



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Estrés y desempeño docente en contexto de pandemia en las  
instituciones educativas del nivel inicial de Papayal, Tumbes, 2022

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

Maestra en Psicología Educativa

**AUTORA:**

Del Rosario De Romero, Emilia Delbi ([orcid.org/0000-0002-8066-9198](https://orcid.org/0000-0002-8066-9198))

**ASESOR:**

Dr. Espejo Lázaro, Juan Carlos ([orcid.org/0000-0002-9314-1894](https://orcid.org/0000-0002-9314-1894))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Evaluación y aprendizaje

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus  
niveles

**TRUJILLO - PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

A Dios, por ser siempre mi fuerza espiritual para seguir en este gran camino de mi profesionalización; a mis padres, por su dedicación íntegra para formarme educativamente a pesar de las adversidades y a mi esposo e hijos por ser mi gran motivación para el logro de esta gran meta profesional.

Emilia Delbi

### **Agradecimiento**

A Dios, por ser mi guía en este camino de formación profesional; a mi asesor, Dr. Juan Carlos Espejo Lázaro, por orientarme eficientemente y por cada consejo dado en el desarrollo de mi investigación; a los directores y docentes de las instituciones educativas, por darme todas las facilidades para la aplicación del cuestionario y a todos aquellos que de diferentes formas contribuyeron para la culminación de este estudio

Emilia Delbi

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
I.INTRODUCCIÓN .....	1
II.MARCO TEÓRICO .....	4
III.METODOLOGÍA .....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	10
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	12
3.5. Procedimientos .....	14
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV.RESULTADOS .....	16
V. DISCUSIÓN.....	26
VI.CONCLUSIONES.....	32
VII.RECOMENDACIONES .....	33
REFERENCIAS .....	34
ANEXOS.....	41

## Índice de tablas

Pág.

Tabla 1 Nivel de estrés de los maestros del Nivel Inicial en contexto de pandemia en los planteles educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022 .....	16
Tabla 2 Dimensiones de estrés docente del Nivel Inicial en contexto de pandemia en los centros educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022.....	17
Tabla 3 Nivel de desempeño de los maestros del Nivel Inicial en contexto de pandemia en los planteles Educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022 .....	18
Tabla 4 Dimensiones de desempeño de los maestros del Nivel Inicial en contexto de pandemia en los planteles educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022.....	19
Tabla 5 Nivel entre el estrés y el desempeño de los maestros del Nivel Inicial en contexto de pandemia en los planteles educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022.....	20
Tabla 6 Nivel de relación entre el estrés y el desempeño de los maestros del Nivel Inicial en contexto de pandemia en los planteles educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022.	20
Tabla 7 Nivel entre volumen y ritmo de trabajo y el desempeño de los maestros del nivel inicial en contexto de pandemia en los planteles educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022. ....	21
Tabla 8 Nivel entre apoyo social y el desempeño de los maestros del nivel inicial en contexto de pandemia en los planteles educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022.....	22
Tabla 9 Nivel entre control de emociones y el desempeño de los maestros del nivel inicial en contexto de pandemia en los planteles educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022.	21
Tabla 10 Hipótesis general .....	23
Tabla 11 Hipótesis específica 1.....	24
Tabla 12 Hipótesis específica 2.....	24
Tabla 13 Hipótesis específica 3.....	25

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1 <i>Distribución de porcentajes del nivel de estrés de los maestros del Nivel Inicial en contexto de pandemia en los planteles educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022.</i>	16
Figura 2 <i>Distribución porcentual de las dimensiones de estrés docente del Nivel Inicial en contexto de pandemia en lo planteles educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022.</i>	17
Figura 3 <i>Distribución porcentual del nivel de desempeño de los docentes del Nivel Inicial en contexto de pandemia en los centros educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022.</i>	18
Figura 4 <i>Distribución porcentual de desempeño de los maestros del Nivel Inicial en contexto de pandemia en los planteles educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022.</i>	19

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés y el desempeño docente en contexto de pandemia en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Papayal, Tumbes, 2022. El estudio fue de tipo básico, diseño no experimental de corte correlacional simple fundamentado en el paradigma positivista, enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 35 docentes de las 10 instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Papayal. Se empleó la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario, uno por variable de estudio, ambos fueron sometidos a validación de juicio de expertos y a prueba de confiabilidad, a través del Alfa de Cronbach. Los resultados revelan que existe un nivel alto de estrés con el 40% y con respecto al desempeño docente, un nivel medio con el 60%; respectivamente, evidenciándose una relación directa moderada, con coeficiente de correlación Rho Spearman de ,625, llegando a la conclusión que las variables se asocian de manera directa y positiva como se demuestra con el coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0,841, siendo la relación alta. Se concluye que existe relación positiva entre nivel de estrés y el desempeño de los docentes.

**Palabras clave:** Desempeño docente, estrés, control emocional.

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between stress and teaching performance in the context of a pandemic in educational institutions at the initial level of the district of Papayal, Tumbes, 2022. The study was of a basic type, a non-experimental design with a simple correlational cut based on in the positivist paradigm, quantitative approach. The population was made up of 35 teachers from the 10 educational institutions of the initial level of the Papayal district. The survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, one per study variable, both were subjected to expert judgment validation and reliability testing, through Cronbach's Alpha. The results reveal that there is a high level of stress with 40% and with respect to teaching performance, an average level of 60%; respectively, showing a moderate direct relationship, with a Spearman's Rho correlation coefficient of ,625, concluding that the variables are directly and positively associated, as shown by the Spearman's Rho correlation coefficient = 0.841, with a high relationship. It is concluded that there is a positive relationship between the level of stress and the performance of teachers.

**Keywords:** Teaching performance, stress, emotional control.

## I. INTRODUCCIÓN

Según Vallejos (2020) la pandemia de la COVID 19, sin lugar a dudas, ha traído consecuencias graves en los distintos espacios y factores que forman parte del desarrollo humano; es así que, hoy en día, se sigue viviendo de un modo tan distinto al que teníamos antes de su aparición Alvites (2019). Los distintos cambios presentados han originado que muchas personas no encuentren salidas inmediatas a los problemas que ha presentado este mal y, por tanto, se han visto en la necesidad de convivir en esta situación, no logrando muchas veces su adaptación (Barradas et al.,2015). Bien sabemos que todos estos cambios producidos han generado, también, en la educación mundial, efectos irreversibles que solo los años venideros nos darán la respuesta de tal situación y, que estos efectos mencionados han repercutido grandemente en los docentes, generando en ellos estrés y un bajo desempeño docente a causa de este disruptivo cambio (Mendoza,2020).

Si vemos como respuesta a lo indicado, Robinet y Pérez (2020) quienes señalan que el estrés de los docentes en el continente europeo y en Latinoamérica previo y posteriormente a la pandemia los niveles encontrados estaban establecidos entre medio y alto; pudiendo sostenerse que existen factores desencadenantes en el período 2020, los mismos que estuvieron relacionados con las TIC, el incremento de actividades dentro del hogar y el miedo a poder ser contagiado por el Covid. Años atrás se lograron encontrar al exceso de actividades que eran impuestas por la entidad educativa, así como la falta de organización (OIT,2017). Además, cabe entrever que se dieron a conocer que el estrés de los docentes se puede asociar significativamente con factores psicosociales que fueron originados por el aislamiento, así como el miedo y la duda que son manifestados por los docentes (Ribeiro et al.,2020)

En Ecuador, según lo señalan Párraga y Escobar (2020) se puede precisar que la variante de modalidad de actividades académicas constituye un reto difícil para quienes se presentan como actores directos y también indirectos, principalmente educandos y educadores. Además, señalan que el denominado nuevo desempeño laboral, el mismo que se caracteriza por la variante de modalidad de sesiones, conlleva a establecer un desgaste físico, así como un desgaste mental de los educadores (Fuente & Imbarack, 2014).

Por otro lado, Cortés (2021) en México, da a conocer que adaptarse a una nueva modalidad nueva constituyó una etapa difícil, principalmente en los docentes, quienes tuvieron que convivir con un sistema educativo debilitado, y tomando en cuenta sus recursos propios consiguieron la forma de seguir con su actividad educativa, así como con la implementación de la educación remota. Cabe precisar que, para algunos, el uso de la tecnología, implicó un elemental reto, lo que propició, en muchos casos, depresión, estrés, así como también, ansiedad según Chambi y Zela (2021).

En el Perú, Huamán et. al (2021) manifiestan que el desempeño docente en el contexto de pandemia, se refiere elementalmente a las competencias virtuales, lo que orienta a que se debe fortalecer, principalmente, lo relacionado al uso y/o manejo óptimo de los distintos medios de tecnología y, estas situaciones adversas, han propiciado en los educadores, cambios fundamentales en su conducta de emociones sociales, notándose frecuentemente la existencia de ansiedad, así como también de soledad y, también, estrés, siendo, además, la tristeza, la preocupación, el pensamiento negativo y la ira; por lo que es substancialmente necesario reforzar su capacidad de adaptarse socioemocionalmente, con el objetivo de enfrentar oportunamente los desafíos que trae de la mano la implementación de esta moderna modalidad relacionada con el servicio educativo a distancia.

En las entidades educativas correspondiente al nivel inicial del distrito de Papayal, Tumbes, notoriamente se ha evidenciado niveles altos de estrés en los docentes lo que naturalmente ha mermado su desempeño y el anhelo de ayudar activamente en el desarrollo de su enseñanza y, esto, se debió, fundamentalmente a la poca participación de los estudiantes en sus clases, así como también la información reducida en la gestión de los recursos tecnológicos; lo que ha generado en muchos de los docentes una situación difícil para afrontar estos nuevos retos en la pandemia, produciendo en ellos ansiedad, tristeza, desánimo y desidia.

En este sentido, el problema fue formulado: ¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño docente en contexto de pandemia en los centros educativos del nivel inicial del distrito de Papayal, Tumbes, 2022?

Este estudio, teóricamente, se planteó para ser utilizado como base elemental científica, con la finalidad de incluir un nuevo bagaje cognitivo y, de esta forma, se logre interpretar de manera apropiada el problema relacionado con el estrés y el desempeño docente, estableciéndose así nuevas y mejores definiciones en relación al contexto actual.

Desde la visión metodológica es justificable la investigación ya que cuando se logra identificar instituciones educativas que corresponden a un mismo ámbito o sector social, que aparente son muy similares, es elemental la aplicación de instrumentos que conlleven a reflexionar de la importancia y la necesidad de mejorar las condiciones emocionales de los docentes para un mejor desempeño, teniendo que considerar, además, que tanto los instrumentos como los procedimientos o métodos se pueden utilizar como parte orientadora en los distintos espacios de educación.

La incidencia social del siguiente trabajo generalmente promueve la comunidad de educación para proporcionar conocimiento de dos variables importantes en el proceso educativo.

También destacamos que los resultados de este estudio son de gran relevancia ya que pueden ser utilizados como una fuente de información que puede orientar las aplicaciones en diversos campos, asegurando el logro de los objetivos y/o metas planteadas.

El objetivo general se plantea de la siguiente forma: Determinar la relación entre el estrés y el desempeño docente en contexto de pandemia en los centros educativos del nivel inicial del distrito de Papayal, Tumbes, 2022

Por otra parte, la hipótesis general se formuló de la siguiente manera: **H<sub>1</sub>**: Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño de los maestros del Nivel Inicial en contexto de pandemia en los centros educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022; **H<sub>0</sub>**: No existe relación significativa entre el estrés y el desempeño de los maestros del Nivel Inicial en contexto de pandemia en los centros educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Vera (2021) se pudo llegar a la conclusión de que el estrés producido por el exceso de horas en que realizaban la gestión académica, así como también la falta de coordinación, además del material tecnológico, afecta grandemente el desempeño docente, se llegó a diseñar un programa orientado a la disminución y prevención del estrés, y para ello se desarrollaron seis sesiones en equipo, proponiéndose para una estrategia evaluativa que ha permitido verificar que se cumplan todos los objetivos que se plantearon Collantes (2021).

Espinoza, et. al (2021) los resultados que se obtuvieron, permitieron que se elabore un plan de prevención, el mismo que fue considerado por los directivos como un instrumento elemental que disminuiría el nivel de Burnout que tenían algunos educadores y, de esta forma, se realizará una mejora en el rendimiento dentro del desempeño académico. Al efectuarse la revisión de la teoría de los distintos autores que se relacionaron la temática con el estrés, se pudo llegar a la conclusión de que existía la necesidad de elaborar este plan de prevención.

Zavala (2022) pudo concluir la no existe una correlación significativa entre los niveles de estrés del personal médico de un hospital de Guayaquil y los elementos sociodemográficos que, de igual manera, podrían determinar que tengan un nivel moderado de estrés en el trabajo.

Soldado (2021) la conclusión general a la que se ha llegado es que el estrés actual en los maestros en los centros educativos de la provincia de Sánchez Carrión está relacionado con su desempeño de forma moderada y significativa.

Carhuavilca y Juárez (2020) su investigación nos llevó a la conclusión que existe una correlación inversa de estadísticas bajas entre las variables estrés laboral y desempeño docente en los centros educativos iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020.

Bonilla (2019) llegó a la conclusión de que el estrés que presentaron los maestros del Centro Educativo Público Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú – COAR Lima, sí guarda relación con el desempeño docente, la misma que se dio de forma positiva moderada y significativa.

Pacherres (2021) se llegó a concluir de la existencia de una relación entre las estrategias de aprendizaje y el nivel de estrés.

Clavijo (2021) en su tesis titulada Estrés Laboral en maestros de los planteles educativos de San Jacinto en época de covid-19, Tumbes-2020, estableció el objetivo principal que tuvo a bien la determinación del estrés laboral en maestros de los centros educativos pertenecientes a San Jacinto en época de Covid-19, Tumbes-2020. En la investigación, se desarrolló un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo simple, en el que la muestra comprendida por 40 profesores. Los resultados que se obtuvieron establecieron que el 100% de maestros muestran un estrés laboral alto, en el que las dimensiones que tienen mayor significancia son la ansiedad en un 100%, la depresión en un 100%, creencias desadaptativas en un 70%, desmotivación en un 93%, presiones en un 92.5% se posicionan en un nivel Alto y en la Dimensión de Mal Afrontamiento 35% en un nivel normal. La conclusión a la que se pudo llegar es que los docentes, se encuentran en su gran mayoría en un nivel alto de estrés laboral, a razón de la situación contextual actual.

Pineda, et. al (2021) tuvieron a bien determinar en un estudio que el nivel de estrés laboral que forma parte del docente en lo que respecta al trabajo remoto, basada en la dimensión relacionada con el agotamiento mental es alto, presentando rasgos de estar fatigados en la parte emocional debido a las demandas laborales. Asimismo, en la dimensión correspondiente a la despersonalización el estrés es alto, presentando actitudes correspondientes a la frialdad como también al distanciamiento. Por otra parte, referida a la dimensión realización personal presentando un nivel bajo y estableciéndose en actitudes negativas con los demás, y que se dirige hacia uno mismo, al trabajo y la vida de forma general. Además, el docente presenta un alto nivel de estrés laboral a razón del trabajo remoto que efectúa.

En la realización del presente trabajo se tuvo en cuenta las siguientes bases teóricas: Con relación a la variable estrés, Osorio y Cárdenas (2017), establecen que este es un estado del organismo distinto a la correspondiente tensión que se genera por el resultado producto de la interacción de las externas demandas y el nivel de control que establece el sujeto. Por otra parte, Peiró (2001) sostiene elementalmente que el estrés se origina de una situación ambiental, así como personal que tiene influencia sobre el ser humano, y en el que le plantea demandas, así como también exigencias

que no son controladas por la persona y que no se pueden atender; asimismo, es representado por la falta de control que amenaza a la misma persona.

