



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**“Estrés laboral y desempeño docente en Instituciones Educativas
de Sullana - Piura, 2022”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Espinoza Navarro, Fiorella Patricia (orcid.org/0000-0001-7831-6038)

ASESOR:

Dr. Abanto Vélez, Walter Iván (orcid.org/0000-0003-2110-7547)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la Reducción de Brechas y Carencias en la Educación en todos sus
Niveles

PIURA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios en primer lugar y a mi familia, por su confianza, apoyo incondicional y por darme fuerzas para cumplir con la realización de este proyecto.

Agradecimiento

Quiero agradecer a la Universidad César Vallejo por aportar para mi formación de índole académica, a mis docentes quienes me tuvieron paciencia para enseñarme sus conocimientos, y a mi asesor Abanto Vélez Walter, por guiarme para la realización de mi tesis para obtener mi grado de licenciado en psicología.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Introducción	1
Marco Teórico	5
III Metodología	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV Resultados	16
V Discusión	22
VI Conclusiones	25
VII Recomendaciones	26
REFERENCIAS	27

Índice de tablas

Tabla 1 Correlación entre el estrés laboral y el desempeño docente	16
Tabla 2 Conocer el nivel de estrés laboral en Instituciones Educativas Sullana - Piura, 2022	17
Tabla 3 Conocer el nivel de desempeño docente en Instituciones Educativas Sullana -Piura, 2022	17
Tabla 4 Correlación entre las dimensiones Clima y estructura organizacional del estrés laboral con el desempeño docente	18
Tabla 5 Correlación entre la dimensión Territorio organizacional del estrés laboral con el desempeño docente	19
Tabla 6 Correlación entre las dimensiones liderazgo y cohesión del estrés laboral con el desempeño docente	20
Tabla 7 Resultados estadísticos de la relación entre la dimensión tecnología y respaldo de grupo y el desempeño docente	21

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en Instituciones Educativas Sullana -Piura, 2022; es decir el estrés laboral afectó directamente el desempeño de los docentes en las instituciones, puede ocasionar incomodidad los comentarios de sus colegas y también puede afectar la educación de los estudiantes. El estudio presentó una metodología aplicada, de corte transversal, correlacional y un diseño no experimental en una muestra de 44 participantes. Obteniendo como resultados que las dimensiones Clima organizacional con un valor de $-0,412$ y Estructura organizacional con un puntaje de $-0,418$, con la variable desempeño docente, utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, existe una correlación inversa o negativo entre las dimensiones del estrés laboral con la variable desempeño docente. Se determinó la relación entre la dimensión Territorio organizacional y el desempeño docente con un valor de $-0,273$, continuamente se determinó la relación entre la dimensión liderazgo y cohesión y el desempeño docente, con un puntaje de $-0,362$ y $-0,254$ respectivamente. Finalmente se determinó la relación entre la dimensión tecnología y respaldo de grupo y el desempeño docente, con un puntaje de $-0,237$ y $-0,268$ respectivamente.

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

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between work stress and teaching performance in Educational Institutions Sullana -Piura, 2022; In other words, work stress directly affected the performance of the teachers of the institutions, so the comments of their colleagues can cause discomfort and can also affect the education of the students. The study presented an applicative, cross-sectional, correlational methodology and a non-experimental design in a sample of 44 participants. Obtaining as results that the dimension's Organizational climate with a value of -0.412 and Organizational structure with a score of -0.418, with the teacher performance variable, using Spearman's Rho correlation coefficient, there is an inverse or negative correlation between the dimensions of stress employment with the teacher performance variable. The relationship between the Organizational Territory dimension and teaching performance was determined with a value of -0.273, the relationship between the leadership and cohesion dimension and teaching performance was continuously determined, with a score of -0.362 and -0.254 respectively. Finally, the relationship between the technology dimension and group support and teacher performance was determined, with a score of -0.237 and -0.268 respectively.

Keywords: *Correlation, job stress, teacher performance*

I. INTRODUCCIÓN

Como resultado de la nueva tendencia marcada por el MINEDU, actualmente la educación se imparte a distancia, mixta y presencial, aunque esta última se limita a las zonas rurales y es probable que llegue a las ciudades el próximo año. Sin embargo, gracias a la improvisación que se dio en la implementación de estas nuevas formas de trabajo, el trabajo de los docentes aumentó no sólo porque la capacitación en el uso de las nuevas tecnologías necesitaba tiempo, sino también porque aumentó la comunicación con los padres. y ejecutivos todo el tiempo, precisamente por estas nuevas tecnologías, que en muchos casos provocan un aumento significativo en los niveles de estrés. Al mismo tiempo, las deficiencias en el acceso y manejo de las TIC han afectado considerablemente la calidad de la comunicación interna en los centros educativos, aumentando la presión y el estrés en los docentes. Esta elevación del estrés ha sido identificada también en docentes de educación superior (Tito et al., 2022).

El Perú no es ajeno a esta realidad mundial. Primero, las tasas de desempleo aumentaron significativamente como resultado de la pandemia y la cuarentena (Cárdenas, 2021). En segundo lugar, la deserción escolar ha venido aumentando desde los últimos años y la pandemia aceleró este proceso, Para el 2020, 230 mil estudiantes abandonaron la escuela, siendo el principal motivo la economía familiar, que representa el 75,2 por ciento de los casos (Plano Internacional Perú, 2021).

Según estudios internacionales, como el de Párraga et al., (2020), el estrés docente (Europa y América Latina) varía entre medio y alto antes y durante la pandemia; Falta de manejo de las TIC, aumento de tareas y miedo a contraer el COVID-19 como factores estresantes.

A nivel de la región Piura se observó que educadores también sufren tensión en el trabajo. Durante un estudio por Vásquez (2021) de 125 educadores de preescolar, primario y secundario en dos centros educativos en Piura, se encontró que el 22.4% presenta un nivel de estrés moderado, el 20,8 % alto, el 20 % bajo, 19,2% estrés laboral muy bajo y solo el 17,6% normal. De manera similar, se encontró que la depresión, el mal afrontamiento y las creencias desadaptativas explican estos niveles de estrés entre los docentes; mientras que para los docentes son la edad (más de 60 años), las creencias desadaptativas y la desmotivación.

El desempeño laboral generalmente se refiere al cumplimiento de los empleados de acuerdo con los requisitos de su trabajo, lo que indica su capacidad para realizar sus tareas de acuerdo con los objetivos de la organización.

Por otro lado, el MINEDU, a través de sus expertos, determinó un conjunto de reglas para hacer educación a distancia, donde el material educativo está presente, pero no tecnológico, sin considerar que actualmente solo 40 % de familias peruanas tienen acceso a los materiales educativos. Internet (Guerra Vásquez, 2021). Así, los resultados de una encuesta a padres de familia del Ministerio de Educación sobre el acceso a “Aprender en Casa” muestran que el 75% de los estudiantes lo hace por televisión, el 14 % por radio y solo el 18% por internet. (Bustamante, 2020).

De igual manera, aunque en Perú participaron más de 50% estudiantes en el programa “Aprender en Casa”, aún existe una gran diferencia entre el acceso en zonas urbanas y rurales (UNICEF, 2020), debido a que el problema de implementar la educación a distancia ha aumentado a regiones andinos que carecían de las conexiones necesarias (Prado, 2020). Aquí, los medios digitales, que pueden haber sido un complemento subutilizado, han pasado a ser una herramienta central en el proceso educativo y, por última instancia, pusieron en peligro el aprendizaje de los estudiantes y el trabajo de los maestros y líderes educativos para brindar una educación de calidad. El problema está relacionado con la falta de medios informativos, como el televisor o radio, y también con las condiciones necesarias en los hogares para crear un ambiente educativo adecuado (Anaya Figueroa et al., 2021). Entonces vemos que, en el Perú rural, el 90% de familias no cuentan con entrada al ciberespacio, como otros lugares en América Latina, lo que afecta a niños entre 5 y 12 años, es decir, en la fase básica de su educación. (CEPAL), 2020).

Uno de los problemas de nuestro país y del mundo es el estrés laboral entre todos los profesionales, mientras que en la jerarquía superior entre enfermeras y docentes hay problemas de sobrecarga activa y pedagogos. Esto les crea malestar y les impide crecer como profesionales. Esta condición ha sido catalogada como una pandemia global (Ceballos et al., 2019) debido a su escala, así como los efectos adversos que puede tener sobre el comportamiento y la sanidad humana.

Mérida y Extremera (2017), presentaron un gran interés por el estudio de la salud ocupacional en docentes; ante ello estudiaron factores como estrés docente y

desempeño laboral. Por su parte, Zúñiga y Pizarro (2018), refirieron que el agotamiento docente es una problemática de salud que suele perjudicar a varios docentes; por lo tanto, repercute negativamente sobre el desempeño laboral. En este sentido, los docentes más vulnerables han experimentado cuadros de estrés, por esta razón, algunos docentes han empleado estrategias cognitivas para la resolución de problemáticas (Félix et al., 2018), aunque el entendimiento afectivo también incide el hecho, en que un porcentaje de individuos afrontan mejor el estrés porque son más capaces de regular sus emociones (Pinedo et al., 2017).

