 1.00 ( $p < ,05$ ) en Relevancia, evidenciando la idoneidad de los ítems para medir el Estrés docente. Y en relación a la validez de constructo se obtuvo valores de .54 a .90, mayores a .30, evidenciando que los ítems miden el constructo para el que fueron creados.

Así mismo, en relación al Inventario de Desempeño docente se obtuvo un estadístico V de Aiken alrededor de 1.00 ( $p < ,05$ ) en Claridad, Pertinencia y Relevancia, evidenciando la idoneidad de los ítems para medir el Desempeño Docente. Y en relación a la validez de constructo se obtuvo valores de .62 a

.92, mayores a .30, evidenciando que los ítems miden el constructo para el que fueron creados.

### **3.4.3. Confiabilidad**

Hernández et al., (2018) indican que la confiabilidad se trata del nivel de respuestas similares o iguales que se presentan en la aplicación del instrumento.

En esta investigación la confiabilidad para ambos instrumentos se analizó mediante el coeficiente  $\omega$  de McDonald, dado que los ítems presentan correlaciones diferentes con cada escala.

Para la escala de Estrés docente ED-6 se obtuvo valores de  $\omega$  de .92 a .97 en los factores y de .99 en el total del test, permitiendo medir con precisión el Estrés docente. Y para el Inventario de Desempeño docente se obtuvo valores de  $\omega$  de .93 a .95 en los factores y de .98 en el total del test, permitiendo medir con precisión el Desempeño docente.

### **3.5. Procedimientos:**

Se presentó una solicitud de permiso para llevar a cabo la investigación a la directora de la IE, luego de obtener el permiso, se compartió los enlaces de ambos instrumentos, se utilizó formularios de Google Form, en un primer momento se aplicó ambos instrumentos a la muestra piloto conformada por 20 docentes para poder obtener los datos de validez y confiabilidad de los instrumentos. Luego de obtener los resultados favorables se aplicaron los instrumentos a la muestra, seguidamente se descargó la base con los resultados obtenidos para poder procesarlos y realizar el análisis respectivo y de esta manera se llegó a elaborar las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

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

Se insertó la información en el IBM SPSS Statistics 24. Dado que se utilizó a la población objetivo, se aplicó métodos de estadística descriptiva e inferencial, los resultados fueron presentados en tablas de distribución de

frecuencias para describir los niveles de cada variable y sus dimensiones, posteriormente considerando un Alfa =0.05, se contrastó la hipótesis de normalidad mediante la dística de Kolmogorov-Smirnov, es por ello que se decidió aplicar el coeficiente de correlación de Spearman para medir la relación y cuantificar su magnitud mediante el criterio de Cohen (citado por Ledesma et, al., 2008) que consideró una relación de magnitud trivial o nula si  $r < .10$ , pequeña si  $r < .30$ , moderada si  $r < .50$  y grande para  $r \geq .50$ .

### **3.7. Aspectos éticos:**

El trabajo se basó en Investiga UCV (2020), es por ello que se respetó el principio de autonomía, pues los docentes que participaron de ella tuvieron la capacidad de elegir su participación o no participación en la investigación, así mismo, se cumplió el principio de competencia profesional y científica pues a lo largo de los 03 ciclos académicos nos preparamos según lo requerido para realizar una investigación con todo el rigor científico durante todo el proceso de investigación hasta su publicación. De igual forma se respetó el principio de probidad, pues se actuó con total honestidad durante toda la investigación presentando de manera fehaciente los resultados obtenidos, así también se manejó el principio del respeto de la propiedad intelectual el cual se vio respaldado por el pase de nuestra investigación a través del programa antiplagio Turnitin y, por último, no se pudo dejar el principio de transparencia, pues se brindó lo permisos necesarios para que la investigación sea publicada con la posibilidad de replicar la metodología y verificar la validez de los resultados.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Descripción de Resultados

**TABLA 1**

*Distribución del Estrés laboral con el Desempeño de los docentes en una Institución Educativa de Trujillo, 2021.*

Estrés laboral	Desempeño Docente						Total	
	Bueno		Regular		Deficiente			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Alto	4	100.0	0	0.0	0	0.0	4	100.0
Medio	9	100.0	0	0.0	0	0.0	9	100.0
Bajo	40	100.0	0	0.0	0	0.0	40	100.0
Total	53	100.0	0	0.0	0	0.0	53	100.0

*Nota.* Resumen de la medición del Estrés laboral con el Desempeño docente.

En la Tabla 1, se apreció que los docentes con un nivel bajo de estrés laboral, evidenciaron un buen desempeño docente a un 100%; así mismo, los docentes con un nivel medio de estrés laboral denotaron un buen desempeño docente a un 100%, evidenciándose de esta forma que a menor estrés laboral mejor desempeño de los docentes en una Institución Educativa de Trujillo, 2021.

**TABLA 2**

*Distribución de los niveles del Estrés laboral y las dimensiones del Desempeño de los docentes en una Institución Educativa de Trujillo, 2021.*

Variable 1	Nivel	Niveles en dimensiones de Variable 2						Total	
		Bueno		Regular		Deficiente		n	%
		n	%	n	%	n	%		
<b>Desarrollo profesional</b>									
Estrés Laboral	Alto	4	100.0	0	0.0	0	0.0	4	100.0
	Medio	9	100.0	0	0.0	0	0.0	9	100.0
	Bajo	40	100.0	0	0.0	0	0.0	40	100.0
	Total	53	100.0	0	0.0	0	0.0	53	100.0
<b>Participación en la acción directiva</b>									
Estrés Laboral	Alto	0	0.0	3	75.0	1	25.0	4	100.0
	Medio	6	66.7	3	33.3	0	0.0	9	100.0
	Bajo	40	100.0	0	0.0	0	0.0	40	100.0
	Total	46	86.8	6	11.3	1	1.9	53	100.0
<b>Relaciones interpersonales</b>									
Estrés Laboral	Alto	0	0.0	3	75.0	1	25.0	4	100.0
	Medio	8	88.9	1	11.1	0	0.0	9	100.0
	Bajo	40	100.0	0	0.0	0	0.0	40	100.0
	Total	48	90.6	4	7.5	1	1.9	53	100.0
<b>Habilidades para la enseñanza</b>									
Estrés Laboral	Alto	0	0.0	4	100.0	0	0.0	4	100.0
	Medio	9	100.0	0	0.0	0	0.0	9	100.0
	Bajo	40	100.0	0	0.0	0	0.0	40	100.0
	Total	49	92.5	4	7.5	0	0.0	53	100.0

*Nota.* Resumen de la medición del Estrés laboral con la dimensión Desarrollo profesional

En la Tabla 2, se apreció que los docentes con un nivel bajo de Estrés Laboral, presentan un buen Desarrollo profesional a un 100%; así también, una buena Participación en un 100%, unas buenas Relaciones interpersonales en un 100% y buenas Habilidades para la enseñanza en un 100% de los docentes en una Institución Educativa de Trujillo, 2021.

**TABLA 3**

*Distribución de las dimensiones del Estrés Laboral con el Desempeño de los docentes en una institución Educativa de Trujillo, 2021.*

Dimensiones Variable 1	Nivel	Niveles Variable 2: Desempeño Docente						Total	
		Bueno		Regular		Deficiente		n	%
		n	%	n	%	n	%		
Ansiedad	Alto	6	11.3	0	0.0	0	0.0	6	11.3
	Medio	8	15.1	0	0.0	0	0.0	8	15.1
	Bajo	39	73.6	0	0.0	0	0.0	39	73.6
	Total	53	100.0	0	0.0	0	0.0	53	100.0
Depresión	Alto	6	11.3	0	0.0	0	0.0	6	11.3
	Medio	5	9.4	0	0.0	0	0.0	5	9.4
	Bajo	42	79.2	0	0.0	0	0.0	42	79.2
	Total	53	100.0	0	0.0	0	0.0	53	100.0
Creencias desadaptativas	Alto	5	9.4	0	0.0	0	0.0	5	9.4
	Medio	23	43.4	0	0.0	0	0.0	23	43.4
	Bajo	25	47.2	0	0.0	0	0.0	25	47.2
	Total	53	100.0	0	0.0	0	0.0	53	100.0
Presiones	Alto	4	7.5	0	0.0	0	0.0	4	7.5
	Medio	12	22.6	0	0.0	0	0.0	12	22.6
	Bajo	37	69.8	0	0.0	0	0.0	37	69.8
	Total	53	100.0	0	0.0	0	0.0	53	100.0
Desmotivación	Alto	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Medio	18	34.0	0	0.0	0	0.0	18	34.0
	Bajo	35	66.0	0	0.0	0	0.0	35	66.0
	Total	53	100.0	0	0.0	0	0.0	53	100.0
Mal afrontamiento	Alto	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Medio	9	17.0	0	0.0	0	0.0	9	17.0
	Bajo	44	83.0	0	0.0	0	0.0	44	83.0
	Total	53	100.0	0	0.0	0	0.0	53	100.0

*Nota.* Resumen de la medición del Estrés laboral con la dimensión Desarrollo profesional

En la Tabla 3, se observó un nivel bajo de Ansiedad en un 73.6%, Depresión en un 79.2%, Creencias en un 47.2%, Presiones en un 69.8%, Desmotivación en un 66% y Mal afrontamiento en un 83% de los docentes con un nivel bueno de Desempeño docente en una Institución Educativa de Trujillo, 2021.

## 4.2. Prueba de normalidad

### Hipótesis de normalidad

Hi: La distribución de los puntajes es igual a la normal

Ho: La distribución de los puntajes es diferente de la normal

**Nivel de Significancia:** Alfa=0.05

**TABLA 4**

*Prueba de Normalidad del Estrés Laboral y Desempeño de los docentes en una Institución Educativa de Trujillo, 2021.*

Variables	Kolmogorov -Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	,187	53	,000
Ansiedad	,203	53	,000
Depresión	,217	53	,000
Creencias desadaptativas	,117	53	,067
Presiones	,114	53	,081
Desmotivación	,094	53	,200
Mal afrontamiento	,104	53	,200
Desempeño docente	,176	53	,000
Desarrollo profesional	,183	53	,000
Participación en la acción directiva	,150	53	,005
Relaciones interpersonales	,144	53	,008
Habilidades para la enseñanza	,151	53	,004

*Nota:* gl: grados de libertad; Sig.: Significancia

En la tabla 4, se observa un p-valor  $< .05$ , evidenciándose una distribución diferente a la normal en los puntajes de la variable Estrés docente y sus dimensiones Ansiedad y Depresión; asimismo, en la variable Desempeño Docente y todas sus dimensiones, por este motivo se decidió medir la relación entre las variables mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

### 4.3. Contrastación de hipótesis

#### 4.3.1. Hipótesis General

**Hg:** Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2021.

**Ho:** No existe relación entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2021.

**Nivel de Significancia:** Alfa=0.05

**Regla de decisión:**

Aceptar  $H_0$ , si  $p < .05$ , caso contrario Rechazar  $H_0$  si  $p \geq .05$ .

#### TABLA 5

*Relación entre el Estrés Laboral y el Desempeño de los docentes en una Institución Educativa de Trujillo, 2021.*

Variable	rs	Magnitud	$p$
Estrés Laboral    Desempeño docente	-.282	Pequeña	.040

*Nota.* rs: Coeficiente de correlación de Spearman;  $p$ : Significancia bilateral

En la Tabla 5, se pudo dar respuesta al objetivo general y contrastar la hipótesis general, donde se encontró un  $rs = -.282$  y un  $p$ -valor de  $.040$ , señalando una relación inversa de magnitud pequeña ( $.10 < |rs| \leq .30$ ) y estadísticamente significativa ( $p < .05$ ) entre el Estrés Laboral con el Desempeño Docente de los docentes de una Institución Educativa de Trujillo, 2021.

Basándose en la evidencia se decidió rechazar la Hipótesis nula  $H_0$ .

### 4.3.2. Hipótesis Específica 1

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre el Estrés laboral con las dimensiones del Desempeño de los docentes en una Institución Educativa de Trujillo, 2021.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre el Estrés laboral con las dimensiones del Desempeño de los docentes en una Institución Educativa de Trujillo, 2021.

**Nivel de Significancia:** Alfa=0.05

**Regla de decisión:**

Aceptar H<sub>0</sub>, si  $p < .05$ , caso contrario Rechazar H<sub>0</sub> si  $p \geq .05$ .

**TABLA 6**

*Relación entre el Estrés Laboral y las dimensiones del Desempeño de los de los docentes en una Institución Educativa de Trujillo, 2021.*

Variable 1 - Dimensiones de Desempeño docente	rs	Magnitud	p	
Desarrollo profesional	-.286	Pequeña	.038	
Estrés Laboral	Participación en la acción directiva	-.288	Pequeña	.037
	Relaciones interpersonales	-.321	Moderada	.019
	Habilidades para la enseñanza	-.178	Pequeña	.202

*Nota.* rs: Coeficiente de correlación de Spearman; p: Significancia bilateral

En la Tabla 6, se verificó la relación inversa de magnitud moderada ( $.30 \leq |rs| < .50$ ) y estadísticamente significativa ( $p < .05$ ) entre el Estrés Laboral con la dimensión Relaciones Interpersonales, y una relación inversa de magnitud pequeña y estadísticamente significativa ( $p < .05$ ) con las dimensiones Desarrollo profesional ( $rs = -.286$ ), Participación en la acción directiva ( $rs = -.288$ ) y Habilidades para la enseñanza ( $rs = -.178$ ) de los docentes en una Institución Educativa de Trujillo, 2021.