Asimismo, Aguilera (2010) manifiesta que el desempeño de roles constituye una elemental fuente generadora de estrés, debido a que existen interacciones personales en el contexto laboral y que se encuentran establecidas por las expectativas de rol que son parte de los deberes u obligaciones que tienen las personas que desempeñan esto, en relación con otras personas que establecen posiciones comprendidos dentro del sistema mismo Martínez, et al. (2020).

Gil (2012) da a conocer la existencia de importantes cambios establecidos en las últimas décadas relacionados con los procesos laborales, así como también con el diseño de trabajo que constituye parte del carácter sociodemográfico, político, tecnológico y económico. Cabe precisar que estos cambios han producido nuevos riesgos en la parte psicosocial del trabajo que deteriora la salud, así como también la calidad de vida laboral, porque se da la producción de un crecimiento de los niveles de estrés de quienes trabaja (Rodríguez y Lechuga, 2019). A causa de estas variaciones se puede observar que el perfil de las enfermedades así como de los accidentes de trabajo ha producido cambios en los últimos años dirigidos a una situación donde los riesgos de origen psicosocial, así como las consecuencias que producen, son protagonistas gracias al aumento de la frecuencia con que dan las implicancias del origen de las bajas laborales, las mismas que son a causa de problemas relacionados con la salud cuyo origen es el trabajo o por otra parte la accidentabilidad laboral More y Morey (2021).

Buitrago, et. al. (2021) señalan que las causas elementales que están relacionadas con las exigencias laborales son la carga de trabajo, amplias actividades laborales, espacio de trabajo inapropiado, comunicación no efectiva, desconocimiento de funciones, insuficiente respaldo, así como también la presencia de factores físicos como el ruido, el amontonamiento, temperaturas, etc., además de los factores individuales emocionales Avila, et al. (2021).

Henao, et. al. (2017) manifiestan que las causas más importantes del estrés se mencionan como la poca autonomía que tienen los que trabajan, falta de libertad para tomar decisiones de cómo realizar el trabajo, asimismo, en relación de la interacción con sus supervisores son tomadas perceptivamente como no satisfactorias, a razón del que dirige no tiene preocupación ni les da relevancia a las opiniones de sus dirigidos Graham (2011).

Buitrago, et. al. (2021) establece que las consecuencias ligadas al estrés se evidencian a corto, mediano y largo plazo, las mismas que pueden traer secuelas de carácter fisiológicas tales como deficiencias gastrointestinales, dolores musculares, así como también las cefaleas y otros (Tejedor,2012).; además, aparecen secuelas de carácter emocional que producen ansiedad, depresión, molestias, insomnio, entre otra sintomatología (Montiel,2015., Zuñiga y Pizarro, 2018. Urquidi & Rodríguez ,2010., Seijas, 2019). Asimismo, en el aspecto cognitivo, se notan los efectos en la concentración y la memoria, lo que conlleva a cometer errores en las actividades que se les asignan García et al. (2014)

Emiro, et. al. (2020) sostiene que los vínculos muy ligados existentes entre el estrés académico, así como de la ansiedad, la depresión, también del consumo de sustancias y la suicida ideación entretejerían una trampa de mucho riesgo en la salud y la proyección de vida de los jóvenes, quien en su mayoría están en la edad de los 25 años Cháidez y Barraza (2018).

Con respecto a las dimensiones del estrés, tomadas para la presente investigación, son: volumen y ritmo de trabajo, apoyo social y control de emociones.

Con respecto al volumen de trabajo, Bauleo (2017) manifiesta que el ritmo de trabajo representa un relevante elemento de peligro para la salud de la mente y ocupación de los que laboran. Riquelme, et. al (2019) por otra parte, sostienen que tanto el ritmo y las condiciones de trabajo se establecen como elementos de riesgo para la salud de quienes trabajan y pueden causar disfunciones como el estrés laboral.

Aranda y Pando (2013) sostienen que el apoyo social establece un conjunto de aspectos funcionales y estructurales que devienen de la conservación de las relaciones sociales; además, estos autores, establecen que el apoyo social produce la gestión para disminuir los efectos que tiene para la salud una situación estresante, esto con el único propósito de dar seguridad para que originen condiciones apropiadas que permitirán realizar una mejora en la calidad de vida de los individuos Anchundia (2019).

Hermosilla y Sanhueza (2015) en relación al control emocional establecen que este constituye un proceso en que afrontan y se adaptan las personas y que este proceso sugiere de la presencia de un diverso uso de conductas y estrategias dirigidas a resolver dificultades o de adecuarse a una circunstancia.

Con relación a la variable desempeño docente:

Estrada (2013) manifiesta que el desempeño docente constituye un eje que mueve el proceso que se forma en el sistema de la educación formal.

Guzmán y Ruiz (2015) señalan que el desempeño docente constituye un manejo de conocimientos, así como de competencias que el docente pone de manifiesto con la finalidad de darle solución a las situaciones hipotéticas que forman parte de la práctica educativa y que son establecidas en la realidad y el contexto.

Bocanegra, et. al. (2021) da a conocer que el desempeño laboral, los docentes muestran dificultades para la aplicación de herramientas didácticas, así como también la discusión, exposición y la lluvia de ideas; por otra parte, no tienen la capacidad de relacionar su propio desempeño con lo del análisis, la interpretación y la deducción como elementos hábiles propios del pensamiento crítico cuando se llega a la circunstancia de efectuar la ejecución de una sesión relacionada con la enseñanza-aprendizaje.

Galván y Farías (2018) sostienen que la evaluación docente debe constituirse en un proceso en el que tiene que abordarse desde distintas ópticas. La opinión que puedan dar los estudiantes, será siempre muy elemental ya que ellos representan ser los principales beneficiarios de la actividad docente. Sin embargo, la opinión emitida por los colegas docentes y de los de rango superior, en relación con la

autoevaluación que se orienta a un plan de desarrollo personal, representan elementos que producen que el docente tenga como parte de él la evaluación, y como un instrumento externo que permite controlar, sino como una herramienta para lograr su desarrollo y su crecimiento profesional y personal (Inga et al.,2020).

Las dimensiones de esta variable son: adaptabilidad al contexto, preparación para la enseñanza, participación en la gestión escolar.

Foronda (2018) manifiesta que la adaptación a los cambios que presenta frecuentemente el contexto actualmente, ha dejado de ser una opción para constituirse en una obligación, así como en una necesidad que forman parte de las organizaciones que desean llegar a la sobrevivencia en un espacio o ambiente altamente complejo, con mucha incertidumbre y con un dinamismo que forman parte del entorno.

Luis y Lázaro (2019) manifiestan que existe la imperiosa necesidad de tener una concepción de una preparación netamente profesional y que no solo se enfoque en las capacidades intelectuales y su desarrollo, sino que además se enfoque en el liderazgo de los docentes. Cabe precisar que la manera de liderar que utilice durante el proceso contribuirá a que exista una mejor calidad en la educación. Acevedo et al. (2020).

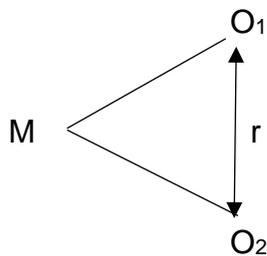
Guaicha (2020) establece que cuando hay una mayor edad en la gestión escolar, así como una mejor formación y una experiencia profesional mayor, se asegura notablemente que haya una enseñanza de calidad relacionada con una educación también de calidad; además, señala que la formación de los docentes tiene influencia positiva en una mejor educación.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación existente representa un tipo básico porque constituye un tipo de investigación dirigida al conocimiento fáctico y proporciona una explicación tentativa a la problemática de estudio, el problema mismo que se plantea en el presente estudio. Tal como lo establecen Hernández et al. (2014). También, debido a que este estudio no es experimental y está orientado al reconocimiento e identificación de relaciones determinantes entre las variables bajo investigación, utilizamos un diseño que incluyó correlaciones descriptivas para combinar enfoques cuantitativos. También tenemos un enfoque transversal, en este caso las variables son el estrés y el desempeño docente. Todo esto es congruente con lo establecido por Sánchez et al (2018), quienes argumenta que las variables estudiadas no estaban sujetas a ningún tipo de manipulación de la encuesta.

El esquema de este diseño correlacional (pre experimental) se grafica de la siguiente forma:



#### Dónde:

M: Muestra

O1: Estrés

O2: Desempeño docente

r : Relación de variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Estrés**

##### **Definición conceptual:**

Osorio y Cárdenas (2017) establecen que este es un estado del organismo distinto a la correspondiente tensión que se genera por el resultado producto de la interacción de las externas demandas y el nivel de control que establece el sujeto.

##### **Definición operacional:**

El estrés tiene como punto de partida una situación ambiental o personal que tiene influencia sobre la persona y en el que se plantean demandas o exigencias que no han sido controladas ni atendidas. Para recoger información se aplicó un cuestionario a los docentes para medir el estrés y sus dimensiones volumen y ritmo de trabajo, apoyo social y control de emociones.

#### **Variable 2: Desempeño docente**

##### **Definición conceptual:**

Guzmán y Ruiz (2015) señalan que el desempeño docente constituye un manejo de conocimientos, así como de competencias que el docente pone de manifiesto con la finalidad de darle solución a las situaciones hipotéticas que forman parte de la práctica educativa y que son establecidas en la realidad y el contexto.

##### **Definición operacional:**

El desempeño docente se fundamenta en la aplicación de instrumentos relacionados con el contexto, es decir, aquello que tiene que ver con una oportuna preparación que se guía para brindar una adecuada enseñanza. Para recoger información se aplicó un cuestionario a los docentes para medir el desempeño docente y sus dimensiones adaptabilidad al contexto, preparación para la enseñanza, participación en la gestión escolar.

(Ver anexo N° 1)

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**Población:** Según Valderrama (2018) Cuando hablamos de población, se especifica para representar todos los casos relacionados con una especificación particular.

La población, objeto de investigación, comprende 35 maestros de las 10 centros educativos del nivel inicial del distrito de Papayal, los mismos que representan a los docentes.

**Criterios de inclusión:**

Se incluyeron a todos los docentes nombrados y contratados que laboraron el 2021 en las instituciones educativas que formarán parte de este estudio.

**Criterios de exclusión:**

Fueron excluidos todos los docentes que no hayan trabajado en las instituciones educativas en estudio y aquellos que no desearon ser parte de esta investigación.

**Muestra:** Según Vara-Horna (2012), si la población es pequeña y la accesibilidad no está limitada, generalmente se recomienda realizar encuestas que consideren a toda la población sin muestreo urgente.

La muestra, objeto de estudio, está compuesta 20 docentes de 04 centros educativos del nivel inicial del distrito de Papayal.

**Muestreo:**

Por conveniencia del investigador, se eligió el número de 04 Instituciones.

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

Naupas et al. (2014) establecen que para la recolección de datos es fundamental elaborar un plan estructurado de todos los pasos que guíe la recolección de estos datos con la finalidad específica de acceder a ellos.

**Técnicas:** Vara (2012) señala que depende de las habilidades requeridas para realizar la investigación y la capacidad de elegir la metodología de la investigación a realizar.

La técnica que se empleó en esta investigación fue la encuesta.

**Instrumentos:** Los instrumentos que se emplearon corresponden a los cuestionarios; uno con 30 ítems para cada variable de estudio: estrés y desempeño docente.

**a. Cuestionario de estrés:** El objetivo de este instrumento fue medir los niveles de estrés, articulando tres dimensiones. Este instrumento estuvo conformado por 30 ítems, 10 por cada dimensión (volumen y ritmo de trabajo, apoyo social y control de emociones). Cada ítem estuvo orientado a la escala de Likert (0=Nunca; 1=Casi nunca; 2= Algunas veces; 3= Casi siempre; 4= Siempre). El rango total fue de 0-150 y los niveles tomados en cuenta fueron los siguientes: Bajo (0-17), Medio (18-34), Alto (35-50)

El cuestionario fue validado por tres expertos y validado examinando los ítems de cada dimensión para cada variable. Estos expertos son tres profesionales con una Maestría en Psicología Educativa y su amplitud de conocimientos eleva el nivel de las herramientas utilizadas.

El instrumento fue realizado, primero, a una muestra piloto con el fin de mostrar si este instrumento era confiable para ser aplicado a la muestra real (20 profesores de los 4 planteles educativos del nivel inicial del distrito de Papayal). Para ello, se realizó la prueba de confiabilidad de CRONBACH.

**b. Cuestionario de desempeño docente:** El objetivo de este instrumento fue medir los niveles de desempeño docente, articulando tres dimensiones. Este instrumento estuvo conformado por 30 ítems, 10 por cada dimensión (Adaptabilidad al contexto, preparación para la enseñanza y participación en la gestión escolar). Cada ítem estuvo orientado a la escala de Likert (0=Nunca; 1=Casi nunca; 2= Algunas veces; 3= Casi siempre; 4= Siempre). El rango total fue de 0-150 y los niveles tomados en cuenta fueron los siguientes: Bajo (0-17), Medio (18-34), Alto (35-50)

El cuestionario fue validado por tres expertos y validado examinando los ítems de cada dimensión para cada variable. Estos expertos son tres profesionales con una Maestría en Psicología Educativa y su amplitud de conocimientos eleva el nivel de las herramientas utilizadas

El instrumento fue aplicado, primero, a una muestra piloto con el fin de evidenciar si este instrumento era confiable para ser aplicado, posteriormente, a la muestra real (20 docentes que corresponden a las 4 instituciones educativas pertenecientes al nivel inicial del distrito de Papayal). Para ello, se realizó la prueba de confiabilidad de CRONBACH.

### **3.5. Procedimientos**

Las investigaciones requieren un conjunto de factores trascendentales para dictar el desempeño y así arrojar resultados válidos. Por ello, como primer paso, es importante realizar la solicitud de autorización correspondiente a cada director de la entidad educativa donde aplica el documento. Por otro lado, es fundamental aplicar esta herramienta para recopilar datos de los miembros de la muestra. Continuar procesando datos, esto siguió una interpretación y una discusión de los resultados de este estudio. La parte final determinó las conclusiones dadas en relación a los propósitos generales y específicos.

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

Este estudio requiere el uso de un programa Excel para presentar y explicar los resultados obtenidos. Los resultados se organizan en tablas y gráficos de frecuencia, porcentaje, promedio y porcentaje. También, se utilizó el programa estadístico SPSS (Statistics Package for Social Sciences). Este es el mismo programa que se usa para inferir o probar hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para que un estudio sea viable, los datos derivados de los resultados de este estudio, además de ser contrastados con otros datos, deben ser veraces, validando así los resultados, se puede demostrar que con ellos los investigadores emprendieron una gran tarea. No hay duda sobre esta investigación ya que es genuina y no genera dudas sobre los resultados obtenidos. En este trabajo puede observar la autoría propia y continuar ejerciendo el mismo rigor científico con respecto a los puntos presentados por los otros autores, sus trabajos bibliográficos y otros trabajos de investigación.

Es esencial mencionar que se utilizaron los criterios APA, que también son estándares establecidos para la redacción de trabajos de investigación relacionados con las ciencias sociales.

Del mismo modo, las licencias pertinentes se obtuvieron de las instituciones de educación primaria en el distrito de Papayal y formaron parte de la muestra.

