



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
EDUCATIVA**

Estrés laboral y desempeño docente en tiempos de pandemia del
nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco
2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Psicología Educativa**

AUTOR:

Reyes Rodríguez, Santos Purificación (ORCID: 0000-0003-3882-8738)

ASESORA:

Mg. Silva Aguilar, Agueda (ORCID: 0000-0002-9793-0516)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y aprendizaje

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios

Gracias mi querido Dios por nunca dejarme solo, gracias por que cada día me das las fuerzas e inteligencia para continuar sobre todo por permitir que cumpla un objetivo más que es culminar mi maestría.

A mis padres: Marcos y Rosa

Esta tesis se los dedico a ustedes padres amados que siempre estarán en mi memoria y mi corazón, gracias por ese apoyo incondicional, por amarme tanto como yo a ustedes, por estar junto a mí y dar lo mejor de ustedes en mis primeros años, para verme crecer y ser mejor cada día y apoyarme espiritualmente y tener la fuerza y sabiduría para que poco a poco vaya logrando mis objetivos, estoy seguro que desde el cielo siempre guardan de mí.

A mi esposa e hija:

A quienes amo enormemente, quienes son mi motor e inspiración para continuar dando lo mejor de mí y lograr desarrollarme profesionalmente. Gracias les doy por su apoyo y comprensión cada día, saben bien que todos mis logros son suyos igualmente, gracias por ser parte de mis sueños.

Agradecimiento

A mi asesora Mg. Silva Aguilar, Águeda

Por su valiosa dedicación y apoyo que nos brindó en el transcurso del desarrollo de tesis, así mismo también agradecer su paciencia y comprensión en su asesoramiento e importante aporte en el desarrollo de esta investigación. Destacar y agradecer su disponibilidad, paciencia y optimismo para la culminación de la investigación.

A la Universidad César Vallejo

A mis docentes y compañeros de la Maestría, quienes me ayudaron y contribuyeron en mi formación académica, y en la construcción de nuevos conocimientos que me permitirán desarrollarme mejor en el ejercicio de mi profesión, y lograr mejorar mi desempeño como profesional y poder brindar lo mejor de mi a nuestros niños el cual son nuestra inspiración para seguir preparándonos día a día.

Al personal docente de la institución educativa Simón Bolívar Otuzco

Por su tiempo y apoyo en la recolección de la información necesaria para mi trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	8
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variable operacionalización.....	18
3.3. Población muestra y muestreo.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimiento.....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES.....	46
VII. RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS.....	48
Anexos.....	

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución poblacional	19
Tabla 2. Distribución muestral	20
Tabla 3. Descriptivos de docentes según estrés laboral y desempeño docente	21
Tabla 4. Descriptivos de docentes según ansiedad y desempeño docente	22
Tabla 5. Descriptivos de docentes según depresión y desempeño docente	23
Tabla 6. Descriptivos de docentes según creencias desadaptativas y desempeño docente	24
Tabla 7. Descriptivos de docentes según presiones y desempeño docente	25
Tabla 8. Descriptivos de docentes según desmotivación y desempeño docente	26
Tabla 9. Descriptivos de docentes según mal afrontamiento y desempeño docente	27
Tabla 10. Prueba de normalidad para el estrés laboral	28
Tabla 11. Prueba de normalidad del desempeño docente	29
Tabla 12. Prueba de hipótesis del estrés laboral y el desempeño docente	30
Tabla 13. Prueba de hipótesis de la ansiedad y el desempeño docente	31
Tabla 14. Prueba de hipótesis de la depresión y el desempeño docente	32
Tabla 15. Prueba de hipótesis de las creencias desadaptativas y el desempeño docente	33
Tabla 16. Prueba de hipótesis de las presiones y el desempeño docente	34
Tabla 17. Prueba de hipótesis de la desmotivación y el desempeño docente	35
Tabla 18. Prueba de hipótesis del mal afrontamiento y el desempeño docente	36

Resumen

Se tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 202. Para tal efecto, se aplicó un estudio de tipo básico, de diseño no experimental, transversal y correlacional. La población fue censal y estuvo compuesta por 44 docentes del nivel secundario de la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco, 2021. Para tal caso se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia o intencional. La técnica fue la encuesta y los instrumentos fueron la Escala de estrés docente ED6 y el Cuestionario de desempeño docente. Se encontró como resultados que el 27.3% de docentes que tienen un alto nivel de estrés laboral, poseen un nivel bajo de desempeño docente. Además, el 25% de evaluados que tuvo un nivel medio de estrés laboral, tienen un nivel bajo de desempeño docente. Finalmente, se concluyó un coeficiente de 0.433, hallándose una correlación inversa y significativa ($p < 0.002$; < 0.05) entre el estrés laboral y el desempeño docente.

Palabras clave: Estrés docente, desempeño docente, institución educativa, educación secundaria.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between work stress and teaching performance in times of pandemic at the secondary level at the Simón Bolívar, Otuzco 202 educational institution. The population was census and was composed of 44 teachers of the secondary level of the Simón Bolívar educational institution, Otuzco, 2021. A non-probabilistic convenience or intentional sampling was used. The technique was the survey and the instruments were the Teacher Stress Scale ED6 and the Teacher Performance Questionnaire. The results showed that 27.3% of the teachers who have a high level of work stress have a low level of teaching performance. In addition, 25% of those evaluated who had a medium level of job stress had a low level of teaching performance. Finally, a coefficient of 0.433 was concluded, finding an inverse and significant correlation ($p < 0.002$; < 0.05) between job stress and teaching performance.

Keywords: Teacher stress, teacher performance, educational institution, secondary education.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito doctrinario, existen diversidad de autores que afirman que la realidad mundial adolece de rápidos y sustanciales cambios por causa de diversas situaciones, considerando que algunas de ellas se mantienen estáticas, especialmente en materia educacional, en razón de que a nivel mundial, diversas entidades educativas buscan realizar mejoras en la educación que otorgan; aquella búsqueda, procura mantener y respetar los estándares fijados mediante colaboradores que posean eficiencia y eficacia y, al mismo tiempo, que aquellos cuenten con satisfacción y contentamiento, evitando el estrés laboral que muchas veces padecen por las condiciones de trabajo en las cuales se desenvuelven. La experiencia investigativa, permite inferir que cuando los docentes se encuentran interaccionando con factores estresores, especialmente aún más en situación de pandemia, genera que su rendimiento o desempeño laboral se vea afectado, esto debido a que parte esencial del desempeño, es la autorrealización personal y profesional que el docente puede percibir como parte de su desarrollo.

Últimamente, en América latina, el tema recurrente en diversos países y sus sistemas educativos, abarca el requerimiento de una mayor calidad, entendiendo que aquella como el objeto central que se encuentra dentro de los debates llevados a cabo por el sector público y académico (Cuenca, 2020).

Cuando ocurren problemáticas relacionadas al sistema sanitario, el sistema educativo a nivel mundial y las instituciones escolares y universitarias, sufren impases debido al confinamiento decretado a nivel social (Figuerola, 2018), siendo que, en América latina, las desigualdades económicas incrementan el mencionado reto, sin dejar de lado las dificultades tecnológicas tanto para la población docente como para la población estudiantil (CEPAL – UNESCO, 2020). En consecuencia, en el mes de diciembre del año 2019 en Wuhan-China donde apareció el COVID 19, acarreó consecuencias para el siguiente año 2020, ya que la organización mundial de la salud decretó la actual pandemia (OMS, 2020), afectando a nivel mundial. Con ello, existe una situación no prevista a nivel mundial que incide

directamente en el campo educacional, generando el encierro tanto de docentes como de estudiantes dentro de sus viviendas.

Cabe señalar las deficiencias encontradas respecto a los países que se encontraban en vías de desarrollo, debido a que el aspecto tecnológico visto desde la población docente, requirió de la incorporación de diversas tecnologías referidas a la educación, siendo aquel un reto que necesita una urgente implementación, debido a que la educación en un futuro no muy lejano, poseerá un enfoque compuesto que será mixto; es decir, presencial y virtual. Así, es posible demostrar que las prácticas presenciales fueron trasladadas al terreno virtual, propiciando un exceso y repetición en las reuniones y que el uso de la información sea escaso, además de las exigencias y actividades que se transmiten a los alumnos (Livias, 2020).

Con ello, el confinamiento y clausura temporal de las instituciones educativas, refleja desigualdades que repercuten directamente en la educación que comprende un proceso social, pudiendo ser capaces de mejorar la manera en cómo se imparte mientras la pandemia se mantenga vigente, pudiéndose planificar atenciones a los estudiantes como una alternativa de solución frente a las exigencias encontradas, debido a que el no poder concurrir al centro de estudios, genera desafíos inesperados tanto para el docente como para los alumnos, propiciando la necesidad de coordinar y otorgar sesiones a distancia que se realizan de manera virtual, facilitando materiales audiovisuales que los mismos docentes elaboran y que se encuentran destinados a instruir e implementar estrategias enfocadas en los recursos y la disposición que poseen los alumnos para el desarrollo de las actividades académicas programadas (Munir, et al. 2021). En consecuencia, surgió la inesperada obligación de que tanto docentes como alumnos generen cambios de ubicaciones para desarrollar las labores académicas, siendo los primeros quienes se encarguen de ejecutar nuevas estrategias de enseñanza y, los segundos quienes se encarguen de desarrollar sus asignaciones según los recursos tecnológicos que se encuentran a su disposición (Martínez, et al. 2016).

En ese sentido, el aspecto emocional abarca la diversidad de reacciones que experimenta el individuo tales como tristeza, alegría, ira, temor y otros, siendo complejas excede a que todo individuo los haya sentido en las distintas etapas de su propia vida; significando que, el mal manejo de aquellas podría significar el nacimiento de diversas enfermedades (Rockwell, 2015). Así, la educación desarrollada de manera remota, acarreó estrés, temor y desesperanza en modo genérico que atiende al sector docente, estudiantil y familiar por causa del posible contagio debido al brote del COVID 19 (Livias, 2020).

La disposición de parte de los integrantes del rubro educativo que abarca a alumnos y docentes, es necesaria para generar una mayor participación de roles, variando necesariamente el tradicional modelo educativo a desempeños que necesitan mayor colaboración y participación por parte de ambos (Olivares, 2017). En consecuencia, por la situación vivida en la actualidad, el rubro educativo trae consigo la implementación de una cultura tecnológica, generando innovaciones necesarias (Cuenca, 2020).

En el contexto nacional, gracias al Ministerio de Educación (MINEDU), en el año 2020 se aprobó mediante Resolución Ministerial 097-2020 diversas disposiciones respecto al trabajo efectuado de manera remota por parte del sector docente en el otorgamiento de la educación desarrollada virtualmente; así, existe consideración respecto al Currículo Nacional que concierne a la educación básica – CNEB comprendiendo actividades que se organiza tanto por área, grado y ciclo proveniente de diversas instituciones educativas, distribuyendo al mismo tiempo en el año 2020 el material que dicho ministerio elaboró con el programa denominado “Aprendo en casa”, junto al espacio virtual y diversos medios de comunicación y su material dirigido al sector educativo -junto a las distintas DRE y UGEL-. (MINSAL, 2020).

Ahora bien, el MINEDU es el encargado de orientar tanto al personal, directivos y docentes que forman parte de las IGED respecto a medios televisivos, radiales y virtuales (MINSAL, 2020). Habiendo cambiado en lo que respecta a la modalidad de estudios dentro de las instituciones educativas, cada grupo de trabajo que las

conforma a aquellas instituciones o también denominado RED, debe procurar la búsqueda de comunicación y colaboración que resulten efectivas. En ese sentido, el desempeño por parte del sector docente evidencia una gran cantidad de impases por dicho trabajo efectuado de manera remota, en razón de competencias dentro del ámbito digital que, de una u otra forma, generan discriminación tanto para el profesorado como para los estudiantes, siendo la pobreza que refleja la falta de medios y recursos necesarios para el acceso a dicha educación. En consecuencia, la tecnología juega un rol fundamental en situaciones como la señalada, requiriendo un mayor desarrollo respecto a las habilidades, así como competencias, dentro del sector académico (Vaillant y Rosell, 2017).