Basándose en la evidencia se decidió rechazar las Hipótesis nulas de la No existencia de una relación entre el Estrés Laboral con las dimensiones del Desempeño en los docentes en una Institución Educativa de Trujillo, 2021.

### 4.3.3. Hipótesis Específica 2

**H<sub>2</sub>:** Existe relación entre las dimensiones del Estrés Docente con el Desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2021.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre las dimensiones del Estrés Docente con el Desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2021.

**TABLA 7**

*Relación entre las dimensiones del Estrés Laboral y el Desempeño de los docentes en una Institución Educativa de Trujillo, 2021*

Dimensiones Estrés docente	Variable 2	rs	Magnitud	p
Ansiedad	Desempeño docente	-0.233	Pequeña	0.093
Depresión		-0.210	Pequeña	0.132
Creencias desadaptativas		-0.138	Pequeña	0.323
Presiones		-0.403	Moderada	0.003
Desmotivación		-0.371	Moderada	0.006
Mal afrontamiento		-0.382	Moderada	0.005

*Nota.* rs: Coeficiente de correlación de Spearman; p: Significancia bilateral

En la Tabla 7, se evidenció una relación inversa de magnitud moderada y estadísticamente significativa ( $p < .05$ ) entre las dimensiones Presiones ( $rs = -.403$ ), Desmotivación ( $rs = -.371$ ) y Mal afrontamiento ( $rs = -.382$ ) del Estrés laboral con el Desempeño docente y una relación no significativa ( $p \geq .05$ ) entre las dimensiones Ansiedad, Depresión y Creencias con el Desempeño Docente de los docentes en una Institución Educativa de Trujillo, 2021.

Basándose en la evidencia se decidió rechazar las Hipótesis nulas de la No existencia de una relación entre las dimensiones Presiones, Desmotivación y Mal Afrontamiento con el Desempeño Docente y aceptar las hipótesis nulas donde se afirma que no existe relación entre las dimensiones Ansiedad, Depresión y Creencias con el Desempeño docente en los docentes en una Institución Educativa de Trujillo, 2021.

## V. DISCUSIÓN

A lo largo del tiempo el sector educación no ha sido ajeno a ser investigado, siendo los docentes fuentes de poblaciones y/o muestras a investigar sobre diferentes problemas planteados. Para Román y Murillo (2008) los docentes son los protagonistas del proceso educativo y de la calidad educativa actualmente, confirmado por la investigación práctica y no solo por el reconocimiento social; así mismo, en estos dos últimos años que se viene desarrollando la pandemia por el COVID -19 los docentes han sido altamente impactados debido a que estuvieron afectados a cambios que conllevó la enseñanza a distancia, debiendo lidiar con diversas problemáticas no solo académicas sino también personales lo cual en algunos casos generó diversas reacciones, una de ellas el estrés, factor que pudo haber sido de impacto en su desempeño como docentes.

La información descrita líneas arriba, brindó una visión del contexto en el que se vinieron desarrollando los docentes de nuestro país, por este motivo se propuso como objetivo general de estudio: determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes en una institución educativa Trujillo, 2021, obteniendo resultados que pudieron dar respuesta al objetivo general donde se encontró un  $r_s = -.282$  y un p-valor de  $.040$ , identificando una relación inversa de magnitud pequeña ( $.10 < |r_s| \leq .30$ ) y estadísticamente significativa ( $p < .05$ ) entre el Estrés Laboral y el Desempeño Docente de los docentes de una Institución Educativa de Trujillo, 2021; estos resultados se asemejaron a los encontrados por Vásquez (2020) quien llegó a la conclusión de que existe relación inversa moderada entre ambas variables apoyándose en un nivel de significancia de  $0,000$  y un coeficiente de correlación de  $-0,504$ .; en la misma línea se encontró el trabajo de Rabanal- León et al., (2020) quienes su trabajo denominado “Estrés laboral y desempeño en docentes de Instituciones Educativas Públicas”, llegaron a la conclusión que existía una relación significativa e inversa entre sus variables de estudio ( $R: -0,212$ ,  $p < 0.05$ ); del mismo modo, Valverde y Nina (2019) comprobaron que existía una relación inversa entre el estrés y el desempeño, con una significancia de  $0,000$ . Así como también, el trabajo de Figueroa (2018) que obtuvo como resultados que el estrés laboral se relaciona de manera negativa

inversa ( $Rho = -, 791$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con el desempeño docente; es por ello y acuerdo con los resultados y los antecedentes previos se pudo señalar que, a menor estrés laboral, existe un mayor desempeño por parte de los docentes, y esto también se da de manera inversa.

De esta manera, se puede señalar que el estrés puede percibirse como una respuesta natural que las personas tienen frente a diversas situaciones que salen de su control y que generan en ella un estado de alerta y cierto desasosiego (Alvarez, 2010). Así mismo, siguiendo lo que nos señalaron Tziner, et al., (2015) podríamos señalar que el estrés se manifiesta por la incongruencia que percibe el individuo entre sus responsabilidades laborales y su propia capacidad, ocasionándoles daño a nivel físico y emocional. Sin embargo, como la profesión docente es una carrera a todo terreno, podemos guiarnos de los que nos señaló Mena et al., (2020) señalaron que el estrés es muy común en los ambientes laborales, sobre todo en aquellos donde se brinda algún tipo de ayuda o seguimiento a una persona y/o grupo de personas, a esto le llamaron el síndrome del estrés laboral asistencial, de la misma manera Vidal (2019) nos refiere que todos sin excepción en algún momento de nuestras vidas sufrimos de estrés, tanto que la sociedad lo visualiza como algo común entre las personas, a pesar de que es una de las causas de % de mortalidad.

Continuando con el análisis, y de acuerdo a los resultados obtenidos a través de los métodos estadísticos, se pudo analizar y establecer las relaciones entre las variables estudiadas con sus dimensiones, en las cuales se verificó que existía una relación inversa de magnitud moderada ( $.30 \leq |rs| < .50$ ) y estadísticamente significativa ( $p < .05$ ) entre el Estrés Laboral con la dimensión Relaciones Interpersonales, basándonos en BarOn (1997) el cual divide a este componente en tres componentes la empatía, entendiéndose por habilidad de colocarse en el lugar del otro, logrando conectar con la otra persona y apreciando sus sentimientos; las relaciones interpersonales, que se caracterizan por la habilidad para establecer y mantener relaciones satisfactorias, y la responsabilidad social, que abarca la capacidad para demostrarse a sí mismo como un ser humano cooperativo, contribuyente y sobre todo miembro activo de su grupo social, de acuerdo con lo señalado y los resultados encontrados se

señala que a menor nivel de estrés laboral permite a los docentes un mejor desarrollo de estas relaciones las cuales impactan de manera significativa en los lazos que desarrollan los docentes con sus pares y alumnos. De a la misma manera, se encontró una relación inversa de magnitud pequeña y estadísticamente significativa ( $p < .05$ ) entre el estrés laboral con las dimensiones Desarrollo profesional ( $r_s = -.286$ ), Participación en la acción directiva ( $r_s = -.288$ ) y Habilidades para la enseñanza ( $r_s = -.178$ ) de los docentes en una Institución Educativa de Trujillo, 2021. Lo que indicaría que, a niveles bajos de estrés laboral, los docentes demuestran un buen desarrollo profesional, el cual aporta significativamente en su realización como persona, ayudándolo a mejorar su status laboral, y por ende su calidad de vida. Así mismo, apoyándonos en lo que nos mencionaron Barrios et al. (2015) sobre como el liderazgo compartido es la manera más objetiva y eficaz de dar cara a los retos actuales y solucionar las carencias tanto educativas como sociales, así también, el presentar niveles bajos de estrés laboral permite que los docentes puedan liderar equipos de manera óptima y de esta manera su participación en la acción directiva sea buena. Es así que basándose en la evidencia se decidió rechazar las Hipótesis nulas de la No existencia de una relación entre el Estrés Laboral con las dimensiones del Desempeño en los docentes en una Institución Educativa de Trujillo, 2021. En este sentido, Melgosa (1995) señaló que cierta cantidad de tensión llamado, estrés, resulta saludable y favorable, porque motiva por así decirlo a alcanzar metas elevadas y a resolver problemas difíciles que a veces se piensa que no se puede lograr. Así mismo, nos apoyamos en el modelo de Demanda-Control de Karasek (1979) este modelo apuntó a que son las exigencias del medio laboral que generan cierto tipo de respuestas inmediatas, y están altamente ligadas a las capacidades propias que tiene cada sujeto para afrontar y manejarlas; este modelo presentó un elemento adicional introducido por Johnson y Hall (1988) que fue el apoyo social, el cual se relacionó directamente a las relaciones a nivel directivos y pares y al grado de apoyo. Es por ello que se debe tener en cuenta que algunas actividades pueden percibirse como estresantes para una persona y para otras no, esto dependerá según la perspectiva que se vea puede, pudiendo afectar el rendimiento o desempeño de sus funciones. Es por ello que Vidal (2019),

refirió que todos, en algún momento de la vida podemos pasamos por algún evento de estrés, y ante ello las personas poseemos ciertos factores que nos regulan como lo es la resiliencia, que ayuda a manejar y/o superar situaciones problemas de la mejor manera. (Palacios y Rievera, 2020).

Seguidamente analizando la relación entre las dimensiones del estrés laboral y el desempeño docente se pudo verificar que existió una relación inversa de magnitud moderada y estadísticamente significativa ( $p < .05$ ) entre las dimensiones Presiones ( $r_s = -.403$ ), Desmotivación ( $r_s = -.371$ ) y Mal afrontamiento ( $r_s = -.382$ ) del Estrés laboral con el Desempeño docente. Para dar soporte a los resultados tomamos el Modelo Transaccional del estrés de Lazarus y Folkman (1986), quienes revelaron que existe una relación estrecha entre el individuo y su ambiente, y que el éxito de esta transacción está en la valoración que se les da a las situaciones estresantes, para entender mejor es la misma persona quien brinda una valoración a la situación y dependerá mucho de sus estrategias de afrontamiento que posea o use, impactando en su desempeño docente. Así mismo, debido a que el componente desmotivación está ligado a la pérdida de entusiasmo, disposición por realizar las actividades y la disminución de energía para el desarrollo de las actividades del día a día; los resultados observados evidencian que a ausencia de estos indicadores, los docentes presentan un mejor desempeño, permitiendo mantener un adecuado control y manejo del proceso de enseñanza aprendizaje aunado a que el sentirse más libre de agentes estresores o saber manejar de mejor manera los mismos les permite tener un adecuado manejo de las dificultades del día a día permitiendo un acercamiento sano a su círculo laboral, caracterizado por un apropiado control de impulsos.

Por otro lado, se pudo comprobar una relación no significativa ( $p \geq .05$ ) entre las dimensiones Ansiedad, Depresión y Creencias desadaptativas con el Desempeño Docente de los docentes en una Institución Educativa de Trujillo, 2021, lo cual nos lleva a analizar que los sentimientos de nerviosismo o pánico que se pueden presentar frente algún evento académico no son de mayor significancia, permitiendo un adecuado desarrollo de actividades educativas, asimismo, el cansancio mental producto del día a día no transgrede en ningún caso al cumplimiento de sus actividades como docentes, así mismo, no afecta en

nada las diversas creencias que cada uno pueda tener, no afectando de esta manera su desempeño docente.

Con base a la evidencia obtenida en los resultados se decidió rechazar la Hipótesis nula y aprobar la Hipótesis general: Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2021, explicándose que en la labor docente existen algunos factores que predisponen al estrés, como puede ser el ambiente o clima laboral, siendo algunos docentes más susceptibles a sufrir de estrés que otros, para ello la bibliografía nos indica que muchas veces las personas no solo generan creencias negativas sino también forman creencias de autosuficiencia, las cuales les permiten lidiar y de esta manera solucionar frente a situaciones amenazantes, logrando de esta manera una resistencia a ser afectado por el estrés y como consecuencia impidiendo que su desempeño o rendimiento se vea afectado. (Cherniss, 1993). Es por ello importante destacar que los docentes a lo largo del tiempo han desarrollado diferentes estrategias para sobrellevar la variable independiente, lo cual ha generado en ello cierto grado de control, empoderamiento y mejora continua, reflejándose en la autopercepción de su buen desempeño docente.

Por consiguiente, según Lazarus y Folkman (1986), las diferentes técnicas que se puedan emplear ante los problemas, permite controlar de forma satisfactoria el estrés, así pues, sumado a lo mencionado por Moncada (2019), autor que considera el desempeño como ese valor agregado que el docente brinda a la organización a la que pertenece, evidenciándose en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades estipuladas. Así pues, se conoce que el objetivo del Ministerio de Educación, organización que evalúa y enfatiza la labor de profesores para brindar una educación de calidad.

De este modo, al dar respuesta a lo aplicado y obtener datos en base a la relación entre las variables estrés laboral y desempeño docente, se plantea que las contribuciones de esta presente investigación están direccionadas con el diagnóstico de cada realidad problemática en determinada institución educativa para la implementación de programas de prevención y/o la reducción de

indicadores con ciertos niveles altos de estrés y/o niveles bajos de desempeño docente.