#### IV. RESULTADOS

A continuación, presentamos los resultados conforme a la recolección de datos a la muestra de estudio:

Tabla 1

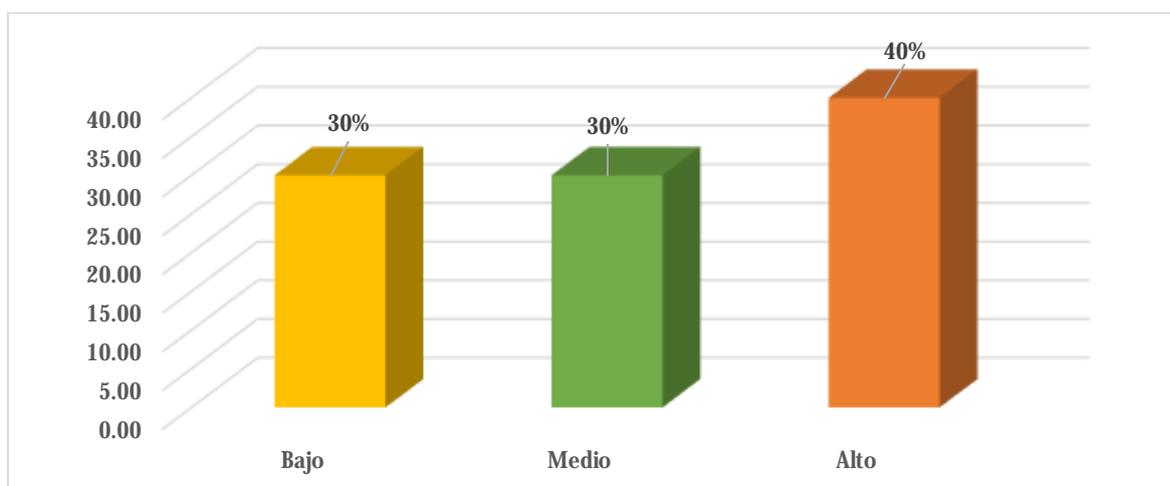
*Nivel de estrés de los maestros del Nivel Inicial en contexto de pandemia en los planteles educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022.*

Categoría	f	%
Bajo	6	30.00
Medio	6	30.00
Alto	8	40.00
Total	20	100.00

Nota: según el cuestionario al grupo de estudio

Figura 1

*Distribución de porcentajes del nivel de estrés de los maestros del Nivel Inicial en contexto de pandemia en los planteles educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022.*



Interpretación:

Según los resultados recolectados en los maestros del nivel inicial en contexto de pandemia en los planteles educativos del distrito de Papayal, Tumbes, la mayoría de los docentes respondió que están en un nivel alto de estrés con el 40%; seguido de un 30% del nivel medio y bajo de estrés por parte de los docentes, de tal manera los resultados no son satisfactorios.

Tabla 2

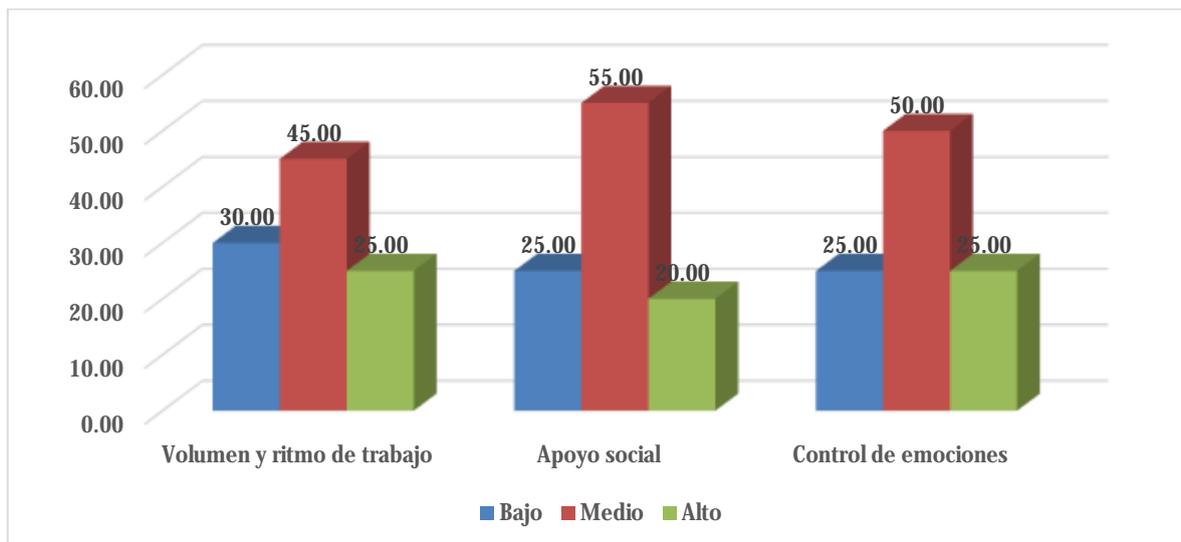
*Dimensiones de estrés docente del Nivel Inicial en contexto de pandemia en los centros educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022.*

Nivel	Volumen y ritmo de trabajo		Apoyo social		Control de emociones	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	6	30.00	5	25.00	5	25.00
Medio	9	45.00	11	55.00	10	50.00
Alto	5	25.00	4	20.00	5	25.00
Total	20	100.00	20	100.00	20	100.00

Nota: según el cuestionario al grupo de estudio

Figura 2

*Distribución porcentual de las dimensiones de estrés docente del Nivel Inicial en contexto de pandemia en los planteles educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022.*



Interpretación:

Según los resultados recolectados en los maestros del nivel inicial en contexto de pandemia en los planteles educativos del distrito de Papayal, Tumbes, la mayoría de los docentes respondió en la dimensión volumen y ritmo de trabajo estar en un 45% siendo un alto medio y el 30% se encuentra en un nivel bajo; después en la dimensión apoyo social el 55% presentan un nivel medio y el 25% en un nivel bajo; e igualmente en la dimensión control de emociones el 50% respondieron en un medio nivel y el 25% en un nivel bajo.

Tabla 3

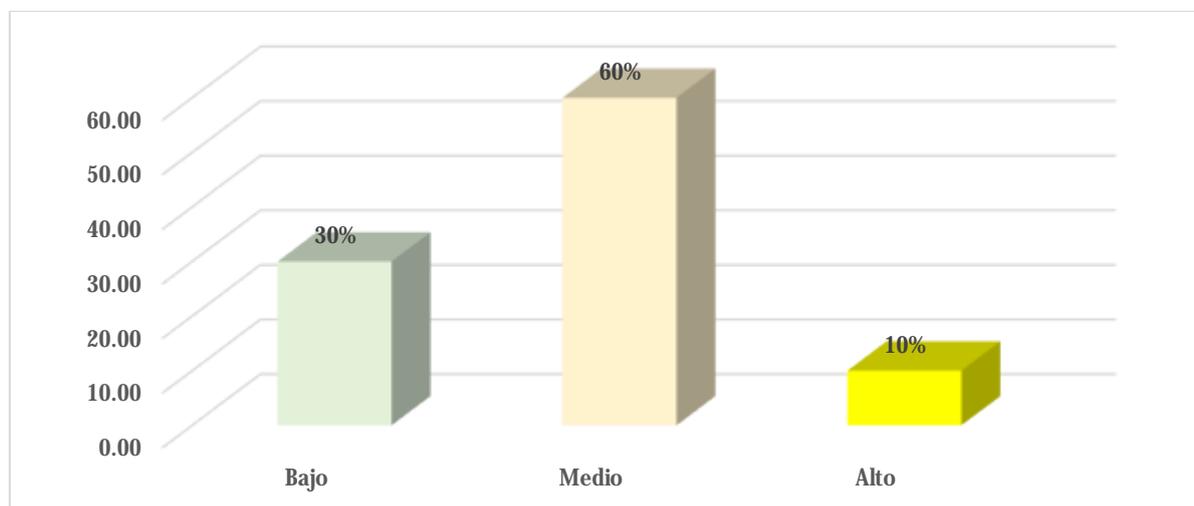
*Nivel de desempeño de los maestros del Nivel Inicial en contexto de pandemia en los planteles Educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022.*

Nivel	f	%
Bajo	6	30.00
Medio	12	60.00
Alto	2	10.00
Total	20	100.00

*Nota:* según el cuestionario al grupo de estudio

Figura 3

*Distribución porcentual del nivel de desempeño de los docentes del Nivel Inicial en contexto de pandemia en los centros educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022.*



Interpretación:

Según los resultados recolectados en los docentes del nivel inicial en contexto de pandemia en los centros educativos del distrito de Papayal, Tumbes, la mayoría de los docentes respondió que están en un nivel medio de desempeño con el 60%; seguido de un 30% del nivel bajo, y por último una pequeña población del 10% se encuentran en un alto nivel tal manera los resultados son una problemática.

Tabla 4

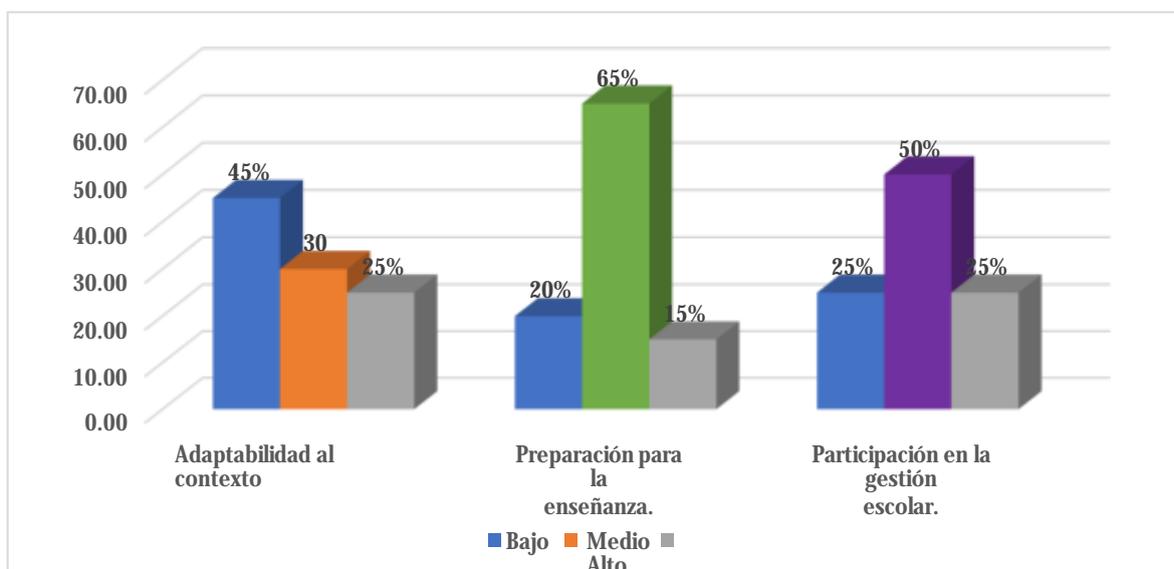
*Dimensiones de desempeño de los maestros del Nivel Inicial en contexto de pandemia en los planteles educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022.*

Nivel	Adaptabilidad al contexto		Preparación para la enseñanza.		Participación en la gestión escolar.	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	9	45.00	4	20.00	5	25.00
Medio	6	30.00	13	65.00	10	50.00
Alto	5	25.00	3	15.00	5	25.00
Total	20	100.00	20	100.00	20	100.00

Nota: según el cuestionario al grupo de estudio

Figura 4

*Distribución porcentual de desempeño de los maestros del Nivel Inicial en contexto de pandemia en los planteles educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022*



Interpretación:

Según los resultados recolectados en los maestros del nivel inicial en contexto de pandemia en los planteles educativos del distrito de Papayal, Tumbes, la mayoría de los docentes respondió en la dimensión adaptabilidad al contexto estar en un 45% siendo un alto bajo; después en la dimensión preparación para la enseñanza el 65% presentan un nivel medio; y por último en la dimensión participación en la gestión escolar presentan un nivel medio con el 50%.

## Prueba de Normalidad

Tabla 5

*Nivel entre el estrés y el desempeño de los maestros del Nivel Inicial en contexto de pandemia en los planteles educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés	,804	20	,001
Desempeño de los docentes	,873	20	,013

*Nota:* según el análisis del spss

Interpretación:

Se aplica Shapiro-Wilk porque la muestra es inferior a 50 después de probar la normalidad según las estadísticas de la información recopilada. De manera similar, la mayoría de los niveles de significación son inferiores a 0,05, por lo que no se probó el parámetro Rho Spearman.

**Objetivo general:** Determinar la relación entre el estrés y el desempeño de los docentes del Nivel Inicial en contexto de pandemia en los planteles educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022.

Tabla6

*Nivel de relación entre el estrés y el desempeño de los maestros del Nivel Inicial en contexto de pandemia en los planteles educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022.*

		Estrés	Desempeño de los docentes
Rho de Spearman	Estrés	1,000	-,723**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	20	20
Desempeño de los docentes	Desempeño de los docentes	-,723**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	20	20

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

Interpretación:

De acuerdo a la información recolectada, se muestra que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es -0,723 siendo una relación inversa negativa alta entre las variables estrés y el desempeño de los maestros.

**Objetivo 1:** Determinar la relación entre la dimensión volumen y ritmo de trabajo y el desempeño de los docentes del nivel inicial en contexto de pandemia en las Instituciones educativas del distrito de Papayal, Tumbes, 2022.

Tabla 7

*Nivel entre volumen y ritmo de trabajo y el desempeño de los maestros del nivel inicial en contexto de pandemia en los planteles educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022.*

			Volumen y ritmo de trabajo	Desempeño de los docentes
Rho de Spearman	Volumen y ritmo de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,525**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Desempeño de los docentes	Coeficiente de correlación	,525	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

*Nota:* según el cuestionario al grupo de estudio

Interpretación:

Conforme a la información recolectada, se muestra que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,525 siendo una correlación moderada y positiva entre la dimensión volumen y ritmo de trabajo y la variable desempeño de los docentes.

**Objetivo 2:** Establecer la relación entre apoyo social y el desempeño de los docentes del nivel inicial en contexto de pandemia en los planteles educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022

Tabla 8

*Nivel entre apoyo social y el desempeño de los maestros del nivel inicial en contexto de pandemia en los planteles educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022*

			Apoyo social	Desempeño de los docentes
Rho de Spearman	Apoyo social	Coefficiente de correlación	1,000	,759**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Desempeño de los docentes	Coefficiente de Correlación	,759	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

*Nota:* según el cuestionario al grupo de estudio

Interpretación:

Conforme a la información que se recolectó, se muestra que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,759 siendo una relación alta y positiva entre la dimensión apoyo social y la variable desempeño de los docentes.

**Objetivo 3:** Determinar la relación entre control de emociones y el desempeño de los maestros del nivel inicial en contexto de pandemia en los planteles educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022.

Tabla 9

*Nivel entre control de emociones y el desempeño de los maestros del nivel inicial en contexto de pandemia en los planteles educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022.*

			Control de emociones	Desempeño de los docentes
Rho de Spearman	Control de emociones	Coefficiente de correlación	1,000	,780**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Desempeño de los docentes	Coefficiente de Correlación	,780	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N		20

*Nota:* según el cuestionario al grupo de estudio

Interpretación:

Conforme a la información que se recolectó, se muestra que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,780 siendo una relación alta y positiva entre la dimensión control de emociones y la variable desempeño de los maestros.

### Contrastación de hipótesis

Tabla 10 **Hipótesis general**

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre estrés y el desempeño de los docentes del Nivel Inicial en contexto de pandemia en los planteles educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022.

H<sub>0</sub>: No, existe relación significativa entre estrés y el desempeño de los docentes del Nivel Inicial en contexto de pandemia en los planteles educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022.