En Otuzco, la institución perteneciente al rubro educativo denominada Simón Bolívar, posee un total de 44 docentes tanto de nivel secundario como del primario, enfocados a desarrollar una educación de tipo remoto desde que fue decretado dicho confinamiento nivel social, siguiendo aquellos las clases que fueron programadas mediante la plataforma “Aprendo en casa” u otras como Zoom, mensajería, WhatsApp y otros. Así, se debido a la diversidad de horarios de trabajo tanto de docentes, padres y alumnos, existe dificultades respecto a los horarios de ingreso de las clases que fueron programadas, incluso del material facilitado de manera virtual, junto a la recepción y posterior revisión de las asignaciones vertidas sobre los estudiantes, ocurriendo lo mismo con los reportes destinados al directivo de cada institución y la UGEL que pertenece a dicha ubicación.

Con ello, se evidencia que la situación que atraviesa el personal docente, reflejar deficiencias o insuficiencias respecto al soporte de tipo tecnológico encontrado de su propio domicilio, teniendo en cuenta también que el soporte tecnológico o digital que poseen no resultó suficiente para desarrollar el plan académico y material sobre los alumnos que tenía a cargo, dependiendo del nivel o grado académico que éstos últimos poseían.

Cabe destacar que, dentro de la institución dedicada al rubro educativo, se imparten diversas clases de manera virtual respecto a las 10 áreas curriculares, aquellas que se suscitan de manera constante; siendo importante destacar que, el personal

docente, cuenta como una labor dentro de un horario, en el cual deben considerar recursos electrónicos o digitales que serán empleados al interior de las acciones que imparten y, con los cuales, se procura alcanzar los objetivos planteados dentro de las acciones, además de generar motivación de interés en lo que respecta a los alumnos.

En consecuencia, la investigación en curso, pretende evidenciar cómo el padecimiento del estrés por parte de los docentes bajo situación de pandemia, influye en su propio desempeño debido a la necesidad de adaptarse a una situación no prevista tanto a nivel nacional y mundial. Proponiéndose con ello de manera relevante resolver la siguiente incógnita.

Es por ello que se ha prestado importancia en resolver la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021?; y de manera específica: ¿Existe relación entre la dimensión ansiedad y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021?; ¿Existe relación entre la dimensión depresión y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021?; ¿Existe relación entre la dimensión creencias desadaptativas y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021?; ¿Existe relación entre la dimensión presiones y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021?; ¿Existe relación entre la dimensión desmotivación y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021?; ¿Existe relación entre la dimensión mal afrontamiento y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021?

El estudio se justifica porque permite conocer la relación entre las variables en el contexto de una población localizada en la serranía peruana, lo cual abre las brechas de investigación sobre las variables de estudio desarrolladas a la fecha.

Con ello, los principales beneficiarios serán los docentes y la institución, de que se podrán desarrollar alternativas de mejora para minimizar el impacto ocasionado por la pandemia y la generación del estrés laboral, el cual puede afectar el desempeño de los docentes, que viene dándose de manera remota. Además, el estudio permite ampliar el conocimiento vigente sobre las variables en el contexto de las características de una población de docentes, permitiendo corroborar si las teorías utilizadas y propuestas por los autores para medir las variables se cumplen. Finalmente, el de acuerdo con su utilidad metodológica, el estudio es su antecedente importante para otros futuros investigadores que se interesen en estudiar la relación de las variables en poblaciones con características similares.

Asimismo, se plantea como objetivo general: Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021; y de manera específica: identificar el nivel de estrés laboral en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021; identificar el nivel de desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021; determinar la relación entre la dimensión ansiedad y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021; Determinar la relación entre la dimensión depresión y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021; Determinar la relación entre la dimensión creencias desadaptativas y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021; Determinar la relación entre la dimensión presiones y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021; Determinar la relación entre la dimensión desmotivación y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021; Determinar la relación entre la dimensión mal afrontamiento y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021.

Finalmente, se plantea como hipótesis general: Existe relación inversa entre el estrés laboral y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021; y de manera específica: Existe relación inversa entre la dimensión ansiedad y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021; Existe relación inversa entre la dimensión depresión y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021; Existe relación inversa entre la dimensión creencias desadaptativas y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021; Existe relación inversa entre la dimensión presiones y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021; Existe relación inversa entre la dimensión desmotivación y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021; Existe relación inversa entre la dimensión mal afrontamiento y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Desde una visión internacional, cabe resaltar que Hernández (2021) en su tesis maestral realizada en México, respecto a la variable de estudio de estrés en el ámbito laboral junto a los trastornos adictivos que se suscitan al interior del hogar, poseyendo un enfoque cuantitativo. Dentro de él y en razón del censo realizado, se contó con la participación de un total de 45 personas sobre quienes se aplicó 2 cuestionarios y, habiendo obtenido los resultados, fue posible demostrar la directa relación respecto a los diversos tipos de estrés y las adicciones concernientes al comportamiento, ocurriendo lo mismo con dicha labor que no siempre genera estrés, haciendo posible el nacimiento de oportunidades enfocadas al avance.

Asimismo, Paz y Miño (2019) en su tesis maestral ejecutada en Ecuador, se propusieron el objetivo de identificar aquellos causantes o aspectos generadores de estrés respecto a la población docente y su desempeño en el ámbito laboral con un enfoque cuantitativo-correlacional. Dicha investigación, fue aplicada a un total de 42 profesores que conformaron la muestra y, aplicándoles las técnicas necesarias que comprenden encuestas referidas a las dimensiones señaladas fue posible medir el desgaste a nivel psíquico. Aquella, concluyó que el nacimiento del burnout en docentes, puede darse debido a los conflictos suscitados con los estudiantes y sus padres, proponiendo afrontar ello mediante estrategias.

Por otro lado, Acosta et al. (2018) en su estudio de posgrado realizado en Colombia, mediante la investigación que realizó, se propuso efectuar el análisis respecto al estrés de tipo ocupacional y evaluarlo junto al desempeño por parte de la población docente con método cuantitativo de alcance transversal. Así, su población se encontró conformada por un total de 47 integrantes de la población docente, pudiendo reflejar que los resultados arrojaron una asociación respecto a las variables mencionadas ($\rho=0.457$) y, desde su perspectiva personal, no resulta posible desarraigar el accionar docente del estrés que padecen.

Asimismo, Bermúdez et al. (2018) en su tesis maestral, desarrollada en Colombia, señaló que su objetivo fue el análisis del síndrome conocido como Burnout dentro del sector docente, conteniendo aquella investigación fue descriptiva y

correlacional, teniendo una muestra compuesta por un total de 30 docentes que fueron objeto de la aplicación de un test, así como de encuestas y cuestionarios referidos al afrontamiento. Habiéndolos aplicado, concluyó en que existe un alejamiento de la familia por parte de los docentes, además de guardar dentro suyo sus propios sentimientos cuyo reflejo consta en agotamiento a nivel emocional, siendo lo mismo respecto a la despersonalización debido a una baja autoestima.

Siguiendo la línea, Pizarro y Zuniga (2018) en su estudio de posgrado realizado en Chile, efectuaron una investigación básica y correlacional respecto a las mediciones que conciernen al estrés en el ámbito laboral asumido por parte del sector docente, siendo aquellos quienes conforman la población en un total de 45 profesores de nacionalidad chilena y 4 directores. En ese sentido, respecto a la evaluación de los dominios, fue posible concluir en la existencia de una incidencia mayor respecto al agotamiento a nivel emocional de dichos educadores, evidenciando en menor proporción los problemas referidos a la despersonalización y realización a nivel personal.

Dentro del contexto nacional, Velásquez (2020) en Lima, en su tesis maestra, fue el encargado de realizar una investigación cuantitativa, básica y correlacional, cuyo objetivo fue determinar el establecimiento de un vínculo respecto al estrés en el campo laboral que concierne al cumplimiento de los deberes con respecto a una muestra cuya totalidad abarcó a 52 profesores que fueron objeto de la aplicación de cuestionarios y, con ellos, fue posible evidenciar resultados que mostraron un mínimo nivel de estrés dentro del contexto laboral, demostrando que aquellos no cuentan con demasiada presión, siendo una consecuencia un mínimo cansancio a nivel emocional. De acuerdo a Rho de Spearman (-0.889) en aquella investigación, se pudo evidenciar una alta y negativa correlación de manera inversa respecto a las variables investigadas.

Paipay (2017) en su estudio maestra, quien efectuó una investigación básica y descriptiva, tuvo como objetivo el desarrollar un análisis respecto a la relación existente entre el estrés referido al ámbito laboral y el desempeño por parte de la población docente, suministrándole un inventario a escala a un total de 150 profesores y, habiendo obtenido los resultados, confirmó la ausencia de una significativa relación entre ellas, debido a que los docentes no presentaron un alto

índice de estrés al interior de la institución de rubro educativo en la cual enfocó su estudio, siendo que aquellos pueden obtener un desempeño adecuado sin mayor dificultad dentro del ámbito laboral, en base a los resultados obtenidos.

Además, Ramírez (2017) en su tesis maestra, mediante la elaboración de sus tesis, se planteó el propósito de constatar la existencia de una relación entre las variables objeto estudio, bastando el suyo desde datos obtenidos cuantitativamente en su investigación de nivel básico; con ello, demostró y determinó que, a menor estrés al interior del ámbito laboral, será mayor el desempeño docente que se obtiene.

A nivel local, de igual forma, De la Cruz (2017) en su tesis maestra efectuada en Trujillo, con el propósito de desarrollar una investigación cuantitativa, básica y correlacional, que permitió determinar el vínculo respecto al estrés y el desempeño en el área de trabajo. Así, la muestra considerada abarcó un total de 52 docentes sobre los cuales se aplicó un cuestionario de autoevaluación que evidencia que, a menor estrés en el ámbito laboral, resultaba mayor el desempeño por parte de ellos. Asimismo, arribó a la conclusión de que la variable de estrés en laboral junto a la dimensión que comprende el compromiso a nivel profesional, se encuentra relacionadas de manera inversa, en razón de que, a mayor compromiso asumido por parte del docente, menor será el estrés que padezca.

Respecto a las teorías enfocadas en el estrés dentro del ámbito laboral, según la Teoría de Selye, Edward y Cooper para el estrés, refieren que aquel surge como un fenómeno capaz de adaptarse a cualquier individuo, colaborando en la supervivencia mediante el empleo y el rendimiento de sus actividades, procurando un desempeño que reviste eficacia en diversas etapas y contextos de la vida. No obstante, aquello puede resultar negativo, en razón de que dicha experiencia genera un exceso mediante la utilización de terminología referida a distrés y eustrés (Di Carlo et al., 2020; Sonmez et al., 2021).

En tal sentido, el estrés, fue concebido como aquél que comprende una respuesta a nivel fisiológico y al mismo tiempo no específica presente en cualquier organismo que reciba diversas exigencias, considerando también que, debido a cualquier estímulo, se podría provocar una respuesta biológica en razón de un reajuste, dicho

aquello sin incluir los estímulos a nivel psicológico como agentes generadores (Von der Embse y Mankin, 2021).

En la misma línea, desde el inicio de la investigación realizada por Selye en el siglo pasado, específicamente en el año 1956, surgieron diversidad de conceptos referidos al factor estrés, pudiendo agrupar a este en enfoques que resultan ser 3, siendo el primero comprendido como un estímulo, el segundo, aquella respuesta otorgada frente a él y, por último, el tercero que refiere a la interacción como enfoque (Fernández et al. 2021)

Respecto a ello, cabe resaltar que el primero de los enfoques, conceptualiza en el factor de estrés como una condición propia del ambiente, siendo consecuencia la identificación de fuentes generadoras de presión sobre los individuos, poseyendo tensión por parte de las respuestas de tipo conductual, cognitivo y fisiológicas. En base a ello, diversidad de autores pretendieron defender la línea impuesta por parte de Holmes y Rahe (citados en Petrakova et al. 2021), Dogrenwend et al. (citados en Carroll et al. 2021), etc., siendo ellos quienes busquen centrarse en la elaboración de diversos acontecimientos generadores de dicho factor, con el objetivo de estudiar su incidencia respecto a los sujetos y la salud de ellos en el ámbito psicofísico a la par (Fitchett et al., 2021)

En lo que concierne al segundo, se compone como aquella respuesta dada en base a los estímulos presentados, siendo propuesta por parte de la pionera Selye (citada en Love, et al., 2020; Carroll et al., 2020) mediante su Síndrome General de Adaptación, al considerar que dichos indicios referidos atención, comprende a respuestas tanto a nivel psicofisiológico demás de conductual que son determinantes en materia de estrés, comprendiendo la respuesta en razón del afrontamiento de diversas situaciones que demandan algún ajuste.