Es importante tomar en cuenta para los futuros estudios, la importancia de contener una mayor muestra de docentes en estudios de este tipo, donde se consideren diversos centros educativos de la provincia de Trujillo o porque no del departamento de La Libertad, para la obtención de resultados que puedan generalizarse a gran escala, ya que en esta investigación fue una limitante, al no poder ratificar si todos los resultados obtenidos pueden generalizarse dentro de las variables de estrés docente y desempeño docente; así como Acosta et al., (2019) sugirieron luego de realizar su estudio que los resultados obtenidos solo eran referenciales, y que era importante para que poder probarlos a nivel macro tenían que trabajar con una muestra más representativa y de esta manera se pueda generalizar.

## VI. CONCLUSIONES

En base a los objetivos planteados y los resultados presentados se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. Se encontró un  $r_s = -.282$  y un  $p$ -valor de  $.040$ , señalando una relación inversa de magnitud pequeña ( $.10 < |r_s| \leq .30$ ) y estadísticamente significativa ( $p < .05$ ) entre el Estrés Laboral con el Desempeño Docente de los docentes de una Institución Educativa de Trujillo, 2021.
2. Se verificó la relación inversa de magnitud moderada ( $.30 \leq |r_s| < .50$ ) y estadísticamente significativa ( $p < .05$ ) entre el Estrés Laboral con la dimensión Relaciones Interpersonales.
3. De la misma forma una relación inversa de magnitud pequeña y estadísticamente significativa ( $p < .05$ ) con las dimensiones Desarrollo profesional ( $r_s = -.286$ ), Participación en la acción directiva ( $r_s = -.288$ ) y Habilidades para la enseñanza ( $r_s = -.178$ ) de los docentes en una Institución Educativa de Trujillo, 2021.
4. Así también, se evidenció una relación inversa de magnitud moderada y estadísticamente significativa ( $p < .05$ ) entre las dimensiones Presiones ( $r_s = -.403$ ), Desmotivación ( $r_s = -.371$ ) y Mal afrontamiento ( $r_s = -.382$ ) del Estrés laboral con el Desempeño de los docentes en una Institución Educativa de Trujillo, 2021.
5. Y, por último, se encontró una relación no significativa ( $p \geq .05$ ) entre las dimensiones Ansiedad, Depresión y Creencias con el Desempeño Docente de los docentes en una Institución Educativa de Trujillo, 2021.

## VII. RECOMENDACIONES

En base a los resultados hallados, se recomienda lo siguiente:

1. Al director de la institución educativa, se sugiere transmitir los resultados de este estudio a su población docente, con el fin promover una comunicación horizontal lo cual permita empoderar la fluidez de la comunicación, permitiendo de esta manera que el docente pueda exponer sus puntos de vista y se sienta escuchado y comprendido logrando de esta forma reforzar de manera positiva su desempeño.
2. En el contexto social, se recomienda al director de la institución educativa de Trujillo, promover programas de intervención primaria relacionados al estrés docente y programas para que brinden estrategias eficaces para mejorar su desempeño docente.
3. A los futuros investigadores se recomienda que para una próxima investigación puedan seleccionar una población de mayor número de docentes, pueden tomarse a docentes de la Región La Libertad, con el fin de obtener datos más relevantes y de esta manera poder conocer la realidad de nuestros docentes liberteños.
4. A los profesionales en psicología, se recomienda poder aplicar programas de programación neurolingüística (PNL) pues las herramientas que ofrece ayuda una mejor comunicación con uno mismo y con los demás: compañeros de trabajo, alumnos, padres de familia, etc.
5. A los docentes, es importante que sepan que cuentan con todo el apoyo de los profesionales en psicología para poder trabajar alguna situación que le genere conflicto y porque no en pro de su desarrollo personal y profesional, es importante quitarse la creencia errónea que el ir al psicólogo es síntoma de algo va mal, por el contrario, es señal de querer mejorar.

## REFERENCIAS

- Acosta, A. C., Jimenez, L. K., Redondo, M. y Pulido, E.G. (enero - junio, 2019). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesa, Colombia. *Revista Encuentros*, 17 (01), 24 - 33. <http://ojs.uac.edu.co/index.php/encuentros/article/view/1595/1221>
- Álvarez, F. (2010). *Evaluación de la acción docente en Latinoamérica*. Santiago de Chile: Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina PREAL.
- BarOn, R. (1997). Development of the BarOn EQ-I: A measure of emotional and social intelligence. 105th Annual Convention of the American Psychological Association in Chicago.
- Barrios et al. (2015). Dirección escolar y liderazgo: análisis del desempeño de la figura directiva en centros de educación primaria de tarragona. *Universitat rovira i Virgili*. Recuperado de:
- <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/403206/TESI.pdf?sequence=1>
- Campos, R (2021). Las 4 habilidades básicas de los docentes del futuro. Recuperado de: <https://expansion.mx/carrera/2019/08/21/las-4-habilidades-basicas-de-los-docentes-del-futuro>
- Cherniss, C. (1993). The role of professional self-efficacy in the etiology of burnout. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 135-149). London: Taylor & Francis
- Delgado, S., Calvanapón, F., & Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Díaz, S. (2020b). El estrés laboral docente durante COVID-19. In *ACSI latinoamerica*.
- Figueroa Anchivilca, A. R. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa No 7228 "Peruano Canadiense" Villa El Salvador, 2018*

(Universidad César Vallejo). Retrieved from [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20461/Figueroa\\_AAR.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20461/Figueroa_AAR.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Gracia Álamos, A. y Barraza Macías, A. (2014). Estresores organizacionales, estrategias de afrontamiento y apoyo social en docentes de educación primaria. Durango, Mexico: Instituto Universitario Anglo Español.

García Lino, Maritza Elizabeth. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, (43), 140-154. Recuperado de: <https://doi.org/http:10.36097/rsan.v1i43.1412>

Gutiérrez - Santander, P., Morán - Suárez, S., y Sanz - Vásquez, I. (2005). Estrés docente: Elaboración de la escala ED -6 para su evaluación. *Revista electrónica de investigación y evaluación educativa*, 11(1).

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill.

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714

Investiga UCV (2020). Código de Ética en Investigación. Universidad Cesar Vallejo. RESOLUCIÓN RECTORAL N° 760-2007/UCV

Johnson, J. & Hall, E. (1988). Job strain, work place social support and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *Am J. Public Health*, 78(10), 1.336-1.342.

Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://www.jstor.org/stable/2392498?seq=1>

Klingner, D. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público: Contexto y Estrategias*. (4ta ed.). México: McGraw-Hill.

- Kyriacou, C. y Sutcliffe, J. (1978). A model of teacher stress. *Educational Studies*, 4, 1-6.
- Laffitte, R. (1991). "Evaluación y desarrollo profesional del docente universitario: dos facetas de la mejora institucional". III Jornadas de Didáctica Universitaria. Las Palmas de Gran Canaria.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Ediciones Martínez Roca, p.31-34.
- Ledesma, Rubén, & Macbeth, Guillermo, & Cortada De Kohan, Nuria (2008). Tamaño del Efecto: Revisión Teórica y Aplicaciones con el sistema estadístico Vista. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 40(3),425-439. [fecha de Consulta 17 de octubre de 2021]. ISSN: 0120-0534. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80511493002>
- Lemos, S. y Suárez, S. (2000). Trastornos psicofisiológicos. En S, Lemos (Ed), *Psicopatología General*. Madrid: Síntesis
- Martínez - Chairez, G. I, & Guevara - Araiza, A., & Valles - Ornelas, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, Vol. 12, núm.6, pp.123-134 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Mena, B., Cruz, D., & Guevara, A. (2020). Work-care stress syndrome in teachers of UNAN-Managua, FAREM-Carazo, In the second semester 2019. *Revista Torreón Universitario*, 9(25), 29-42. <https://doi.org/10.5377/torreon.v9i25.985>
- Melgosa, J. (1995) *Nuevo estilo de vida "Sin estrés"*. Asociación casa Editora Sudamericana (ACES) y Editorial Safeliz. Bs. As. Argentina – Madrid, España.
- Ministerio de Educación. (2020). Resolución Ministerial N°016-2020-MINEDU. In *Diario El Peruano* (Issue 15, p. 2).

- Ministerio de Educación. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios. Documento de trabajo. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marcode-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación. (2016). Currículo Nacional de la Educación Básica. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2016-2.pdf>.
- Ministerio de Educación. (2017). Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5332/R%C3%BAblicas%20de%20observaci%C3%B3n%20de%20aula%20para%20la%20evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20docente%20manual%20de%20aplicaci%C3%B3n.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Moncada, P. (2019). Motivación laboral y desempeño laboral en docentes universitarios de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola
- Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. RAPD ONLINE. 33 (3). Recuperado de: <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>
- Muñoz-Araya, V., & Mayta-Tristán, P. (2017). Balance trabajo-vida: un nuevo indicador del bienestar de profesionales de la salud. *Revista médica de Chile*, 145(10), 1361-1362.
- Ozamiz-Etxebarria, N., Dosil-Santamaria, M., Picaza-Gorrochategui, M., & Idoiaga-Mondragon, N. (2020). Stress, anxiety, and depression levels in the initial stage of the COVID-19 outbreak in a population sample in the northern Spain. *Cadernos de Saude Publica*, 36(4), 1–10. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00054020>
- Palacios, A., & Rivera, J. (2020). Estrés laboral en docentes de Lima Metropolitana y su relación con factores personales, profesionales y de infraestructura y recursos educativos. *Ágora Revista Científica*, 7(1), 24-28. [10.21679/arc.v7i1.157](https://doi.org/10.21679/arc.v7i1.157)

- Párraga, K., & Escobar, g. (2020). Estrés Laboral en docentes de educación básica por el cambio de modalidad de estudio presencial a virtual. *Revista científica multidisciplinaria arbitrada Yachasun.*, 4(9), 2697-3456.
- Rabanal- León et al., (2020) en su trabajo denominado “Estrés laboral y desempeño en docentes de Instituciones Educativas Públicas”. *South Florida Journal of Development*, 2(1), 610-622. Recuperado de: <https://doi.org/10.46932/sfjdv2n1-044>
- Robalino y Komer (2005). Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Recuperado de: <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/457>
- Rodriguez, R. & Vargas, E. (2013). Diseños No Experimentales Transeccionales. Universidad Yacambú Vicerrectorado de Investigación y Postgrado Instituto de Investigación y Postgrado. Recuperado de: [https://issuu.com/divargase/docs/dise\\_\\_o\\_no\\_experimental\\_transeccion](https://issuu.com/divargase/docs/dise__o_no_experimental_transeccion)
- Román M. & Murillo, F. J. (2008). La Evaluación del Desempeño Docente: Objeto de Disputa y Fuente de Oportunidades en el Campo Educativo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, ISSN 1989-0397, Vol. 1, Nº. 2, 2008 (Ejemplar dedicado a: Evaluación del desempeño docente), pags. 1-6. 1.
- Tacca Huamán, D. R., & Tacca Huamán, A. L. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Torres, P. (2018). Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acombaba - Tarma, 2017. [Tesis para optar el título académico de Licenciado en Psicología, Universidad Católica Sedes Sapientiae]. Recuperado de: [http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/531/Torres\\_Patricio\\_tesis\\_bachiller\\_2018.pdf?sequence=9&isAllowed=y](http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/531/Torres_Patricio_tesis_bachiller_2018.pdf?sequence=9&isAllowed=y)

- Tziner y Sharobi (2015). Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and workfamily conflict: Examination of their interrelationships with respondents from a non-Western culture.
- Valverde, E., & Nina, A. (2019). Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera Garmendia. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. Recuperado de: <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/4700>
- Vásquez Garay, L. (2020). Estrés laboral y desempeño de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2020. Universidad César Vallejo Recuperado de: <http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.02>
- Vidal, V. (2019). El estrés laboral: Análisis y prevención. Editorial Prensas de la Universidad de Zaragoza. César
- Zaldívar, P. (2011). Hacia un nuevo paradigma transformacional educativo. Editorial San Marcos Lima.
- Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: Conceptos, causas y efectos. Educación, 17(32), 67-86. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5056868.pdf>
- Zavaleta, H. (2018). Estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín Porres, de 2018. [Tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo] Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24039/Zavaleta\\_SHV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24039/Zavaleta_SHV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **ANEXOS**