Según la O.I.T (2016), el estrés de trabajo es una de las prioridades más importantes dentro del ámbito de empleo en el plano universal. De la misma forma, Lozano-Paz y Reyes-Bossio (2017) destacan que el estrés es un factor que dispone de fuerte impacto negativo en el rendimiento docente, por lo que un docente estresado se siente cansado, aburrido y con dificultad para concentrarse.

Al identificarse la problemática anteriormente descrita, surge la necesidad de conocer cómo se desarrolla este problema específicamente en Instituciones Educativas de Sullana, Piura; por lo cual, se formula la interrogante investigativa: ¿Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en Instituciones Educativas, Sullana, Piura, en el año 2022?

Esta investigación se justificó en el aspecto práctico, porque brindó datos sobre el vínculo entre el estrés laboral y el desempeño docente a nivel local, donde se utilizó para establecer recomendaciones de mejora institucional y en futuros estudios relacionados. En el aspecto metodológico permitió brindar a la comunidad científica la posibilidad de crear programas preventivos o asistenciales para la población de Sullana -Piura se ejecutó un análisis estadístico riguroso de los datos recolectados. En el aspecto social, la investigación benefició a las instituciones educativas donde se midió las variables, ya que permitió identificar los niveles de estrés y desempeño de su plana docente. Asimismo, se justificó teóricamente, a través de la teoría del enfoque psicológico defendida por Ivancevich & Matteson (1987) mencionaron que el estrés es “el resultado de un encuentro que impone exigencias ‘especiales’ sobre un individuo. Comenzar una nueva tarea en el trabajo, cambiar de jefe, tener un neumático desinflado, perder un avión, cometer un error en el trabajo, tener una evaluación de desempeño con el jefe, dar un discurso, todos estos son acciones,

situaciones o eventos que pueden imponer exigencias especiales sobre los individuos”.

Para esta indagación, se propuso como objetivo general determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en Instituciones Educativas Sullana -Piura, 2022. Y como objetivos específicos: a) conocer el nivel de estrés laboral en Instituciones Educativas Sullana -Piura, 2022; b) conocer el nivel de desempeño docente en Instituciones Educativas Sullana -Piura, 2022;c) determinar la relación entre la dimensión Clima y estructura organizacional y el desempeño docente en Instituciones Educativas Sullana -Piura, 2022; d) determinar la relación entre la dimensión Territorio organizacional y el desempeño docente en Instituciones Educativas Sullana -Piura, 2022; e) determinar la relación entre la dimensión liderazgo y cohesión y el desempeño docente en Instituciones Educativas Sullana -Piura, 2022; f) determinar la relación entre la dimensión tecnología y respaldo de grupo y el desempeño docente en Instituciones Educativas Sullana -Piura, 2022.

Finalmente, como hipótesis nula se plantea que: No existe relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en Instituciones Educativas Sullana -Piura, 2022. Y como hipótesis alternativa: Sí existe relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en Instituciones Educativas Sullana -Piura, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se revisó principales antecedentes internacionales, nacionales y locales relacionados con la problemática planteada.

En el panorama internacional, Delgado (2020) logro un estudio para conocer la relación entre el agotamiento y el rendimiento de los empleados de un centro educativo, fue una indagación no experimental de tipo correlaciones con un muestrario de 98 empleados. Como conclusión final hallaron que el 39,8 por ciento tenía actividad regular y aproximadamente el 98 por ciento tenía estrés profesional alto. Las consecuencias alcanzadas destacaron una relación negativa entre ambas variables con un rs de -0,688 y un valor de p de 0,000; Se trataba del hecho de que la tensión de los empleados crea condiciones psicosomáticas que afectan claramente la capacidad de trabajo.

García (2020) realizó un estudio "Tensión profesional de los educadores de secundario en centros públicos de la ciudad de Manta, "síntomas de la salud del maestro. Sus resultados mostraron que un alto porcentaje de docentes presentaba estrés Esto puede variar de preocupante a grave. También se halló una correlación estadística entre las tácticas de "represión emocional" y "pensamiento", el 71% de las fuentes de estrés y síntomas psicosomáticos se agrupan con factores de seguimiento y adaptación.

Guayasamín y Ramos (2020) realizaron un estudio para estimar el grado de tensión de los educadores de los centros de enseñanzas de la provincia de Manabí en relación a la implementación del trabajo remoto en una ciudad del Ecuador, utilizando métodos descriptivos e inferenciales utilizando métodos mixtos. Los creadores concluyeron que el 61 por ciento de los docentes examinados reportaron elevados grados de agotamiento, mientras que el 26 por ciento de estos docentes se encontraban en la categoría de estrés moderado. Además, utilizando la Escala de Estrés del Profesor Inventario), identificó varios factores que estaban muy relacionados con el estrés que expresaban los docentes al realizar su actividad en la modalidad de teletrabajo, como el exceso de labores o carencia de labor para facilitar el trabajo.

A nivel nacional también se contó con estudios de interés sobre estrés y desempeño docente.

Vásquez (2020) determinó el vínculo de la variable tensión laboral y el rendimiento docente, masculino y femenino censo de ciento diez docentes de instituciones educativas de Trujillo. Para evaluar el desempeño de los docentes se utilizó la escala de estrés profesional y el formulario elaborado por el Minedu. Concluye que existe una relación inversa moderada entre las dos variables con base en un nivel de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de -0.504.

Vidal (2019) ejerció una investigación que tuvo como objetivo evaluar la relación entre el estrés laboral y el desempeño, trabajando con 52 profesores de diferentes países. El centro de educación Distrital La Libertad Poroto utilizó un método descriptivo relacional y un diseño no experimental. Para medir el estrés se utilizó la Prueba de Medición MBI-ES (30 ítems consecutivos) y la Encuesta de Rendimiento Docente (26 ítems consecutivos). Finalmente, afirma que existe una relación inherente entre las variables, un Rho de -0.447, un valor de p de 0.0001 y un nivel de significación del 5%, lo que respalda su hipótesis de investigación.

Figuroa (2018) efectuó un estudio que tuvo como objetivo conocer más sobre la tensión de la labor según la siguiente definición “La Tensión es una enfermedad que provoca daños a nivel físico, emocional y personal”. Su actividad usó un diseño transversal no experimental. Trabajó con 90 docentes y les entregó cuestionarios sobre agotamiento profesional y rendimiento docente. Obtuvo resultados que mostraron una relación negativa (Rho= -, 791) y significativa ($p=0,000$) entre el estrés laboral y el desempeño docente, lo que le permitió confirmar su hipótesis.

Torres (2018) efectuó un estudio que tuvo como objetivo determinar el grado de estrés laboral y determinar su relación con el desempeño de los docentes de la EBR del distrito de Acobamba-Tarma. El método utilizado involucró un diseño transversal; se utilizó como herramienta el cuestionario propuesto por la O.I.T y la O.M.S para medir el estrés laboral, y una encuesta de desempeño docente basada en la población administrada a 144 docentes. El análisis concluyó que existe una correlación negativa entre las variables de estudio con un Rho de Spearman de 0,000 y un coeficiente de correlación de -0,475.

A nivel de la región de Piura, también se contó con estudios de interés.

Flores (2021) desarrolló un estudio sobre la relación del estrés de trabajo y el desarrollo laboral de los docentes en la IE 15029 Santa Teresa de Jesús, Sullana, Máncora, utilizando métodos cuantitativos y un estudio no experimental correlacional. Realizaron una indagación a 10 educadores. El estudio concluyó con el hallazgo de una vinculación entre el estrés profesional y el desarrollo ocupacional de los educadores en el modelo del estudio.

Junto con los antecedentes, se hace necesario examinar los principales **conceptos teóricos** sobre estrés laboral y desempeño docente.

La respuesta del cuerpo al peligro crea las condiciones para el estrés, que es parte de la condición humana. Y si esta condición parece empeorar en la actualidad es por los factores que la sociedad actual impone al individuo y lo obliga a una constante adaptación física y mental (Domingues et al. 2018).

El problema del estrés ha dado lugar a varios estudios debido a que afecta negativamente la salud física y mental de un individuo, lo que influye en todo el contorno de la vida (Naranjo, 2009). Mediante esta forma, la ligación entre el sujeto y el ambiente se revela en el estrés, por lo que el estrés sólo puede predecirse teniendo en cuenta el entorno, pero también deben tenerse en cuenta las características individuales de los sujetos de prueba. Así, la tensión es la conexión entre un individuo y su entorno que supera el estrés (Lazarus y Folkman, 1984).