De último modo, el enfoque referido a la interacción, fue propuesto mediante la psicología cognitiva como aquel encargado de integrar a las 2 anteriores (Calvete y Villa, citados en Hagermoser et al., 2021), teniendo como representante de más notorio al Modelo Transaccional de Lazarus, el cual se encargó de definir que entre el individuo y el contexto en el cual se desenvuelven, guarda un vínculo particular que se traduce en estrés, debido a que aquel evalúa el lugar donde se ubica,

asumiéndolo con amenazas o desborde y que genera un peligro respecto a su bienestar por los recursos con los que cuenta (Ansley et al, 2021); en consecuencia, lo novedoso consiste en la evaluación efectuada por parte de individuos o sobre su entorno en las situaciones percibidas, determinando que diversas respuestas cuyo origen comprende el estrés y no la situación misma (Wu, 2020).

En conclusión, la situación posee mayor acentuación en el primer enfoque, siguiéndole las respuestas revestidas de tensión como segundo enfoque y, por último, surge la interacción por parte del individuo respecto al medio en el que se encuentra como tercer enfoque que enmarca a los dos anteriores (Yunarti, et al. 2020). La última mención es pasible demostración que concierne al tercer enfoque que según Calvete y Villa (citado en Kumawat, 2020) basados en Lazarus, Cox y otros, concuerdan en que el factor de estrés comprende una etiqueta de labora de manera genérica referida a problemas ubicados en determinada área, generando estímulos que provocan reacciones en diversidad de procesos en los cuales interviene, reflejando el enfoque interactivo que posee.

Mediante ello, al momento de construir dicha escala, se construyeron ítems cuya finalidad es plasmar y recoger las situaciones que son generadoras de mayor fuente de presión para el personal docente, reflejando también respuestas mediante ítems que se presentaron de forma usual; asimismo, mediante ellos, se buscó la inclusión de aspectos intervinientes que resulten medibles anterior de dicho moderm interactivo debido a respuestas sobre creencias en materia de enseñanza, la motivación que acarrear y el afrontamiento ante ellas. Estas constituyen un rol junto a las respuestas referidas a la tensión dentro del fenómeno claramente suscitado, existiendo un gran porcentaje de acuerdos que refieren a que dichas fuentes traen consigo al estrés como consecuencia, sin dejar de lado que respuestas de tipo físico como la taquicardia sean generadoras de interpretaciones catastróficas frente a ciertas situaciones, además de reacciones que se encuentran acompañadas de pánico o miedo, resultando evidente el surgimiento de una reacción circular. Aunado a ello, respecto al modelo y debido a factores que conciernen a las creencias respecto al modo enseñanza, el afrontamiento y la motivación que no resultan fáciles de introducir (Kim, et al., 2020)

Sin embargo, es una buena forma de examinar cómo estos aspectos se relacionan con el fenómeno del estrés, por lo que se decidió incluirlos dentro de una escala. Dado que estos factores están muy relacionados con respuestas como la ansiedad y la depresión, se puede decir que no son partes ajenas al problema. Si esto se demuestra, es importante considerarlos en las evaluaciones de estrés porque pueden proporcionar información básica para planificar la intervención (Santamaría et al., 2021)

En teoría, se sabe que las buenas técnicas de afrontamiento pueden ayudar a aliviar el estrés de forma significativa. Lazarus y Folkman describen el afrontamiento como un conjunto de cambios cognitivos y conductuales constantes desarrolladas para mejorar necesidades específicas internas y / o externas, que se consideran un exceso o exceso de los recursos individuales (Wang, et al., 2021). Saber qué papel juegan las creencias en la adaptación a un entorno escolar que, por ejemplo, surge como el pensamiento de incluir alumnos con necesidades educativas especiales en el aula es un error que afecta negativamente el desempeño de otros grupos o la motivación relacionada con el estrés, necesitando de una exploración con mayor profundidad (Santamaría et al., 2021)

Las cantidades se ordenan de acuerdo con la teoría anterior: las dos primeras son ansiedad y depresión, que recogen las respuestas más específicas en el cuadro de estrés. De esta forma, incluyen, por ejemplo, manifestaciones psicofisiológicas, miedo, somatización y trastornos del sueño (Vu et al. 2021). Las medidas de estrés se citan como fuentes de incomodidad de los maestros, como problemas de comportamiento, responsabilidades y adaptación al plan de estudios de los estudiantes. El factor de confianza adaptativa representa el nivel de acuerdo del profesor sobre una serie de temas o cuestiones en materia de enseñanza, y se supone que cuanto mayor sea el consenso, más lógico será. Esto ha provocado algunos inconvenientes (Jiménez, 2020). Es razonable suponer que los profesores que estén más de acuerdo con esta afirmación estarán, por lo general, un poco más "agotados" que aquellos que creen que sus familias trabajan juntas como profesores (Vučinić et al., 2020)

El nombre del factor desmotivante es más claro. Por último, la medición de la mala superación busca cubrir una serie de aspectos que se cree que pueden reducir o

aumentar la fuente de estrés. Puede representar un apoyo social para los profesores fuera de la escuela. Con respecto al desempeño docente, según la teoría de Auschwitz (citado en Suwartono & Nitiasih, 2020), el trabajo de un docente será útil siempre que cumpla con ciertos elementos como propósito, interdependencia, trascendencia, mediación semántica, habilidades y sentido de logro (Yang, et al. 2020). Para que los estudiantes se esfuercen por lograr un aprendizaje significativo, es importante darse cuenta de que este proceso les servirá para toda la vida. La planificación de la formación debe considerar cuatro dimensiones: contenido, estrategia de enseñanza, metodología, secuencia de contenido y organización social en el aula (Vučinić et al., 2020)

Se sostiene que cuando el trabajo de un docente es subjetivo, cada educador debe buscar formas de evaluar la naturaleza de su trabajo desde un punto de vista objetivo. vista, se determina mediante la medición de las marcas nominales. Demostrar que el desempeño es una tarea en el contexto de una investigación regular en la que el educador evalúa de forma independiente la calidad de su trabajo (Fernández et al. 2021)

Considerando el sistema de buenas actividades docentes (Fitchett et al., 2021), consta de 4 áreas, la primera es la *preparación para la enseñanza de los aprendizajes*. Esta área está relacionada con el proceso de enseñanza en la práctica docente, que debe tener en cuenta los conocimientos previos de los estudiantes y seleccionar estrategias y metodologías que sean adecuadas para que los estudiantes aprendan de manera significativa. Debe planificar programas de formación y unidades de formación y desarrollar horas de formación utilizando materiales de formación (Chen, et al. 2015; Sun et al. 2021)

En segundo lugar, la *enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*. Este dominio describe el proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula donde los profesores y los estudiantes interactúan. Las clases deben ser motivadoras y tener lugar en un ambiente propicio que facilite el proceso de aprendizaje, área que tiene en cuenta conocimientos, habilidades y valores. Por lo tanto, el docente tiene un papel muy importante que desempeñar en la formación de la motivación y el conocimiento para enseñar a los estudiantes como individuos, así como en hacerlos

conscientes del papel de la mente como parte activa del proceso pedagógico (Uruzua et al., 2020; Boerebach, 2015).

En tercer lugar, la *participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*. Este dominio promueve relaciones de respeto y apoyo con los miembros de la familia, la comunidad, otras instituciones y todos los miembros de la sociedad civil en el diseño, implementación y evaluación de proyectos educativos, y fomenta la colaboración con las familias para apoyar el desarrollo psicológico de los estudiantes. como resultado del desarrollo social y la formación (Chamorro et al. 2021; Oluwatayo & Adebule, 2012)

En última instancia, *el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*. Los docentes deben discutir su proceso de trabajo y experiencia organizacional, desarrollar un proceso de aprendizaje continuo, reflejar prácticas pedagógicas individuales y colectivas, y establecer y fortalecer sus responsabilidades personales y profesionales en el desarrollo y activación de políticas educativas a nivel regional y nacional (Debets, et al., 2020; Sarabia & Collantes, 2020)

Por otro lado, los desafíos que enfrenta el desarrollo de estándares en el Perú como resultado del Marco de Buen Desempeño Docente son atendidos por la Tabla Interinstitucional de Buen Desempeño en Aprendizaje (2009). En este espacio, reconoce la importancia de implementar un proceso de desarrollo “docente-participativo”, no “para docentes”, y esta idea es fundamental para integrar esfuerzos para asegurar una buena educación, todos son responsables de sí mismos. También reconocemos que esta herramienta guía la formación docente primaria y continua, el desarrollo profesional y la evaluación docente (Pardimin y Huda, 2018; Kusumaningrum, et al. 2019)

Reconociendo que se están realizando actividades que contribuyen al desarrollo profesional docente (becas de doctorado, programas de apoyo, evaluaciones), creemos que aún no constituyen un sistema de políticas nacionales descentralizadas y de participación docente. Sugerencias y tomar decisiones que generen un clima de incomprensión entre la profesión docente y la institución educativa. Sin embargo, creemos que la Resolución Ministerial 0547-2012-ED, que aprobó el sistema de desempeño para buenos docentes de educación primaria y lo

publicó en El Peruano el 29 de diciembre de 2012, es un importante paso adelante (Hero, 2019; Xu et al., 2018).

El marco para una buena pedagogía define la dirección, competencia y desempeño requeridos de todos los docentes de educación básica en un país, reflejando la naturaleza de la buena enseñanza (Wu et al. 2019). Concluye convenios técnicos y sociales entre estado, docentes y sociedad sobre las competencias que adquirirán los docentes del país en las etapas de su carrera profesional con el fin de educar a todos los estudiantes y educandos. Es una herramienta estratégica para una política integral de desarrollo docente (Mulyani, et al., 2020).

III. METODOLOGÍA

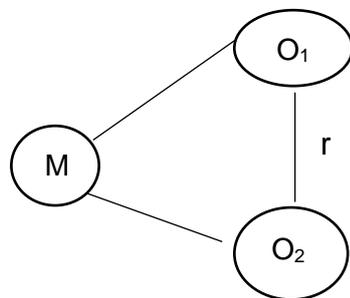
3.1. Tipo y diseño de investigación

En cuanto al tipo de investigación es básica, ya que sólo obtiene evidencia de la medición de la variable para profundizar el conocimiento de su naturaleza, sin tratar de modificarla.

Posee un enfoque cuantitativo, ya que se considera un análisis objetivo, para lo cual se hace uso de la estadística, con el objetivo de desarrollar mediciones e interpretaciones numéricas de las variables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Además, resulta no experimental, toda vez que no se realiza una intervención de las variables, sino que será se miden tal y como se originan. A su vez es transversal, porque el recojo de datos efectúa en un momento determinado; mientras que, es correlacional porque se busca determinar la asociación o correlación entre las variables (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

En dónde:



M: Muestra.

O₁: Estrés laboral.

O₂: Desempeño docente.

r: Relación de variables

3.2. Variable operacionalización

Variable Independiente: Estrés laboral

Definición conceptual:

Surge como un fenómeno capaz de adaptarse a cualquier individuo, colaborando en la supervivencia mediante el empleo y el rendimiento de sus actividades, procurando un desempeño que reviste eficacia en diversas etapas y contextos de la vida. No obstante, aquello puede resultar negativo, en razón de que dicha experiencia revista exceso mediante la utilización de terminología referida a distrés y eustrés (Selye, 2003).