		Desempeño de los docentes
Estrés	Coeficiente de correlación	-,723**
	<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>,000</b>
	N	20

*Nota:* según el cuestionario al grupo de estudio

Interpretación:

Conforme a la información que se recolectó, se obtuvo un Rho de Spearman es -0,73 valor que indica una relación negativa (inversa), es decir que, a mayor estrés laboral, disminuiría el desempeño de los docentes; además un p – valor es 0,000 menor a 0,05 representando valores significativos. Por ello, se deduce que se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis específicas

Tabla 11

#### *Hipótesis específica 1*

H<sub>2</sub>: Hay una relación significativa entre volumen y ritmo de trabajo y el desempeño de los maestros del nivel inicial en contexto de pandemia en los planteles educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022

		desempeño de los docentes
Volumen y ritmo de trabajo	Coefficiente de correlación	,525**
	<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>,000</b>
	N	20

*Nota:* según el cuestionario al grupo de estudio

Interpretación:

Conforme a la información que se recolectó, se halló que el nivel de significancia  $p = 0,000$  siendo menor que  $0,05$ ; por ello, se deduce que se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula; existiendo una relación moderada positiva entre la dimensión volumen y ritmo de trabajo y el desempeño de los maestros.

Tabla 12 *Hipótesis específica 2*

H3: Hay una relación significativa entre apoyo social y el desempeño de los maestros del nivel inicial en contexto de pandemia en los planteles educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022.

		Desempeño de los docentes
Apoyo social	Coefficiente de correlación	,759**
	<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>,000</b>
	N	20

*Nota:* según el cuestionario al grupo de estudio

Interpretación:

De acuerdo a la información recolectada, se encontró que el nivel de significancia  $p = 0,000$  siendo menor que  $0,05$ ; por ello, se deduce que se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula; existiendo una relación significativa entre la dimensión apoyo social y el desempeño de los docentes.

Tabla 13 *Hipótesis específica 3*

H4: Existe relación significativa entre el control de emociones y el desempeño de los maestros del nivel inicial en contexto de pandemia en los planteles educativos del distrito de Papayal, Tumbes, 2022.

		Desempeño de los docentes
Control de emociones	Coefficiente de correlación	,780**
	<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>,000</b>
	N	20

*Nota:* según el cuestionario al grupo de estudio

**Interpretación:**

De acuerdo a la información recolectada, se encontró que el nivel de significancia  $p = 0,000$  siendo menor que  $0,05$ ; por ello, se deduce que se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula; existiendo una relación significativa entre la dimensión control de emociones y el desempeño de los docentes.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los datos recolectados, las cuales están detallados por cada objetivo de investigación e hipótesis planteados, se analizaron contrastando con los antecedentes de otras investigaciones que explican las variables de estudio enfocándose en el gran estrés que pasó el docente obstaculizando su desempeño en sus labores por el contexto que se ha venido teniendo en los últimos años por la pandemia Covid 19 siendo razones de investigación, por lo tanto, el objetivo general indicamos que el estrés si se enlaza con el desempeño de los maestros del Nivel Inicial en contexto de pandemia en los centros educativos del distrito de Papayal, Tumbes, ya que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es  $-0,723$  siendo una relación alta y negativa, además en la hipótesis se encontró que el nivel de significancia de  $p = 0,000$  es menor que  $0,05$  deduciendo que se aceptó la hipótesis alterna (Tabla 6), estos resultados encontrados son similares con la investigación del autor Huamán et. realizado en el año 2021, manifiesta que el desempeño docente en el contexto de pandemia, se refiere elementalmente a las competencias virtuales, lo que orienta a que se debe fortalecer, principalmente, lo relacionado al uso y/o manejo óptimo de los distintos medios tecnológicos y, estas situaciones adversas, han propiciado en los educadores, cambios fundamentales en su conducta de emociones sociales, notándose frecuentemente la existencia de ansiedad, así como también de soledad y, también, estrés, siendo, además, la tristeza, la preocupación, el pensamiento negativo y la ira; por lo que es substancialmente necesario reforzar su capacidad de adaptarse socioemocionalmente, con el objetivo de enfrentar oportunamente los desafíos que trae de la mano la implementación de esta moderna modalidad relacionada con el servicio educativo a distancia; de la misma manera el autor Pineda, et. al en el año 2021; aporta que tuvieron a bien determinar en un estudio que el nivel de estrés laboral que forma parte del docente en lo que respecta al trabajo remoto, basada en la dimensión relacionada con el agotamiento mental es alto, presentando rasgos de estar fatigados en la parte emocional debido a las demandas laborales. Asimismo, en la dimensión correspondiente a la despersonalización el estrés es alto, presentando actitudes correspondientes a la frialdad como también al distanciamiento.

Por otra parte, en lo que respecta a la dimensión realización personal presentando un nivel bajo y estableciéndose en actitudes negativas con los demás, y que se dirige hacia uno mismo, al trabajo y la vida de forma general. Además, el docente presenta un alto nivel de estrés laboral a razón del trabajo remoto que efectúa; estos estudios o aportaciones son elementales para contribuir a esta presente investigación, dando a conocer la importancia.

En este contexto es importante relacionar estos datos con lo señalado por Henao, et. al. (2017) manifiestan que las causas más importantes del estrés se mencionan como la poca autonomía que tienen los que trabajan, falta de libertad para tomar decisiones de cómo realizar el trabajo, asimismo, en relación de la interacción con sus supervisores son tomadas perceptivamente como no satisfactorias, a razón del que dirige no tiene preocupación ni les da relevancia a las opiniones de sus dirigidos. En este mismo escenario, Buitrago, et. al. (2021) establece que las consecuencias ligadas al estrés se evidencian a corto, mediano y largo plazo, las mismas que pueden traer secuelas de carácter fisiológicas tales como deficiencias gastrointestinales, dolores musculares, así como también las cefaleas y otros; además, aparecen secuelas de carácter emocional que producen ansiedad, depresión, molestias, insomnio, entre otra sintomatología. Asimismo, en el aspecto cognitivo, se notan los efectos en la concentración y la memoria, lo que conlleva a cometer errores en las actividades que se les asignan. Del mismo modo, Emiro, et. al. (2020) sostiene que los vínculos muy ligados existentes entre el estrés académico, así como de la ansiedad, la depresión, también del consumo de sustancias y la suicida ideación entretejerían una trampa de mucho riesgo en la salud y la proyección de vida de los jóvenes, quien en su mayoría están en la edad de los 25 años.

También se encontró estos resultados son similares con el aporte de Vera en el año 2022; se direccionó a desarrollar el siguiente objetivo general, el mismo que fue determinado para lograr un diseño de un programa de prevención relacionado con el estrés laboral con el fin de lograr el mejoramiento del desempeño de los maestros de la Carrera de Psicología Clínica de la Universidad Técnica de Babahoyo.

Para poder lograr el desarrollo de este objetivo fue preciso identificar los principales

elementos estresores que generaban afectación en el desempeño docente en la carrera de psicología clínica. Después de esto, se logró analizar las técnicas y estrategias que fueron utilizadas y que permitieron que se disminuya el estrés, seleccionándose las que buscaron respuesta a la necesidad que tenían los docentes. Esta investigación fue cualitativa, elaborándose para ella un cuestionario que fue aplicado a 26 docentes que correspondían a psicología clínica. Los resultados, producto de este estudio, indicaron que el exceso de horas en que realizaban la gestión académica, así como también la falta de coordinación, sin dejar de mencionar al material tecnológico, ya que estos constituyen los principales elementos que producen estrés. Se pudo llegar a la conclusión de que el estrés producido por el exceso de horas en que realizaban la gestión académica, así como también la falta de coordinación, además del material tecnológico, afecta grandemente el desempeño docente, se llegó a diseñar un programa orientado a la disminución y prevención del estrés, y para ello se desarrollaron seis sesiones en equipo, proponiéndose para una estrategia evaluativa que ha permitido verificar que se cumplan todos los objetivos que se plantearon; nos brinda un concepto claro del significado y atribuye el estrés sobre el desempeño laboral en los maestros.

Además, en el objetivo específico uno, se comprobó que la dimensión volumen y ritmo de trabajo si se relaciona con el desempeño de los maestros del nivel inicial en contexto de pandemia en los centros educativos del distrito de Papayal, Tumbes, de acuerdo con la prueba no paramétrica de Rho de Spearman es de 0,525 en ello se encontró que el nivel de significancia de  $p = 0,000$  es menor que 0,05; deduciendo que se aceptó la hipótesis alterna (Tabla 7), estos resultados encontrados son similares con el aporte de Espinoza, et. al (2021), desarrolló un objetivo relacionado con la determinación de una estrategia ligada a la prevención por medio del análisis del nivel de burnout en la docencia para que se dé el perfeccionamiento, principalmente, del desarrollo del aprendizaje. Para esta investigación se empleó una metodología ligada al enfoque cualitativo-descriptivo, tomando en cuenta el uso de un método basado en el criterio de expertos, así como también con aplicación de encuestas que fueron dirigidas a una muestra aleatoria durante los periodos 2019-2020 y 2020-2021, asimismo se llegaron a aplicar entrevistas efectuadas, principalmente, considerando el criterio de tres expertos que decidieron sugerir la aplicación del test MBI (Maslach Burnout Inventory), el mismo que se orientaría a evaluar tres elementales criterios de Burnout, los que estuvieron relacionados con el

agotamiento emocional, así como con la despersonalización y, también, con baja realización personal. Es así que los resultados que se obtuvieron, permitieron que se elabore un plan de prevención, el mismo que fue considerado por los directivos como un instrumento elemental que disminuiría el nivel de Burnout que tenían algunos educadores y, de esta forma, se iba a mejorar el rendimiento dentro del desempeño académico. Al efectuarse la revisión de la teoría de los distintos autores que se relacionaron con la temática del estrés, se pudo llegar a la conclusión de que existía la necesidad de elaborar este plan de prevención y Bonilla (2019), estableció como propósito establecer si el estrés y el desempeño docente en un centro público del distrito de Chaclacayo están relacionados. Esta investigación se ejecutó tomando en consideración el enfoque cuantitativo y fue de tipo básica y de nivel correlacional, asimismo, el diseño utilizado fue el no experimental con corte transeccional. Se pudo utilizar una muestra establecida por 84 docentes, aplicándoseles dos cuestionarios en relación a las dos variables de estudio. El resultado mostrado dio a conocer la existencia de relación positiva moderada ( $Rho = ,608^{**}$ ) y significativa ( $p$  valor = 0,000 menor que 0,01) entre el estrés y el desempeño docente. Cabe precisar que la hipótesis general fue aceptada. Además, se llegó a la conclusión de que el estrés que presentaron los maestros del centro educativo público Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú – COAR Lima, sí guarda relación con el desempeño docente, la misma que se dio de forma positiva moderada y significativa.

También en el objetivo específico dos se encontró que la dimensión apoyo social se enlaza con el desempeño de los maestros del nivel inicial en contexto de pandemia en los centros educativos del distrito de Papayal, Tumbes; de acuerdo con la prueba no paramétrica de Rho de Spearman es de 0,759 en ello se encontró que el nivel de significancia de  $p = 0,000$  es menor que 0,05; deduciendo que se aceptó la hipótesis alterna (Tabla 8), estos resultados encontrados son similares con el aporte de Zavala (2022), tuvo a bien desarrollar el objetivo ligado a la determinación de la relación entre estrés laboral y factores sociodemográficos en personal asistencial perteneciente a un hospital de Guayaquil en tiempos Covid-19, 2021. Este estudio fue de tipo descriptiva y de diseño correlacional, y para ello fue elemental tomar una muestra a 96 miembros profesionales del sector salud, aplicándoseles una adaptación de un cuestionario relacionado con el estrés laboral de la OIT-OMS, sometiéndose fundamentalmente a la validez, así como a la confiabilidad del

instrumento que fue visibilizada a través del coeficiente Omega de McDonald obteniendo  $\omega = .887$ . Los hallazgos obtenidos haciendo uso de las encuestas se tuvieron que analizar a través del programa estadístico SPSS 25 y el Excel 2010. Todo este proceso permitió concluir la no existencia de una correlación significativa entre el nivel de estrés de los profesionales de la salud de un hospital de Guayaquil y los elementos sociodemográficos, asimismo, se logró identificar que muestran un nivel medio de estrés laboral.

Siguiendo con el objetivo específico tres se encontró que la dimensión control de emociones se enlaza con el desempeño de los maestros del nivel inicial en contexto de pandemia en los centros educativos del distrito de Papayal, Tumbes; de acuerdo con la prueba no paramétrica de Rho de Spearman es de 0,780 siendo alta y directa en ello se encontró que el nivel de significancia de  $p = 0,000$  es menor que 0,05; deduciendo que se aceptó la hipótesis alterna (Tabla 9), estos resultados encontrados son similares con el aporte de Soldado (2021) desarrolló el objetivo relacionado con la determinación de una relación entre el estrés y el desempeño docente en los planteles educativos pertenecientes a la provincia de Sánchez Carrión. Cabe precisar que la investigación efectuada fue basada en el enfoque cuantitativo y perteneció a un estudio relacionado con el tipo básico y el nivel correlacional. Asimismo, la investigación fue no experimental. En este proceso se tomó una muestra que fue conformada por 120 docentes, los mismos que tuvieron participación al completar dos encuestas: la primera que estuvo relacionada con el estrés y la segunda en base al desempeño docente. En este estudio se permitió llegar a concluir que el apoyo social guarda relación de manera positiva débil ( $Rho=0.376$ ) y significativa ( $p=0.003 < 0.05$ ) con el desempeño docente; asimismo, la demanda guarda relación de manera positiva débil ( $Rho= 0.412$ ) y significativa ( $p=0.001 < 0.05$ ) con el desempeño docente y el control guarda relación de manera positiva moderada ( $Rho=0.574$ ) y significativa ( $p=0.000 < 0.05$ ) con el desempeño docente. Y la conclusión general a la que se ha llegado es que el estrés actual en los maestros en los centros educativos de la provincia de Sánchez Carrión se relaciona con su desempeño de manera positiva moderada y significativa y en última instancia la contribución que hace Carhuavilca y Juárez (2020) estableció como propósito elemental la relación entre el estrés laboral y desempeño docente en los centros educativos iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac- 2020. Esta

pesquisa fue de tipo básico, y de diseño no experimental, así como de nivel descriptivo, trabajándose con una población determinada por 47 y una muestra establecida por 42 docentes ya que se presentaba como una entidad unidocente. Se trabajó con dos cuestionarios comprendiendo 22 ítems para la variable 1 y 20 ítems para la variable 2, los mismos que tuvieron su validación en anteriores investigaciones. Los resultados que se obtuvieron mostraron una ( $r = 0,027$ ,  $p = 0,864$ , donde  $p > 0,05$ ), lo que permitió dar a conocer la existencia de una correlación inversa reducida de acuerdo al estadístico de Rho de Spearman, en consecuencia, se logró admitir la  $H_0$ , rechazando de esta manera la  $H_1$ . La investigación realizada nos llevó a la conclusión que existe una correlación inversa reducida en estadística entre las variables estrés laboral y desempeño docente en los centros educativos inicial; siendo estudios de gran aporte para relacionar las ideas y conocimientos de grandes autores (Aldana et al., 2020).