<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Existe relación entre la dimensión ansiedad del estrés laboral y el desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2021?</li> <li>• ¿Existe relación entre la dimensión depresión del estrés laboral y el desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2021?</li> <li>• ¿Existe relación entre la dimensión creencias desadaptativas del estrés laboral y el desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2021?</li> <li>• ¿Existe relación entre la dimensión presiones del estrés laboral y el desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2021?</li> <li>• ¿Existe relación entre la dimensión desmotivación del estrés laboral y el desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2021?</li> <li>• ¿Existe relación entre la dimensión mal afrontamiento del estrés laboral y el desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2021?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación que existe entre la dimensión ansiedad del estrés laboral y el desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2021.</li> <li>• Determinar la relación que existe entre la dimensión depresión del estrés laboral y el desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2021.</li> <li>• Determinar la relación que existe entre la dimensión creencias desadaptativas del estrés laboral y el desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2021.</li> <li>• Determinar la relación que existe entre la dimensión presiones del estrés laboral y el desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2021.</li> <li>• Determinar la relación que existe entre la dimensión desmotivación del estrés laboral y el desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2021.</li> <li>• Determinar la relación que existe entre la dimensión mal afrontamiento del estrés laboral y el desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2021.</li> </ul>	<p><b>H<sub>5</sub>:</b> Existe relación entre la dimensión ansiedad del estrés laboral y el desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2021.</p> <p><b>H<sub>6</sub>:</b> Existe relación entre la dimensión depresión del estrés laboral y el desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2021.</p> <p><b>H<sub>7</sub>:</b> Existe relación entre la dimensión creencias desadaptativas del estrés laboral y el desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2021.</p> <p><b>H<sub>8</sub>:</b> Existe relación entre la dimensión presiones del estrés laboral y el desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2021.</p> <p><b>H<sub>9</sub>:</b> Existe relación entre la dimensión desmotivación del estrés laboral y el desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2021.</p> <p><b>H<sub>10</sub>:</b> Existe relación entre la dimensión mal afrontamiento del estrés laboral y el desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2021.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ansiedad</li> <li>- Depresión</li> <li>- Presiones</li> <li>- Creencias Desadaptativas</li> <li>- Desmotivación</li> <li>- Mal afrontamiento</li> </ul>	<p><b>Población:</b> 53 docentes que mostraron predisposición de participar.</p> <p>La población es: “el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (Hernández et al. 2014, p.174).</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Escala de estrés docente ED-6</li> <li>• Inventario de desempeño docente</li> </ul>
--	--	--	--	--	--

## ANEXO 02: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESCALA DE MEDICIÓN																																																		
<b>ESTRÉS LABORAL</b>	El estrés laboral es considerado por la Organización mundial de la salud (OMS) como una epidemia global. Es el único riesgo ocupacional que puede llegar a la totalidad de los trabajadores. Produce alteración del estado de salud, ausentismo, disminución de la productividad y del rendimiento individual, y aumento de enfermedades, rotación y accidentes (Esquivel, 2005; p. 1).	<p>Para la V1 se aplicó a la muestra de estudio la Escala ED 6 para recoger información sobre el estrés laboral en los docentes de una Institución educativa, Trujillo- 2021. La Escala de Estrés docente ED-6 compuesta por 77 ítems agrupados en seis dimensiones:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="background-color: #cccccc;">ANSIEDAD (19 ÍTEMS)</th> </tr> <tr> <th style="background-color: #add8e6;">PD</th> <th style="background-color: #add8e6;">NIVEL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">70-95</td> <td style="text-align: center;">ALTO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">45-69</td> <td style="text-align: center;">MEDIO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">19-44</td> <td style="text-align: center;">BAJO</td> </tr> <tr> <th colspan="2" style="background-color: #cccccc;">DEPRESIÓN (10 ÍTEMS)</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">37-50</td> <td style="text-align: center;">ALTO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">24-36</td> <td style="text-align: center;">MEDIO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">10-23</td> <td style="text-align: center;">BAJO</td> </tr> <tr> <th colspan="2" style="background-color: #cccccc;">CREENCIAS DESAPTATIVAS (12 ÍTEMS)</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">45-60</td> <td style="text-align: center;">ALTO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">28-44</td> <td style="text-align: center;">MEDIO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">12-27</td> <td style="text-align: center;">BAJO</td> </tr> <tr> <th colspan="2" style="background-color: #cccccc;">PRESIONES (10 ÍTEMS)</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">37-50</td> <td style="text-align: center;">ALTO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">24-36</td> <td style="text-align: center;">MEDIO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">10-23</td> <td style="text-align: center;">BAJO</td> </tr> <tr> <th colspan="2" style="background-color: #cccccc;">DESMOTIVACIÓN (14 ÍTEMS)</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">52-70</td> <td style="text-align: center;">ALTO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">33-51</td> <td style="text-align: center;">MEDIO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">14-32</td> <td style="text-align: center;">BAJO</td> </tr> <tr> <th colspan="2" style="background-color: #cccccc;">MAL AFRONTAMIENTO (12 ÍTEMS)</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">45-60</td> <td style="text-align: center;">ALTO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">28-44</td> <td style="text-align: center;">MEDIO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">12-27</td> <td style="text-align: center;">BAJO</td> </tr> </tbody> </table>	ANSIEDAD (19 ÍTEMS)		PD	NIVEL	70-95	ALTO	45-69	MEDIO	19-44	BAJO	DEPRESIÓN (10 ÍTEMS)		37-50	ALTO	24-36	MEDIO	10-23	BAJO	CREENCIAS DESAPTATIVAS (12 ÍTEMS)		45-60	ALTO	28-44	MEDIO	12-27	BAJO	PRESIONES (10 ÍTEMS)		37-50	ALTO	24-36	MEDIO	10-23	BAJO	DESMOTIVACIÓN (14 ÍTEMS)		52-70	ALTO	33-51	MEDIO	14-32	BAJO	MAL AFRONTAMIENTO (12 ÍTEMS)		45-60	ALTO	28-44	MEDIO	12-27	BAJO	<p>Ansiedad</p> <p>Depresión</p> <p>Creencias Desadaptativas</p> <p>Presiones</p> <p>Desmotivación</p> <p>Mal afrontamiento</p>	<p>Preocupación por el trabajo, falta de concentración, tensión laboral</p> <p>Ganas de llorar, tristeza, pesimismo</p> <p>Salario poco motivador, falta de reconocimiento en el trabajo, exigencia y carga laboral</p> <p>Trabajo extenuado, clima laboral negativo</p> <p>Poco disfrute en el trabajo, bajo nivel de realización, trabajo monótono</p> <p>Inadaptación a los cambios laborales, falta de recursos personales de afronte, organización laboral negativa.</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Escala de estrés docente ED-6 (Gutiérrez, et al., 2005).</p>	Intervalo
			ANSIEDAD (19 ÍTEMS)																																																					
			PD	NIVEL																																																				
			70-95	ALTO																																																				
			45-69	MEDIO																																																				
			19-44	BAJO																																																				
			DEPRESIÓN (10 ÍTEMS)																																																					
			37-50	ALTO																																																				
			24-36	MEDIO																																																				
			10-23	BAJO																																																				
			CREENCIAS DESAPTATIVAS (12 ÍTEMS)																																																					
			45-60	ALTO																																																				
			28-44	MEDIO																																																				
			12-27	BAJO																																																				
			PRESIONES (10 ÍTEMS)																																																					
			37-50	ALTO																																																				
			24-36	MEDIO																																																				
			10-23	BAJO																																																				
			DESMOTIVACIÓN (14 ÍTEMS)																																																					
			52-70	ALTO																																																				
33-51	MEDIO																																																							
14-32	BAJO																																																							
MAL AFRONTAMIENTO (12 ÍTEMS)																																																								
45-60	ALTO																																																							
28-44	MEDIO																																																							
12-27	BAJO																																																							

<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	Define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. (Marco del buen desempeño docente, 2016; p.24)	<p>Para la V2 se aplicó a la muestra de estudio el Inventario de Desempeño docente para recoger información sobre el desempeño de los docentes en una Institución educativa, Trujillo- 2021. El inventario está compuesto por 40 ítems agrupados en cuatro dimensiones:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">DESARROLLO PROFESIONAL</th> </tr> <tr> <th>PD</th> <th>NIVEL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>70-95</td> <td>ALTO</td> </tr> <tr> <td>45-69</td> <td>MEDIO</td> </tr> <tr> <td>19-44</td> <td>BAJO</td> </tr> <tr> <th colspan="2">PARTICIPACION EN LA ACCION DIRECTIVA</th> </tr> <tr> <td>37-50</td> <td>ALTO</td> </tr> <tr> <td>24-36</td> <td>MEDIO</td> </tr> <tr> <td>10-23</td> <td>BAJO</td> </tr> <tr> <th colspan="2">RELACIONES INTERPERSONALES</th> </tr> <tr> <td>45-60</td> <td>ALTO</td> </tr> <tr> <td>28-44</td> <td>MEDIO</td> </tr> <tr> <td>12-27</td> <td>BAJO</td> </tr> <tr> <th colspan="2">HABILIDADES PARA LA ENSEÑANZA</th> </tr> <tr> <td>37-50</td> <td>ALTO</td> </tr> <tr> <td>24-36</td> <td>MEDIO</td> </tr> <tr> <td>10-23</td> <td>BAJO</td> </tr> </tbody> </table>	DESARROLLO PROFESIONAL		PD	NIVEL	70-95	ALTO	45-69	MEDIO	19-44	BAJO	PARTICIPACION EN LA ACCION DIRECTIVA		37-50	ALTO	24-36	MEDIO	10-23	BAJO	RELACIONES INTERPERSONALES		45-60	ALTO	28-44	MEDIO	12-27	BAJO	HABILIDADES PARA LA ENSEÑANZA		37-50	ALTO	24-36	MEDIO	10-23	BAJO	Desarrollo profesional	Acompañamiento Capacitación Actitudes socio - académicas Investigación	<b>Técnica:</b> Encuesta	Intervalo
			DESARROLLO PROFESIONAL																																					
			PD	NIVEL																																				
			70-95	ALTO																																				
45-69	MEDIO																																							
19-44	BAJO																																							
PARTICIPACION EN LA ACCION DIRECTIVA																																								
37-50	ALTO																																							
24-36	MEDIO																																							
10-23	BAJO																																							
RELACIONES INTERPERSONALES																																								
45-60	ALTO																																							
28-44	MEDIO																																							
12-27	BAJO																																							
HABILIDADES PARA LA ENSEÑANZA																																								
37-50	ALTO																																							
24-36	MEDIO																																							
10-23	BAJO																																							
Participación en la acción directiva	Gestión Acciones directivas Planes institucionales Clima laboral																																							
Relaciones interpersonales	Comunicación Ambiente Actitudes socioafectivas																																							
Habilidades para la enseñanza	Docente mediador Conocimiento docente Eficiencia Didáctica																																							
		<b>Instrumento:</b> Inventario de Desempeño docente (Záldivar, 2011)																																						

### ANEXO 03: Fichas técnicas de instrumentos de investigación

## FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO “ESCALA DE ESTRÉS DOCENTE ED-6” PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE TRUJILLO – 2021

### I. CRITERIO TÉCNICO

Características generales	Descripción básica
Nombre del instrumento :	Escala ED-6
Dimensiones de la Escala :	Ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, Presiones, desmotivación y mal afrontamiento
Año y país de creación :	España, 2005
Corrección de erratas del instrumento :	2006
Número de ítems :	77
Tiempo:	45 minutos aproximado
Mide :	El Estrés laboral docente a través de 6 dimensiones.
Tipo de administración:	Administración individual y/o colectiva
Autores principales :	Pablo Gutiérrez Santander; Santiago Morán Suárez; Inmaculada Sanz Vázquez.
Autora de adaptación a la realidad peruana:	Candelaria Patricia Esquivias Yepez (2019)
Autora de adaptación a la realidad trujillana:	María Andrea Vaella Alza (2021)
Soporte instrumental	Formato en Google
Unidad de análisis	Docentes de una institución educativa de Trujillo

### II. VALORACIÓN DIMENSIONAL

Dimensión	Ítems	Total Ítems	Valor total ítems	Escala		Valoración de respuesta
				PD	NIVEL	
Ansiedad	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19	19	Máx. 95 Mín. 19	ANSIEDAD		TOTAL DE 1- DESACUERDO 2- DESACUERDO 3- NI DESACUERDO 4- ACUERDO 5- TOTAL ACUERDO
				70-95	ALTO	
				45-69	MEDIO	
				19-44	BAJO	
DEPRESIÓN						
Depresión	20,21,22,23,24,25,26,27,28,29	10	Máx. 50 Mín. 10	37-50	ALTO	
				24-36	MEDIO	
				10-23	BAJO	

Presiones	30,31,32,33,34,35, 36,37,38,39	10	Máx. 50 Mín. 10	<b>PRESIONES</b>		
				<b>PD</b>	<b>NIVEL</b>	
				37-50	ALTO	
				24-36	MEDIO	
				10-23	BAJO	
Creencias Desadaptativas	40,41,42,43,44,45, 46,47,48,49,50,51	12	Máx. 60 Mín. 12	<b>CREENCIAS DESADAPTATIVAS</b>		
				<b>PD</b>	<b>NIVEL</b>	
				45-60	ALTO	
				28-44	MEDIO	
				12-27	BAJO	
Desmotivación	52,53,54,55,56,57, 58,59,60,61,62,63, 64,65	14	Máx. 95 Mín. 19	<b>DESMOTIVACION</b>		
				<b>PD</b>	<b>NIVEL</b>	
				70-95	ALTO	
				45-69	MEDIO	
				19-44	BAJO	
Mal afrontamiento	66,67,68,69,70,71, 72,73,74,75,76,77	12	Máx. 60 Mín. 12	<b>MAL AFRONTAMIENTO</b>		
				<b>PD</b>	<b>NIVEL</b>	
				45-60	ALTO	
				28-44	MEDIO	
				12-27	BAJO	
						<p>TOTAL DE</p> <p>1- DESACUERDO</p> <p>2- DESACUERDO</p> <p>3- NI DESACUERDO</p> <p>4- ACUERDO</p> <p>5- TOTAL ACUERDO</p>

**FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO “INVENTARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE” PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE TRUJILLO – 2021**

**I. CRITERIO TÉCNICO**

Características generales	Descripción básica
<b>Nombre del instrumento :</b>	Inventario de Desempeño docente
<b>Dimensiones de la Escala :</b>	Desarrollo profesional, Participación en la acción directiva, Relaciones interpersonales y Habilidades para la enseñanza
<b>Año y país de creación :</b>	Perú,2011
<b>Número de ítems :</b>	40
<b>Tiempo:</b>	40 minutos aproximado
<b>Mide :</b>	El desempeño docente en base a cuatro dimensiones.
<b>Tipo de administración:</b>	Administración individual y/o colectiva
<b>Autor principal :</b>	Piero Zaldivar Cuya
<b>Autora de adaptación a la realidad trujillana:</b>	María Andrea Vaella Alza (2021)
<b>Soporte instrumental</b>	Formato en Google
<b>Unidad de análisis</b>	Docentes de una institución educativa de Trujillo.