Definición operacional:

Se asume que la variable fue medida a través de la aplicación de un cuestionario a los docentes de la institución educativa Simón Bolívar de Otuzco.

Dimensiones:

Ansiedad

Depresión

Creencias desadaptativas

Presiones

Desmotivación

Mal afrontamiento.

Escala de medición: Ordinal.

Variable Dependiente: Desempeño docente

Definición conceptual: Auschwitz (1998), es aquel que cumple con elementos como propósito, interdependencia, trascendencia, mediación semántica, habilidades y sentido de logro. Para que los estudiantes se esfuercen por lograr un aprendizaje significativo, es importante darse cuenta de que este proceso les servirá para toda la vida. La planificación de la formación debe

considerar cuatro dimensiones: contenido, estrategia de enseñanza, metodología, secuencia de contenido y organización social en el aula.

Definición operacional:

Se asume que la variable fue medida a través de la aplicación de un cuestionario a los docentes de la institución educativa Simón Bolívar de Otuzco.

Dimensiones:

Preparación para la enseñanza de los aprendizajes

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población se trata del conglomerado de sujetos que se encuentran dentro de un contexto específico y que poseen características homogéneas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

En consideración a lo descrito, la población está compuesta por 44 docentes del nivel secundario de la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco, 2021.

Tabla 1

Distribución poblacional

Docentes	N°	Total
Hombres	30	44
Mujeres	14	

Nota: Elaboración propia,

3.3.2. Muestra

Por otro lado, la muestra es considerada como un estrato de la población, la cual permite representarla. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Además, cuando se trata de poblaciones cuyo número es pequeño, es recomendable utilizar el tamaño poblacional para conformar a la muestra, utilizando un muestreo intencional o una población censal, según fuera el caso, trabajándose con el total de la población (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Está compuesta por 44 docentes del nivel secundario de la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco, 2021.

Tabla 2

Distribución muestral

Docentes	Nº	Total
Hombres	30	44
Mujeres	14	

Nota: Elaboración propia,

3.3.3. Muestreo

Cuando se habla del muestreo se trata de una técnica que posibilita la reducción del tamaño de la población a un estrato (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Para tal caso se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia.

3.3.4. Unidad de análisis

Un docente del nivel secundario de la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco, 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La técnica aplicada será la encuesta, la cual hace referencia a la que permite recolectar información de manera sistemática sobre una variable (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.4.2. Instrumentos

Instrumento 1: Escala de estrés docente ED6

Nombre Original: Escala de estrés docente ED6

Autores: Gutiérrez y Morán

Adaptación peruana: Olga Samanamud.

Objetivo: medir el nivel de estrés docente.

Administración: Individual.

Usuarios: Docentes.

Duración: sin límite.

Instrumento 2: Cuestionario de desempeño docente

Nombre Original: Cuestionario de desempeño docente

Autor: Rosario (2016)

Objetivo: medir el desempeño docente.

Administración: Individual.

Usuarios: de los 16 años en adelante.

Duración: sin límite.

Validez

La validez fue determinada través del análisis factorial confirmatorio, en la sede Trujillo por Olga Samanamud, obteniéndose adecuados índices de ajuste de montar superiores a 0.90 y cargas factoriales mayores a 0.40.

Confiabilidad

De la misma autora, la confiabilidad fue corroborada a través del método de consistencia interna de acuerdo al alfa de Cronbach, cuyos valores oscilaron entre 0.934 y 0.961, considerando como confiables.

3.5. Procedimiento

En primer lugar, se solicitó la autorización al director de la institución educativa, a quien se le explicó los propósitos de estudio y en qué consistió

la participación de los docentes. Seguidamente, a cada docente se le hizo conocimiento la importancia de su participación garantizando ley que los datos que brinden no serán revelados en ningún momento. Los instrumentos fueron aplicados a lo largo de una semana, aproximadamente, para realizar su posterior y codificación y procesamiento estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

Para el procesamiento estadístico se utilizó el programa Microsoft excel, en donde se da desarrollará la base de datos, la cual fue exportada a IBM SPSS v27. De la estadística descriptiva se aplicaron frecuencias simples y absolutas, representadas en tablas de contingencia, para referenciar los niveles de las variables. Posterior a ello, se analizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk y K-S. De acuerdo a ello se decidió optar por el coeficiente de Spearman, según la significancia estadística que se arrojó en la prueba de normalidad ($p < 0.05$)

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos son referentes a los procedimientos que el investigador utiliza para garantizar que se sigan los lineamientos éticos y morales en el ámbito del recojo de datos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

En primera instancia, se solicitó el permiso correspondiente a la institución educativa, garantizando que se vela en todo momento por la integridad y anonimato de las identidades de los docentes participantes. A su vez, durante procesamiento de los datos no se efectuó ninguna manipulación y la codificación de la información fue tratada con estricta veracidad. Asimismo, se utilizó un programa anti plagio, con el cual se garantizó que la información pertenezca al autor de este estudio, y se citó las fuentes de información conforme a normas APA 7ma.

IV. RESULTADOS

Tabla 3.

Descriptivos de docentes según estrés laboral y desempeño docente.

		Desempeño docente				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Estrés laboral	Bajo	Recuento	2	1	1	4
		% del total	4,5%	2,3%	2,3%	9,1%
	Medio	Recuento	11	10	1	22
		% del total	25,0%	22,7%	2,3%	50,0%
	Alto	Recuento	12	2	4	18
		% del total	27,3%	4,5%	9,1%	40,9%
Total	Recuento	25	13	6	44	
	% del total	56,8%	29,5%	13,6%	100,0%	

Nota: Cuestionario aplicado a docentes.

Interpretación:

Se halló que el 27.3% de docentes que tienen un alto nivel de estrés laboral, poseen un nivel bajo de desempeño docente. Además, el 25% de evaluados que tuvo un nivel medio de estrés laboral, tienen un nivel bajo de desempeño docente.

Tabla 4.*Descriptivos de docentes según ansiedad y desempeño docente.*

		Desempeño docente				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Ansiedad	Medio	Recuento	5	6	1	12
		% del total	11,4%	13,6%	2,3%	27,3%
	Alto	Recuento	20	7	5	32
		% del total	45,5%	15,9%	11,4%	72,7%
Total		Recuento	25	13	6	44
		% del total	56,8%	29,5%	13,6%	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a docentes.

Interpretación:

Se halló que el 45.5% de docentes que tienen un alto nivel de ansiedad, poseen un nivel bajo de desempeño docente. Además, el 15% de evaluados que tuvo un nivel medio de alto de ansiedad, tienen un nivel medio de desempeño docente.

Tabla 5.*Descriptivos de docentes según depresión y desempeño docente.*

		Desempeño docente			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Depresión	Bajo	Recuento	0	2	2	4
		% del total	0,0%	4,5%	4,5%	9,1%
	Medio	Recuento	10	3	2	15
		% del total	22,7%	6,8%	4,5%	34,1%
	Alto	Recuento	15	8	2	25
		% del total	34,1%	18,2%	4,5%	56,8%
Total	Recuento	25	13	6	44	
	% del total	56,8%	29,5%	13,6%	100,0%	

Nota: Cuestionario aplicado a docentes.

Interpretación:

Se halló que el 34.1% de docentes que tienen un alto nivel de depresión, poseen un nivel bajo de desempeño docente. Además, el 22.7% de evaluados que tuvo un nivel medio de depresión, tienen un nivel bajo de desempeño docente.

Tabla 6.*Descriptivos de docentes según creencias desadaptativas y desempeño docente.*

		Desempeño docente				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Creencias desadaptativas	Bajo	Recuento	2	2	2	6
		% del total	4,5%	4,5%	4,5%	13,6%
	Medio	Recuento	18	11	3	32
		% del total	40,9%	25,0%	6,8%	72,7%
	Alto	Recuento	5	0	1	6
		% del total	11,4%	0,0%	2,3%	13,6%
Total		Recuento	25	13	6	44
		% del total	56,8%	29,5%	13,6%	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a docentes.

Interpretación:

Se halló que el 40.9% de docentes que tienen un medio nivel de creencias desadaptativas, poseen un nivel bajo de desempeño docente. Además, el 25% de evaluados que tuvo un nivel medio de creencias desadaptativas, tienen un nivel medio de desempeño docente.

Tabla 7.*Descriptivos de docentes según presiones y desempeño docente.*

		Desempeño docente				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Presiones	Bajo	Recuento	3	0	0	3
		% del total	6,8%	0,0%	0,0%	6,8%
	Medio	Recuento	12	4	2	18
		% del total	27,3%	9,1%	4,5%	40,9%
	Alto	Recuento	10	9	4	23
		% del total	22,7%	20,5%	9,1%	52,3%
Total	Recuento	25	13	6	44	
	% del total	56,8%	29,5%	13,6%	100,0%	

Nota: Cuestionario aplicado a docentes.

Interpretación:

Se halló que el 27.3% de docentes que tienen un medio nivel de presiones, poseen un nivel bajo de desempeño docente. Además, el 22.7% de evaluados que tuvo un nivel alto de presiones, tienen un nivel bajo de desempeño docente.

Tabla 8.*Descriptivos de docentes según desmotivación y desempeño docente.*

		Desempeño docente				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Desmotivación	Medio	Recuento	10	7	1	18
		% del total	22,7%	15,9%	2,3%	40,9%
	Alto	Recuento	15	6	5	26
		% del total	34,1%	13,6%	11,4%	59,1%
Total		Recuento	25	13	6	44
		% del total	56,8%	29,5%	13,6%	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a docentes.

Interpretación:

Se halló que el 34.1% de docentes que tienen un alto nivel de desmotivación, poseen un nivel bajo de desempeño docente. Además, el 22.7% de evaluados que tuvo un nivel medio de desmotivación, tienen un nivel bajo de desempeño docente.

Tabla 9.*Descriptivos de docentes según mal afrontamiento y desempeño docente.*

		Desempeño docente				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Mal afrontamiento	2,00	Recuento	6	2	0	8
		% del total	13,6%	4,5%	0,0%	18,2%
	3,00	Recuento	19	11	6	36
		% del total	43,2%	25,0%	13,6%	81,8%
Total		Recuento	25	13	6	44
		% del total	56,8%	29,5%	13,6%	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a docentes.

Interpretación:

Se halló que el 43.2% de docentes que tienen un alto nivel de mal afrontamiento, poseen un nivel bajo de desempeño docente. Además, el 25% de evaluados que tuvo un nivel alto de mal afrontamiento, tienen un nivel medio de desempeño docente.

Tabla 10.

Prueba de normalidad para el estrés laboral.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Ansiedad	,916	44	,004
Depresión	,949	44	,050
Creencias desadaptativas	,866	44	,000
Presiones	,906	44	,002
Desmotivación	,936	44	,017
Mal afrontamiento	,918	44	,004
Estrés laboral	,970	44	,008

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Existe una no normalidad de los datos ($p < 0.05$) para el estrés laboral y sus dimensiones, por lo que se aplicó rho de Spearman para el análisis correlacional.

Tabla 11.

Prueba de normalidad del desempeño docente.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño docente	,909	44	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Existe una no normalidad de los datos ($p < 0.05$) para el desempeño docente, por lo que se aplicó rho de Spearman para el análisis correlacional.

Hipótesis específica N° 1

Hipótesis nula:

H0: No existe relación inversa y significativa entre la ansiedad y el desempeño docente.

Hipótesis alternativa:

Hi: Existe relación inversa y significativa entre la ansiedad y el desempeño docente.

Nivel de significancia: $p = 0.05$

Tabla 13.

Prueba de hipótesis de la ansiedad y el desempeño docente.

			Ansiedad	Desempeño docente
Rho de Spearman	Ansiedad	Coeficiente de correlación	1,000	-,306
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	44	44
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,306	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,0.1 (bilateral).

Conclusión: Con el rho = -0.306, se observa una correlación inversa y significativa ($p < 0.005$; < 0.05) entre la ansiedad y el desempeño docente.