## VI. CONCLUSIONES

1. Con respecto al estrés y el desempeño docente se obtuvo un Rho de Spearman de -0,723 valor que indica una relación negativa (inversa), es decir que, a mayor estrés laboral, disminuye el desempeño de los docentes; además un p – valor es 0,000 menor a 0,05 representando valores significativos. Por lo tanto, el estrés si repercute en el desempeño de cada docente sintiendo presión en sus deberes.
2. La dimensión volumen y ritmo de trabajo se relaciona de manera favorable con el desempeño de los docentes, el coeficiente de correlación es de (0,525) y de acuerdo a los elementos estadísticos presenta una relación alta y positiva, por ello, se deduce que se acepta la hipótesis alterna existiendo una relación de significancia.
3. La dimensión apoyo social se relaciona de manera favorable con el desempeño de los docentes, el coeficiente de correlación es de (0,759) y de acuerdo a los elementos estadísticos presenta una relación alta y positiva, por ello, se deduce que se acepta la hipótesis alterna existiendo una relación significativa.
4. La dimensión control de emociones se relaciona de manera favorable con el desempeño de los docentes, el coeficiente de correlación es de (0,780) y de acuerdo a los elementos estadísticos presenta una relación alta y positiva, por ello, se deduce que se acepta la hipótesis alterna existiendo una relación de significancia.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A la UGEL se le sugiere gestionar medidas de salud mental mediante servicios psicológicos para docentes y prevenir el aumento de la presión laboral, así como prevenir a quienes no la padecen o tomar medidas para superarla a través de ellos.
2. A los Directores se les recomienda brindar mejores condiciones y materiales de trabajo para los docentes y de esa manera mejorar su desempeño laboral, lo que brindará un refuerzo para el proceso de enseñanza y aprendizaje de los alumnos, para lo cual los directivos también deberán brindar estrategias actualizadas o sugerencias a los docentes.
3. Al coordinador de TOECE se le sugiere mejorar los programas de prevención del síndrome de burnout, difundiendo estrategias para la gestión del estrés crónico en el trabajo y mirar a la escuela como agente de cambio en la sociedad.
4. A los docentes se le sugiere la planificación de actividades extracurriculares en su programación anual para evitar la fatiga mental a medida que se cubren los temas de interés.

## REFERENCIAS

- Alvites, C. G. (2019). Teacher Stress and Psychosocial Factors in Teachers from Latin America, North America and Europe. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-159. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_isoref&pid=S2307-79992019000300006&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S2307-79992019000300006&lng=es&tlng=es)
- Acevedo, Á; Argüello, A J; Pineda, B y G; urcios, P. W (2020). Competencias del docente en educación online en tiempo de COVID-19: Universidades Publicas de Honduras Revista de Ciencias Sociales (Ve), 26, Universidad del Zulia, Venezuela : <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28064146014>
- Aldana, J., & Rodríguez, N. (2020). Depression, anxiety and stress due to COVID -19 in educational actors. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 4(8), 6-23. <https://dx.doi.org/10.35381/s.v.v4i8.932>
- Avila, B.Y., Carbonell, C.E., Salas, R.M. (2021). Resilience and teaching performance in times of pandemic in Peruvian secondary educational institutions. *6(12)*,. 467-480. <https://www.redalyc.org/journal/5768/576868967022/html/>
- Alvites-Huamaní, Cleofé Genoveva. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-159. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Aranda y Pando (2013). Conceptualización del apoyo social y las redes de apoyo social. Instituto de Investigación en Salud Ocupacional. Universidad de Guadalajara. México.
- Anchundia, I. M. (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta. 5, (2), <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7344271>

Barradas, M., Trujillo, P., Guzmán, M., & López, J., (2015). Nivel de estrés en docentes universitarios. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 4(8), 1-21. doi: <https://doi.org/10.23913/ricea.v4i8.38>

Bauleo (2017). Ritmo de trabajo y su influencia en la salud mental de trabajadoras domésticas en Argentina. Munbaos Consultores. Argentina.

Bonilla (2019) *Estrés y desempeño docente en una institución pública del distrito de Chaclacayo*. (Tesis Maestría ). Universidad César Vallejo. Lima-Perú.

Carhuavilca & Juárez (2020) *Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac-2020*. (Tesis Maestría). Universidad José Carlos Mariátegui. Moquegua-Perú.

Cháidez, J., & Barraza, A., (2018). Afrontamiento al estrés y su relación con el tipo de jornada laboral en docentes de educación primaria. *Informes Psicológicos*, 18(2), 63-75. doi: <https://doi.org/10.18566/nfpsic.v18n2a04>

Cortés, J. L. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe1), 00006. Epub 26 de marzo de 2021. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000300006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000300006&script=sci_arttext).

Collantes, Y. (2021). Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N°52005 Nuestra Señora de las Mercedes, Madre de Dios, 2021 [Universidad César Vallejo]. In Universidad César Vallejo (Issue October 2013). [http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/Silva Acosta. pdf? sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/Silva%20Acosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046)

Chambi, N y Zela, N.O.(2021). Diagnosis of teacher performance in times of pandemic in initial level

teachers.

<http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v5n21/2616-7964-hrce-5-21-3.pdf>

Díaz (2017) *Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas de primaria del Distrito de Andamarca – Concepción*. Tesis para obtener grado de Maestría en Gestión de la Educación. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo-Perú.

Espinoza, Morán & Granados (2021) *El Síndrome Burnout y su efecto en el desempeño docente en tiempo de pandemia. Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional, ISSN-e 2550-682X, 6(3), 2021, . 670-679*. Ecuador.

Foronda (2018). *Psicología Organizacional*. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Especialización en Psicología Organizacional. Medellín. Colombia.

Fuente, R. & Imbarack, P. (2014). Teachers' commitment, an inquiry to the sense of professionalism in changing times (Valdivia), 40(Especial), 257-273. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052014000200015>

García, B., Maldonado, S., & Ramírez, M. (2014); Estados afectivos emocionales (depresión, ansiedad y estrés) en personal de enfermería del sector salud pública de México. *Summa Psicológica*, 11(1), 65-73. doi: <https://doi.org/10.18774/448x.2014.11.128>

Guaicha, C. D. (2020) *Desempeño docente y calidad educativa en la Unidad Educativa “República Del Ecuador”*. *Ciencia y Educación* (ISSN 2702-3378).Vol. 1 N° 1.

Graham, C. R. (2011). Theoretical considerations for understanding technological pedagogical content knowledge (TPACK). *Computers & Education*, 57(3), 1953-1960. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2011.04.010>

Hermosilla, A. (2015). Control emocional, felicidad subjetiva y satisfacción vital relacionados al afrontamiento y adaptación en personas con cáncer avanzado. *Scielo. Ciencia y Enfermería*. Vol. 21 n° 1. Concepción abril 2015.

- Hernandez, S., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill Education. ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. Mc Graw Hill Education. ISBN: 978-1-4562-2396-0. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
- Huamán, L., Torres, L. A., Amancio, A. M. & Sánchez, S. (2021). Remote education and teaching performance in educational institutions of Huancavelica in times of COVID-19. *Apuntes Universitarios*, 11(3), 45 - 59. <https://doi.org/10.17162/au.v11i3.692>
- Inga, M., Garcia, D., Castro, A., & Erazo, J. (2020). Education and Covid-19: Teachers' perceptions to face the pandemic. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(1), 310-331. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i1.785>
- Luis, L y Jiménez, C.L. (2019). La preparación del docente y su papel como líder del proceso enseñanza-aprendizaje”, *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo* (julio 2019). En línea: <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/07/preparacion-docente-ensenanza.html> //hdl.handle.net/20.500.11763/atlante1907preparacion-docente-ensenanza
- Martínez, G. I., Esparza, A. Y., y Gómez, R. I. (2020). Teaching Performance from the Perspective of Professional Practice. *Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 11(21). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672020000200113&lng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672020000200113&lng=es). Epub 09-Mar-2021. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>.

- Mendoza, L. (2020). Lo que la pandemia nos enseñó sobre la educación a distancia.  
 Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México), 1-8.  
 doi: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/270/27063237028/html/index.html>
- Montiel, Á., Torres, M., Herrera, M. Ahuamada, Ó, Barragán, R., García, A., & Loría, J., (2015). Estado actual de depresión y ansiedad en residentes de traumatología y ortopedia en una unidad de tercer nivel de atención médica. *Educación Médica*, 16(2), 116-125.  
 doi: <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2015.09.00>
- More, R., y Morey, M. O. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Revista Dilemas Contemporáneas: Educación, Política y Valores*, 7044, 6. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-78902021000400006&lng=es&nrm=iso&tlng=](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000400006&lng=es&nrm=iso&tlng=)
- Ñaupas, H., Valdivia, D., Palacios, Jesús & Romero, H. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa- cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U. ISBN 978-958-762-877-7.  
<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Osorio, J. E., & Cárdenas, L. (2014). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 81-90. doi: <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.07>
- Organização das Nações Unidas. Relatório da OIT (2017) .destaca oportunidades e desafios na expansão do trabalho a distância, en: <https://nacoesunidas.org/trabalhando-a-qualquer-hora-em-qualquer-lugar-novo-relatorio-destaca-oportunidades-e-desafios-na-expansao-do-trabalho-a-distancia/>
- Peiró (2001) *Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional* Papeles del

Psicólogo,29 (1), enero-abril, 2008, pp. 68-82 Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos Madrid, España.

Ribeiro, M. S. S., Scorsolini, F., Dalri , C. M. B.(2020) Being a professor in the context of the COVID-19 pandemic: reflections on mental health. *Index Enferm.*,29(3):

13

7-141.

[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962020000200008&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200008&lng=es). Epub 25-Ene-2021.

Robinet & Pérez (2020) *Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19*. Pol. Con. (Edición núm. 53) Vol. 5, No 12 diciembre 2020, pp. 637-653. Perú.

Rodríguez, K. P., y Lechuga, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 79–101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, k. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>.

Seijas, D. E. (2019). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista de Salud Pública*, 21(1), 102-108. <http://dx.doi.org/10.15446/rsap.v21n1.71907>

Soldado (2021) *Estrés y el desempeño docente en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión*. Tesis para obtener el grado de Maestría en Administración de la Educación. Universidad César Vallejo. Perú.

Tejedor, F.J.(2012). Evaluación del desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, , 5,(1), 318-327. ISSN-e 1989-0397

- Urquidi, L. E., & Rodríguez, J. R. (2010). Estrés en profesorado universitario mexicano. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 10(2), 1-21. <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v10i2.10111>.
- Vallejos, S. (2020). Coronavirus en la Argentina. Jornadas interminables y mucho estrés, así es el día a día de los maestros a un mes y medio de la cuarentena. *La Nación*. <https://www.lanacion.com.ar/sociedad/coronavirus-argentina-jornadasinterminables-mucho-estres-asi-nid2361011>.
- Valderrama, M. (2018). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. San Marcos E I R LTDA. [http://www.sancristoballibros.com/libro/pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica\\_45757](http://www.sancristoballibros.com/libro/pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica_45757).
- Valentina, A; et. al (2019). Condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas universitarias. *Revista Cubana Salud y Trabajo*. Vol 20. N° 3. Cuba.
- Vera, J. A. (2021). *Estrés laboral y desempeño en docentes de Psicología Clínica de la Universidad Técnica de Babahoyo*. *Revista Ecuatoriana De Psicología*, 4(9), 143–151. <https://doi.org/10.33996/repsi.v4i9.59>.
- Zuñiga, S. & Pizarro, V. (2018). Mediciones de estrés laboral en docentes de un colegio público regional chileno. *Información Tecnológica*, 29(1), 171.

# **ANEXOS**

### Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
<b>VARIABLE 1:</b>  <b>ESTRÉS.</b>	Osorio & Cárdenas (2017), señalan que el estrés es un estado del organismo diferente a la tensión generada por el resultado entre la interacción de las demandas externas y el nivel de control del sujeto.	El estrés parte de una situación ambiental o personal influyendo sobre la persona planteándole demandas o exigencias que no logra controlar o no puede atender. Para el recojo de información se aplicará un cuestionario dirigido a los docentes para medir el estrés.	Volumen y ritmo de trabajo.	• Frecuente programación de clases.	<b>1, 2, 3, 4, 5</b>	<b>Cuestionario para estrés</b>
				• Exigencia para el uso de medios y materiales en el desarrollo de las sesiones.	<b>6, 7, 8,9, 10</b>	
			Apoyo social.	• Relaciones de trabajo con el director y los compañeros.	<b>11, 12, 13, 14, 15</b>	
				• Capacitaciones recibidas para fortalecer su trabajo.	<b>16, 17, 18, 19, 20</b>	
			Control de emociones.	• Capacidad para desarrollar el nivel de empatía.	<b>21, 22, 23, 24, 25</b>	
				• Muestra autoconfianza en el desarrollo de sus acciones educativas.	<b>26, 27, 28, 29, 30</b>	
<b>VARIABLE 2:</b>  <b>DESEMPEÑO DOCENTE.</b>	Guzmán & Ruiz (2015) definen al desempeño docente como el dominio de los conocimientos y competencias que el docente pone en juego para resolver situaciones hipotéticas de la práctica educativa, fundamentadas en situaciones reales y contextualizadas.	El desempeño docente tiene que ver con la aplicación de herramientas adecuadas al contexto, es decir una adecuada preparación para una enseñanza adecuada. Para el recojo de la información se aplicará un cuestionario a los docentes para evaluar su desempeño.	Adaptabilidad al contexto.	• Manejo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.	<b>1, 2, 3, 4, 5</b>	<b>Cuestionario para desempeño docente.</b>
				• Toma de decisiones oportunas en el desarrollo de su trabajo.	<b>6, 7, 8,9, 10</b>	
			Preparación para la enseñanza.	• Comprensión de las características y necesidades de los estudiantes.	<b>11, 12, 13, 14, 15</b>	
				• Planifica adecuadamente sus actividades de enseñanza-aprendizaje.	<b>16, 17, 18, 19, 20</b>	
			Participación en la gestión escolar.	• Participación activa y democrática, crítica y colaborativa.	<b>21, 22, 23, 24, 25</b>	
				• Establecimiento de relaciones de respeto, colaboración y responsabilidad.	<b>26, 27, 28, 29, 30</b>	



## CUESTIONARIO: ESTRÉS

### I. Instrucciones

Estimado(a) docente, el presente cuestionario tiene como objetivo recoger información sobre la variable Estrés en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Papayal. Por favor, debe responder de manera anónima y con toda sinceridad los ítems que se plantean.

La escala valorativa para cada ítem es la siguiente:

**Nunca=0 Casi Nunca= 1 Algunas veces = 2 Casi siempre=3 Siempre = 4**

DIMENSIONES/ ÍTEMS		ESCALA VALORATIVA				
		N	CN	AV	CS	S
		0	1	2	3	4
<b>Dimensión: Volumen y ritmo de trabajo</b>						
1	El trabajo que realizo es agotador.					
2	Me siento desganado cuando me levanto temprano a trabajar.					
3	Me siento desanimado cuando tengo que enfrentarse a un nuevo día de trabajo.					
4	Me siento muy tenso cuando tengo completo el horario laboral.					
5	Hay momentos que deseo abandonar lo que estoy haciendo.					
6	Siento que trabajo más de lo debido.					
7	Termino la jornada muy cansado.					
8	La tensión de mi trabajo está afectando mis hábitos de sueño.					
9	Siento que disfruto poco de mi trabajo.					
10	Me cuesta concentrarme cuando tengo carga de trabajo.					
<b>Dimensión: Apoyo social</b>						
11	Mis compañeros de trabajo me ayudan en las labores educativas.					
12	Mis compañeros de trabajo se integran fácilmente en mi equipo de trabajo.					
13	Mis compañeros de trabajo suelen preguntarme si necesito alguna ayuda.					
14	Mis compañeros de trabajo se muestran interesados en que todo salga bien en mis actividades laborales.					