**II. VALORACIÓN DIMENSIONAL**

Dimensión	Ítems	Total Ítems	Valor total ítems	Escala	Valoración								
Desarrollo profesional	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10	Máx. 50 Mín. 10	<table border="1"> <thead> <tr> <th>PD</th> <th>NIVEL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>70-95</td> <td>ALTO</td> </tr> <tr> <td>45-69</td> <td>MEDIO</td> </tr> <tr> <td>19-44</td> <td>BAJO</td> </tr> </tbody> </table>	PD	NIVEL	70-95	ALTO	45-69	MEDIO	19-44	BAJO	1- NUNCA 2- CASI NUNCA 3- ALGUNA VEZ 4- CASI SIEMPRE 5- SIEMPRE
PD	NIVEL												
70-95	ALTO												
45-69	MEDIO												
19-44	BAJO												
Participación en la acción directiva	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	10	Máx. 50 Mín. 10										
Presiones, Relaciones interpersonales	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	10	Máx. 50 Mín. 10										
Habilidades para la enseñanza	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40	10	Máx. 50 Mín. 10										

## ANEXO 04: INSTRUMENTOS APLICADOS

### ESCALA DE ESTRÉS DOCENTE ED-6

**INSTRUCCIONES:** Estimad@ docente a continuación, va a encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales usted deberá mostrar su acuerdo en una escala de cinco números de forma que el 1 indicará el máximo total desacuerdo y el 5 el máximo total acuerdo, utilice los números intermedios de forma adecuada. Recuerde que no existen contestaciones buenas o malas, por lo cual sea sincero. La contestación es anónima y confidencial.

TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	NI DESACUERDO NI ACUERDO	ACUERDO	TOTAL ACUERDO
1	2	3	4	5

ÍTEMS	1	2	3	4	5
1. Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.					
2. Recorro al consumo de sustancias (manzanilla, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.					
3. Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.					
4. Me paso el día pensando en cosas del trabajo.					
5. Me apresuro con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.					
6. En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso(a).					
7. La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.					
8. Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.					
9. Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.					
10. La tensión laboral hace que acuda al baño con más frecuencia de la normal.					
11. Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.					
12. Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.					
13. Hay tareas laborales que afronto con temor.					
14. Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.					
15. En el trabajo se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos					
16. Los problemas laborales me ponen agresivo.					
17. Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.					
18. La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.					
19. En el trabajo se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.					
20. A menudo siento ganas de llorar.					
21. Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.					
22. Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.					
23. Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.					
24. Me cuesta trabajo tener los medios para lograr algo en la vida.					
25. Tengo la sensación de estar desmoronándome.					
26. Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.					
27. Me falta energía para afrontar la labor del profesor.					
28. A veces veo el futuro sin ilusión alguna.					
29. A veces pienso que el mundo es una basura.					
30. Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.					
31. Me pagan por enseñar no por formar personas.					

32. Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.					
33. El salario del profesor es muy poco motivador.					
34. Socialmente se valora muy poco la labor del docente.					
35. Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.					
36. Incluir alumnos con N.E.E. (necesidades especiales) en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.					
37. Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.					
38. La política educativa pide mucho a cambio de poco.					
39. La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.					
40. La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.					
41. La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.					
42. Realizar adaptaciones curriculares me resulta difícil.					
43. A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.					
44. En mis clases hay buen clima de trabajo. *					
45. Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones. *					
46. Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.					
47. Acabo las jornadas de trabajo extenuado.					
48. Se me hace muy difícil terminar el curso.					
49. A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.					
50. Me siento desbordado por el trabajo.					
51. A veces trato de eludir responsabilidades.					
52. Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente. *					
53. Me siento desgastado por este trabajo.					
54. Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad. *					
55. Estoy lejos de la autorrealización laboral.					
56. He perdido la motivación por la enseñanza.					
57. En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.					
58. Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante. *					
59. Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.					
60. Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.					
61. Los padres me valoran positivamente como profesor. *					
62. Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer.					
63. El trabajo me resulta monótono.					
64. Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.					
65. Considero la actualización profesional un aspecto imprescindible en este trabajo *					
66. Me animo fácilmente cuando estoy triste. *					
67. El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora. *					
68. Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.*					
69. Mis relaciones con los "superiores" son difíciles.					
70. La organización del centro me parece buena. *					
71. Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea. *					
72. Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo. *					
73. Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. *					

74. Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera. *					
75. El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.					
76. Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo. *					
77. Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales. *					

***¡Gracias por su participación!***

## INVENTARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

**INSTRUCCIONES:** Estimad@ docente a continuación, va a encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales usted deberá mostrar su acuerdo en una escala de cinco números de forma que el 1 indicará NUNCA y el 5 SIEMPRE, utilice los números intermedios de forma adecuada. Recuerde que no existen contestaciones buenas o malas, por lo cual sea sincero. La contestación es anónima y confidencial.

		1	2	3	4	5
<b>Nº</b>	<b>Desarrollo Profesional</b>					
1	Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos.					
2	Rescato el potencial socioacadémico de los estudiantes.					
3	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos.					
4	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico.					
5	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes.					
6	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes.					
7	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.					
8	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada.					
9	Participo en las actividades académicas de la institución.					
10	Suelo capacitarme continuamente.					
	<b>Participación en la acción directiva</b>					
11	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución.					
12	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción educativa.					
13	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.					
14	Tengo en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales.					
15	Procuro llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas.					
16	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución.					
17	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos.					
18	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación.					
19	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.					
20	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.					
	<b>Relaciones interpersonales</b>					
21	Comunico mi visión de forma permanente en la institución.					
22	A pesar de la dificultades, hago agradables las clases en la institución.					
23	Constantemente participo en los planes de la institución.					
24	Promuevo la buena comunicación con los colegas de la institución.					
25	Soy parte de un buen clima de trabajo en la institución.					
26	Establezco condiciones socioafectivas para liderar los procesos educativos.					
27	Me siento motivado a participar en las actividades de la institución.					
28	Promuevo el ambiente de colaboración y compromiso con la institución.					
29	Genero espacios de diálogo profesional con los directivos de la institución.					
30	Se discrepa de forma alturada con el equipo directivo para mejorar el trabajo corporativo.					
	<b>Habilidades para la enseñanza</b>					
31	Logro los objetivos que la institución planifica.					
32	Aporto al desarrollo de competencias, tanto cognitivas como actitudinales en los estudiantes.					
33	Realizo un trabajo en equipo con la mayoría de los docentes para mejorar los niveles de aprovechamiento escolar.					
34	Genero un ambiente adecuado para el aprendizaje.					
35	En las clases, mis temas se dan de lo más simple a lo más complejo.					
36	Los alumnos conocen con claridad los criterios de mi evaluación.					
37	Tengo como objetivo primordial desarrollar al máximo las capacidades de los alumnos.					
38	Los logros educativos en esta institución muestran un resultado favorable en los estudiantes.					
39	Promuevo la participación activa de los estudiantes en las clases.					
40	Tengo la satisfacción y el apoyo de los padres de familia hacia mi trabajo.					

***Muchas gracias por su colaboración.***

## **ANEXO 05: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

### **5.1. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA ESCALA DE ESTRÉS DOCENTE**

#### ***ED-6***

La validez de contenido se evaluó mediante el criterio de cinco expertos que evaluaron la idoneidad de los ítems, obteniéndose un estadístico V de Aiken alrededor de .99 ( $p < ,05$ ) en Claridad, de .99 ( $p < ,05$ ) en Pertinencia y de 1.00 ( $p < ,05$ ) en Relevancia, evidenciando la idoneidad de los ítems para medir el Estrés docente.

La validez de constructo se evaluó mediante correlaciones ítem – total de cada escala, obteniéndose valores de .54 a .90, mayores a .30, evidenciando que los ítems miden el constructo para el que fueron creados.

La confiabilidad se analizó mediante el coeficiente  $\omega$  de McDonald, dado que los ítems presentan correlaciones diferentes con cada escala, caracterizando a un modelo de medición congénico, obteniéndose valores de  $\omega$  de .92 a .97 en los factores y de .99 en el total del test, permitiendo medir con precisión el Estrés docente.

**TABLA 8***Índices de validez de contenido de la Escala de Estrés docente (parte 1)*

Ítems	Claridad			Pertinencia			Relevancia		
	V de Aiken			V de Aiken			V de Aiken		
	V	p		V	p		V	p	
Media	,99	<,001	**	,99	<,001	**	1,00	<,001	**
1	,80	,010	*	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
2	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
3	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
4	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
5	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
6	1,00	<,001	**	,80	,010	*	1,00	<,001	**
7	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
8	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
9	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
10	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
11	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
12	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
13	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
14	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
15	,80	,010	*	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
16	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
17	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
18	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
19	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
20	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
21	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
22	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
23	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
24	,80	,010	*	,80	,010	*	,80	,010	*
25	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**

**Nota:** V: Estadístico de Aiken; p: Significancia

\*\*p&lt;,01

\* p&lt;,05

**TABLA 9**

*Índices de validez de contenido de la Escala de Estrés Docente (parte 2)*

Ítems	Claridad V de Aiken			Pertinencia V de Aiken			Relevancia V de Aiken		
	V	p		V	p		V	p	
26	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
27	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
28	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
29	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
30	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
31	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
32	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
33	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
34	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
35	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
36	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
37	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
38	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
39	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
40	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
41	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
42	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
43	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
44	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
45	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
46	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
47	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
48	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
49	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
50	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**

**Nota:** V: Estadístico de Aiken; p: Significancia

\*\*p<,01

\* p<,05

**TABLA 10***Índices de validez de contenido de la Escala de Estrés Docente (parte 3)*

Ítems	Claridad			Pertinencia			Relevancia		
	V	V de Aiken	p	V	V de Aiken	p	V	V de Aiken	p
51	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
52	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
53	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
54	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
55	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
56	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
57	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
58	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
59	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
60	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
61	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
62	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
63	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
64	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
65	,80	,010	*	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
66	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
67	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
68	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
69	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
70	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
71	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
72	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
73	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
74	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
75	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
76	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
77	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**

**Nota:** V: Estadístico de Aiken; p: Significancia

\*\*p&lt;,01

\* p&lt;,05

**TABLA 11***Índices de correlación ítem - total de la Escala de Estrés Docente*

Ansiedad		Depresión		Creencias		Presiones		Desmotivaciones		Mal Afrontamiento	
Ítem	rit	Ítem	rit	Ítem	rit	Ítem	rit	Ítem	rit	Ítem	rit
1	,79	20	,75	30	,67	42	,70	52	,86	66	,75
2	,83	21	,88	31	,80	43	,86	53	,66	67	,58
3	,70	22	,87	32	,62	44	,54	54	,84	68	,80
4	,90	23	,96	33	,60	45	,56	55	,73	69	,71
5	,60	24	,61	34	,58	46	,79	56	,84	70	,65
6	,85	25	,95	35	,79	47	,62	57	,71	71	,71
7	,78	26	,92	36	,73	48	,83	58	,57	72	,87
8	,91	27	,59	37	,78	49	,75	59	,85	73	,68
9	,75	28	,92	38	,66	50	,79	60	,82	74	,79
10	,88	29	,80	39	,55	51	,76	61	,62	75	,66
11	,78			40	,63			62	,57	76	,70
12	,77			41	,69			63	,82	77	,63
13	,63							64	,60		
14	,73							65	,60		
15	,90										
16	,86										
17	,87										
18	,63										
19	,92										

**Nota:** N: Ítem; rit: Correlación ítem – test**TABLA 12***Índices de confiabilidad de la Escala de Estrés docente*

Escala		$\omega$ de McDonald
<b>Estrés</b>		<b>,99</b>
E1	Ansiedad	,97
E2	Depresión	,96
E3	Creencias	,92
E4	Presiones	,93
E5	Desmotivación	,95
E6	Mal afrontamiento	,94

## **5.2. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INVENTARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE**

La validez de contenido se evaluó mediante el criterio de cinco expertos que evaluaron la idoneidad de los ítems, obteniéndose un estadístico V de Aiken alrededor de 1.00 ( $p < ,05$ ) en Claridad, Pertinencia y Relevancia, evidenciando la idoneidad de los ítems para medir el Desempeño Docente.