Decisión: Se rechaza la H0 y se acepta la Hi, porque existe relación inversa y significativa entre la ansiedad y el desempeño, cuyo nivel significancia fue al 5%.

Hipótesis específica N° 2

Hipótesis nula:

H0: No existe relación inversa y significativa entre la depresión y el desempeño docente.

Hipótesis alternativa:

Hi: Existe relación inversa y significativa entre la depresión y el desempeño docente.

Nivel de significancia: $p = 0.05$

Tabla 14.

Prueba de hipótesis de la depresión y el desempeño docente.

			Depresión	Desempeño docente
Rho de Spearman	Depresión	Coeficiente de correlación	1,000	-,322*
		Sig. (bilateral)	.	,033
		N	44	44
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,322*	1,000
		Sig. (bilateral)	,033	.
		N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,0.1 (bilateral).

Conclusión: Con el rho = -0.322, se observa una correlación inversa y significativa ($p < 0.033$; < 0.05) entre la depresión y el desempeño docente.

Decisión: Se rechaza la H0 y se acepta la Hi, porque existe relación inversa y significativa entre la depresión y el desempeño, cuyo nivel significancia fue al 5%.

Hipótesis específica N° 3

Hipótesis nula:

H0: No existe relación inversa y significativa entre las creencias desadaptativas y el desempeño docente.

Hipótesis alternativa:

Hi: Existe relación inversa y significativa entre las creencias desadaptativas y el desempeño docente.

Nivel de significancia: $p = 0.05$

Tabla 15.

Prueba de hipótesis de las creencias desadaptativas y el desempeño docente.

			Creencias desadaptativas	Desempeño docente
Rho de Spearman	Creencias desadaptativas	Coeficiente de correlación	1,000	-,344
		Sig. (bilateral)	.	,042
		N	44	44
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,344	1,000
		Sig. (bilateral)	,042	.
		N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,0.1 (bilateral).

Conclusión: Con el rho = -0.344, se observa una correlación inversa y significativa ($p < 0.042$; < 0.05) entre las creencias desadaptativas y el desempeño docente.

Decisión: Se rechaza la H0 y se acepta la Hi, porque existe relación inversa y significativa entre las creencias desadaptativas y el desempeño, cuyo nivel significancia fue al 5%.

Hipótesis específica N° 4

Hipótesis nula:

H0: No existe relación inversa y significativa entre las presiones y el desempeño docente.

Hipótesis alternativa:

Hi: Existe relación inversa y significativa entre las presiones y el desempeño docente.

Nivel de significancia: $p = 0.05$

Tabla 16.

Prueba de hipótesis de las presiones y el desempeño docente.

			Presiones	Desempeño docente
Rho de Spearman	Presiones	Coeficiente de correlación	1,000	-,272
		Sig. (bilateral)	.	,042
		N	44	44
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,272	1,000
		Sig. (bilateral)	,042	.
		N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,0.1 (bilateral).

Conclusión: Con el rho = -0.272, se observa una correlación inversa y significativa ($p < 0.042$; < 0.05) entre las presiones y el desempeño docente.

Decisión: Se rechaza la H0 y se acepta la Hi, porque existe relación inversa y significativa entre las presiones y el desempeño, cuyo nivel significancia fue al 5%.

Hipótesis específica N° 5

Hipótesis nula:

H0: No existe relación inversa y significativa entre la desmotivación y el desempeño docente.

Hipótesis alternativa:

Hi: Existe relación inversa y significativa entre la desmotivación y el desempeño docente.

Nivel de significancia: $p = 0.05$

Tabla 17.

Prueba de hipótesis de la desmotivación y el desempeño docente.

			Desmotivación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Desmotivación	Coeficiente de correlación	1,000	-,515
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,515	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,0.1 (bilateral).

Conclusión: Con el rho = -0.515, se observa una correlación inversa y altamente significativa ($p < 0.000$; < 0.01) entre la desmotivación y el desempeño docente.

Decisión: Se rechaza la H0 y se acepta la Hi, porque existe relación inversa y significativa entre la desmotivación y el desempeño, cuyo nivel significancia fue al 5%.

Hipótesis específica N° 6

Hipótesis nula:

H0: No existe relación inversa y significativa entre el mal afrontamiento y el desempeño docente.

Hipótesis alternativa:

Hi: Existe relación inversa y significativa entre el mal afrontamiento y el desempeño docente.

Nivel de significancia: $p = 0.05$

Tabla 18.

Prueba de hipótesis del mal afrontamiento y el desempeño docente.

			Mal afrontamiento	Desempeño docente
Rho de Spearman	Mal afrontamiento	Coefficiente de correlación	1,000	-,484
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	-,484	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,0.1 (bilateral).

Conclusión: Con el rho = -0.484, se observa una correlación inversa y altamente significativa ($p < 0.000$; < 0.01) entre el mal afrontamiento y el desempeño docente.

Decisión: Se rechaza la H0 y se acepta la Hi, porque existe relación inversa y significativa entre el mal afrontamiento y el desempeño, cuyo nivel significancia fue al 5%.

V. DISCUSIÓN

Según el objetivo general, se cuenta que el estrés laboral se encuentra correlacionado de manera inversa ($Rho = -0.433$) y significativa ($p < 0.05$) con el desempeño docente. Aquellos resultados poseen similitud con los obtenidos por parte de El resultado es similar al obtenido por De la Cruz (2017) también pudo evidenciar resultados contrastantes sobre las variables investigadas, debido que a menor sea la existencia de estrés en el ámbito laboral, resultaba mayor el desempeño que ellos poseen; diciéndolo de otro modo, el compromiso que guardan a nivel profesional, se encontró inversamente relacionado, debido a que a mayor compromiso asuman los docentes, menor será el padecimiento de estrés. Sin embargo, discrepan de los de Acosta et al. (2018), quien mediante su investigación reflejó la existencia de una asociación respecto a las variables de estudio y, desde su perspectiva personal, evidenció que no resultó posible el desarraigo entre el desempeño docente por el estrés que padecen. Además, los resultados contrastan con Velásquez (2020) mediante la investigación que realizó, demostró que mientras exista un mínimo nivel de estrés dentro del contexto laboral, se demuestra que los docentes no se encuentran bajo demasiada presión, generando con ello un cansancio mínimo a nivel emocional que no incide negativamente en su desempeño ($Rho = -0.889$), evidenciando una alta y negativa correlación que indica un aspecto inverso respecto a las variables investigadas. Finalmente, fue Paipay (2017) quien se encargó de confirmar la ausencia de una relación significativa entre las variables investigadas, debido a que los docentes no presentaron un alto índice de estrés dentro de la institución educativa en la cual enfocó su estudio, pudiendo obtener así que un adecuado desempeño docente surge sin mayores dificultades.

Teóricamente, Ramírez (2017) definió al estrés como aquella condición que asimila el ser humano dentro del contexto en el cual se encuentra, generándose debido a factores o fuentes de presión que influyen sobre aquellos y que, al mismo tiempo, producen tensión que se refleja mediante las reacciones que logran demostrar. En consecuencia, el estrés es entendido como aquella respuesta física y psicológica que parte del individuo frente a diversos estímulos.

Respecto a los objetivos específicos, es necesario precisar que en lo concerniente a la identificación del nivel de estrés laboral en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, cuando existe mayor estrés laboral un nivel alto (27.3%), tendrá un bajo desempeño docente. Además, quienes posean un 25% en nivel de medio de estrés laboral, tendrán un nivel bajo de desempeño docente

El resultado, concuerda con el obtenido por De La Cruz (2017) quien mediante su investigación evidenció que cuando es menor el estrés laboral, mayor será el desempeño de los docentes en sus actividades, en razón del compromiso profesional que existe por parte de ellos, reflejando una relación inversa entre las variables objeto de investigación.

Teóricamente, Holmes y Rahe (1967) definieron al estrés como aquel componente propio del ambiente generador de fuentes de presión sobre los individuos, generando en ellos fuentes de presión que generan tensión expresada desde la físico, conductual y psicológico. En consecuencia, se infiere que el estrés laboral es un estímulo influyente encontrado dentro del ambiente que habita el individuo, generando en éste diversas respuestas reflejadas a nivel físico, mental y conductual, aspecto que se vio intensificado debido al cambio brusco surgido por el brote del COVID 19 que propinó cambios bruscos en la forma como se implementa la educación remota o virtual y que, debido a la poca o escasa capacitación, genera estrés en los profesionales dedicados a la docencia.

El segundo objetivo específico referido al desempeño docente en tiempos de pandemia, se observa que se ubica predominantemente en un nivel bajo (27.3%), mientras que el 25% se ubica en un nivel medio. Este resultado, concuerda con el obtenido por Acosta et al. (2018) quien mediante su investigación reflejó que los resultados evidenciaron un vínculo respecto a las variables investigadas, no resultando posible desarraigar el estrés laboral respecto al desempeño docente.

Teóricamente, Auschwitz (1983) refiere que el desempeño docente es la capacidad del profesional para cumplir con el sentido del logro mediante sus habilidades, el poseer trascendencia, mediación semántica e interdependencia, siendo capaz de brindar una educación que permita el aprendizaje significativo por parte de sus

estudiantes. En consecuencia, se puede inferir que el desempeño docente abarca aquella capacidad con la que cuentan los profesionales para implementar una adecuada educación dirigida a los alumnos, necesitando que aquella posea trascendencia, interdependencia y mediación semántica que permitan reflejar sus habilidades mediante un impacto positivo, cuestiones que se han visto limitadas debido a la crisis de salud mundial propinada por la propagación del COVID 19 y los nuevos métodos virtuales de enseñanza.

En lo que concierne al tercer objetivo específico, cabe resaltar que la relación entre la dimensión de ansiedad y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, consiste en que al poseer un nivel alto de estrés laboral (45,5%), tendrán un bajo desempeño docente. Asimismo, quienes cuentan con un 15% de ansiedad en nivel medio, tienen un nivel medio de desempeño docente. Este resultado, contrasta con el obtenido por parte de Velásquez (2020) quien pudo determinar que no existe vínculo cuando existe un vínculo entre la variable de estrés laboral, debido a que a falta de presión existe una menor carga emocional.

Teóricamente, Lazarus y Folkman (1986) refieren que la ansiedad es un producto de la creencia respecto a la adaptación dentro de un entorno escolar, siendo una respuesta que posee resultados específicos dentro del cuadro de estrés, pudiendo manifestarse mediante trastornos de sueño, somatización y miedo. Por ende, se infiere que el factor de ansiedad es generado por causas externas como la adaptación dentro del entorno escolar y más aún en el proceso adaptativo a la educación a distancia, debido al poco manejo de la tecnología y los nuevos ambientes en los cuales se implementa, generando pensamientos irracionales que son detectables dentro de cuadros de estrés y que, en consecuencia, generan alteraciones a nivel conductual y emocional que afectan el desempeño del profesional.

Respecto al cuarto objetivo específico, la relación entre depresión y desempeño docente, se observa una correlación inversa y significativa ($p < 0.033$; < 0.05) entre la depresión y el desempeño docente. El resultado, contrasta con el obtenido por parte de Pizarro y Zuniga (2018), quienes mediante su investigación evidenciaron que cuando se evalúan los dominios que posee el docente, existe menor incidencia

respecto al agotamiento emocional que en muchas ocasiones es generador de depresión en los educadores.

Teóricamente, Lazarus y Folkman (1986) refieren que la depresión es un factor que no puede ser excluido del cuadro de estrés y que necesariamente conlleva a un deficiente desempeño docente. Con ello, se puede inferir que durante la pandemia suscitada por la propagación del COVID 19 y la educación implementada de manera virtual, surge la depresión en los docentes y forma parte del cuadro de estrés que en ellos se detecta, generando un deficiente desempeño del profesional dentro de sus actividades académicas debido a las limitaciones y poca capacitación tecnológica, no pudiendo impartir una educación adecuada a los estudiantes en razón del poco manejo de la tecnología y del agotamiento emocional que padece y que genera depresión.