Conchado et al. (2019) definieron la tensión como una respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento ante determinadas situaciones con alto agotamiento mental como consecuencia del estrés interno y externo. Del mismo modo, el estrés se considera una dificultad que muchas veces altera la salud de las personas que sufren estrés debido a una vida ajetreada.

Amarís et al. (2013) muestran que el estrés, que representa una demanda física o psicológica inusual, provoca una elevada ansiedad en la persona que lo padece.

Además, se debe considerar que, debido a diferentes condiciones políticas y sociales, se evidencia en algunas regiones que las personas viven en mayor tensión y depresión por el constante cambio en su realidad económica (Oblitas Guadalupe, 2010).

Las estimaciones sugieren que el estrés asociado a los centros de trabajo aumenta debido a las continuas implementaciones e innovaciones en las organizaciones que conducen a una mejor competitividad en el mercado, lo que empuja a la fuerza laboral más allá de sus habilidades y capacidades.

El estrés laboral es una variable bastante difícil de evaluar, ya que, si bien existen estudios relacionados con las enfermedades profesionales en varios países, es difícil evaluar los cambios que ocurren en estas áreas, principalmente esta información se utiliza para hacer suposiciones. Estrés laboral (Cox et al, 2005).

Newstrom (2011) afirma que cuando aumentan ciertas presiones debido a las tareas laborales, se produce un efecto de estrés adverso, afectando las emociones y los procesos mentales y la conducta. Cuando esta tensión alcanza un nivel alto, se pueden observar sistemas de estrés en los trabajadores que reducen la capacidad para trabajar físicamente, lo que les permite mantenerse estables en el medio.

Moreno y Báez (2010) consideran el estrés laboral como resultado de elementos psicológicos y sociales que pueden alterar negativamente la salud personal y el ambiente laboral.

El estrés laboral también se refiere a la tensión nerviosa que, como consecuencia de reacciones fisiológicas o emocionales, cambia de un individuo a otro; lo que puede dar lugar al surgimiento de inconvenientes de salubridad tanto físicos y mentales que afectan al bienestar familiar, humano y social (Burgos et al., 2020).

Astorquiza (2021), la tensión de trabajo es el resultado de la disparidad entre el trabajo realizado por el empleado en el lugar de trabajo y su recompensa monetaria; junto con otras actividades relacionadas con el trabajo diario.

Las principales causas del estrés laboral son: excesiva responsabilidad asignada, gran carga de trabajo, relaciones interpersonales conflictivas, restricciones irrazonables, etc. Obviamente, cada persona se comporta de manera diferente, reacciona a cada estrés de manera diferente, lo que indica que el empleado puede ser competente en su campo. Trabajo, pero le resulta difícil manejar su estrés.

Las razones suelen ser: responsabilidad excesiva en el lugar de trabajo, carga de trabajo excesiva, relaciones problemáticas, restricciones laborales inapropiadas.

Por lo tanto, estos factores no afectan a todos de la misma manera. Hay personas a las que les va bien en altos cargos, pero no pueden asumir grandes responsabilidades porque no son competentes para hacer su labor bajo tensión perseverante. También existen individuos que pueden retirarse y no verse afectadas por el mal ambiente laboral del lugar de trabajo, mientras que el puesto puede volverse inestable para otros (Obregón, 2019).

Para definir el estrés laboral, también han surgido varios enfoques para tratar este problema y sus consecuencias. De acuerdo a Cox et al. (2005) establecen tres perspectivas: técnica, fisiológica y psicológica, que se describen brevemente.

El enfoque técnico o de ingeniería, refiere a mitigar el estrés laboral, teniendo en cuenta factores relacionados con el ambiente laboral (Hermosa y Perilla, 2015).

El enfoque fisiológico considera todas las respuestas normales a los estímulos tóxicos y conceptualiza el estrés de manera dependiente en función de la respuesta fisiológica definida por su entorno tóxico (Hermosa y Perilla, 2015).

El enfoque psicológico se refiere a las manifestaciones de los procesos cognitivos y reacciones emocionales a la conexión entre la persona y el entorno de trabajo (Hermosa y Perilla, 2015).

Sin embargo, los dos primeros enfoques han sido criticados. Empíricamente, estas perspectivas no dan cuenta adecuadamente del conocimiento existente, dejando de lado otros factores como los factores cognitivos en el proceso de estrés. Además, estas perspectivas se basan en el concepto básico de estímulo y respuesta, sin considerar las características humanas como los procesos de percepción y los procesos mentales que a menudo subyacen (Cox et al., 2005).

Cox et al. (2005) mencionan que esta última perspectiva es la que ha recibido mayor aprobación entre diversos autores, debido a que responde mejor a las dos primeras definiciones, que corresponden a las propuestas por la O.I.T (1986) y O.M.S (1986).

Ahora se han desarrollado variaciones del enfoque dentro del enfoque psicológico. Primero, tenemos una interacción que se origina en las especificidades de aquellas estructuras que mantienen las relaciones mutuas entre los individuos y su ambiente de trabajo; Transaccional, por el contrario, está más centrado en los medios y dispositivos en los que se basa esta relación mutua (Cox et al., 2005).

Dentro de los investigadores que se orientan por este último enfoque, tenemos a Ivancevich & Matteson (1987), para estos autores el estrés laboral es *“el resultado de un encuentro que impone exigencias ‘especiales’ sobre un individuo. Comenzar una nueva tarea en el trabajo, cambiar de jefe, tener un neumático desinflado, perder un avión, cometer un error en el trabajo, tener una evaluación de desempeño con el jefe, dar un discurso, todos estos son acciones, situaciones o eventos que pueden imponer exigencias especiales sobre los individuos”*. También son los creadores de la herramienta utilizada (OIT) y (OMS) para calcular el estrés laboral.

El Ambiente institucional menciona al hecho de que los empleados y gerentes son parte de la estructura que influye en el crecimiento de la organización. El clima organizacional se sustenta en diversos elementos de sistemas estructurales y disposiciones motivacionales que se manifiestan en el comportamiento (Chirinos et al., 2018).

La estructura organizacional, realiza alusión a su disposición interior y métodos de gestión, lo que significa la división del trabajo de acuerdo con los objetivos de la organización (Chudnovsky y Cafarelli, 2017).

El territorio organizacional, se relaciona con el área específica de cada trabajador dentro de una organización en la que labora, lo que permite que aumenta su productividad por especialización. La investigación ha demostrado que el lugar es un poderoso estresor, en especial en el trabajo y en otras áreas o cuando se invade el área de trabajo (López, 2021).

La tecnología también puede ser un factor estresante en la medida en que obliga al individuo adaptarse a innovaciones en su centro de labores. Este tipo particular de estrés se ha denominado “tecnoestrés” y trae como consecuencia también cansancio, vigilia, desánimo, jaqueca y nerviosismo (Villarruel et al., 2018).

La influencia del líder hace referencia al efecto que puede producir un líder sobre su equipo de trabajo, compuesto de individuos a los cuales debe motivar y dirigir para alcanzar los objetivos organizacionales. Las formas del liderazgo han cambiado con el tiempo y las innovaciones tecnológicas (Velandia et al., 2020).

La falta de cohesión se refiere a una situación donde los trabajadores no se muestran unidos, cuando se sabe que la cooperación activa entre ellos es

fundamental para el éxito de toda organización. La formación de un equipo “cerrado”, en el sentido en que todos sus miembros cooperan y son transparentes mutuamente es una de las metas de toda organización. Conductas individualistas que rompan la cohesión del grupo puede poner en riesgo la obtención de los objetivos trazados (Ocampo y Soto, 2018).

Respaldo de grupo, tiene relación con la resolución de tareas de forma conjunta donde los problemas que enfrenta un trabajador, puedan ser resueltos con el apoyo del grupo, procurando mantener el nivel de motivación de la organización y la mente fijada en los fines de la misma (Rangel et al., 2018).

En relación al **desempeño docente**, la presente investigación se apoya en la definición establecida por MINEDU publicada en el 2012, “Se enfoca en saberes específicos, saberes pedagógicos basados en la meditación teórico-práctica, que permiten conocer saberes polivalentes y con ello también su quehacer como docente, en este sentido también se relaciona utilizando el aprendizaje en el trabajo práctico y muestra su voluntad, interés y compromiso por educar a los alumnos para brindarles aprendizajes”.

Asimismo, esta variable se define como el desempeño de una persona en el desempeño de su tarea laboral mediante el desarrollo de las funciones requeridas por la tarea, lo que permite identificar las competencias idóneas para el trabajo (Guzmán, 2017).

Sin embargo, según el MINEDU, los aspectos del desempeño docente son las siguientes: En cuanto a la primera dimensión, preparar a los estudiantes para los estudios. La segunda dimensión abarca la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Como tercer aspecto, se centra en la participación en la gestión escolar. Además, la cuarta dimensión se centra en el incremento del profesionalismo y la autenticidad del educando.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Su propósito de la investigación es aplicado ya que utilizará la teoría para dar solución a un problema. Según su naturaleza es cuantitativa, por usar la estadística en la recaudación y análisis de datos. Según su tiempo de aplicación es transversal, porque sólo se aplicará una sola vez. En relación a su alcance este trabajo es correlacional, debido se identificará solo la asociación entre las variables estrés y desempeño. Esto supone que no se establecerá una relación de causalidad como sucede en los trabajos explicativos, sino que se buscará únicamente la asociación estadística entre las variables (Hernández y Mendoza, 2018).