La validez de constructo se evaluó mediante correlaciones ítem – total de cada escala, obteniéndose valores de .62 a .92, mayores a .30, evidenciando que los ítems miden el constructo para el que fueron creados.

La confiabilidad se analizó mediante el coeficiente  $\omega$  de McDonald, dado que los ítems presentan correlaciones diferentes con cada escala, caracterizando a un modelo de medición congénico, obteniéndose valores de  $\omega$  de .93 a .95 en los factores y de .98 en el total del test, permitiendo medir con precisión el Desempeño docente.

**TABLA 13**

*Índices de validez de contenido del Cuestionario de Desempeño Docente (parte 1)*

Ítems	Claridad			Pertinencia			Relevancia		
	V de Aiken		p	V de Aiken		p	V de Aiken		p
	V	p		V	p		V	p	
Media	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
1	,80	,010	*	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
2	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
3	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
4	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
5	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
6	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
7	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
8	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
9	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
10	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
11	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
12	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
13	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
14	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
15	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
16	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
17	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
18	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
19	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
20	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**

**Nota:** V: Estadístico de Aiken; p: Significancia

\*\*p<,01

\*p<,05

**TABLA 14***Índices de validez de contenido del Cuestionario de Desempeño Docente (parte 2)*

Ítems	Claridad V de Aiken			Pertinencia V de Aiken			Relevancia V de Aiken		
	V	p		V	p		V	p	
21	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
22	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
23	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
24	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
25	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
26	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
27	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
28	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
29	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
30	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
31	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
32	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
33	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
34	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
35	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
36	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
37	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
38	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
39	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**
40	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**	1,00	<,001	**

**Nota:** V: Estadístico de Aiken; p: Significancia

\*\*p&lt;,01

\* p&lt;,05

**TABLA 15**

*Índices de correlación ítem total de las escalas del Cuestionario de Desempeño docente*

Desarrollo profesional		Participación en la acción directiva		Relaciones interpersonales		Habilidades para la enseñanza	
Ítem	rit	Ítem	rit	Ítem	rit	Ítem	rit
1	,66	11	,71	21	,83	31	,56
2	,83	12	,74	22	,75	32	,59
3	,69	13	,72	23	,84	33	,69
4	,81	14	,71	24	,82	34	,82
5	,77	15	,74	25	,80	35	,66
6	,92	16	,48	26	,79	36	,86
7	,77	17	,77	27	,84	37	,82
8	,68	18	,82	28	,90	38	,76
9	,62	19	,81	29	,82	39	,80
10	,72	20	,77	30	,56	40	,65

**Nota:** rit: Correlación ítem – test

**TABLA 16**

*Índices de Confiabilidad del Cuestionario de Desempeño Docente*

Escala	Ítems	$\omega$ de McDonald
Desempeño docente	40	,98
Desarrollo profesional	10	,94
Participación en la acción directiva	10	,93
Relaciones interpersonales	10	,95
Habilidades para la enseñanza	10	,93

## ANEXO05: BASE DE DATOS

**Base de datos: Estrés docente**

A16		1																																											
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI										
13		4	4	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6		4	4	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6									
14		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	INVERTIDOS																										
15	N	44	45	52	54	58	61	65	66	67	68	70	71	72	73	74	76	77		44	45	52	54	58	61	65	66	67	68	70	71	72	73	74	76	77									
16	1	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
17	2	4	4	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	2		2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3								
18	3	2	3	5	5	5	5	5	2	3	3	4	5	3	2	3	4	2		4	3	1	1	1	1	1	4	3	3	2	1	3	4	3	2	1	2								
19	4	5	3	3	5	5	5	3	1	3	5	3	5	5	5	5	5	3		1	3	3	1	1	1	3	5	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1								
20	5	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4		2	2	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3								
21	6	5	5	3	5	2	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4		1	1	3	1	4	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3								
22	7	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5		2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1								
23	8	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5		2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1								
24	9	3	2	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3		3	4	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3									
25	10	5	4	3	5	3	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	2		1	2	3	1	3	2	1	3	2	2	2	1	2	1	3	2	2									
26	11	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4		1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2								
27	12	4	4	4	5	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5		2	2	2	1	4	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2								
28	13	4	4	4	5	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5		2	2	2	1	4	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2								
44	29	5	4	1	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3		1	2	5	1	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3									
45	30	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1		2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2								
46	31	5	4	4	4	3	2	4	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4		1	2	2	2	3	4	2	2	1	1	1	3	3	1	2	2	2									
47	32	4	3	3	5	3	4	3	2	3	3	4	5	3	1	3	4	5		2	3	3	1	3	2	3	4	3	3	2	1	3	5	3	2	2									
48	33	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5		1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2								
49	34	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5		1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2								
50	35	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5		2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2								

## Base de datos: Desempeño docente

Pegar N K S Fuente Alineación Combinar y centrar Número Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Modificar

A12

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF		
0																																		
1																																		
2	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	26	27	28	29	30	31			
3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3			
5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3			
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4			
8	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	1	3	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	4	3	5	4			
9	5	3	5	3	1	3	3	5	5	1	3	5	5	5	5	1	3	4	5	4	3	5	3	5	5	5	5	4	3	1	3			
0	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4			
1	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
9	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4			
0	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5			
1	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	1	2	5	4	2	4	2	5	5	5	3	5	5	4	2	4			
2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	3	3	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	3	2	5			
4	5	5	5	4	2	5	5	4	5	3	5	5	5	3	4	1	3	4	5	4	2	5	5	5	5	4	5	5	2	1	4			
5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4			

Estrés **Desempeño**

## ANEXO 06: CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1. Ansiedad</b>							
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.	X		X		X		
2	Recurso al consumo de sustancias (manzanilla, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar..	X		X		X		
3	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	X		X		X		
4	Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	X		X		X		
5	Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	X		X		X		
6	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso	X		X		X		
7	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	X		X		X		
8	Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	X		X		X		
9	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	X		X		X		
10	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.	X		X		X		
11	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	X		X		X		
12	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	X		X		X		
13	Hay tareas laborales que afronto con temor.	X		X		X		

14	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	X		X		X		
15	En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos	X		X		X		
16	Los problemas laborales me ponen agresivo.	X		X		X		
17	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	X		X		X		
18	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	X		X		X		
19	En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Depresión</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
20	A menudo siento ganas de llorar	X		X		X		
21	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales	X		X		X		
22	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	X		X		X		
23	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	X		X		X		
24	Me cuesta trabajo tener los medios para lograr algo en la vida.	X		X		X		
25	Tengo la sensación de estar desmoronándome.	X		X		X		
26	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	X		X		X		
27	Me falta energía para afrontar la labor del profesio.	X		X		X		
28	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	X		X		X		
29	A veces pienso que el mundo es una basura.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Creencias desadaptativas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
30	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	X		X		X		

31	Me pagan por enseñar no por formar personas.	X		X		X		
32	Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	X		X		X		
33	El salario del profesor es muy poco motivador	X		X		X		
34	Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	X		X		X		
35	Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	X		X		X		
36	Incluir alumnos con N.E.E. en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto	X		X		X		
37	Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	X		X		X		
38	La política educativa pide mucho a cambio de poco.	X		X		X		
39	La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	X		X		X		
40	La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.	X		X		X		
41	La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Presiones</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Seguimiento</b>
42	Realizar adaptaciones curriculares me resulta difícil.	X		X		X		
43	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	X		X		X		
44	En mis clases hay buen clima de trabajo. *	X		X		X		
45	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones. *	X		X		X		
46	Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.	X		X		X		
47	Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	X		X		X		

48	Se me hace muy duro terminar el curso.	X		X		X		Cambio por muy difícil
49	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	X		X		X		
50	Me siento desbordado por el trabajo.	X		X		X		
51	A veces trato de eludir responsabilidades.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: Desmotivación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Seguimiento</b>
52	Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente. *	X		X		X		
53	Me siento quemado por este trabajo.	X		X		X		
54	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad. *	X		X		X		
55	Estoy lejos de la autorrealización laboral.	X		X		X		
56	He perdido la motivación por la enseñanza.	X		X		X		
57	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo	X		X		X		
58	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante. *	X		X		X		
59	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	X		X		X		
60	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	X		X		X		
61	Los padres me valoran positivamente como profesor. *	X		X		X		
62	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer.	X		X		X		
63	El trabajo me resulta monótono.	X		X		X		
64	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	X		X		X		
65	Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo *	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 6: Mal afrontamiento</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Seguimiento</b>

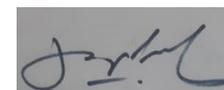
66	Me animo fácilmente cuando estoy triste. *	X		X		X	
67	El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora. *	X		X		X	
68	Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.*	X		X		X	
69	Mis relaciones con los "superiores" son difíciles.	X		X		X	
70	La organización del centro me parece buena. *	X		X		X	
71	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea. *	X		X		X	
72	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo. *	X		X		X	
73	Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. *	X		X		X	
74	Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera. *	X		X		X	
75	El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	X		X		X	
76	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros. *	X		X		X	
77	Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales. *	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, es suficiente

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: .....Mg. CESAR RUIZ ALVA..... DNI:.....09126694 .....

Especialidad del validador:.....PSICÓLOGO INVESTIGADOR, DOCENTE UNIVERSITARIO.....



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

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

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

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

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1. Desarrollo profesional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos.	X		X		X		
2	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.	X		X		X		
3	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos.	X		X		X		
4	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico.	X		X		X		
5	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes.	X		X		X		
6	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes.	X		X		X		
7	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.	X		X		X		
8	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada.	X		X		X		
9	Participo en las actividades académicas de la institución.	X		X		X		
10	Suelo capacitarme continuamente.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Participación activa en la acción educativa</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución.	X		X		X		
12	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción <b>directiva</b> .	X		X		X		Cambiar por educativa
13	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.	X		X		X		
14	Tengo en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales.	X		X		X		
15	Procuero llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas.	X		X		X		

16	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución.	X		X		X		
17	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos.	X		X		X		
18	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación.	X		X		X		
19	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.	X		X		X		
20	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
21	Comunico mi visión de forma permanente en la institución.	X		X		X		
22	A pesar de la dificultades, hago agradables las clases en la institución.	X		X		X		
23	Constantemente participo en los planes de la institución.	X		X		X		
24	Promuevo la buena comunicación con los colegas de la institución.	X		X		X		
25	Soy parte de un buen clima de trabajo en la institución.	X		X		X		
26	Establezco condiciones socioafectivas para liderar los procesos educativos.	X		X		X		
27	Me siento motivado a participar en las actividades de la institución.	X		X		X		
28	Promuevo el ambiente de colaboración y compromiso con la institución.	X		X		X		
29	Genero espacios de diálogo profesional con los directivos de la institución.	X		X		X		
30	Se discrepa de forma alturada con el equipo directivo para mejorar el trabajo corporativo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Habilidades para la enseñanza</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Seguimiento</b>
31	Logro los objetivos que la institución planifica.	X		X		X		
32	Aporto al desarrollo de competencias, tanto cognitivas como actitudinales en los estudiantes.	X		X		X		

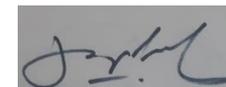
33	Realizo un trabajo en equipo con la mayoría de los docentes para mejorar los niveles de aprovechamiento escolar.	X		X		X	
34	Genero un ambiente adecuado para el aprendizaje.	X		X		X	
35	En las clases, mis temas se dan de lo más simple a lo más complejo.	X		X		X	
36	Los alumnos conocen con claridad los criterios de mi evaluación.	X		X		X	
37	Tengo como objetivo primordial desarrollar al máximo las capacidades de los alumnos.	X		X		X	
38	Los logros educativos en esta institución muestran un resultado favorable en los estudiantes.	X		X		X	
39	Promuevo la participación activa de los estudiantes en las clases.	X		X		X	
40	Tengo la satisfacción y el apoyo de los padres de familia hacia mi trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, es suficiente

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: .....Mg. CESAR RUIZ ALVA.....      DNI:.....09126694 .....

Especialidad del validador:..... PSICÓLOGO, INVESTIGADOR, DOCENTE UNIVERSITARIO .....