Respecto al quinto objetivo específico sobre las creencias desadaptativas y el desempeño docente, se observa una correlación inversa y significativa ($p < 0.042$; < 0.05) entre las creencias desadaptativas y el desempeño docente. El resultado señalado, contrasta con el obtenido por parte de Bermúdez et al. (2018) quien logró determinar mediante su investigación que el desempeño docente se encuentra condicionado por el estrés laboral, especialmente cuando de los pensamientos irracionales surgen, como respuesta del agotamiento emocional. En consecuencia, se concluye que las creencias desadaptativas, pueden ocasionar la represión de emociones, siendo una de sus consecuencias conductas inusuales debido al estrés laboral que padece por el deficiente dominio del material tecnológico a disposición para desarrollar los planes académicos.

Teóricamente, según Lazarus y Folkman (1986) frente a las creencias desadaptativas que pueden surgir como parte del proceso de enseñanza que imparte el docente, deben surgir estrategias de afrontamiento que le permitan adaptar su capacidad a las situaciones cambiantes y las características que poseen los alumnos, entre las cuales pueden destacar alumnos con capacidades diferentes, la adaptación de estos en el programa curricular y otros. Por lo tanto, aquello resulta en que el desempeño docente durante la programación escolar y sobre todo en época de pandemia, los docentes se encuentran condicionados a cambios tecnológicos y adaptativos, además de que, en los grupos virtuales

conformados por alumnos con distintas necesidades, se generan situaciones donde el profesional se ve impedido de adaptar sus capacidades a los diversos requerimientos del alumnado y la coyuntura, generando el incumplimiento parcial de la programación escolar.

En lo que concierne al sexto objetivo específico, el cual abarca las presiones y el desempeño docente, se observa una correlación inversa y significativa ($p < 0.042$; < 0.05) entre las presiones y el desempeño docente. Este resultado, guarda relación con el obtenido por Velásquez (2020), quien evidenció una alta y negativa correlación de manera inversa ($Rho = -0.889$) al señalar que los deberes que deben cumplir los docentes respecto a las responsabilidades asignadas, se encuentran vinculadas al estrés laboral, mostrando un nivel inferior de estrés laboral debido a la falta de presión y, por lo tanto, aquellos no poseían cansancio emocional.

Teóricamente, Selye (1956) determinó que, dentro del estrés laboral, la presión es un factor influyente sobre los individuos que genera tensión, pudiendo reflejarse dentro del contexto que habita, posibilitando la identificación del proceso de tensión que parte de los estímulos recibidos, de las respuestas que otorga y de la forma en cómo interactúa. Por tanto, se puede inferir a partir de los hallazgos que la presión que sufre el docente, especialmente en tiempos de pandemia por COVID 19, sufre de cambios a nivel físico y mental que se manifiestan mediante respuestas emocionales y que repercuten directamente en la salud, afectando su capacidad de desempeño, especialmente en la educación impartida a distancia.

El séptimo objetivo específico, comprende a la desmotivación y el desempeño docente, se observa una correlación inversa y altamente significativa ($p < 0.000$; < 0.01) entre la desmotivación y el desempeño docente. El resultado, guarda relación con lo hallado por Paz y Miño (2019), quienes determinaron que existe un desgaste a nivel psíquico por parte de los profesionales, lo cual eventualmente podría conllevar a su desmotivación, teniendo un efecto negativo en su desempeño.

Teóricamente, según lo estipulado en el Marco de Buen Desempeño Docente atendido por la Tabla Interinstitucional de Buen Desempeño en Aprendizaje (2009), se reconoce que es importante el implementar un proceso de desarrollo “docente-participativo”, siendo aquella una iniciativa que permita la integración para el desarrollo de una buena educación, haciendo que ellos mismos se responsabilicen

de aquella, formándolos en todos sus niveles para un desarrollo profesional adecuado. En base a ello, se puede inferir que el proceso de formación docente requiere de la imposición de estándares dirigidos a docentes que permitan integrar a la comunidad de profesionales para brindar una educación de calidad, motivándolos a una constante superación que no debe ser impedida bajo circunstancias como las vividas actualmente por la propagación del COVID 19 que propician la desmotivación de los docentes y afectan su desempeño laboral.

Finalmente, el octavo objetivo específico que comprende el mal afrontamiento y desempeño docente, se observa una correlación inversa y altamente significativa ($p < 0.000$; < 0.01) entre el mal afrontamiento y el desempeño docente. Este resultado, contrasta con el obtenido por Bermúdez et al. (2017) quien mediante su investigación reveló que los docentes que cuentan con un mal afrontamiento, tendrán efectos adversos en el desarrollo de sus funciones académicas, ocasionando un deficiente desempeño docente.

Teóricamente, Selye (1956) quien hace referencia al Síndrome General Adaptativo, el cual tiene en consideración la existencia de indicios de atención relacionados al afrontamiento de diversas situaciones generadoras de estrés, las cuales afectan la capacidad de la puesta en marcha de estrategias de afrontamiento que podría tener el docente en el desarrollo de sus actividades. Por tanto, cabe destacar que de acuerdo a los hallazgos encontrados en esta investigación, se infiere que la escasa capacidad de utilización de estrategias de afrontamiento, la cual podría concebirse como un mal afrontamiento, es un factor que coadyuva a tener un deficiente desempeño docente.

Al haberse analizado los hallazgos de estudio, resulta necesario aclarar la importancia de la determinación del estrés laboral y sus efectos en el desempeño docente. Como se ha comprobado en la población de estudio, el uso de una metodología correlacional permite abordar la problemática suscitada en la institución educativa, debido a que una de las fortalezas de la investigación cuantitativa es mostrar evidencia objetiva y sistemática de los factores que pueden ocasionar situaciones problemáticas en un contexto, sin embargo, una de las limitaciones que posee el método muestral empleado, se encuentra relacionado con

la escasa posibilidad de generalizar los resultados, por tanto, resulta necesario que otros investigadores aborden el tema en cuestión en otro tipo de población cuyo número sea mayor.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó un coeficiente de 0.433, hallándose una correlación inversa y significativa ($p < 0.002$; < 0.05) entre el estrés laboral y el desempeño docente.
2. Se identificó que el 27.3% de docentes que tienen un alto nivel de estrés laboral, poseen un nivel bajo de desempeño docente. Además, el 25% de evaluados que tuvo un nivel medio de estrés laboral, tienen un nivel bajo de desempeño docente.
3. Se determinó un coeficiente de -0.306, se observa una correlación inversa y significativa ($p < 0.005$; < 0.05) entre la ansiedad y el desempeño docente.
4. Se determinó un coeficiente de -0.322, se observa una correlación inversa y significativa ($p < 0.033$; < 0.05) entre la depresión y el desempeño docente.
5. Se determinó un coeficiente de -0.344, se observa una correlación inversa y significativa ($p < 0.042$; < 0.05) entre las creencias desadaptativas y el desempeño docente.
6. Se determinó un coeficiente de -0.272, se observa una correlación inversa y significativa ($p < 0.042$; < 0.05) entre las presiones y el desempeño docente.
7. Se determinó un coeficiente de -0.515, se observa una correlación inversa y altamente significativa ($p < 0.000$; < 0.01) entre la desmotivación y el desempeño docente.
8. Se determinó un coeficiente de -0.484, se observa una correlación inversa y altamente significativa ($p < 0.000$; < 0.01) entre el mal afrontamiento y el desempeño docente.

VII. RECOMENDACIONES

Al director de la institución educativa Simón Bolívar, se recomienda el diseño y ejecución de un plan educativo para reducir el estrés laboral de los docentes, a través de la gestión con la UGEL, para brindarles mejores herramientas para su trabajo docente.

Al director de la institución educativa, ejecutar capacitaciones para los docentes en TICs, con el objetivo de que puedan tener un mejor desempeño docente para con sus alumnos.

A otros estudiosos futuros, desarrollar estudios de corte explicativo, para poder verificar la relación de las variables en otras poblaciones similares.

A investigadores, realizar las evidencias de validez y confiabilidad de los instrumentos en una población de docentes ubicados en zona rural, con el objetivo de contar con instrumentos estandarizados acordes al contexto.

A futuros estudiosos se les recomienda tomar en cuenta la utilización de muestreos probabilísticos, para que se puedan hacer generalizaciones de las conclusiones.

REFERENCIAS

- Acosta, A., Ruiz, L., Marin, M., y Guerrero, E. (2018). Occupational stress and evaluation of performance in university professors of the Departamento del Cesar. *Encuentros*, 17(01), 24-33.
- Ansley, B. M., Houchins, D. E., Varjas, K., Roach, A., Patterson, D. S., & Hendrick, R. (2021). The impact of an online stress intervention on burnout and teacher efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 98. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103251>
- Bermudez, D., Noy, B. y Riaño, C. (2018) *Síndrome de burnout en profesores de*
- Boerebach, B. C. M. (2015). Evaluating clinicians' teaching performance. *Perspectives on Medical Education*, 4(5), 264–267. <https://doi.org/10.1007/s40037-015-0215-7>
- Carroll, A., Flynn, L., O'Connor, E. S., Forrest, K., Bower, J., Fynes-Clinton, S., ... Ziaei, M. (2020). In their words: listening to teachers' perceptions about stress in the workplace and how to address it. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 1–15. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2020.1789914>
- Carroll, A., York, A., Fynes-Clinton, S., Sanders-O'Connor, E., Flynn, L., Bower, J. M., ... Ziaei, M. (2021). The Downstream Effects of Teacher Well-Being Programs: Improvements in Teachers' Stress, Cognition and Well-Being Benefit Their Students. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.689628>
- Chamorro-Atalaya, O., Morales-Romero, G., Trinidad-Loli, N., Caycho-Salas, B., Gamarra-Mendoza, S., & León-Velarde, C. (2021). Evaluation of Teaching Performance in the Virtual Teaching-Learning Environment, from the Perspective of the Students of the Professional School of Mechanical Engineering. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 16(15), 244–252. <https://doi.org/10.3991/ijet.v16i15.23091>

- Chen, J. F., Hsieh, H. N., & Do, Q. H. (2015). Evaluating teaching performance based on fuzzy AHP and comprehensive evaluation approach. *Applied Soft Computing Journal*, 28, 100–108. <https://doi.org/10.1016/j.asoc.2014.11.050>
- Cuenca, R. (2020). Educación y democracia en América Latina: Un asunto de desarrollo sostenible. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 24 (3), 27-47. DOI: 10.30827/profesorado.v24i3.13213
- De la Cruz, E. (2017) *Estrés laboral y desempeño docente en la I.E. N° 89002, Chimbote* [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional– Universidad César Vallejo.
- Debets, M. P. M., Scheepers, R. A., Boerebach, B. C. M., Arah, O. A., & Lombarts, K. M. J. M. H. (2020). Variability of residents' ratings of faculty's teaching performance measured by five- And seven-point response scales. *BMC Medical Education*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12909-020-02244-9>
- DiCarlo, C. F., Meaux, A. B., & LaBiche, E. H. (2020). Exploring Mindfulness for Perceived Teacher Stress and Classroom Climate. *Early Childhood Education Journal*, 48(4), 485–496. <https://doi.org/10.1007/s10643-019-01015-6>
- Fernández-Batanero, J. M., Román-Graván, P., Reyes-Rebollo, M. M., & Montenegro-Rueda, M. (2021). Impact of educational technology on teacher stress and anxiety: A literature review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. MDPI AG. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020548>
- Figuroa, A. (2018) *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 "Peruano Canadiense" Villa El Salvador* [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional– Universidad César Vallejo.
- Fitchett, P. G., McCarthy, C. J., Lambert, R. G., Eyal, M., Playfair, E. C., & Dillard, J. B. (2021). Examining teacher stress-vulnerability in the US secondary

school context. *Educational Review*, 73(2), 170–193.
<https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1619521>

Hagermoser Sanetti, L. M., Boyle, A. M., Magrath, E., Cascio, A., & Moore, E. (2021). Intervening to Decrease Teacher Stress: a Review of Current Research and New Directions. *Contemporary School Psychology*, 25(4), 416–425. <https://doi.org/10.1007/s40688-020-00285-x>