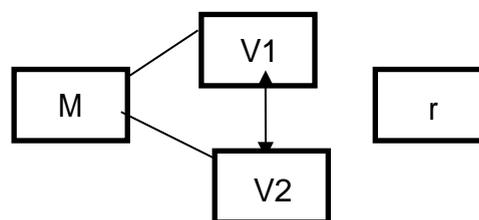
Por su diseño, es no experimental, ya que no se realizará ningún experimento que suponga un control mayor sobre las variables, teniendo en cuenta que en este caso será necesario inferir las relaciones por medio del análisis estadístico inferencial (Hernández y Mendoza, 2018).

M: Muestra compuesta por docentes

V1: Estrés laboral

V2: Desempeño Docente

r: Relación



3.2. Variable y Operacionalización

Primera Variable: Estrés laboral.

Definición conceptual

Es el resultado de encontrarse con cosas que imponen demandas "especiales" al individuo. (Ivancevich & Matteson, M.1987)

Definición operacional

Se utilizará la variable estrés laboral de la escala de estrés laboral OIT-OMS adaptada por Bazán en Perú (2021).

Aprenda sobre la misión, los tipos de trabajo, la dirección, las revisiones de desempeño, el lugar de trabajo, las condiciones de trabajo, los equipos, las metas, el desempeño, la eficacia, la supervisión, la experiencia técnica, la organización, el trabajo en equipo y el uso de la tecnología adecuada.

Escala de medición

Ordinal

Segunda Variable: Desempeño docente.

Definición conceptual

Nuevamente, esta variable se define como el desempeño de una persona en sus tareas laborales, desarrollando las funciones necesarias para su trabajo, lo que permite identificar las competencias idóneas para el puesto. (Guzmán, 2017).

Definición operacional

También se midió el desempeño en cuatro dimensiones, a saber: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, liderazgo y profesionalismo comprometidos, e identidad docente, que incluyó 41 ítems basados en la propuesta del Minedu. (2012).

Indicadores

Conocimiento, comprensión, plan de aprendizaje, clima de aprendizaje, proceso de enseñanza, evaluación del aprendizaje, participación, actitudes, respeto mutuo, cooperación y responsabilidad compartida, práctica, experiencia y ejercicio profesional.

Escala de medición

Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Meneses et al. (2013), que se refiere a una población que se evalúa como un grupo o conjunto de ítems con características similares para conformar un estudio. La comunidad analítica estuvo conformada por 132 docentes de primaria y secundaria de instituciones educativas ubicadas en Sullana-Piura (ESCALE, 2022)

3.3.2. Muestra

En cuanto a Hernández et al. (2018), refiriéndose a una muestra que representa un subconjunto de la población de estudio. Por tal motivo se utilizó una muestra limitada de 44 docentes de primaria y secundaria, para lo cual se utilizó un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

3.3.3. Muestreo

Por conveniencia, la muestra utilizada es no probabilística; la muestra seleccionada depende de la facilidad y disposición de los docentes para participar en el estudio (Hernández et al., 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Se utiliza como método una encuesta que se evalúa como un procedimiento que permite la recolección de datos para medir variables de investigación (Argibay, 2006).

3.4.2. Instrumentos

Los cuestionarios se utilizan como una herramienta para resolver un problema específico mediante la recopilación de información relevante relacionada con las variables para su posterior procesamiento estadístico (Argibay, 2006)

El estudio utilizará la Escala de la OIT-OMS, adaptada para Perú de Bazán (2021), como método para identificar variables de estrés laboral. La escala consta de 25 ítems divididos en 7 dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, alcance organizacional, tecnología, influencia del liderazgo, falta de cohesión y apoyo al equipo. Las alternativas de respuesta son: nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente, siempre. Su baremación es: bajo nivel de estrés <90.2; nivel intermedio 90.3-117.2; Estrés 117.3 – 153.2; alto nivel de estrés >153.3 (Bazán Rodríguez, 2022, pág. 20).

Para medir la variable desempeño docente se hará uso de un cuestionario de 41 ítems desarrollada por el Minedu en el año 2012 y consta de cuatro dimensiones en el ámbito educativo y la finalidad es determinar el nivel de desempeño de los docentes. Está constituido por 41 ítems, las alternativas de respuestas son: nunca, casi nunca, alguna vez, frecuentemente, muy frecuentemente. Obteniendo mediante el Alfa de Cronbach para el instrumento sobre Desempeño laboral docente, dio como resultado el valor de 0,951, indicando un nivel alto de fiabilidad.

3.5. Procedimientos

El primer paso fue la recolección de los datos sobre las variables en la muestra a través de los instrumentos previamente definidos, solicitando la autorización correspondiente a las instituciones educativas y enviándoles un Formulario de Google. La información recolectada fue debidamente tabulada haciendo uso de la hoja de cálculo Excel, y luego se procedió a realizar el análisis estadístico inferencial con SPSS. Los resultados fueron presentados en forma de tablas y figuras de frecuencia.

3.6. Método de análisis de datos

En primer lugar, se realizó la descripción de las frecuencias absolutas y porcentuales; en segundo lugar, se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

El trabajo se realizó bajo la orientación de los principios de integridad, honestidad en los datos obtenidos, objetividad, veracidad y transparencia señalados en el Código Nacional de Integridad Científica (CONCYTEC, 2019).

Finalmente, todas las referencias fueron debidamente citadas según el estilo de redacción científica APA, en su última versión.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Correlación entre el estrés laboral y el desempeño docente

		Estrés laboral	
Rho de Spearman	Desempeño laboral en los docentes	Coefficiente de correlación	-,427**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	132

Nota: Aplicados a docentes de las instituciones educativas

La tabla 1, Se determinó el vínculo entre el variable estrés laboral y el desempeño docente, utilizando la prueba de Rho de Spearman mostrando un nivel de significancia menor al 0.05. Además, el coeficiente de correlación hallado tiene un valor de -0,427; lo cual indica una correlación inversa entre las variables, es decir, a más estrés laboral, bajo desempeño docente o viceversa.

Tabla 2

Nivel de la variable de estrés laboral

CATEGORIA FINAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo Nivel	19	14,4	14,4	14,4
	Estrés	88	66,7	66,7	81,1
	Nivel Intermedio	25	18,9	18,9	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Nota: Aplicados a docentes de las instituciones educativas

En la tabla 2, se puede evidenciar el nivel de estrés, donde el rango estrés presenta una frecuencia de 88, con un porcentaje de 66,7%, en el siguiente rango nivel intermedio presenta una frecuencia de 25, con un porcentaje de 18,9% y en el último rango bajo nivel presenta una frecuencia de 19, con un porcentaje de 14,4%.

Tabla 3

Nivel de la variable de desempeño docente

CATEGORIA FINAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	95	72,0	72,0	72,0
	Eficiente	8	6,1	6,1	28,0
	Regular	29	22,0	22,0	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Nota: Aplicados a docentes de las instituciones educativas

En la tabla 3, se puede evidenciar que en la variable de desempeño presenta la categoría deficiente donde presenta una frecuencia de 95, con un porcentaje de 72%, la categoría regular presenta una frecuencia de 29, con un porcentaje de 22% y en la última categoría eficiente presenta una frecuencia de 8, con un porcentaje de 6,1%.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones Clima y estructura organizacional del estrés laboral con el desempeño docente

		Clima organizacional	Estructura organizacional
Rho Spearman	Desempeño de laboral en los docentes	Coeficiente de correlación -,412**	Coeficiente de correlación -,418**
		Sig. (bilateral) 0.000	Sig. (bilateral) 0.000
		N 132	N 132

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

Nota: Aplicados a docentes de las instituciones educativas

Tabla 4 las dimensiones Clima organizacional con un valor de -0,412 y Estructura organizacional con un puntaje de -0,418, con la variable desempeño docente, es decir que existe una correlación negativa entre las dimensiones del estrés laboral con la variable desempeño docente con una significancia bilateral menor a 0,05.

Tabla 5

Correlación entre la dimensión Territorio organizacional del estrés laboral con el desempeño docente

		Territorio organizacional
Rho Spearman	de Desempeño laboral en los docentes	Coefficiente de correlación de -,273**
		Sig. (bilateral) 0.002
		N 132

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

Nota: Aplicados a docentes de las instituciones educativas

En la tabla 5, la dimensión Territorio su coeficiente de correlación es de -0,273; lo cual indica una correlación negativa entre la variable y la dimensión.