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

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

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

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

-----  
**Ps. César Ruiz Alva**

...2...de.....10...del 2021

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ESTRÉS LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1. Ansiedad</b>							
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.	X		X		X		
2	Recurso al consumo de sustancias (manzanilla, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar..	X		X		X		
3	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	X		X		X		
4	Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	X		X		X		
5	Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	X		X		X		
6	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso	X		X		X		
7	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	X		X		X		
8	Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	X		X		X		
9	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	X		X		X		
10	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.	X		X		X		
11	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	X		X		X		
12	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	X		X		X		
13	Hay tareas laborales que afronto con temor.	X		X		X		
14	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	X		X		X		
15	En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos	X		X		X		

16	Los problemas laborales me ponen agresivo.	X		X		X		
17	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	X		X		X		
18	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	X		X		X		
19	En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Depresión</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
20	A menudo siento ganas de llorar	X		X		X		
21	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales	X		X		X		
22	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	X		X		X		
23	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	X		X		X		
24	Me cuesta trabajo tener los medios para lograr algo en la vida.		X		X		X	El ítem no llega a evidenciar los indicadores propuestos: ganas de llorar, tristeza o depresión
25	Tengo la sensación de estar desmoronándome.	X		X		X		
26	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	X		X		X		
27	Me falta energía para afrontar la labor del profesor.	X		X		X		
28	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	X		X		X		
29	A veces pienso que el mundo es una basura.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Creencias desadaptativas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
30	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	X		X		X		
31	Me pagan por enseñar no por formar personas.	X		X		X		
32	Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	X		X		X		

33	El salario del profesor es muy poco motivador	X		X		X		
34	Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	X		X		X		
35	Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	X		X		X		
36	Incluir alumnos con N.E.E. en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto	X		X		X		
37	Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	X		X		X		
38	La política educativa pide mucho a cambio de poco.	X		X		X		
39	La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	X		X		X		
40	La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.	X		X		X		
41	La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Presiones</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Seguimiento</b>
42	Realizar adaptaciones curriculares me resulta difícil.	X		X		X		
43	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	X		X		X		
44	En mis clases hay buen clima de trabajo. *	X		X		X		
45	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones. *	X		X		X		
46	Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.	X		X		X		
47	Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	X		X		X		
48	Se me hace muy duro terminar el curso.	X		X		X		
49	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseñe a los demás.	X		X		X		

50	Me siento desbordado por el trabajo.	X		X		X		
51	A veces trato de eludir responsabilidades.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: Desmotivación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Seguimiento</b>
52	Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente. *	X		X		X		
53	Me siento quemado por este trabajo.	X		X		X		
54	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad. *	X		X		X		
55	Estoy lejos de la autorrealización laboral.	X		X		X		
56	He perdido la motivación por la enseñanza.	X		X		X		
57	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo	X		X		X		
58	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante. *	X		X		X		
59	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	X		X		X		
60	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	X		X		X		
61	Los padres me valoran positivamente como profesor. *	X		X		X		
62	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer.	X		X		X		
63	El trabajo me resulta monótono.	X		X		X		
64	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	X		X		X		
65	Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo *	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 6: Mal afrontamiento</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Seguimiento</b>
66	Me animo fácilmente cuando estoy triste. *	X		X		X		

67	El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora. *	X		X		X	
68	Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.*	X		X		X	
69	Mis relaciones con los "superiores" son difíciles.	X		X		X	
70	La organización del centro me parece buena. *	X		X		X	
71	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea. *	X		X		X	
72	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo. *	X		X		X	
73	Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. *	X		X		X	
74	Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera. *	X		X		X	
75	El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	X		X		X	
76	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros. *	X		X		X	
77	Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales. *	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Si es suficiente \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ]      Aplicable después de corregir [x]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: María del Carmen Gonzáles Sánchez      DNI: 18168378

Especialidad del validador: Clínica – Educativa

08 de Octubre del 2021

Firma del Experto Informante.

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

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

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

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

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1. Desarrollo profesional</b>							
1	Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos.	X		X			X	Enunciado confuso. Se refiere a que desarrollen los trabajos en clase o solos o lleguen a un acuerdo o imponerlos?
2	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.	X		X		X		
3	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos.	X		X		X		
4	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico.	X		X		X		
5	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes.	X		X		X		
6	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes.	X		X		X		
7	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.	X		X		X		
8	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada.	X		X		X		
9	Participo en las actividades académicas de la institución.	X		X		X		
10	Suelo capacitarme continuamente.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Participación activa en la acción educativa</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
11	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución.	X		X		X		
12	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva.	X		X		X		
13	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.	X		X		X		

14	Tengo en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales.	X		X		X		
15	Procuro llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas.	X		X		X		
16	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución.	X		X		X		
17	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos.	X		X		X		
18	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación.	X		X		X		
19	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.	X		X		X		
20	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
21	Comunico mi visión de forma permanente en la institución.	X		X		X		
22	A pesar de la dificultades, hago agradables las clases en la institución.	X		X		X		
23	Constantemente participo en los planes de la institución.	X		X		X		
24	Promuevo la buena comunicación con los colegas de la institución.	X		X		X		
25	Soy parte de un buen clima de trabajo en la institución.	X		X		X		
26	Establezco condiciones socio afectivas para liderar los procesos educativos.	X		X		X		
27	Me siento motivado a participar en las actividades de la institución.	X		X		X		
28	Promuevo el ambiente de colaboración y compromiso con la institución.	X		X		X		
29	Genero espacios de diálogo profesional con los directivos de la institución.	X		X		X		
30	Se discrepa de forma alturada con el equipo directivo para mejorar el trabajo corporativo.	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 4: Habilidades para la enseñanza</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Seguimiento</b>
31	Logro los objetivos que la institución planifica.	X		X		X		
32	Aporto al desarrollo de competencias, tanto cognitivas como actitudinales en los estudiantes.	X		X		X		
33	Realizo un trabajo en equipo con la mayoría de los docentes para mejorar los niveles de aprovechamiento escolar.	X		X		X		
34	Genero un ambiente adecuado para el aprendizaje.	X		X		X		
35	En las clases, mis temas se dan de lo más simple a lo más complejo.	X		X		X		
36	Los alumnos conocen con claridad los criterios de mi evaluación.	X		X		X		
37	Tengo como objetivo primordial desarrollar al máximo las capacidades de los alumnos.	X		X		X		
38	Los logros educativos en esta institución muestran un resultado favorable en los estudiantes.	X		X		X		
39	Promuevo la participación activa de los estudiantes en las clases.	X		X		X		
40	Tengo la satisfacción y el apoyo de los padres de familia hacia mi trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):                     Si es suficiente                    

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **María del Carmen Gonzáles Sánchez**      DNI: 18168378

Especialidad del validador: **Clínica – educativa**

08 de octubre del 2021



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

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

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

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

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

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1. Ansiedad</b>							
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.	X		X		X		
2	Recurso al consumo de sustancias (manzanilla, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar..	X		X		X		
3	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	X		X		X		
4	Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	X		X		X		
5	Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	X		X		X		
6	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso	X		X		X		
7	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	X		X		X		
8	Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	X		X		X		
9	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	X		X		X		
10	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.	X		X		X		
11	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	X		X		X		
12	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	X		X		X		
13	Hay tareas laborales que afronto con temor.	X		X		X		
14	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	X		X		X		
15	En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos	X		X		X		

16	Los problemas laborales me ponen agresivo.	X		X		X		
17	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	X		X		X		
18	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	X		X		X		
19	En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Depresión</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
20	A menudo siento ganas de llorar	X		X		X		
21	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales	X		X		X		
22	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	X		X		X		
23	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	X		X		X		
24	Me cuesta trabajo tener los medios para lograr algo en la vida.	X		X		X		
25	Tengo la sensación de estar desmoronándome.	X		X		X		
26	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	X		X		X		
27	Me falta energía para afrontar la labor del profesio.	X		X		X		
28	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	X		X		X		
29	A veces pienso que el mundo es una basura.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Creencias desadaptativas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
30	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	X		X		X		
31	Me pagan por enseñar no por formar personas.	X		X		X		
32	Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	X		X		X		

33	El salario del profesor es muy poco motivador	X		X		X		
34	Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	X		X		X		
35	Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	X		X		X		
36	Incluir alumnos con N.E.E. en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto	X		X		X		
37	Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	X		X		X		
38	La política educativa pide mucho a cambio de poco.	X		X		X		
39	La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	X		X		X		
40	La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.	X		X		X		
41	La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Presiones</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Seguimiento</b>
42	Realizar adaptaciones curriculares me resulta difícil.	X		X		X		
43	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	X		X		X		
44	En mis clases hay buen clima de trabajo. *	X		X		X		
45	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones. *	X		X		X		
46	Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.	X		X		X		
47	Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	X		X		X		
48	Se me hace muy duro terminar el curso.	X		X		X		
49	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseñe a los demás.	X		X		X		

50	Me siento desbordado por el trabajo.	X		X		X		
51	A veces trato de eludir responsabilidades.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: Desmotivación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Seguimiento</b>
52	Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente. *	X		X		X		
53	Me siento quemado por este trabajo.	X		X		X		
54	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad. *	X		X		X		
55	Estoy lejos de la autorrealización laboral.	X		X		X		
56	He perdido la motivación por la enseñanza.	X		X		X		
57	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo	X		X		X		
58	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante. *	X		X		X		
59	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	X		X		X		
60	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	X		X		X		
61	Los padres me valoran positivamente como profesor. *	X		X		X		
62	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer.	X		X		X		
63	El trabajo me resulta monótono.	X		X		X		
64	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	X		X		X		
65	Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo *	X		X			X	No se entiende que es un reciclaje profesional
	<b>DIMENSIÓN 6: Mal afrontamiento</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Seguimiento</b>
66	Me animo fácilmente cuando estoy triste. *	X		X		X		

67	El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora. *	X		X		X	
68	Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.*	X		X		X	
69	Mis relaciones con los "superiores" son difíciles.	X		X		X	
70	La organización del centro me parece buena. *	X		X		X	
71	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea. *	X		X		X	
72	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo. *	X		X		X	
73	Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. *	X		X		X	
74	Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera. *	X		X		X	
75	El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	X		X		X	
76	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros. *	X		X		X	
77	Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales. *	X		X		X	

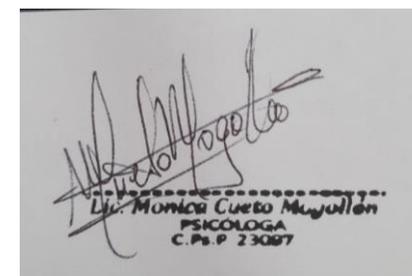
Observaciones (precisar si hay suficiencia):  Si es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ]      Aplicable después de corregir [ x]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: .....Mg. Mónica del Pilar Cueto Mogollón      DNI: 42776369

Especialidad del validador: especialidad en Psicología Educativa.

...8.....de...10.....del 2021



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

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

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

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

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1. Desarrollo profesional</b>							
1	Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos.	X		X		X		
2	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.	X		X		X		
3	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos.	X		X		X		
4	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico.	X		X		X		
5	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes.	X		X		X		
6	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes.	X		X		X		
7	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.	X		X		X		
8	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada.	X		X		X		
9	Participo en las actividades académicas de la institución.	X		X		X		
10	Suelo capacitarme continuamente.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Participación activa en la acción educativa</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
11	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución.	X		X		X		
12	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva.	X		X		X		
13	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.	X		X		X		

14	Tengo en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales.	X		X		X		
15	Procuro llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas.	X		X		X		
16	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución.	X		X		X		
17	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos.	X		X		X		
18	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación.	X		X		X		
19	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.	X		X		X		
20	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
21	Comunico mi visión de forma permanente en la institución.	X		X		X		
22	A pesar de la dificultades, hago agradables las clases en la institución.	X		X		X		
23	Constantemente participo en los planes de la institución.	X		X		X		
24	Promuevo la buena comunicación con los colegas de la institución.	X		X		X		
25	Soy parte de un buen clima de trabajo en la institución.	X		X		X		
26	Establezco condiciones socioafectivas para liderar los procesos educativos.	X		X		X		
27	Me siento motivado a participar en las actividades de la institución.	X		X		X		
28	Promuevo el ambiente de colaboración y compromiso con la institución.	X		X		X		
29	Genero espacios de diálogo profesional con los directivos de la institución.	X		X		X		
30	Se discrepa de forma alturada con el equipo directivo para mejorar el trabajo corporativo.	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 4: Habilidades para la enseñanza</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Seguimiento</b>
31	Logro los objetivos que la institución planifica.	X		X		X		
32	Aporto al desarrollo de competencias, tanto cognitivas como actitudinales en los estudiantes.	X		X		X		
33	Realizo un trabajo en equipo con la mayoría de los docentes para mejorar los niveles de aprovechamiento escolar.	X		X		X		
34	Genero un ambiente adecuado para el aprendizaje.	X		X		X		
35	En las clases, mis temas se dan de lo más simple a lo más complejo.	X		X		X		
36	Los alumnos conocen con claridad los criterios de mi evaluación.	X		X		X		
37	Tengo como objetivo primordial desarrollar al máximo las capacidades de los alumnos.	X		X		X		
38	Los logros educativos en esta institución muestran un resultado favorable en los estudiantes.	X		X		X		
39	Promuevo la participación activa de los estudiantes en las clases.	X		X		X		
40	Tengo la satisfacción y el apoyo de los padres de familia hacia mi trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ x Si es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ]      Aplicable después de corregir [ x ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg Mónica del Pilar Cueto Mogollón      DNI:42776369

Especialidad del validador:.....especialidad en Psicología Educativa

...8.....de...10.....del 2021

-----  
Firma del Experto Informante.