Herman, K. C., Prewitt, S. L., Eddy, C. L., Savale, A., & Reinke, W. M. (2020). Profiles of middle school teacher stress and coping: Concurrent and prospective correlates. *Journal of School Psychology*, 78, 54–68. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2019.11.003>

Herman, K. C., Reinke, W. M., & Eddy, C. L. (2020). Advances in understanding and intervening in teacher stress and coping: The Coping-Competence-Context Theory. *Journal of School Psychology*. Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2020.01.001>

Hernández, B. (2021) *Estrés laboral y trastornos adictivos en empleados en trabajo desde casa (home office): análisis y propuestas* [Tesis de Maestría]. Universidad autónoma del estado de México.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*, México: Editorial Mc Graw Hill Education

Hero, J. L. (2019). The Impact of Technology Integration in Teaching Performance. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR) International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, 48(1), 101–114. Retrieved from <http://gssrr.org/index.php?journal=JournalOfBasicAndApplied>

<https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>

<https://doi.org/10.5281/zenodo.4678922>

- Jimenez, E. C. (2020). Emotional quotient, work attitude and teaching performance of secondary school teachers. *Journal of Pedagogical Sociology and Psychology*, 2(1), 25–35. <https://doi.org/10.33902/jpsp.2020161079>
- Kim, J., Shin, Y., Tsukayama, E., & Park, D. (2020). Stress mindset predicts job turnover among preschool teachers. *Journal of School Psychology*, 78, 13–22. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2019.11.002>
- Kumawat, K. (2020). Perceived stress and burnout in online teaching in teachers in India during pandemic COVID-19. *Indian Journal of Health and Well-Being*, 11, 486–492.
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2019). Professional ethics and teacher teaching performance: Measurement of teacher empowerment with a soft system methodology approach. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5(4), 611–624.
- Livias, Y. (2020) *El estrés laboral y el desempeño docente en la IE 20955-2 Naciones Unidas, Huarochirí* [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional– Universidad César Vallejo.
- Love, A. M. A., Findley, J. A., Ruble, L. A., & McGrew, J. H. (2020). Teacher Self-Efficacy for Teaching Students With Autism Spectrum Disorder: Associations with Stress, Teacher Engagement, and Student IEP Outcomes Following COMPASS Consultation. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 35(1), 47–54. <https://doi.org/10.1177/1088357619836767>
- Martínez, C, Guadalupe, I. y Guevara - Araiza, Albertico y Valles - Ornelas, María Manuela (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12 (6), 123-134. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Mulyani, H., Meirawan, D., & Rahmadani, A. (2020). Increasing school effectiveness through principals' leadership and teachers' teaching performance, is it possible? *Cakrawala Pendidikan*, 39(2), 279–292. <https://doi.org/10.21831/cp.v39i2.28864>

- Munir, M., Amaliyah, & Pandin, M. (2021). Work stress management model through digital humor. *Utopia y Praxis Latinoamericana*, 26, 372–383.
- Oluwatayo, J. A., & Adebule, S. O. (2012). Assessment of teaching performance of student-teachers on teaching practice. *International Education Studies*, 5(5), 109–115. <https://doi.org/10.5539/ies.v5n5p109>
- OMS (2020). Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19. <https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19--11-march-2020>
- Paipay, M. (2017). *Estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la UNFV, 2017* [Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo.
- Pardimin, & Huda, M. (2018). Investigating factors influencing mathematics teaching performance: An empirical study. *International Journal of Instruction*, 11(3), 391–402. <https://doi.org/10.12973/iji.2018.11327a>
- Paz, R y Miño, S. (2019). Estrés burnout y estrategias de afrontamiento en el desempeño docente. Quito. [Tesis Maestría en Innovación en Educación]. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Educación. <http://hdl.handle.net/10644/6984>
- Petrakova, A. V., Kanonire, T. N., Kulikova, A. A., & Orel, E. A. (2021). Characteristics of Teacher Stress during Distance Learning Imposed by the COVID-19 Pandemic. *Voprosy Obrazovaniya*, 2021(1), 93–114. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2021-1-93-114>
- Pizarro, V. y Zuniga, S. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información tecnológica*, 29 (1), 171-180. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>
primaria y secundaria del municipio de Soacha y sus estrategias de afrontamiento. Corporación Universitaria Minuto de Dios de Colombia.

- Ramberg, J., Brolin Låftman, S., Åkerstedt, T., & Modin, B. (2020). Teacher Stress and Students' School Well-being: the Case of Upper Secondary Schools in Stockholm. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 64(6), 816–830. <https://doi.org/10.1080/00313831.2019.1623308>
- Ramírez, A. (2017) *Estrés laboral y desempeño docente de la RED educativa Virgen del Carmen Carhuapata - Lircay* [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional– Universidad César Vallejo.
- Rockwell, E. (2015). Contradicciones de la evaluación del desempeño docente: lo que muestra la evidencia cuantitativa. *Educación, Formación e Investigación*, 1(1), 1-14. <http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/efi/article/view/6221/5666>
- Santamaría, M. D., Mondragon, N. I., Santxo, N. B., & Ozamiz-Etxebarria, N. (2021). Teacher stress, anxiety and depression at the beginning of the academic year during the COVID-19 pandemic. *Global Mental Health*, 8. <https://doi.org/10.1017/gmh.2021.14>
- Sarabia, A., & Collantes, L. M. (2020). Work-Related Stress and Teaching Performance of Teachers in Selected School in the Philippines. *IRJE [Indonesian Research Journal in Education] |Vol, 4(1)*, 6–27. Retrieved from <https://online-journal.unja.ac.id/index.php/irje/index>
- Sönmez, S., & Betül Kolaşınlı, I. (2021). The effect of preschool teachers' stress states on classroom climate. *Education 3-13*, 49(2), 190–202. <https://doi.org/10.1080/03004279.2019.1709528>
- Sun, X., Cai, C., Pan, S., Bao, N., & Liu, N. (2021). A university teachers' teaching performance evaluation method based on type-II fuzzy sets. *Mathematics*, 9(17). <https://doi.org/10.3390/math9172126>
- Suwartono, T., & Nitiasih, P. K. (2020). ProDev participation and teaching performance: A case study of two Urban school EFL teachers in Indonesia. *Universal Journal of Educational Research*, 8(7), 3230–3235. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080752>

- UNESCO (2018). *¿What makes a good teacher?* <https://en.unesco.org/news/what-makes-good-teacher>
- Urzua, C. C., Cossio-Bolaños, M., Pezoa-Fuentes, P., & Gómez-Campos, R. (2020). Design and validation of a questionnaire to evaluate teaching performance associated with training practices. *Revista Complutense de Educacion*, 31(4), 463–472. <https://doi.org/10.5209/rced.65512>
- Vaillant, D. y Rosell, C. (2017) *Maestros de escuelas básicas en America Latina: Hacia una radiografía de la profesión*. Editorial San Marino
- Velásquez, E. (2020) *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 3076 Santa Rosa-Comas* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo.
- Von der Embse, N., & Mankin, A. (2021). Changes in Teacher Stress and Wellbeing Throughout the Academic Year. *Journal of Applied School Psychology*, 37(2), 165–184. <https://doi.org/10.1080/15377903.2020.1804031>
- Vu, C., Farez, R., Simpson, P., & Kaljo, K. (2021). Gendered Differences in Teaching Performance Evaluations of Obstetrics and Gynecology Residents. *Journal of Surgical Education*, 78(6), 2038–2045. <https://doi.org/10.1016/j.jsurg.2021.04.011>
- Vučinić, V., Stanimirovic, D., Gligorović, M., Jablan, B., & Marinović, M. (2020). Stress and Empathy in Teachers at General and Special Education Schools. *International Journal of Disability, Development and Education*. <https://doi.org/10.1080/1034912X.2020.1727421>
- Wang, L., Rong, L., Teng, F., & Liu, P. (2021). Teaching performance evaluation based on the proportional hesitant fuzzy linguistic prioritized Choquet aggregation operator. *International Journal of Computational Intelligence Systems*, 14(1), 635–650. <https://doi.org/10.2991/ijcis.d.210112.001>

- Wu, D. (2020). Relationship between job burnout and mental health of teachers under work stress. *Revista Argentina de Clinica Psicologica*, 29(1), 310–315. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.41>
- Wu, Y., Lian, K., Hong, P., Liu, S., Lin, R. M., & Lian, R. (2019). Teachers' emotional intelligence and self-efficacy: Mediating role of teaching performance. *Social Behavior and Personality*, 47(3). <https://doi.org/10.2224/sbp.7869>
- Xu, X., Wang, Y., & Yu, S. (2018). Teaching performance evaluation in smart campus. *IEEE Access*, 6, 77754–77766. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2018>.
- Yang, J., Zhu, F., Guo, P., & Pi, Z. (2020). Instructors' gestures enhance their teaching experience and performance while recording video lectures. *Journal of Computer Assisted Learning*, 36(2), 189–198. <https://doi.org/10.1111/jcal.12397>
- Yunarti, B. S., Asaloei, S. I., Wula, P., & Werang, B. R. (2020). Stress and performance of elementary school teachers of southern papua: A survey approach. *Universal Journal of Educational Research*, 8(3), 924–930. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080325>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Estrés laboral y desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021

ESTUDIANTE: Santos Purificación Reyes Rodríguez **PROGRAMA:** Maestría en Psicología Educativa **DOCENTE:** Mg. Águeda Silva Aguilar

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>General: ¿Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021?</p> <p>Específicas: ¿Existe relación entre la dimensión ansiedad y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021?; ¿Existe relación entre la dimensión depresión y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021?; ¿Existe relación entre la dimensión creencias desadaptativas y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021.</p> <p>Específicos: identificar el nivel de estrés laboral en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021; identificar el nivel de desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021; determinar la relación entre la dimensión ansiedad y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021; Determinar la relación entre la dimensión depresión y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021; Determinar la relación entre la dimensión creencias desadaptativas y el</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación inversa entre el estrés laboral y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021.</p> <p>Específicas: Existe relación inversa entre la dimensión ansiedad y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021; Existe relación inversa entre la dimensión depresión y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021; Existe relación inversa entre la dimensión creencias desadaptativas y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la</p>	<p>Estrés laboral</p>	<p>Ansiedad Depresión Creencias desadaptativas Presiones Desmotivación Mal afrontamiento.</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: Cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional.</p> <p>Población y muestra: 44 docentes.</p> <p>Técnica e instrumento: Encuesta y cuestionario.</p> <p>Método de análisis: Descriptiva: Frecuencias y porcentajes en tablas cruzadas.</p>

<p>la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021?; ¿Existe relación entre la dimensión presiones y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021?; ¿Existe relación entre la dimensión desmotivación y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021?; ¿Existe relación entre la dimensión mal afrontamiento y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021?</p>	<p>desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021; Determinar la relación entre la dimensión presiones y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021; Determinar la relación entre la dimensión desmotivación y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021; Determinar la relación entre la dimensión mal afrontamiento y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021.</p>	<p>institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021; Existe relación inversa entre la dimensión presiones y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021; Existe relación inversa entre la dimensión desmotivación y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021; Existe relación inversa entre la dimensión mal afrontamiento y el desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021.</p>			<p>Inferencial: Prueba de normalidad Shapiro Wilk y Rho de Spearman.</p>
			<p>Desempeño docente</p>	<p>Preparación para la enseñanza de los aprendizajes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	

ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Título: Estrés laboral y desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021

ESTUDIANTE: Santos Purificación Reyes Rodríguez **PROGRAMA:** Maestría en Psicología Educativa **DOCENTE:** Mg. Águeda Silva Aguilar