15	Mis compañeros de trabajo valoran cada cosa que hago.					
16	Mis compañeros de trabajo se comunican frecuentemente para preguntarme si he cumplido con mis actividades laborales.					
17	Mis compañeros de trabajo me prestan material cuando lo requiero.					
18	Mis compañeros de trabajo nunca niegan brindarme cualquier tipo de apoyo que necesito.					
19	Mis compañeros de trabajo se alegran de mis logros.					
20	Mis compañeros de trabajo son positivos cuando se encuentran realizando actividades conmigo.					
<b>Dimensión: : Control de emociones</b>						
21	Me molesta cuando los estudiantes hacen bulla en el aula.					
22	Me siento ofuscado cuando escucho ruidos externos mientras realizo mis sesiones de aprendizaje.					
23	Controlo mis emociones cuando me dicen que algo hago mal.					
24	Me irrito cuando no valoran mi trabajo.					
25	Soy muy sensible cuando alguien critica mis acciones.					
26	Me muestro irritable o con molestia constantemente.					
27	Le doy demasiada importancia a todo lo que hago o me pasa.					
28	Me pongo melancólico cuando no encuentro ayuda de nadie.					
29	Lloro cuando siento que no me salen las cosas.					
30	Me desconcentro fácilmente cuando se me presentan problemas.					

## FICHA TÉCNICA

### V2. Desempeño docente en contexto de pandemia en las instituciones educativas del nivel inicial del Distrito de Papayal, Tumbes, 2022

<b>Nombre original del instrumento:</b>	CUESTIONARIO PARA EVALUAR DESEMPEÑO DOCENTE
<b>Autor y año:</b>	ORIGINAL: Br. Del Rosario De Romero, Emilia Delbi
<b>Objetivo del instrumento:</b>	Medir la relación entre desempeño docente en contexto de pandemia
<b>Docentes:</b>	Nivel inicial del Distrito de Papayal, Tumbes, 2022.
<b>Forma de Administración o Modo de aplicación:</b>	A cada docente se le aplicó el instrumento en su Institución Educativa de manera presencial.
<b>Validez:</b>	Ha sido validado por juicio de expertos  Dr. Alarcón Díaz Alicia                      100 %    aplicableDr. Montenegro Camacho Luis                      100 %    aplicableDr. Castillo Pasapera Julia Esperanza    100 %    aplicable
<b>Confiabilidad:</b>	Es altamente confiable en la Escala de Cronbach con un valor 0.966 muy confiable

## CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE

### II. Instrucciones

Estimado(a) docente, el presente cuestionario tiene como objetivo recoger información sobre la variable Desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Papayal. Por favor, debe responder de manera anónima y con toda sinceridad los ítems que se plantean.

La escala valorativa para cada ítem es la siguiente:

**Nunca=0 Casi Nunca= 1 Algunas veces = 2 Casi siempre=3 Siempre = 4**

DIMENSIONES/ ÍTEMS		ESCALA VALORATIVA				
		N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión: Adaptabilidad al contexto</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	Fomento relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
2	Utilizo con facilidad las herramientas tecnológicas en la práctica docente.					
3	Desarrollo cursos de capacitación dirigidos por el MINEDU en sus páginas digitales.					
4	Participo en cursos de capacitación que realizan las instituciones de formación docente.					
5	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.					
6	Evalúo y enjuicio las normas y/o directivas docentes que se emiten desde el MINEDU.					
7	Realizo mis actividades de aprendizaje haciendo uso de recursos digitales.					
8	Promuevo relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
9	Promuevo la participación de las y los estudiantes en los diversos eventos y/o concursos educativos instituciones e interinstitucionales.					
10	Participo de guías de interaprendizaje y eventos de socialización educativa.					
<b>Dimensión: Preparación para la enseñanza</b>						

11	Tengo conocimiento de las necesidades de los estudiantes cuando elaboro mis sesiones de aprendizaje.					
12	Elaboro la programación curricular anual en los plazos que se establecen.					
13	Tomo en cuenta el contexto para determinar los contenidos para la enseñanza.					
14	Utilizo estrategias adecuadas para llegar con facilidad a los estudiantes.					
15	Diseño creativamente mis sesiones de aprendizaje, tomando en cuenta la estructura y secuencia didáctica.					
16	Monitoreo y evalúo permanente el trabajo de mis estudiantes.					
17	Conozco a cabalidad todos los instrumentos de gestión y/o curriculares.					
18	Diversifico los contenidos en la elaboración de mis instrumentos curriculares.					
19	Utilizo el material bibliográfico que nos envía el MINEDU.					
20	Reviso diversas fuentes de información para ampliar mi conocimiento en relación a mi carrera profesional.					
<b>Dimensión: Participación en la gestión escolar</b>						
21	Interactúo con mis compañeros de forma colaborativa con el fin de intercambiar experiencias.					
22	Intervengo en la elaboración y/o adecuación del Proyecto Educativo Institucional.					
23	Participo en la elaboración y/o adecuación del Proyecto Curricular Institucional.					
24	Participo de forma individual y colectiva en la elaboración de proyectos de investigación.					
25	Participo de forma individual y colectiva en la elaboración de proyectos de innovación pedagógica.					
26	Propicio el trabajo colaborativo con la participación de los padres de familia para el aprendizaje de los estudiantes.					
27	Participo de las actividades extracurriculares donde interviene la institución educativa.					
28	Integro en mis actividades de enseñanza los recursos de la comunidad y el entorno.					
29	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis necesidades.					
30	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.					

### Anexo 3. Validez y confiabilidad del instrumento

## CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS

Apellidos y Nombres del Experto Validador: ALARCON DIAZ ALICIA

DNI: 16780289

Código Orcid: 0000-0001-5039-4739

Especialidad del validador: Lic. Educación

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Volumen y ritmo de trabajo</b>							
1	El trabajo que realizo es agotador.	X		X		X		
2	Me siento desganado cuando me levanto temprano a trabajar.	X		X		X		
3	Me siento desanimado cuando tengo que enfrentarse a un nuevo día de trabajo.	X		X		X		
4	Me siento muy tenso cuando tengo completo el horario laboral.	X		X		X		
5	Hay momentos que deseo abandonar lo que estoy haciendo.	X		X		X		
6	Siento que trabajo más de lo debido.	X		X		X		
7	Termino la jornada muy cansado.	X		X		X		
8	La tensión de mi trabajo está afectando mis hábitos de sueño.	X		X		X		
9	Siento que disfruto poco de mi trabajo.	X		X		X		
10	Me cuesta concentrarme cuando tengo carga de trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Apoyo social</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Mis compañeros de trabajo me ayudan en las labores educativas.	X		X		X		
12	Mis compañeros de trabajo se integran fácilmente en mi equipo de trabajo.	X		X		X		
13	Mis compañeros de trabajo suelen preguntarme si necesito alguna ayuda.	X		X		X		
14	Mis compañeros de trabajo se muestran interesados en que todo salga bien en mis actividades laborales.	X		X		X		
15	Mis compañeros de trabajo valoran cada cosa que hago.	X		X		X		
16	Mis compañeros de trabajo se comunican frecuentemente para preguntarme si he cumplido con mis actividades laborales.	X		X		X		
17	Mis compañeros de trabajo me prestan material cuando lo requiero.	X		X		X		
18	Mis compañeros de trabajo nunca niegan brindarme cualquier tipo de apoyo que	X		X		X		

	necesito.						
19	Mis compañeros de trabajo se alegran de mis logros.	X		X		X	
20	Mis compañeros de trabajo son positivos cuando se encuentran realizando actividades conmigo.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3: Control de emociones</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	Me molesta cuando los estudiantes hacen bulla en el aula.	X		X		X	
22	Me siento ofuscado cuando escucho ruidos externos mientras realizo mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X	
23	Controlo mis emociones cuando me dicen que algo hago mal.	X		X		X	
24	Me irrito cuando no valoran mi trabajo.	X		X		X	
25	Soy muy sensible cuando alguien critica mis acciones.	X		X		X	
26	Me muestro irritable o con molestia constantemente.	X		X		X	
27	Le doy demasiada importancia a todo lo que hago o me pasa.	X		X		X	
28	Me pongo melancólico cuando no encuentro ayuda de nadie.	X		X		X	
29	Lloro cuando siento que no me salen las cosas.	X		X		X	
30	Me desconcentro fácilmente cuando se me presentan problemas.	X		X		X	

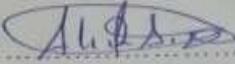
OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE ( x )

APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ( )

NO APLICABLE ( )

Tumbes, 20 de Mayo del 2022



Firma del experto  
DNI N° 16780289

Dra.. Ciencia de la Educación

ORCID: 0000-0001-5039-4739

# CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Apellidos y Nombres del Experto Validador: ALARCON DIAZ ALICIA

DNI: 16780289

Código Orcid: 0000-0001-5039-4739

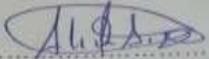
Especialidad del validador: Lic. Educación

Nº	DIMENSIONES / ítems	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Adaptabilidad al contexto.</b>							
1	Fomento relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
2	Utilizo con facilidad las herramientas tecnológicas en la práctica docente.	X		X		X		
3	Desarrollo cursos de capacitación dirigidos por el MINEDU en sus páginas digitales.	X		X		X		
4	Participo en cursos de capacitación que realizan las instituciones de formación docente.	X		X		X		
5	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.	X		X		X		
6	Evalúo y enjuicio las normas y/o directivas docentes que se emiten desde el MINEDU.	X		X		X		
7	Realizo mis actividades de aprendizaje haciendo uso de recursos digitales.	X		X		X		
8	Promuevo relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
9	Promuevo la participación de las y los estudiantes en los diversos eventos y/o concursos educativos instituciones e interinstitucionales.	X		X		X		
10	Participo de guías de interaprendizaje y eventos de socialización educativa.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Preparación para la enseñanza</b>							
11	Tengo conocimiento de las necesidades de los estudiantes cuando elaboro mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
12	Elaboro la programación curricular anual en los plazos que se establecen.	X		X		X		
13	Tomo en cuenta el contexto para determinar los contenidos para la enseñanza.	X		X		X		
14	Utilizo estrategias adecuadas para llegar con facilidad a los estudiantes.	X		X		X		
15	Diseño creativamente mis sesiones de aprendizaje, tomando en cuenta la estructura y secuencia didáctica.	X		X		X		
16	Monitoreo y evalúo permanente el trabajo de mis estudiantes.	X		X		X		
17	Conozco a cabalidad todos los instrumentos de gestión y/o curriculares.	X		X		X		
18	Diversifico los contenidos en la elaboración de mis instrumentos curriculares.	X		X		X		

19	Utilizo el material bibliográfico que nos envía el MINEDU.	X		X		X	
20	Reviso diversas fuentes de información para ampliar mi conocimiento en relación a mi carrera profesional.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión escolar</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	Interactúo con mis compañeros de forma colaborativa con el fin de intercambiar experiencias.	X		X		X	
22	Intervengo en la elaboración y/o adecuación del Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X	
23	Participo en la elaboración y/o adecuación del Proyecto Curricular Institucional.	X		X		X	
24	Participo de forma individual y colectiva en la elaboración de proyectos de investigación.	X		X		X	
25	Participo de forma individual y colectiva en la elaboración de proyectos de innovación pedagógica.	X		X		X	
26	Propicio el trabajo colaborativo con la participación de los padres de familia para el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
27	Participo de las actividades extracurriculares donde interviene la institución educativa.	X		X		X	
28	Integro en mis actividades de enseñanza los recursos de la comunidad y el entorno.	X		X		X	
29	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis necesidades.	X		X		X	
30	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	X		X		X	

**OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**    **APLICABLE ( X )**            **APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ( )**            **NO APLICABLE ( )** Tumbes, 20 de Mayo del 2022



Firma del experto  
DNI N° 16780289

Dra.. Ciencia de la Educación

ORCID: 0000-0001-5039-4739

## CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS

Apellidos y Nombres del Experto Validador: Luis Montenegro Camacho

DNI: 16672474

Código Orcid: 0000-0002-8696-5203

Especialidad del validador: Lic. Educación

Nº	Dimensiones / Ítems	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Volumen y ritmo de trabajo</b>							
1	El trabajo que realizo es agotador.	X		X		X		
2	Me siento desganado cuando me levanto temprano a trabajar.	X		X		X		
3	Me siento desanimado cuando tengo que enfrentarse a un nuevo día de trabajo.	X		X		X		
4	Me siento muy tenso cuando tengo completo el horario laboral.	X		X		X		
5	Hay momentos que deseo abandonar lo que estoy haciendo.	X		X		X		
6	Siento que trabajo más de lo debido.	X		X		X		
7	Termino la jornada muy cansado.	X		X		X		
8	La tensión de mi trabajo está afectando mis hábitos de sueño.	X		X		X		
9	Siento que disfruto poco de mi trabajo.	X		X		X		
10	Me cuesta concentrarme cuando tengo carga de trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Apoyo social</b>							
11	Mis compañeros de trabajo me ayudan en las labores educativas.	X		X		X		
12	Mis compañeros de trabajo se integran fácilmente en mi equipo de trabajo.	X		X		X		
13	Mis compañeros de trabajo suelen preguntarme si necesito alguna ayuda.	X		X		X		
14	Mis compañeros de trabajo se muestran interesados en que todo salga bien en mis actividades laborales.	X		X		X		
15	Mis compañeros de trabajo valoran cada cosa que hago.	X		X		X		
16	Mis compañeros de trabajo se comunican frecuentemente para preguntarme si he cumplido con mis actividades laborales.	X		X		X		
17	Mis compañeros de trabajo me prestan material cuando lo requiero.	X		X		X		

18	Mis compañeros de trabajo nunca niegan brindarme cualquier tipo de apoyo que necesito.	X		X		X	
19	Mis compañeros de trabajo se alegran de mis logros.	X		X		X	
20	Mis compañeros de trabajo son positivos cuando se encuentran realizando actividades conmigo.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3: Control de emociones</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	Me molesta cuando los estudiantes hacen bulla en el aula.	X		X		X	
22	Me siento ofuscado cuando escucho ruidos externos mientras realizo mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X	
23	Controlo mis emociones cuando me dicen que algo hago mal.	X		X		X	
24	Me irrito cuando no valoran mi trabajo.	X		X		X	
25	Soy muy sensible cuando alguien critica mis acciones.	X		X		X	
26	Me muestro irritable o con molestia constantemente.	X		X		X	
27	Le doy demasiada importancia a todo lo que hago o me pasa.	X		X		X	
28	Me pongo melancólico cuando no encuentro ayuda de nadie.	X		X		X	
29	Lloro cuando siento que no me salen las cosas.	X		X		X	
30	Me desconcentro fácilmente cuando se me presentan problemas.	X		X		X	

**OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** APLICABLE ( x )

APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ( )

NO APLICABLE ( )

Tumbes, 20 de Mayo del 2022

Dr. Educación

DNI: 16672474

ORCID: 0000-0002-8696-5203

## CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Apellidos y Nombres del Experto Validador: Luis Montenegro Camacho