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

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

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1. Ansiedad</b>							
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.	X		X		X		
2	Recurso al consumo de sustancias (manzanilla, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar..	X		X		X		Al finalizar la oración se colocará un punto o tres puntos suspensivos
3	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	X		X		X		
4	Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	X		X		X		
5	Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	X		X		X		
6	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso	X		X		X		
7	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	X		X		X		
8	Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	X		X		X		
9	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	X		X		X		
10	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.	X		X		X		... hace que acuda al baño...
11	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	X		X		X		
12	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	X		X		X		
13	Hay tareas laborales que afronto con temor.	X		X		X		
14	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	X		X		X		
15	En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos	X		X			X	Sugiero completar con centro de trabajo, o simplemente en el trabajo

16	Los problemas laborales me ponen agresivo.	X		X		X		
17	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	X		X		X		
18	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	X		X		X		
19	En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Depresión</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
20	A menudo siento ganas de llorar	X		X		X		
21	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales	X		X		X		
22	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	X		X		X		
23	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	X		X		X		
24	Me cuesta trabajo tener los medios para lograr algo en la vida.	X		X		X		
25	Tengo la sensación de estar desmoronándome.	X		X		X		
26	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	X		X		X		
27	Me falta energía para afrontar la labor del profesoro.	X		X		X		Completar la palabra
28	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	X		X		X		
29	A veces pienso que el mundo es una basura.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Creencias desadaptativas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
30	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	X		X		X		
31	Me pagan por enseñar no por formar personas.	X		X		X		
32	Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	X		X		X		

33	El salario del profesor es muy poco motivador	X		X		X		
34	Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	X		X		X		
35	Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	X		X		X		
36	Incluir alumnos con N.E.E. en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto	X		X		X		Escribir el significado de N.E.E entre paréntesis
37	Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	X		X		X		
38	La política educativa pide mucho a cambio de poco.	X		X		X		
39	La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	X		X		X		
40	La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.	X		X		X		
41	La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Presiones</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Seguimiento</b>
42	Realizar adaptaciones curriculares me resulta difícil.	X		X		X		
43	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	X		X		X		
44	En mis clases hay buen clima de trabajo. *	X		X		X		
45	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones. *	X		X		X		
46	Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.	X		X		X		
47	Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	X		X		X		
48	Se me hace muy duro terminar el curso.	X		X		X		
49	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseñe a los demás.	X		X		X		

50	Me siento desbordado por el trabajo.	X		X		X		
51	A veces trato de eludir responsabilidades.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: Desmotivación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Seguimiento</b>
52	Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente. *	X		X		X		
53	Me siento quemado por este trabajo.	X		X		X		
54	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad. *	X		X		X		
55	Estoy lejos de la autorrealización laboral.	X		X		X		
56	He perdido la motivación por la enseñanza.	X		X		X		
57	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo	X		X		X		
58	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante. *	X		X		X		
59	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	X		X		X		
60	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	X		X		X		
61	Los padres me valoran positivamente como profesor. *	X		X		X		
62	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer.	X		X		X		
63	El trabajo me resulta monótono.	X		X		X		
64	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	X		X		X		
65	Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo *	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 6: Mal afrontamiento</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Seguimiento</b>
66	Me animo fácilmente cuando estoy triste. *	X		X		X		

67	El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora. *	X		X		X	
68	Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.*	X		X		X	
69	Mis relaciones con los "superiores" son difíciles.	X		X		X	
70	La organización del centro me parece buena. *	X		X		X	
71	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea. *	X		X		X	
72	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo. *	X		X		X	
73	Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. *	X		X		X	
74	Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera. *	X		X		X	
75	El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	X		X		X	
76	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros. *	X		X		X	
77	Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales. *	X		X		X	

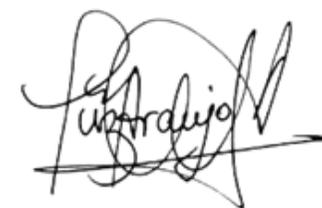
**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_ **Si es suficiente. Si** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dra. Luz Milagros Araujo Arroyo

**DNI:** 45210922

**Especialidad del validador:** En Psicología Clínica y amplia experiencia en el sector de Educación Superior Privada



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

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

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

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

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

**04 de octubre del 2021**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1. Desarrollo profesional</b>							
1	Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos.	X		X		X		
2	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.	X		X		X		
3	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos.	X		X		X		
4	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico.	X		X		X		
5	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes.	X		X		X		
6	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes.	X		X		X		
7	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.	X		X		X		
8	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada.	X		X		X		
9	Participo en las actividades académicas de la institución.	X		X		X		
10	Suelo capacitarme continuamente.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Participación activa en la acción educativa</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
11	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución.	X		X		X		
12	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva.	X		X		X		
13	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.	X		X		X		

14	Tengo en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales.	X		X		X		
15	Procuro llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas.	X		X		X		
16	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución.	X		X		X		
17	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos.	X		X		X		
18	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación.	X		X		X		
19	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.	X		X		X		
20	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
21	Comunico mi visión de forma permanente en la institución.	X		X		X		
22	A pesar de la dificultades, hago agradables las clases en la institución.	X		X		X		
23	Constantemente participo en los planes de la institución.	X		X		X		
24	Promuevo la buena comunicación con los colegas de la institución.	X		X		X		
25	Soy parte de un buen clima de trabajo en la institución.	X		X		X		
26	Establezco condiciones socioafectivas para liderar los procesos educativos.	X		X		X		
27	Me siento motivado a participar en las actividades de la institución.	X		X		X		
28	Promuevo el ambiente de colaboración y compromiso con la institución.	X		X		X		
29	Genero espacios de diálogo profesional con los directivos de la institución.	X		X		X		
30	Se discrepa de forma alturada con el equipo directivo para mejorar el trabajo corporativo.	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 4: Habilidades para la enseñanza</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Seguimiento</b>
31	Logro los objetivos que la institución planifica.	X		X		X		
32	Aporto al desarrollo de competencias, tanto cognitivas como actitudinales en los estudiantes.	X		X		X		
33	Realizo un trabajo en equipo con la mayoría de los docentes para mejorar los niveles de aprovechamiento escolar.	X		X		X		
34	Genero un ambiente adecuado para el aprendizaje.	X		X		X		
35	En las clases, mis temas se dan de lo más simple a lo más complejo.	X		X		X		
36	Los alumnos conocen con claridad los criterios de mi evaluación.	X		X		X		
37	Tengo como objetivo primordial desarrollar al máximo las capacidades de los alumnos.	X		X		X		
38	Los logros educativos en esta institución muestran un resultado favorable en los estudiantes.	X		X		X		
39	Promuevo la participación activa de los estudiantes en las clases.	X		X		X		
40	Tengo la satisfacción y el apoyo de los padres de familia hacia mi trabajo.	X		X		X		

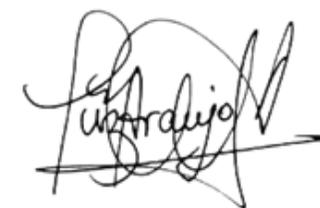
**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_ **Si es suficiente Si** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dra. Luz Milagros Araujo Arroyo

**DNI:** 45210922

**Especialidad del validador:** En Psicología Clínica y amplia experiencia en el sector de Educación Superior Privada



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

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

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

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

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

**04 de octubre del 2021**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.	X		X			X	Me cuesta tranquilizarme <b>luego de</b> los contratiempos laborales.
2	Recurso al consumo de sustancias (manzanilla, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar..	X		X		X		
3	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	X		X		X		
4	Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	X		X		X		
5	Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	X		X		X		Me desespero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.
6	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso	X		X		X		
7	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	X		X		X		
8	Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	X		X		X		
9	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	X		X		X		
10	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.	X		X		X		
11	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	X		X		X		
12	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	X		X		X		
13	Hay tareas laborales que afronto con temor.	X		X		X		
14	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	X		X		X		
15	En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos	X		X		X		

16	Los problemas laborales me ponen agresivo.	X		X		X		
17	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	X		X		X		
18	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	X		X		X		
19	En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Depresión</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
20	A menudo siento ganas de llorar	X		X		X		
21	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales	X		X		X		
22	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	X		X		X		
23	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	X		X		X		
24	Me cuesta trabajo tener los medios para lograr algo en la vida.	X		X		X		
25	Tengo la sensación de estar desmoronándome.	X		X		X		
26	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	X		X		X		
27	Me falta energía para afrontar la labor del profesor.	X		X		X		
28	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	X		X		X		
29	A veces pienso que el mundo es una basura.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Creencias desadaptativas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
30	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	X		X		X		
31	Me pagan por enseñar no por formar personas.	X		X		X		
32	Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	X		X		X		

33	El salario del profesor es muy poco motivador	X		X		X		
34	Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	X		X		X		
35	Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	X		X		X		
36	Incluir alumnos con N.E.E. en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto	X		X		X		
37	Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	X		X		X		
38	La política educativa pide mucho a cambio de poco.	X		X		X		
39	La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	X		X		X		
40	La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.	X		X		X		
41	La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Presiones</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Seguimiento</b>
42	Realizar adaptaciones curriculares me resulta difícil.	X		X		X		
43	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	X		X		X		
44	En mis clases hay buen clima de trabajo. *	X		X		X		
45	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones. *	X		X		X		
46	Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.	X		X		X		
47	Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	X		X		X		
48	Se me hace muy duro terminar el curso.	X		X		X		
49	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseñe a los demás.	X		X		X		

50	Me siento desbordado por el trabajo.	X		X		X		
51	A veces trato de eludir responsabilidades.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: Desmotivación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Seguimiento</b>
52	Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente. *	X		X		X		
53	Me siento quemado por este trabajo.	X		X		X		
54	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad. *	X		X		X		
55	Estoy lejos de la autorrealización laboral.	X		X		X		
56	He perdido la motivación por la enseñanza.	X		X		X		
57	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo	X		X		X		
58	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante. *	X		X		X		
59	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	X		X		X		
60	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	X		X		X		
61	Los padres me valoran positivamente como profesor. *	X		X		X		
62	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer.	X		X		X		
63	El trabajo me resulta monótono.	X		X		X		
64	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	X		X		X		
65	Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo *	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 6: Mal afrontamiento</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Seguimiento</b>
66	Me animo fácilmente cuando estoy triste. *	X		X		X		

67	El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora. *	X		X		X	
68	Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.*	X		X		X	
69	Mis relaciones con los "superiores" son difíciles.	X		X		X	
70	La organización del centro me parece buena. *	X		X		X	
71	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea. *	X		X		X	
72	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo. *	X		X		X	
73	Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. *	X		X		X	
74	Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera. *	X		X		X	
75	El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	X		X		X	
76	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros. *	X		X		X	
77	Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales. *	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Sí es suficiente

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: Andrea Lizzeth Zavaleta Parimango      **DNI:** 72791194

**Especialidad del validador:** Magister en Psicología Educativa



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

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

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

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

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

**01 de octubre del 2021**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1. Desarrollo profesional</b>							
1	Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos.	X		X		X		
2	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.	X		X		X		
3	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos.	X		X		X		
4	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico.	X		X		X		
5	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes.	X		X		X		
6	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes.	X		X		X		
7	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.	X		X		X		Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo abiertamente cuánto valoro lo que ha hecho.
8	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada.	X		X		X		
9	Participo en las actividades académicas de la institución.	X		X		X		
10	Suelo capacitarme continuamente.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Participación activa en la acción educativa</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
11	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución.	X		X		X		Suelo evaluar los riesgos antes de tomar decisiones en la institución.
12	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva.	X		X		X		
13	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.	X		X		X		

14	Tengo en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales.	X		X		X		
15	Procuro llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas.	X		X		X		
16	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución.	X		X		X		
17	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos.	X		X		X		
18	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación.	X		X		X		
19	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.	X		X		X		
20	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
21	Comunico mi visión de forma permanente en la institución.	X		X		X		
22	A pesar de las dificultades, hago agradables las clases en la institución.	X		X		X		
23	Constantemente participo en los planes de la institución.	X		X		X		
24	Promuevo la buena comunicación con los colegas de la institución.	X		X		X		
25	Soy parte de un buen clima de trabajo en la institución.	X		X		X		
26	Establezco condiciones socioafectivas para liderar los procesos educativos.	X		X		X		
27	Me siento motivado a participar en las actividades de la institución.	X		X		X		
28	Promuevo el ambiente de colaboración y compromiso con la institución.	X		X		X		
29	Genero espacios de diálogo profesional con los directivos de la institución.	X		X		X		
30	Se discrepa de forma alturada con el equipo directivo para mejorar el trabajo corporativo.	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 4: Habilidades para la enseñanza</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Seguimiento</b>
31	Logro los objetivos que la institución planifica.	X		X		X		
32	Aporto al desarrollo de competencias, tanto cognitivas como actitudinales en los estudiantes.	X		X		X		
33	Realizo un trabajo en equipo con la mayoría de los docentes para mejorar los niveles de aprovechamiento escolar.	X		X		X		
34	Genero un ambiente adecuado para el aprendizaje.	X		X		X		
35	En las clases, mis temas se dan de lo más simple a lo más complejo.	X		X		X		
36	Los alumnos conocen con claridad los criterios de mi evaluación.	X		X		X		
37	Tengo como objetivo primordial desarrollar al máximo las capacidades de los alumnos.	X		X		X		
38	Los logros educativos en esta institución muestran un resultado favorable en los estudiantes.	X		X		X		
39	Promuevo la participación activa de los estudiantes en las clases.	X		X		X		
40	Tengo la satisfacción y el apoyo de los padres de familia hacia mi trabajo.	X		X		X		

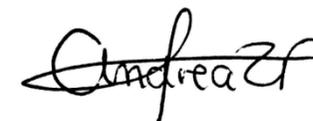
**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí es suficiente**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg Andrea Lizzeth Zavaleta Parimango

**DNI:** 72791194

**Especialidad del validador:** Magister en Psicología Educativa



-----

**Firma del Experto Informante.**

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

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

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

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

**01 de octubre del 2021**