Tabla 6

Correlación entre las dimensiones liderazgo y cohesión del estrés laboral con el desempeño docente

			Influencia del Líder	Falta de Cohesión
Rho Spearman	de Desempeño laboral en los docentes	Coefficiente de correlación	-,362**	-,254**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.003
		N	132	132

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

Nota: Aplicados a docentes de las instituciones educativas

En la tabla 6, las dimensiones de Influencia de líder con un valor -0,362 y Falta de cohesión con un puntaje de -0,254, y un nivel de significancia menor al 0.05, presentando un coeficiente de correlación negativa, entre dimensiones y variable.

Tabla 7

Resultados estadísticos de la relación entre la dimensión tecnología y respaldo de grupo y el desempeño docente

		Tecnología	Respaldo de Grupo
Rho de Spearman	Desempeño de laboral en los docentes	Coeficiente de correlación -,237**	-,268**
		Sig. (bilateral)	0.006
		N	132

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

Nota: Aplicados a docentes de las instituciones educativas

En la tabla 7, las dimensiones, Tecnología presenta un coeficiente correlacional negativa de -0,237, con una significancia mayor a 0.05, en la segunda dimensión respaldo de grupo con un puntaje de coeficiente correlacional negativa de -0268 con una significancia por debajo de 0.05.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en Instituciones Educativas Sullana -Piura, en el año 2022; encontrando en efecto, que sí existe dicha relación, la cual fue evaluada a través del Rho de Spearman, obteniendo una significancia bilateral de 0,000, por lo que se aceptó la hipótesis de investigación. Con un puntaje de -0,427. En ese sentido, el coeficiente de correlación fue negativo, por lo que la relación es inversamente proporcional, es decir que, a mayor estrés laboral, existe un menor desempeño por parte de los docentes, y viceversa. Torres (2018) también concluyó que existe una correlación entre el estrés laboral y el desempeño docente, con un Rho de Spearman de 0,000 y un coeficiente de correlación de -0,475. Como resultado, se cree que el estrés laboral conduce a un bajo rendimiento, mal comportamiento, enfermedades físicas y mentales y, posiblemente, licencia por enfermedad (Robalino, 2019).

Como parte del primer objetivo específico, es conocer el nivel de estrés laboral en los docentes, se puede evidenciar, el rango estrés presenta una frecuencia de 88, con un porcentaje de 66,7%, en el siguiente rango nivel intermedio presenta una frecuencia de 25, con un porcentaje de 18,9% y en el último rango bajo nivel presenta una frecuencia de 19, con un porcentaje de 14,4%. Guayasamín y Ramos (2020), quienes también realizaron una encuesta para evaluar los niveles de estrés de los docentes de las instituciones educativas, encontraron que el 61% de los docentes evaluados reportaron altos niveles de estrés, lo que se relacionó con la carga de trabajo y la falta de recursos. facilitar el trabajo Actividades que se realizan por modalidad de trabajo a distancia.

Como segundo objetivo específico, es conocer el nivel de desempeño docente en los educadores se puede evidenciar que en la variable de desempeño presenta la categoría deficiente donde presenta una frecuencia de 95, con un porcentaje de 72%, la categoría regular presenta una frecuencia de 29, con un porcentaje de 22% y en la última categoría eficiente presenta una frecuencia de 8, con un porcentaje de 6,1%. Gálvez y Milla (2018) Existe evidencia de una mayor proporción de docentes con bajo rendimiento en instituciones públicas en Perú, con base en una evaluación reciente. Es por eso tal como lo afirma la UNESCO (2018), la evaluación del desempeño del aprendizaje es necesaria para identificar brechas y mejorar la

teoría y las competencias. En la práctica, esta es también una solución que muchos países de la región han implementado.

Como tercer objetivo se determinó la relación entre la dimensión Clima y estructura organizacional y el desempeño docente en Instituciones Educativas Sullana -Piura, en el año 2022, por lo que se obtuvieron los siguientes resultados, las dimensiones Clima organizacional con un valor de -0,412 y Estructura organizacional con un puntaje de -0,418, con la variable desempeño docente, es decir que existe una correlación negativa con una significancia de 0.000. Figueroa (2018) realizó un estudio para conocer más sobre el estrés laboral según la siguiente definición “El estrés es una enfermedad que provoca daños físicos, emocionales y personales”. Su trabajo utilizó un diseño transversal no experimental. Trabajó con 90 docentes y les entregó cuestionarios sobre estrés laboral y desempeño docente. Los resultados que obtuvo mostraron una relación negativa ($Rho = -, 791$) y significativa ($p = 0,000$) entre el estrés laboral y el desempeño docente, lo que le permitió confirmar su hipótesis.

Como cuarto objetivo se determinó la relación entre la dimensión Territorio organizacional y el desempeño docente en Instituciones Educativas Sullana -Piura, en el año 2022; obteniendo como resultados un valor de -0,273; lo cual indica una correlación negativa con una significancia bilateral de 0.000. Estas relaciones son en su mayoría improductivas porque la investigación suele ser agotadora y puede afectar el rendimiento debido a las tareas que se les asignan, provocando cansancio, mal humor o estrés (Martínez et al., 2019), lo que algunos expertos recomiendan para mantener una motivación positiva entre sus compañeros. (Chenet et al., 2020) para que puedan alcanzar metas organizacionales y personales.

Como quinto objetivo se determinó la relación entre las dimensiones liderazgo y cohesión del estrés laboral con el desempeño docente en Instituciones Educativas Sullana -Piura, en el año 2022; por lo que se obtuvieron los siguientes resultados, las dimensiones de Influencia de líder un valor -0,362 y la Falta de cohesión con un puntaje de -0,254, y un nivel de significancia menor al 0.05, presentando un coeficiente de correlación negativo. Además, se menciona que el desempeño laboral en los docentes influye directamente en la dimensión de liderazgo y la

cohesión del estrés laboral, debido a que los docentes sienten que no son parte de un grupo de trabajo, no existe la confianza entre el supervisor del área, se sienten limitadas en el trabajo, lo que ocasiona un estrés directo para los docentes,

Finalmente, como sexto objetivo se determinó la relación entre la dimensión tecnología y respaldo de grupo y el desempeño docente en Instituciones Educativas Sullana -Piura, en el año 2022; obteniendo como resultado la dimensión tecnología presenta un coeficiente correlacional negativo de $-0,237$, con una significancia mayor a 0.05 , en la segunda dimensión respaldo de grupo con un puntaje de coeficiente correlacional negativo de $-0,268$ con una significancia por debajo de 0.05 . Donde se menciona que el desempeño laboral en los docentes se relaciona directamente con la tecnología y el respaldo de grupo, dado que en algunas situaciones el uso de los equipos tecnológicos por parte de los docentes de la institución es muy limitada lo que puede ocasionar algún tipo de incomodidad para la elaboración del material, además de la falta de conocimiento para el uso de los equipos tecnológicos y la falta de compañerismo por parte de los docentes con su entorno laboral y el equipo demanda de tiempo por una relación insana en el trabajo.

VI. CONCLUSIONES

- Se determinó el nexo entre el estrés laboral y el desempeño docente en Instituciones Educativas Sullana -Piura, 2022; obteniendo como resultado un puntaje de -0,427, en ese sentido, el coeficiente de correlación fue negativo, por lo que la relación es inversamente proporcional, es decir que, a mayor estrés laboral, existe un menor desempeño por parte de los docentes, y viceversa.
- El nivel de estrés laboral en los docentes, se puede evidenciar que presenta la categoría de estrés con una frecuencia de 88, y un porcentaje de 66,7%.
- Se decidió conocer el nivel de desempeño docente en los educadores lo cual se obtuvo la categoría deficiente en donde presenta una frecuencia de 95, y un porcentaje de 72%.
- Definiendo la ligación entre la dimensión Clima y estructura organizacional y el desempeño docente en Instituciones Educativas Sullana -Piura, 2022; se obtuvo las dimensiones Clima organizacional con un valor de -0,412 y Estructura organizacional con un puntaje de -0,418, con una significación bilateral fue 0,000, es decir que existe una correlación negativa.
- Se concretó la conexión entre la dimensión Territorio organizacional y el desempeño docente en Instituciones Educativas Sullana -Piura, 2022; se obtuvo un coeficiente de correlación con un valor de -0,273; lo cual indica una correlación negativa con una significancia menor al 0.05.
- Determinando la vinculación entre la dimensión liderazgo y cohesión y el desempeño docente en Instituciones Educativas Sullana -Piura, 2022; los resultados arrojaron que la dimensión Influencia de líder tiene un valor de -0,362 y Falta de cohesión con un puntaje de -0,254, con un nivel de significancia menor al 0.05, presentando un coeficiente de correlación negativa.
- Se estableció la asociación entre la dimensión tecnología y respaldo de grupo y el desempeño docente en Instituciones Educativas Sullana -Piura, 2022; obteniendo como resultados con las dimensiones Tecnología y Respaldo del grupo, donde la dimensión tecnología presenta un coeficiente correlacional negativa de -0,237, con una significancia mayor a 0.05, en la segunda dimensión respaldo de grupo con un puntaje de coeficiente correlacional negativa de -0,268

con una significancia por debajo de 0.05.