DNI: 16672474

Código Orcid: 0000-0002-8696-5203

Especialidad del validador: Lic. Educación

N°	Dimensiones - ítems	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Adaptabilidad al contexto.</b>							
1	Fomento relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
2	Utilizo con facilidad las herramientas tecnológicas en la práctica docente.	X		X		X		
3	Desarrollo cursos de capacitación dirigidos por el MINEDU en sus páginas digitales.	X		X		X		
4	Participo en cursos de capacitación que realizan las instituciones de formación docente.	X		X		X		
5	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.	X		X		X		
6	Evalúo y enjuicio las normas y/o directivas docentes que se emiten desde el MINEDU.	X		X		X		
7	Realizo mis actividades de aprendizaje haciendo uso de recursos digitales.	X		X		X		
8	Promuevo relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
9	Promuevo la participación de las y los estudiantes en los diversos eventos y/o concursos educativos instituciones e interinstitucionales.	X		X		X		
10	Participo de guías de interaprendizaje y eventos de socialización educativa.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Preparación para la enseñanza</b>							
11	Tengo conocimiento de las necesidades de los estudiantes cuando elaboro mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
12	Elaboro la programación curricular anual en los plazos que se establecen.	X		X		X		
13	Tomo en cuenta el contexto para determinar los contenidos para la enseñanza.	X		X		X		
14	Utilizo estrategias adecuadas para llegar con facilidad a los estudiantes.	X		X		X		
15	Diseño creativamente mis sesiones de aprendizaje, tomando en cuenta la estructura y secuencia didáctica.	X		X		X		
16	Monitoreo y evalúo permanente el trabajo de mis estudiantes.	X		X		X		
17	Conozco a cabalidad todos los instrumentos de gestión y/o curriculares.	X		X		X		
18	Diversifico los contenidos en la elaboración de mis instrumentos curriculares.	X		X		X		
19	Utilizo el material bibliográfico que nos envía el MINEDU.	X		X		X		
20	Reviso diversas fuentes de información para ampliar mi conocimiento en	X		X		X		

	relación a mi carrera profesional.						
	<b>DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión escolar</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	Interactúo con mis compañeros de forma colaborativa con el fin de intercambiar experiencias.	X		X		X	
22	Intervengo en la elaboración y/o adecuación del Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X	
23	Participo en la elaboración y/o adecuación del Proyecto Curricular Institucional.	X		X		X	
24	Participo de forma individual y colectiva en la elaboración de proyectos de investigación.	X		X		X	
25	Participo de forma individual y colectiva en la elaboración de proyectos de innovación pedagógica.	X		X		X	
26	Propicio el trabajo colaborativo con la participación de los padres de familia para el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
27	Participo de las actividades extracurriculares donde interviene la institución educativa.	X		X		X	
28	Integro en mis actividades de enseñanza los recursos de la comunidad y el entorno.	X		X		X	
29	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis necesidades.	X		X		X	
30	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	X		X		X	

**OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** APLICABLE ( x )

APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ( )

NO APLICABLE ( )

Tumbes, 20 de Mayo del 2022



Dr. Educación

DNI: 16672474

ORCID: 0000-0002-8696-5203

## CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS

Apellidos y Nombres del Experto Validador: Julia Esperanza Castillo Pasapera

DNI: 16420099

Código Orcid: 0000-0001-7042-6398

Especialidad del validador: Lic. Educación

Nº	Dimensiones - ítems	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Volumen y ritmo de trabajo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El trabajo que realizo es agotador.	X		X		X		
2	Me siento desganado cuando me levanto temprano a trabajar.	X		X		X		
3	Me siento desanimado cuando tengo que enfrentarse a un nuevo día de trabajo.	X		X		X		
4	Me siento muy tenso cuando tengo completo el horario laboral.	X		X		X		
5	Hay momentos que deseo abandonar lo que estoy haciendo.	X		X		X		
6	Siento que trabajo más de lo debido.	X		X		X		
7	Termino la jornada muy cansado.	X		X		X		
8	La tensión de mi trabajo está afectando mis hábitos de sueño.	X		X		X		
9	Siento que disfruto poco de mi trabajo.	X		X		X		
10	Me cuesta concentrarme cuando tengo carga de trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Apoyo social</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Mis compañeros de trabajo me ayudan en las labores educativas.	X		X		X		
12	Mis compañeros de trabajo se integran fácilmente en mi equipo de trabajo.	X		X		X		
13	Mis compañeros de trabajo suelen preguntarme si necesito alguna ayuda.	X		X		X		
14	Mis compañeros de trabajo se muestran interesados en que todo salga bien en mis actividades laborales.	X		X		X		
15	Mis compañeros de trabajo valoran cada cosa que hago.	X		X		X		
16	Mis compañeros de trabajo se comunican frecuentemente para preguntarme si he cumplido con mis actividades laborales.	X		X		X		
17	Mis compañeros de trabajo me prestan material cuando lo requiero.	X		X		X		
18	Mis compañeros de trabajo nunca niegan brindarme cualquier tipo de apoyo que necesito.	X		X		X		
19	Mis compañeros de trabajo se alegran de mis logros.	X		X		X		
20	Mis compañeros de trabajo son positivos cuando se encuentran realizando actividades conmigo.	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 3: Control de emociones</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	Me molesta cuando los estudiantes hacen bulla en el aula.	X		X		X		
22	Me siento ofuscado cuando escucho ruidos externos mientras realizo mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
23	Controlo mis emociones cuando me dicen que algo hago mal.	X		X		X		
24	Me irrito cuando no valoran mi trabajo.	X		X		X		
25	Soy muy sensible cuando alguien critica mis acciones.	X		X		X		
26	Me muestro irritable o con molestia constantemente.	X		X		X		
27	Le doy demasiada importancia a todo lo que hago o me pasa.	X		X		X		
28	Me pongo melancólico cuando no encuentro ayuda de nadie.	X		X		X		
29	Lloro cuando siento que no me salen las cosas.	X		X		X		
30	Me desconcentro fácilmente cuando se me presentan problemas.	X		X		X		

**OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**      **APLICABLE ( x )**                      **APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ( )**                      **NO APLICABLE ( )**

Tumbes 20 de mayo 2022



Firma del Experto  
DNI: N° 16420099

Dra. Educación

DNI: 16420099

ORCID: 0000-0001-7042-6398

## CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Apellidos y Nombres del Experto Validador: Julia Esperanza Castillo Pasapera

DNI: 16420099

Código Orcid: 0000-0001-7042-6398

Especialidad del validador: Lic. Educación

Nº	DIMENSIONES / ítems	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Adaptabilidad al contexto.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Fomento relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
2	Utilizo con facilidad las herramientas tecnológicas en la práctica docente.	X		X		X		
3	Desarrollo cursos de capacitación dirigidos por el MINEDU en sus páginas digitales.	X		X		X		
4	Participo en cursos de capacitación que realizan las instituciones de formación docente.	X		X		X		
5	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.	X		X		X		
6	Evalúo y enjuicio las normas y/o directivas docentes que se emiten desde el MINEDU.	X		X		X		
7	Realizo mis actividades de aprendizaje haciendo uso de recursos digitales.	X		X		X		
8	Promuevo relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
9	Promuevo la participación de las y los estudiantes en los diversos eventos y/o concursos educativos instituciones e interinstitucionales.	X		X		X		
10	Participo de guías de interaprendizaje y eventos de socialización educativa.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Preparación para la enseñanza</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Tengo conocimiento de las necesidades de los estudiantes cuando elaboro mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
12	Elaboro la programación curricular anual en los plazos que se establecen.	X		X		X		
13	Tomo en cuenta el contexto para determinar los contenidos para la enseñanza.	X		X		X		
14	Utilizo estrategias adecuadas para llegar con facilidad a los estudiantes.	X		X		X		
15	Diseño creativamente mis sesiones de aprendizaje, tomando en cuenta la estructura y secuencia didáctica.	X		X		X		
16	Monitoreo y evalúo permanente el trabajo de mis estudiantes.	X		X		X		
17	Conozco a cabalidad todos los instrumentos de gestión y/o curriculares.	X		X		X		

18	Diversifico los contenidos en la elaboración de mis instrumentos curriculares.	X		X		X	
19	Utilizo el material bibliográfico que nos envía el MINEDU.	X		X		X	
20	Reviso diversas fuentes de información para ampliar mi conocimiento en relación a mi carrera profesional.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión escolar</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	Interactúo con mis compañeros de forma colaborativa con el fin de intercambiar experiencias.	X		X		X	
22	Intervengo en la elaboración y/o adecuación del Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X	
23	Participo en la elaboración y/o adecuación del Proyecto Curricular Institucional.	X		X		X	
24	Participo de forma individual y colectiva en la elaboración de proyectos de investigación.	X		X		X	
25	Participo de forma individual y colectiva en la elaboración de proyectos de innovación pedagógica.	X		X		X	
26	Propicio el trabajo colaborativo con la participación de los padres de familia para el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
27	Participo de las actividades extracurriculares donde interviene la institución educativa.	X		X		X	
28	Integro en mis actividades de enseñanza los recursos de la comunidad y el entorno.	X		X		X	
29	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis necesidades.	X		X		X	
30	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	X		X		X	

**OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**      **APLICABLE ( x )**                      **APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ( )**                      **NO APLICABLE ( )**



Firma del Experto  
DNI: N° 16420099

Tumbes, 20 de Mayo del 2022

Dra. Educación

DNI: 16420099

ORCID: 0000-0001-7042-6398

## Anexo 4

### Nivel de confiabilidad de la variable estrés

Leyenda:

N Ítems

N-1 ítems menos 1

E vi varianza de cada ítems

Vt varianza total de cada ítem

Nivel alto de confiabilidad

<b>N</b>	<b>30</b>
<b>N-1</b>	<b>29</b>
<b>E Vi</b>	<b>28.78</b>
<b>Vt</b>	<b>235.3</b>
<b>Alfa de Conbrach</b>	<b>0.907</b>

### Nivel de confiabilidad de la variable desempeño laboral

Nivel alto de confiabilidad

<b>N</b>	<b>30</b>
<b>N-1</b>	<b>29</b>
<b>E Vi</b>	<b>33.60</b>
<b>Vt</b>	<b>514.3</b>
<b>Alfa de Conbrach</b>	<b>0.966</b>

### Baremo de la variable estrés

Categorías	
Bajo	<b>0-50</b>
Medio	<b>51-100</b>
Alto	<b>101-150</b>

### Dimensiones

Categorías	Volumen y ritmo de trabajo	Apoyo social	Control de emociones
Bajo	<b>0-17</b>	<b>0-17</b>	<b>0-17</b>
Medio	<b>18-34</b>	<b>18-34</b>	<b>18-34</b>
Alto	<b>35-50</b>	<b>35-50</b>	<b>35-50</b>

## Baremo de la variable desempeño docente

Categorías	
Bajo	<b>0-50</b>
Medio	<b>51-100</b>
Alto	<b>101-150</b>

## Dimensiones

Categorías	Adaptabilidad al contexto	Preparación para la enseñanza	Participación en la gestión escolar
Bajo	<b>0-17</b>	<b>0-17</b>	<b>0-17</b>
Medio	<b>18-34</b>	<b>18-34</b>	<b>18-34</b>
Alto	<b>35-50</b>	<b>35-50</b>	<b>35-50</b>



## Base de datos excell

	ratico desempeño																								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
Sujeto 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sujeto 2	2	1	3	0	3	3	4	1	2	4	4	3	1	3	4	3	0	3	1	4	2	3	0	2	1
Sujeto 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sujeto 4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sujeto 5	4	1	1	1	2	0	1	2	3	4	4	2	4	4	2	3	2	0	2	1	3	4	4	4	4
Sujeto 6	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
Sujeto 7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sujeto 8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sujeto 9	1	1	1	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1	2	2	1	1	2	3	2	4	2
Sujeto 10	2	0	2	4	1	1	3	1	3	2	1	1	2	1	2	3	1	2	3	3	2	2	2	1	1
Sujeto 11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sujeto 12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sujeto 13	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
Sujeto 14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sujeto 15	3	1	3	0	2	2	2	1	1	3	2	1	4	3	2	5	3	1	2	3	3	2	3	3	2
Sujeto 16	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
Sujeto 17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sujeto 18	8	3	3	4	0	1	2	3	3	2	3	3	1	4	1	2	3	3	9	4	8	3	3	2	0
Sujeto 19	2	4	4	3	3	4	2	3	1	2	2	3	3	2	1	4	4	0	4	1	2	4	4	4	0
Sujeto 20	3	3	3	3	3	2	3	0	2	2	2	3	3	2	1	1	0	2	4	3	1	3	1	1	3
0	17	12	16	21	15	17	15	09	14	11	16	89	17	17	09	20	19	16	19	15	09	17	19	14	19

X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK
P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	total de puntuación	D1	D2	D3	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	30	10	10	10	10
3	0	2	1	3	2	2	2	2	68	23	26	19	19
1	1	1	1	1	1	1	1	1	30	10	10	10	10
1	1	1	1	1	1	1	1	1	30	10	10	10	10
4	4	4	4	4	4	3	4	3	80	19	24	37	37
4	4	3	4	4	3	4	3	4	110	37	37	36	36
1	1	1	1	1	1	1	1	1	30	10	10	10	10
1	1	1	1	1	1	1	1	1	30	10	10	10	10
3	2	4	2	3	1	3	2	3	56	15	16	25	25
2	2	1	1	4	3	1	3	2	59	19	19	21	21
1	1	1	1	1	1	1	1	1	30	10	10	10	10
1	1	1	1	1	1	1	1	1	30	10	10	10	10
4	4	3	4	4	3	4	3	4	111	37	38	36	36
1	1	1	1	1	1	1	1	1	30	10	10	10	10
2	3	3	2	3	2	1	2	3	68	18	26	24	24
4	4	3	4	4	3	4	3	4	110	37	37	36	36
1	1	1	1	1	1	1	1	1	30	10	10	10	10
3	3	2	0	1	2	3	3	2	64	21	24	19	19
4	4	4	0	4	1	3	4	2	80	28	24	28	28
3	1	1	3	4	4	4	3	1	70	24	21	25	25
1.7	1.9	1.4	1.8	2.0	1.2	1.6	1.2	1.3	874.5				
									45.568421				

### Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Estres	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%
Desempeño de los docentes	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%

## Descriptivos

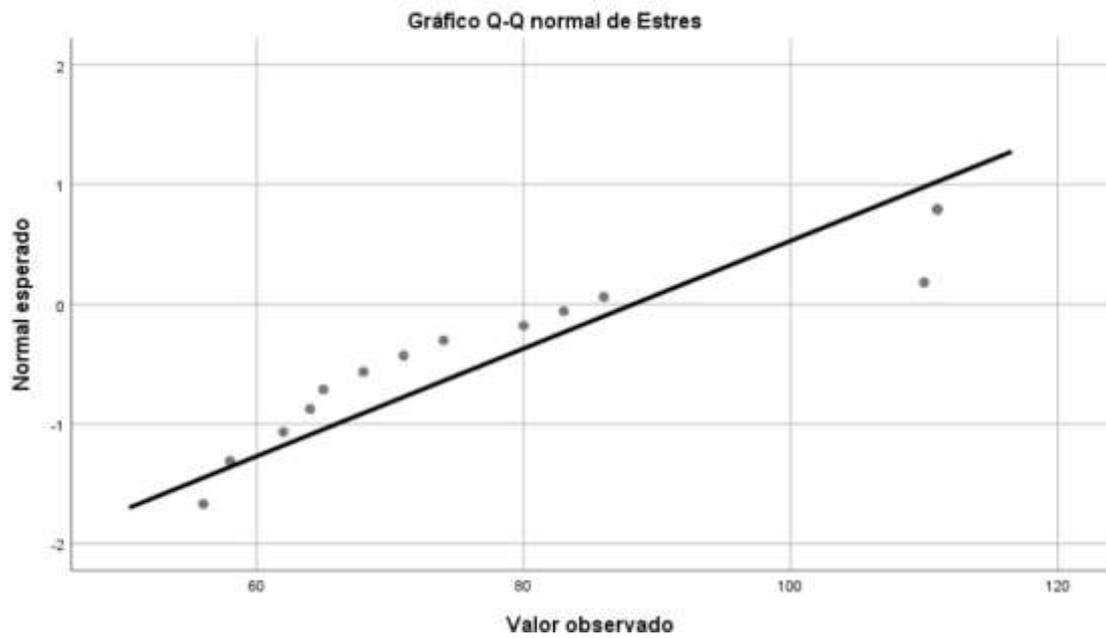
		Estadístico	Desv. Error	
Estres	Media	88,25	4,973	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	77,84	
		Límite superior	98,66	
	Media recortada al 5%	88,78		
	Mediana	84,50		
	Varianza	494,618		
	Desv. Desviación	22,240		
	Mínimo	56		
	Máximo	111		
	Rango	55		
	Rango intercuartil	45		
	Asimetría	-,099	,512	
	Curtosis	-1,856	,992	
	Desempeño de los docentes	Media	83,25	4,483
95% de intervalo de confianza para la media		Límite inferior	73,87	
		Límite superior	92,63	
Media recortada al 5%		83,22		
Mediana		77,00		
Varianza		401,882		
Desv. Desviación		20,047		
Mínimo		56		
Máximo		111		
Rango		55		
Rango intercuartil		42		
Asimetría		,328	,512	
Curtosis		-1,520	,992	

## Pruebas de normalidad

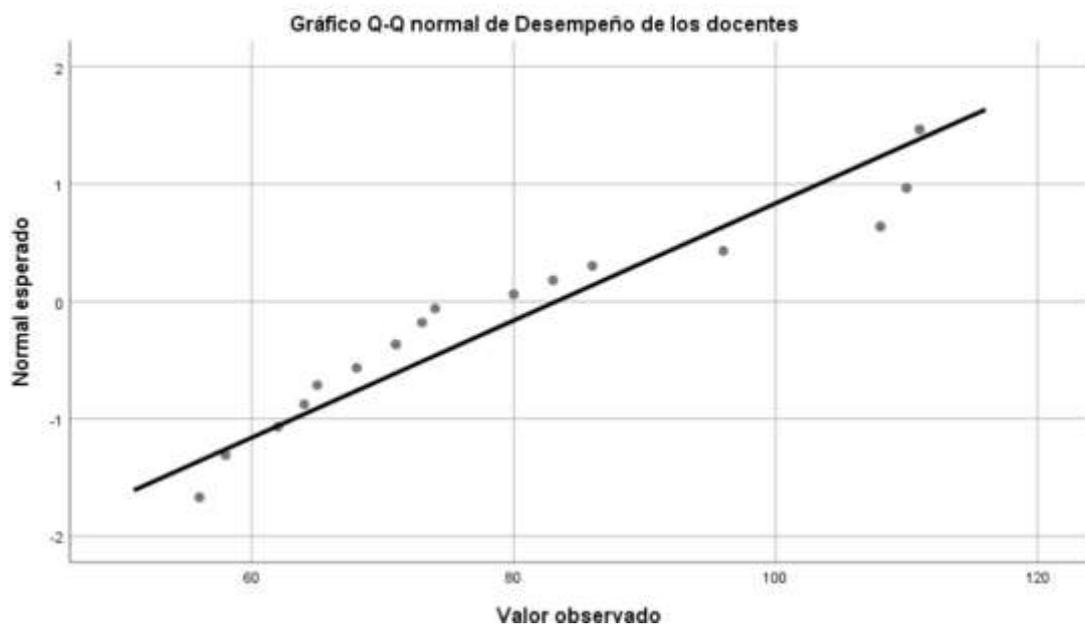
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estres	,286	20	,000	,804	20	,001
Desempeño de los docentes	,192	20	,053	,873	20	,013

a. Corrección de significación de Lilliefors

## Estres



## Desempeño de los docentes



## CORRELACIONES

### Correlaciones

			Estres	Desempeño de los docentes
Rho de Spearman	Estres	Coefficiente de correlación	1,000	-,723**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Desempeño de los docentes	Coefficiente de correlación	-,723**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

### Correlaciones

			Volumen y ritmo de trabajo	Desempeño de los docentes
Rho de Spearman	Volumen y ritmo de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	-,562**
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	20	20
	Desempeño de los docentes	Coefficiente de correlación	-,562**	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	20	20

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

### Correlaciones

			Apoyo social	Desempeño de los docentes
Rho de Spearman	Apoyo social	Coefficiente de correlación	1,000	-,714**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Desempeño de los docentes	Coefficiente de correlación	-,714**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

### Correlaciones no paramétricas

			Control de emociones	Desempeño de los docentes
Rho de Spearman	Control de emociones	Coefficiente de correlación	1,000	-,735**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Desempeño de los docentes	Coefficiente de correlación	-,735**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

## Anexo 5

*"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

### **CONSTANCIA DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Por medio del presente confirmo mi consentimiento para que los miembros de la institución a mi cargo participen en la investigación denominada: **Estrés y desempeño docente en contexto de pandemia en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Papayal, Tumbes, 2022**

Se me ha explicado que la participación de mis trabajadoras consistirá en lo siguiente:

Se les plantearán diferentes preguntas, a través de dos cuestionarios, algunas de ellas personales, familiares, acerca de nuestra institución o de diversa índole, pero todo lo que diga a los investigadores, será confidencial.

Entiendo que las personas a mi cargo deben responder con la verdad y que la información que brinden debe ser confidencial. Así mismo, de ser publicado el presente estudio, se salvaguardará el nombre de la institución a mi cargo, salvo consentimiento expreso de mi representante.

Acepto voluntariamente que mi institución participe en esta investigación, comprendo qué cosas se van a hacer durante la misma. Igualmente entiendo que tanto las personas a mi cargo como yo, podemos elegir no participar y que podemos retirarnos del estudio cuando alguno de los dos lo decida. Del mismo modo, comprendo que el personal docente tiene derecho a negarse a participar de la investigación, aunque yo haya dado mi consentimiento.

*Tumbes, 09 de mayo del 2022*

  
GOBIERNO REGIONAL TUMBES / UGEL - PAPAYALLA  
I.L.L. Nº 001 TUMBES - PUNTA  
PUNTA / PUNTA  
*Rosa Anja Lopez Nestares*  
Prof. Rosa Anja Lopez Nestares  
DIRECTORA

*"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

## **CONSTANCIA DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Por medio del presente confirmo mi consentimiento para que los miembros de la institución a mi cargo participen en la investigación denominada: **Estrés y desempeño docente en contexto de pandemia en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Papayal, Tumbes, 2022**

Se me ha explicado que la participación de mis trabajadoras consistirá en lo siguiente:

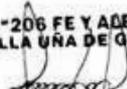
Se les plantearán diferentes preguntas, a través de dos cuestionarios, algunas de ellas personales, familiares, acerca de nuestra institución o de diversa índole, pero todo lo que diga a los investigadores, será confidencial.

Entiendo que las personas a mi cargo deben responder con la verdad y que la información que brinden debe ser confidencial. Así mismo, de ser publicado el presente estudio, se salvaguardará el nombre de la institución a mi cargo, salvo consentimiento expreso de mi representante.

Acepto voluntariamente que mi institución participe en esta investigación, comprendo qué cosas se van a hacer durante la misma. Igualmente entiendo que tanto las personas a mi cargo como yo, podemos elegir no participar y que podemos retirarnos del estudio cuando alguno de los dos lo decida. Del mismo modo, comprendo que el personal docente tiene derecho a negarse a participar de la investigación, aunque yo haya dado mi consentimiento.

***Tumbes, 09 de mayo del 2022***



I.E.I. "206 FE Y ADEGRÍA"  
VILLA UNA DE GATO  
  
Lic. Janeth Mauricio Maura  
DIRECTORA

*“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”*

## **CONSTANCIA DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Por medio del presente confirmo mi consentimiento para que los miembros de la institución a mi cargo participen en la investigación denominada: **Estrés y desempeño docente en contexto de pandemia en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Papayal, Tumbes, 2022**

Se me ha explicado que la participación de mis trabajadoras consistirá en lo siguiente:

Se les plantearán diferentes preguntas, a través de dos cuestionarios, algunas de ellas personales, familiares, acerca de nuestra institución o de diversa índole, pero todo lo que diga a los investigadores, será confidencial.

Entiendo que las personas a mi cargo deben responder con la verdad y que la información que brinden debe ser confidencial. Así mismo, de ser publicado el presente estudio, se salvaguardará el nombre de la institución a mi cargo, salvo consentimiento expreso de mi representante.

Acepto voluntariamente que mi institución participe en esta investigación, comprendo qué cosas se van a hacer durante la misma. Igualmente entiendo que tanto las personas a mi cargo como yo, podemos elegir no participar y que podemos retirarnos del estudio cuando alguno de los dos lo decida. Del mismo modo, comprendo que el personal docente tiene derecho a negarse a participar de la investigación, aunque yo haya dado mi consentimiento.

**Tumbes, 09 de mayo del 2022**

  
G.R.T. - DRET - UGEL - ZARUMILLA  
I.E. N° 207 "EL MUNDO DE LOS NIÑOS"  
LA PALMA - PAPAYAL  
  
Prof. Leidyana I. Sánchez Romero  
DIRECTORA

*"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

## **CONSTANCIA DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Por medio del presente confirmo mi consentimiento para que los miembros de la institución a mi cargo participen en la investigación denominada: **Estrés y desempeño docente en contexto de pandemia en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Papayal, Tumbes, 2022**

Se me ha explicado que la participación de mis trabajadoras consistirá en lo siguiente:

Se les plantearán diferentes preguntas, a través de dos cuestionarios, algunas de ellas personales, familiares, acerca de nuestra institución o de diversa índole, pero todo lo que diga a los investigadores, será confidencial.

Entiendo que las personas a mi cargo deben responder con la verdad y que la información que brinden debe ser confidencial. Así mismo, de ser publicado el presente estudio, se salvaguardará el nombre de la institución a mi cargo, salvo consentimiento expreso de mi representante.

Acepto voluntariamente que mi institución participe en esta investigación, comprendo qué cosas se van a hacer durante la misma. Igualmente entiendo que tanto las personas a mi cargo como yo, podemos elegir no participar y que podemos retirarnos del estudio cuando alguno de los dos lo decida. Del mismo modo, comprendo que el personal docente tiene derecho a negarse a participar de la investigación, aunque yo haya dado mi consentimiento.

***Tumbes, 09 de mayo del 2022***

  
G.R.T.-DRET-UGEL - ZARUMILLA  
I.E.I. "LOS QUIVOS" - PAPAYAL  
*Maria E. Benavides Castillo*  
PROF. MARIA E. BENAVIDES CASTILLO  
DIRECTORA (e)

## Anexo 6

Constancias de haber realizado la investigación.

*“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”*

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL “LOS OLIVOS” DEL DISTRITO DE PAPAYAL – REGIÓN TUMBES, OTORGA LA PRESENTE:

### **CONSTANCIA DE HABER REALIZADO INVESTIGACIÓN**

Conste por el presente documento, que la alumna: Emilia Delbi Del Rosario De Romero, con DNI N° 00367975 perteneciente al **III ciclo** de la Escuela Académico Profesional de POSGRADO ha realizado la investigación denominada: **ESTRÉS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN CONTEXTO DE PANDEMIA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE PAPAYAL, TUMBES 2022**, en el período comprendido en los meses de mayo y junio del 2022, en la institución Educativa Inicial “Los Olivos”, conduciéndose con propiedad y conforme a lo establecido en el reglamento de Investigación de la Universidad César Vallejo. Asimismo, se ha comprometido a entregar a esta dirección, una copia del informe de investigación, conteniendo los resultados, conclusiones y recomendaciones derivados de dicho estudio.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

TUMBES, 22 DE JUNIO DEL 2022

G.R.T. - DRET - UGEL - ZARUMILLA  
I.E.I. "LOS OLIVOS" - PAPAYAL  
  
PROF. MARIA E/BENAVIDES CASTILLO  
DIRECTORA (e)

*"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 202 "DULCE AMANECER" DEL DISTRITO DE PAPAYAL –REGIÓN TUMBES, OTORGA LA PRESENTE:

**CONSTANCIA DE HABER REALIZADO INVESTIGACIÓN**

Conste por el presente documento, que la alumna: Emilia Delbi Del Rosario De Romero, con DNI N° 00367975 perteneciente al **III ciclo** de la Escuela Académico Profesional de POSGRADO ha realizado la investigación denominada: **ESTRÉS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN CONTEXTO DE PANDEMIA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE PAPAYAL, TUMBES 2022**, en el período comprendido en los meses de mayo y junio del 2022, en la institución Educativa Inicial N° 202 "Dulce Amanecer", conduciéndose con propiedad y conforme a lo establecido en el reglamento de Investigación de la Universidad César Vallejo. Asimismo, se ha comprometido a entregar a esta dirección, una copia del informe de investigación, conteniendo los resultados, conclusiones y recomendaciones derivados de dicho estudio.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

TUMBES, 23 DE JUNIO DEL 2022

  
GOBIERNO REGIONAL TUMBES I UMBEL - TAMBESINO  
I.E.I. N° 202 "DULCE AMANECER"  
PAPAYAL - TUMBES  
  
Prof. Rosa Aída López Nestares  
DIRECTORA

## *"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 206 "FE Y ALEGRIA" DEL DISTRITO DE PAPAYAL –REGIÓN TUMBES, OTORGA LA PRESENTE:

### **CONSTANCIA DE HABER REALIZADO INVESTIGACIÓN**

Conste por el presente documento, que la alumna: Emilia Delbi Del Rosario De Romero, con DNI N° 00367975 perteneciente al III ciclo de la Escuela Académico Profesional de POSGRADO ha realizado la investigación denominada: ESTRÉS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN CONTEXTO DE PANDEMIA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE PAPAYAL, TUMBES 2022, en el período comprendido en los meses de mayo y junio del 2022, en la institución Educativa Inicial N° 206 "Fe y Alegria", conduciéndose con propiedad y conforme a lo establecido en el reglamento de Investigación de la Universidad César Vallejo. Asimismo, se ha comprometido a entregar a esta dirección, una copia del informe de investigación, conteniendo los resultados, conclusiones y recomendaciones derivados de dicho estudio.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

TUMBES, 23 DE JUNIO DEL 2022

  
I.E.I. 206 FE Y ALEGRIA  
VILLA LINA DE GATO  
Lic. Janeth Mauricio Maura  
DIRECTORA

*"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL  
N° 207 "EL MUNDO DE LOS NIÑOS" DEL DISTRITO DE PAPAYAL –REGIÓN TUMBES,  
OTORGA LA PRESENTE:

**CONSTANCIA DE HABER REALIZADO INVESTIGACIÓN**

Conste por el presente documento, que la alumna: Emilia Delbi Del Rosario De Romero, con DNI N° 00367975 perteneciente al **III ciclo** de la Escuela Académico Profesional de POSGRADO ha realizado la investigación denominada: **ESTRÉS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN CONTEXTO DE PANDEMIA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE PAPAYAL, TUMBES 2022**, en el período comprendido en los meses de mayo y junio del 2022, en la institución Educativa Inicial N° 207 "El Mundo De Los Niños", conduciéndose con propiedad y conforme a lo establecido en el reglamento de Investigación de la Universidad César Vallejo. Asimismo, se ha comprometido a entregar a esta dirección, una copia del informe de investigación, conteniendo los resultados, conclusiones y recomendaciones derivados de dicho estudio.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

TUMBES, 23 DE JUNIO DEL 2022

 G.R.T. - DRET - UGEL - ZARUMILLA  
I.E. N° 207 "EL MUNDO DE LOS NIÑOS"  
DISTRITO DE PAPAYAL - TUMBES  
  
Prof. Leidyana J. Sánchez Romero  
DIRECTORA

## Anexo 7

Evidencias de la aplicación del instrumento.







**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ESPEJO LÁZARO JUAN CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estrés y desempeño docente en contexto de pandemia en las instituciones educativas del nivel inicial de Papayal, Tumbes, 2022", cuyo autor es DEL ROSARIO DE ROMERO EMILIA DELBI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 18 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ESPEJO LÁZARO JUAN CARLOS <b>DNI:</b> 19079694 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9314-1894	Firmado electrónicamente por: JESPEJOLA el 18- 08-2022 19:23:33

Código documento Trilce: TRI - 0419634