VII. RECOMENDACIONES

- Se sugiere a los administradores de las instituciones educativas desarrollar algunas actividades adicionales como: talleres de relajación, charlas preventivas, jornadas de consulta y confraternización, teniendo en cuenta la participación de expertos en la materia, especialmente en el marco de la programación anual. audiencias y entrega de informes.
- Es recomendable que la dirección de la institución educativa organice talleres de mejora para optimizar el trabajo de los docentes en temas como metodología de la enseñanza y manejo de las TICS, y esto se puede dictar en el ambiente de trabajo, porque es un espacio donde se puede confiar con la participación de todos los docentes.
- Se aconseja a los docentes que sean conscientes del estrés y aprendan a gestionarlo para mejorar su eficacia como docentes y su productividad sea excelente.
- Se indica los servicios de psicología escolar para desarrollar refuerzo emocional con los docentes para identificar factores o variables que inciden en el desempeño docente e integrar estrategias de beneficio mutuo.
- Se alienta a los futuros investigadores a investigar más a fondo cómo las dimensiones discutidas en este proyecto de investigación influyen en diferentes aspectos de la eficacia docente, incluida la participación de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Amarís, M., Madariaga, C., Valle, M., & Zambrano, J. (2013). Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. *Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte*, 30(1), 123-145. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v30n1/v30n1a07.pdf>
- Anaya, T., Montalvo, J., Ignacio, A., & Arispe, C. (2021). Escuelas rurales en el Perú: factores que acentúan las brechas digitales en tiempos de pandemia (COVID-19) y recomendaciones para reducir las. *Educación*, 30(58). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1019-94032021000100011&script=sci_arttext&tlng=es#B39
- Astorquiza, B., Castillo, M., & Gómez, A. (2021). Job stress in the labor market: an application of the fuzzy set measurement method for the Colombian case. *Lecturas de Economía*, 1 (93), 189-224. <https://doi.org/https://doi.org/10.17533/udea.le.n93a339564>
- Bazan, G. (2022). *Relación entre el Estrés y el Desempeño Laboral en Docentes de una Universidad Privada de Lima, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79254/Bazan_RGM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Burgos, D., Rendón, V., Díaz, C., Aguirre, J., Peralta, G., & Angulo, T. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. *Lecturas: Educación Física Y Deportes*, 25(266), 109-123. <https://doi.org/https://doi.org/10.46642/efd.v25i266.1617>
- Bustamante, R. (2020). Educación en cuarentena: cuando la emergencia se vuelve permanente (segunda parte). *GRADE, Grupo de Análisis para el desarrollo*, 5, 1-12. <http://www.grade.org.pe/creer/archivos/articulo-5.pdf>
- Cárdenas, J. (2021). Situación actual del empleo en el Perú. *Gestión*. <https://gestion.pe/blog/te-lo-cuento-facil/2021/04/situacion-actual-del-empleo-en-el-peru-2.html/>
- Ceballos, P., Solorza, J., Marín, N., Moraga, J., Gómez, N., Segura, F., & Andolhe,

- R. (2019). Estrés percibido en trabajadores de atención primaria. *Ciencia y enfermería*, 25(5). <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4067/s0717-95532019000100204>
- CEPAL. (2020). Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos del COVID 19. *Informe especial COVID*, 19(7). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45938/S2000550_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Chenet, M., Bollet, F., Vargas, J., & Canchari, Y. (2020). Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la universidad nacional de Huancavelica - Perú. *Revista de Investigación Científica Cultura Viva Amazónica*, 4(3), 5-9. doi: <https://doi.org/10.37292/riccva.v4i3.153>
- Chirinos, Y., Meriño, V., & Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Escuela de administración de negocios*, 84. <https://doi.org/https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Chudnovsky, M., & Cafarelli, M. L. (2017). Los cambios en las estructuras organizacionales del Estado y su vínculo con la composición del empleo público. *Foro Internacional*, 2 (3), 3-4. <https://www.redalyc.org/journal/599/59957257003/>
- Conchado, J., Álvarez, R., Cordero, G., Gutiérrez, F., & Terán, F. (2019). Estrés académico y resultados docentes en estudiantes de medicina. *Revista Ciencias Médicas*, 23(2), 302-309. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942019000200302&lang=pt
- CONCYTEC. (2019). *Código Nacional de Integridad Científica*. Lima: CONCYTEC. <https://portal.concytec.gob.pe/index.php/guias-y-documentos-de-trabajo/item/243-codigo-nacional-integridad-cientifica>
- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-González, E. (2005). *Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Delgado, S., Calvanapón, F., & Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. doi: <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>

- Domingues, C., Devos, E., De Almeida, L., Tomaschewski-Barlem, J., Lerch, V., & Marcelino, A. (2018). Stress Triggers in the educational environment from the perspective of nursing students. *Texto & Contexto Enfermagem*, 1(27), 1-11. <https://www.scielo.br/j/tce/a/KTNJLpSq7X73DGkf6zzkVpf/?format=pdf&lang=en>
- ESCALE. (2022). 15029 SANTA TERESA DE JESUS. Estadística de la calidad educativa: http://escale.minedu.gob.pe/PadronWeb/info/ce?cod_mod=0260547&anexo=0
- Espinosa, J., Morán, F. (2021). El Síndrome Burnout y su efecto en el desempeño docente en tiempos de pandemia. *Polo del Conocimiento*, 6(3), 670-679. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i3.2395>
- Félix, R., García, C., & Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica Y Tecnológica*, 64. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>
- Figuroa Anchivilca, A. R. (2018). Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa No 7228 "Peruano Canadiense" Villa El Salvador, 2018 36 (Universidad César Vallejo). Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20461/Figuroa_AAR.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Flores, F. (2021). *Estrés laboral y desarrollo profesional docente en la Institución Educativa 14917 "Micaela Bastidas" del Distrito de Máncora 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- García Lino, Maritza Elizabeth. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, (43), 140-154. Recuperado de: <https://doi.org/http:10.36097/rsan.v1i43.1412>
- Guayasamín, Y., & Ramos, Y. (2020). Evaluation of work stress in the conditions of telework in a Fiscal Institution of secondary education in Manabí. *Polo del*

Conocimiento, 5(7), 422-436. doi:10.23857/pc. v5i7.1527

Guerra Vásquez, R. (2021). Solo el 40,1% de los hogares peruanos tiene acceso a Internet: ¿Qué hacer para elevar la conectividad? <https://elcomercio.pe/>.
<https://elcomercio.pe/economia/peru/solo-el-401-de-los-hogares-peruanos-tiene-acceso-a-internet-que-hacer-para-elevar-la-conectividad-congreso-velocidad-minima-de-conexion-inei-ncze-noticia/>

Guzmán, Á. (2017). *El estrés laboral y desempeño laboral en el personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad* [Tesis de maestría, Universidad Central del Ecuador].

Hermosa, A., & Perilla, L. (2015). Retos investigativos en psicología de la salud ocupacional: el estrés laboral. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 33(2).

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.

Ivancevich, J., & Matteson, M. (1987). *Controlling Work Stress: Effective Human Resource and Management Strategies*. San Francisco: Jossey-Bass.
https://archive.org/details/controllingworks0000matt_z7s6/page/n7/mode/1up?view=theater

Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. Springer Publishing Company.

López, J. (2021). Pensar el territorio desde los estudios organizacionales: conversaciones para el análisis organizacional en la dimensión espacial. *Innovar*, 31(79), 89-101.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91891>

Lozano, C., & Reyes, M. (2017). Docentes universitarios: una mirada desde la autoeficacia general y el engagement laboral. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 11(1), 134-148.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.19083/ridu.11.503>

Marigorda, H. (2020). *Estrés laboral y el desempeño docente durante la educación remota en una institución educativa Rural de Ayabaca Piura 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].

Martínez, M. (2019). *Repercusiones del estrés laboral*. San Juan: Universitas Miguel

Hernández.

doi:

<http://193.147.134.18/bitstream/11000/5695/1/MARTINEZ%20MOROTE%20C%20MARINA%20TFM.pdf>

Mérida, S., & Extremera, N. (2017). Emotional intelligence and teacher burnout: A systematic review. *International Journal of Educational Research*, 85, 121-130. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijer.2017.07.006>

Ministerio de Educación (2012). Marco del buen desempeño docente. Lima: Minedu.

Moncada, P. (2019). Motivación laboral y desempeño laboral en docentes universitarios de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.

Moreno, B., & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de este en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 171-190. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058011>

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES. https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento_Humano_en_el_Tra_bajo_Newstrom

Oblitas Guadalupe, L. (2010). *Psicología de la Salud y Calidad de Vida*. Ciudad de México: Cengage Learning Editores.

Obregón, G. (2019). Propuesta de investigación para la implementación de un programa de activación física para disminuir el estrés laboral en docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 4(10). <https://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=1ebb5cad4e2-46af-b36f-aded1d4526fd%40sessionmgr103>

Ocampo, M., & Soto, M. (2018). Desconfianza en el vecino, obstáculo en los planes de comunicación para la cohesión social en sectores rurales de Colombia. *Anagramas Rumbos y Sentidos de la Comunicación*, 16(32), 71-83. <http://www.scielo.org.co/pdf/anqr/v16n32/1692-2522-anqr-16-32-71.pdf>

- Ochoa Cacya, V. (2018). *El estrés laboral y el desempeño docente de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
- OIT. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Palacios, A., & Rievera, J. (2020). Estrés laboral en docentes de Lima Metropolitana y su relación con factores personales, profesionales y de infraestructura y de infraestructura y recursos educativos. *Ágora Revista Científica*, 7(1), 24-28. doi:10.21679/arc.v7i1.157
- Párraga, K., & Escobar, G. (2020). Estrés laboral en docentes de educación básica por el cambio de modalidad de estudio presencial a virtual. *Revista científica multidisciplinaria arbitrada Yachasun*, 4(9), 2697-3456.
- Pinedo González, R., Arroyo González, M., & Caballero San José, C. (2017). Afectividad positiva y negativa en el futuro docente: relaciones con su rendimiento académico, salud mental y satisfacción con la vida. *Contextos Educativos*, 3(20), 11-26. <https://doi.org/https://doi.org/10.18172/con.2996>
- Plan Internacional Perú. (12 de Abril de 2021). *Conoce las alarmantes cifras sobre la educación de niñas, niños y adolescentes en nuestro país*. <https://www.planinternational.org.pe/blog/conoce-las-alarmanes-cifras-sobre-la-educacion-de-ninas-ninos-y-adolescentes-en-nuestro-pais>
- Prado, E. (2020). Hacia la transformación digital del país para remontar la crisis. *La República*. <https://larepublica.pe/economia/2020/10/29/hacia-la-transformacion-digital-del-pais-para-remontar-la-crisis-la-republica/>
- Rangel, T., Lugo, I., & Calderón, M. (2018). Revisión bibliográfica equipos de trabajo: enfoque cuantitativo, características e identificación de variables que afectan la eficiencia. *Ingeniería Solidaria*, 14(24). <https://doi.org/10.16925/in.v14i24.2164>
- Robalino, J. (2019). *Estrés Laboral y su relación con el síndrome de doble presencia en el área administrativa de una empresa de producción de Ambato*. Ambato: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Tito, P., Torres, M., & Pérez, E. (2022). Predictores del síndrome de burnout en docentes universitarios: un análisis factorial exploratorio. *Enfermería Global*, 21(67),

50 - 81. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412022000300050&lang=pt

Torres, P. (2018). Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba - Tarma, 2017.

Lima: Universidad Católica Sedes Sapientiae

UNESCO. (2018). ¿Qué determina el buen desempeño de un docente?

doi:<https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>

UNICEF. (2020). Dos tercios de los niños, niñas y adolescentes en edad escolar del mundo no tienen acceso a Internet en el hogar, según un nuevo informe de UNICEF y la UIT. <https://www.unicef.org/>.
<https://www.unicef.org/peru/comunicados-prensa/dos-tercios-no-tienen-acceso-internet>

Vásquez Agurto, S. (2021). *Medición del nivel de estrés laboral de docentes que realizan trabajo remoto en dos instituciones de educación básica de Piura durante la crisis de la COVID-19* [Tesis de licenciatura, Universidad de Piura].

Vásquez Garay, L. (2020). Estrés laboral y desempeño de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2020. Universidad César Vallejo Recuperado de: <http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.02>

Velandia, B., Hernández, P., & Urbina, C. (2020). *Comunicación no violenta y liderazgo en las organizaciones* [Tesis de licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/18096>

Vidal, V. (2019). El estrés laboral: Análisis y prevención. Editorial Prensas de la Universidad de Zaragoza.

Viillarruel, M., Chávez, R., Hernández, I., Naranjo, F., Salazar, J., Roque, E., & Robert, R. (2018). Estrés y desgaste profesional en maestros de educación superior tecnológica en Veracruz, México. *REXE: Revista de estudios y experiencias en educación*, 2(3), 188-189. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6479021>

Zúñiga, S., & Pizarro, V. (2018). Mediciones de estrés laboral en docentes de un colegio público regional chileno. *Información Tecnológica*, 29(1), 171-180. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés laboral	“Es el resultado de enfrentar algo que impone ‘especiales’ exigencias sobre un individuo.” (Ivancevich & Matteson, 1987)	La variable Estrés laboral, será aplicado por la Escala de Estrés Laboral Organizacional de la OIT-OMS, adaptada en Perú por Bazán (2021).	Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • La gente no comprende la misión y metas de la organización. • La estrategia de la organización no es bien comprendida. • Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño. • La organización carece de dirección y objetivo. 	Escala ordinal
			Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • El rendir informes a mis jefes me hace sentir presionado. • Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo. • La estructura formal tiene demasiado papeleo. 	

				<ul style="list-style-type: none"> ● La cadena de mando no se respeta (niveles jerárquicos). 	
			Territorio organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ● No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo. ● No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo. ● Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo. 	
			Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> ● El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado. ● No poseo el dominio de las tecnologías de información y comunicación para seguir siendo competitivo en mi trabajo. ● No cuento con las tecnologías para hacer un trabajo de importancia. 	
			Influencia del líder	<ul style="list-style-type: none"> ● Mi supervisor no me respalda ante los jefes. ● Mis superiores no me respetan. 	

				<ul style="list-style-type: none"> ● Mi coordinador académico no se preocupa de mi bienestar personal. ● Mi coordinador académico no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo. 	
			Falta de cohesión	<ul style="list-style-type: none"> ● No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha. ● Mi equipo de trabajo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización. ● Mi equipo de trabajo no tiene una organización adecuada ● Mi equipo de trabajo me presiona demasiado. 	
			Respaldo de grupo	<ul style="list-style-type: none"> ● Mi equipo de trabajo no respalda mis metas profesionales. ● Mi equipo de trabajo no me respalda en relación con injustas demandas o llamadas de atención que me hacen los jefes en el trabajo. 	

				<ul style="list-style-type: none"> ● Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario. 	
Desempeño Docente	<p>Asimismo, esta variable se define como el desempeño de una persona en el desempeño de su tarea laboral mediante el desarrollo de las funciones requeridas por la tarea, lo que permite identificar las competencias idóneas para el trabajo (Guzmán, 2017).</p>	<p>La variable desempeño también se midió por sus cuatro dimensiones, que son: Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente, la cual constaba de 41 ítems a partir de la propuesta del Minedu (2012).</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Conoce y sabe las cualidades de sus educandos y sus contextos ● Conoce y sabe los contenidos de área que instruye ● Conoce y sabe los procesos y enfoques pedagógicos, con la finalidad de promover competencias de un rendimiento alto. ● Planea su enseñanza de una manera colegiada que garantiza la congruencia de los aprendizajes hacia sus estudiantes. ● Planea todo proceso pedagógico que quiere alcanzar hacia sus estudiantes, en una permanente revisión de su programación curricular. 	<p>Escala ordinal</p>

				<ul style="list-style-type: none"> ● Planea la evaluación, en una permanente verificación de su programación curricular 	
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> ● Establece un clima apropiado para los aprendizajes. ● Establece un clima idóneo para una convivencia democrática y con diversidad para formar ciudadanos en pensamiento crítico. ● Guía los procesos de enseñanza con pertinencia de los contenidos por áreas. Guía los procesos de enseñanza con una adecuada estrategia y que sea pertinente para los estudiantes para una comprensión de una manera crítica y reflexiva. ● Guía los procesos de enseñanza utilizando todo recurso pertinente. Evalúa constantemente los aprendizajes en concordancia con 	

				<p>los objetivos de la institución educativa, para tomar decisiones y reforzar a sus estudiantes, tomando en cuenta las desigualdades individuales y de los contextos culturales</p>	
			Participación en la gestión de la escuela	<ul style="list-style-type: none"> ● Colabora con una conducta democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la institución educativa. ● Colabora en la elaboración y mejora constante del Proyecto Educativo Institucional para una generación de calidad en los aprendizajes. ● Implanta formas de respeto, colaboración y de responsabilidad con las familias y la comunidad 	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	<ul style="list-style-type: none"> ● Toma conciencia sobre su labor docente y experiencia institucional y genera procesos de aprendizaje 	

			docente	<p>continuo tanto individual como grupal para constituir su identidad y su responsabilidad profesional.</p> <ul style="list-style-type: none">• Ejecuta su profesión con ética y respeto a los derechos fundamentales de los educandos, demostrando valores de: responsabilidad, honestidad y justicia.	
--	--	--	---------	---	--

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ESCALA ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS

Marque con una x su elección según los siguientes criterios:

1. Nunca
2. Raras veces
3. Ocasionalmente
4. Algunas veces
5. Frecuentemente
6. Generalmente
7. Siempre

N.º	Preguntas	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	El rendir informes (académicos, laborales, conductuales) a mis jefes me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo tecnológico (laptop, computadora) disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no me respalda ante los jefes.							
6	Mi superiores no me respetan.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo de trabajo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo de trabajo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización (IE) no es bien comprendida.							

11	Las políticas generales iniciadas por la dirección impiden el buen desempeño.								
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.								
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.								
14	No poseo el dominio de las tecnologías de información y comunicación para seguir siendo competitivo en mi trabajo.								
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.								
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.								
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.								
18	Mi equipo de trabajo no tiene una organización adecuada.								
19	Mi equipo de trabajo no me respalda en relación con injustas demandas o llamadas de atención que me hacen los jefes en el trabajo.								
20	La organización carece de dirección y objetivo.								
21	Mi equipo de trabajo me presiona demasiado.								
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.								
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.								
24	La cadena de mando no se respeta. (niveles jerárquicos).								
25	No cuento con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.								

Cuestionario sobre desempeño docente

El presente cuestionario tiene por finalidad la recopilación de información relacionada a tu desempeño como docente. Lea detenidamente las preguntas y responda a todas con honestidad. Marque con un aspa el casillero correspondiente al nivel que más se ajuste a su respuesta:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1	2	3	4	5

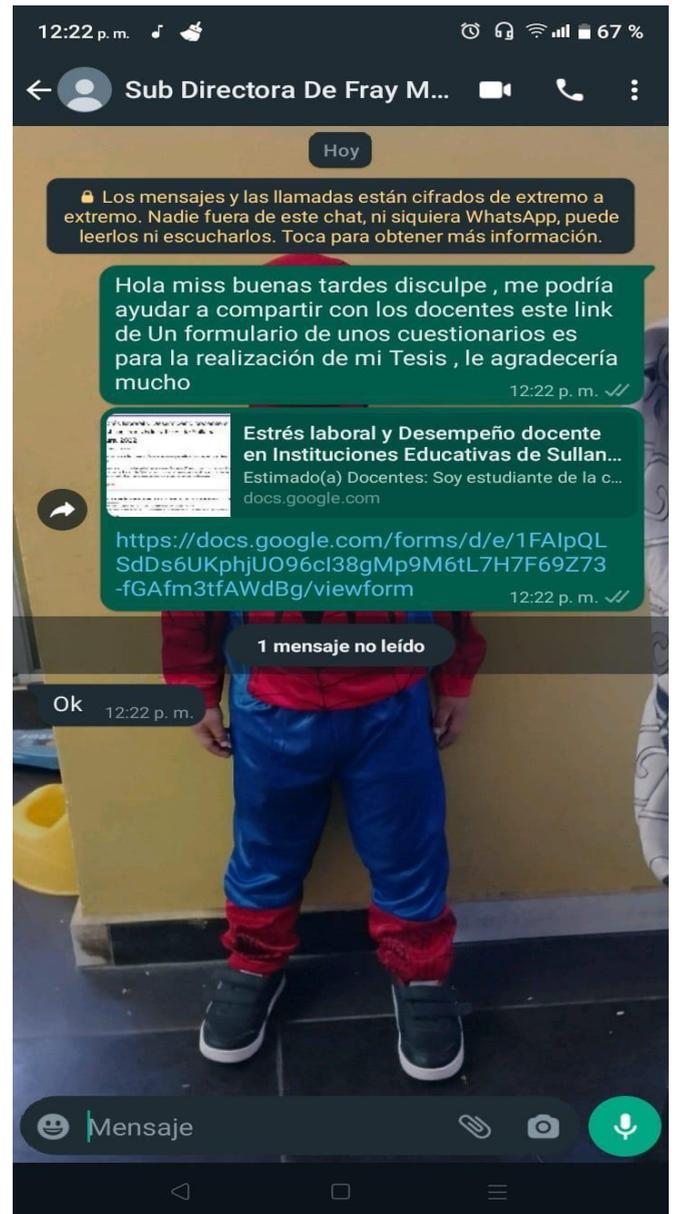
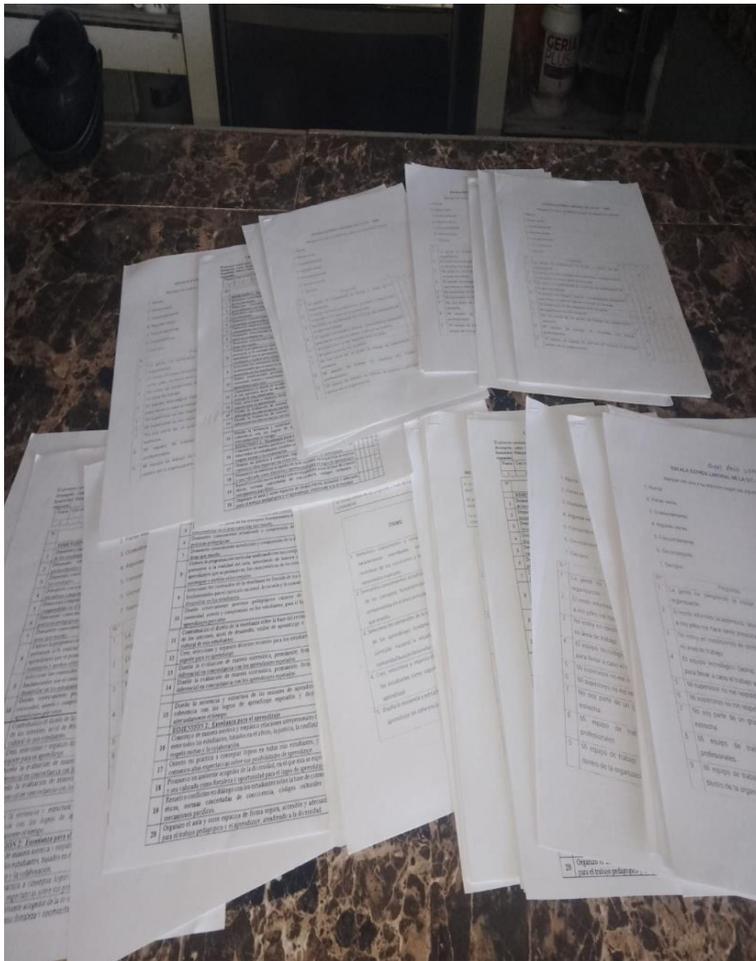
Nº	Reactivos	valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje					
1	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales de los estudiantes					
2	Demuestro conocimiento y comprensión de las características socioculturales y evolutivas de los estudiantes					
3	Demuestro conocimiento y comprensión de las necesidades especiales de los estudiantes.					
4	Demuestro conocimientos actualizados de los temas fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.					
5	Demuestro comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.					
6	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas					
7	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de la didáctica de las áreas que enseño.					
8	Elaboro la programación curricular analizando con mis colegas el plan más pertinente a la realidad del aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
9	Selecciono los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
10	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos					

11	Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes.					
12	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
13	Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
14	Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
		1	2	3	4	5
15	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuyo adecuadamente el tiempo.					
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje					
16	Construyo de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
17	Oriento mi práctica a conseguir logros en todos mis estudiantes, y les comunico altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
18	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
19	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
20	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
21	Controlo permanentemente la ejecución de la programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.					
22	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
23	Constato que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje.					
24	Desarrollo contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
25	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes y que los motiven a aprender.					
26	Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
27	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.					

28	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
29	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
30	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión						
31	Interactúo con mis pares con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
		1	2	3	4	5
32	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándome activamente en equipos de trabajo.					
33	Desarrollo proyectos de investigación, innovación pedagógica en mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
34	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
35	Integro críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales.					
36	Comparto con los padres de familia y autoridades locales los retos del trabajo pedagógico dando cuenta de los avances y resultados.					
DIMENSIÓN 4: Profesionalidad e identidad docente						
37	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional.					
38	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
39	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de mi trabajo profesional.					
40	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
41	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

ANEXO 4: LINK DEL GOOGLE FORMULARIO DE LOS CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdDs6UKphjUO96cl38gMp9M6tL7H7F69Z73-fGAfm3tfAWdBg/viewform>







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ABANTO VÉLEZ WALTER IVÁN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y desempeño docente en Instituciones Educativas de Sullana- Piura, 2022"

", cuyo autor es ESPINOZA NAVARRO FIORELLA PATRICIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, 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.

PIURA, 17 de Febrero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ABANTO VÉLEZ WALTER IVÁN DNI: 18166158 ORCID: 0000-0003-2110-7547	Firmado electrónicamente por: ABAWALTE el 17-02- 2023 12:53:28

Código documento Trilce: TRI - 0533766