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés laboral	Surge como un fenómeno capaz de adaptarse a cualquier individuo, colaborando en la supervivencia mediante el empleo y el rendimiento de sus actividades, procurando un desempeño que reviste eficacia en diversas etapas y contextos de at la vida. No obstante, aquello puede resultar negativo, en razón de que dicha experiencia revista exceso mediante la utilización de terminología referida a distrés y eustrés (Selye, 2003).	Se asume que la variable fue medida a través de la aplicación de un cuestionario a los docentes de la institución educativa Simón Bolívar de Otuzco.	Ansiedad	<ul style="list-style-type: none"> - Tensión laboral - Falta de concentración - Cambios de humor - Temor 	Ordinal
			Depresión	<ul style="list-style-type: none"> - Desánimo - Tristeza - Fatiga emocional - Desilusión laboral 	
			Creencias desadaptativas	<ul style="list-style-type: none"> - Pensamientos irracionales - Pensamientos inadecuados en entorno laboral 	
			Presiones	<ul style="list-style-type: none"> - Sensación de dificultad laboral - Evasión de responsabilidad - Extenuación laboral 	
			Desmotivación	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de motivación intrínseca - Falta de motivación extrínseca - Desgano 	
			Mal afrontamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Sensación de afección laboral - Búsqueda de apoyo 	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	Definición conceptual: Auschwitz (1998), es aquel que cumple con elementos como propósito, interdependencia, trascendencia, mediación semántica, habilidades y sentido de logro. Para que los estudiantes se esfuercen por lograr un aprendizaje significativo, es importante darse cuenta de que este proceso les servirá para toda la vida. La planificación de la formación debe considerar cuatro dimensiones: contenido, estrategia de enseñanza, metodología, secuencia de contenido y organización social en el aula.	Se asume que la variable fue medida a través de la aplicación de un cuestionario a los docentes de la institución educativa Simón Bolívar de Otuzco.	Preparación para la enseñanza de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento y comprensión. - Características evolutivas - Programación curricular - Necesidades e intereses. - Conocimientos actualizados - Orientación. - Estrategias didácticas - Actualidades y necesidades. 	Ordinal
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias - Teorías constructivistas - Resolución de problemas. - Materiales didácticos - Uso de materiales por estudiante - Ambiente - Evaluación - Reforzamiento 	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> - Clima democrático. - Gestión Proyectos. - Fomentación del trabajo. - Prácticas de enseñanza - Retos de una educación 	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias de enseñanza-aprendizaje - Conocimiento - Honestidad, justicia y respeto - Disposición laboral - Dificultades de enseñanza. 	

ANEXO 3: FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS

Instrumento 1:

Instrumento 1: Escala de estrés docente ED6

Nombre Original: Escala de estrés docente ED6

Autores: Gutiérrez y Morán

Adaptación peruana: Olga Samanamud.

Objetivo: medir el nivel de estrés docente.

Administración: Individual.

Usuarios: Docentes.

Duración: sin límite.

Instrumento 2:

Instrumento 2: Cuestionario de desempeño docente

Nombre Original: Cuestionario de desempeño docente

Autor: Rosario (2016)

Objetivo: medir el desempeño docente.

Administración: Individual.

Usuarios: de los 16 años en adelante.

Duración: sin límite.

ANEXO 4: INSTRUMENTOS

ESCALA ED-6

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

	Total acuerdo					Total desacuerdo
Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	1	2	3	4	5	
Recurso al consumo de sustancias (tila, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.	1	2	3	4	5	
Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	1	2	3	4	5	
Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	1	2	3	4	5	
Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	1	2	3	4	5	
En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	1	2	3	4	5	
La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	1	2	3	4	5	
Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	1	2	3	4	5	
Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	1	2	3	4	5	
La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.	1	2	3	4	5	
Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	1	2	3	4	5	
Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	1	2	3	4	5	
Hay tareas laborales que afronto con temor.	1	2	3	4	5	
Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	1	2	3	4	5	
En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	1	2	3	4	5	
Los problemas laborales me ponen agresivo.	1	2	3	4	5	
Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	1	2	3	4	5	
La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	1	2	3	4	5	
En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	1	2	3	4	5	

A menudo siento ganas de llorar	1	2	3	4	5
Me entristezco demasiado ante los problemas laborales	1	2	3	4	5
Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	1	2	3	4	5
Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mi.	1	2	3	4	5
Me cuesta trabajo tirar por la vida.	1	2	3	4	5
Tengo la sensación de estar desmoronándome	1	2	3	4	5
Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	1	2	3	4	5
Me falta energía para afrontar la labor del profeso.	1	2	3	4	5
A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	1	2	3	4	5
A veces pienso que el mundo es una basura.	1	2	3	4	5
Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	1	2	3	4	5
Me pagan por enseñar no por formar personas.	1	2	3	4	5
Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	1	2	3	4	5
El salario del profesor es muy poco motivador.	1	2	3	4	5
Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	1	2	3	4	5
Incluir alumnos con N.E.E. en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	1	2	3	4	5
Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	1	2	3	4	5
La política educativa pide mucho a cambio de poco.	1	2	3	4	5
La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	1	2	3	4	5
La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.	1	2	3	4	5
La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.	1	2	3	4	5
Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil.	1	2	3	4	5
A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	1	2	3	4	5
En mis clases hay buen clima de trabajo. *	1	2	3	4	5
Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones. *	1	2	3	4	5
Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.	1	2	3	4	5
Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	1	2	3	4	5

Se me hace muy duro terminar el curso.	1	2	3	4	5
A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	1	2	3	4	5
Me siento desbordado por el trabajo.	1	2	3	4	5
A veces trato de eludir responsabilidades.	1	2	3	4	5
Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente. *	1	2	3	4	5
Me siento quemado por este trabajo.	1	2	3	4	5
Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad. *	1	2	3	4	5
Estoy lejos de la autorrealización laboral.	1	2	3	4	5
He perdido la motivación por la enseñanza.	1	2	3	4	5
En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	1	2	3	4	5
Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante. *	1	2	3	4	5
Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	1	2	3	4	5
Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	1	2	3	4	5
Los padres me valoran positivamente como profesor. *	1	2	3	4	5
Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer	1	2	3	4	5
El trabajo me resulta monótono.	1	2	3	4	5
Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	1	2	3	4	5
Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo *	1	2	3	4	5
Me animo fácilmente cuando estoy triste. *	1	2	3	4	5
El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora. *	1	2	3	4	5
Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.*	1	2	3	4	5
Mis relaciones con los "superiores" son difíciles.	1	2	3	4	5
La organización del centro me parece buena. *	1	2	3	4	5
Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea. *	1	2	3	4	5
Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo. *	1	2	3	4	5
Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. *	1	2	3	4	5
Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera. *	1	2	3	4	5

El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	1	2	3	4	5
Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros. *	1	2	3	4	5
Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales. *	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

Instrucciones: Elija una alternativa y marque con una equis (X). La encuesta es anónima.

Las alternativas de cada ítem son las siguientes: **N= nunca (1) Casi Nunca (2) AV= a veces (3) CS= casi siempre (4) S= siempre (5)**

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
01	Conocen las características individuales socios culturales de sus estudiantes.					
02	Tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.					
03	Elaboran la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado					
04	Tienen en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones					
05	Demuestran conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza					
06	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes					
07	Seleccionan estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes.					
08	Seleccionan actividades de acorde a la realidad y necesidades de su estudiante.					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
09	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.					
10	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de					

	7prendizaje.					
11	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje					
12	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje.					
13	Propician el uso de material educativo en sus estudiantes					
14	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
15	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación					
16	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.					
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD		1	2	3	4	5
17	Interactúan con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.					
18	Participan en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento.					
19	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					
20	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes					
21	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
22	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE		1	2	3	4	5
23	Capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.					
24	Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.					
25	Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad					
26	Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos					

	ritmos de aprendizaje.					
27	Muestran disposición para el trabajo de manera inmediata.					
28	Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza – aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.					

Anexo 5: Validez y confiabilidad de instrumentos

Instrumento 1:

Validez

Tabla 3

Correlación de Aiken para la validez de contenido sobre coherencia en los ítems en la Escala de Estrés Docente

Ítem	% de acuerdos			Ítem	% de acuerdos		
	V	Sig.(p)	IA		V	Sig.(p)	Nivel
Ítem 1	1	0.001**	1	Ítem 39	1	0.001**	1
Ítem 2	1	0.001**	1	Ítem 40	1	0.001**	1
Ítem 3	1	0.001**	1	Ítem 41	0,96	0.001**	0,9
Ítem 4	0,96	0.001**	0,9	Ítem 42	1	0.001**	1
Ítem 5	0,96	0.001**	0,9	Ítem 43	1	0.001**	1
Ítem 6	1	0.001**	1	Ítem 44	1	0.001**	1
Ítem 7	1	0.001**	1	Ítem 45	1	0.001**	1
Ítem 8	1	0.001**	1	Ítem 46	0,96	0.001**	0,9
Ítem 9	1	0.001**	1	Ítem 47	1	0.001**	1
Ítem 10	0,96	0.001**	0,9	Ítem 48	0,96	0.001**	0,9
Ítem 11	1	0.001**	1	Ítem 49	1	0.001**	1
Ítem 12	1	0.001**	1	Ítem 50	1	0.001**	1
Ítem 13	1	0.001**	1	Ítem 51	1	0.001**	1
Ítem 14	1	0.001**	1	Ítem 52	1	0.001**	1
Ítem 15	1	0.001**	1	Ítem 53	1	0.001**	1
Ítem 16	1	0.001**	1	Ítem 54	1	0.001**	1
Ítem 17	1	0.001**	1	Ítem 55	1	0.001**	1
Ítem 18	1	0.001**	1	Ítem 56	1	0.001**	1
Ítem 19	1	0.001**	1	Ítem 57	1	0.001**	1
Ítem 20	1	0.001**	1	Ítem 58	1	0.001**	1
Ítem 21	1	0.001**	1	Ítem 59	1	0.001**	1
Ítem 22	1	0.001**	1	Ítem 60	1	0.001**	1
Ítem 23	1	0.001**	1	Ítem 61	1	0.001**	1
Ítem 24	1	0.001**	1	Ítem 62	1	0.001**	1
Ítem 25	1	0.001**	1	Ítem 63	1	0.001**	1
Ítem 26	1	0.001**	1	Ítem 64	1	0.001**	1
Ítem 27	1	0.001**	1	Ítem 65	0,96	0.001**	0,9
Ítem 28	1	0.001**	1	Ítem 66	1	0.001**	1
Ítem 29	1	0.001**	1	Ítem 67	1	0.001**	1
Ítem 30	0,96	0.001**	0,9	Ítem 68	1	0.001**	1
Ítem 31	1	0.001**	1	Ítem 69	1	0.001**	1
Ítem 32	1	0.001**	1	Ítem 70	1	0.001**	1
Ítem 33	1	0.001**	1	Ítem 71	1	0.001**	1
Ítem 34	1	0.001**	1	Ítem 72	1	0.001**	1
Ítem 35	1	0.001**	1	Ítem 73	1	0.001**	1
Ítem 36	1	0.001**	1	Ítem 74	1	0.001**	1
Ítem 37	0,96	0.001**	0,9	Ítem 75	1	0.001**	1
Ítem 38	0,96	0.001**	0,9	Ítem 76	1	0.001**	1

Tabla 10

Prueba de bondad de ajuste en el análisis factorial confirmatorio de las subescalas de la Escala ED-6 para evaluar el estrés en docentes de I.E.E. de secundaria del distrito de Trujillo

	Prueba de bondad de ajuste		Índice de ajuste	
Ansiedad				
H ₀ : MP = MN	$\chi^2 =$	149.8	IFI =	.840
H ₁ : MP ≠ MN	p =	.000	RESEA =	.087
	*** p <	.001	(.082 a .092)	
Depresión				
H ₀ : MP = MN	$\chi^2 =$	154.4	IFI =	.880
H ₁ : MP ≠ MN	p =	.000	RESEA =	.084
	*** p <	.001	(.080 a .088)	
Creencias Desadaptativas				
H ₀ : MP = MN	$\chi^2 =$	238.5	IFI =	.792

14

Propiedades psicométricas de la escala de estrés docente.

H ₁ : MP ≠ MN	p =	.000	RESEA =	.0118
	*** p <	.001	(0.112 a .126)	
Presiones				
H ₀ : MP = MN	$\chi^2 =$	187.8	IFI =	.874
H ₁ : MP ≠ MN	p =	.000	RESEA =	.100
	*** p <	.001	(.095 a .105)	
Desmotivación				
H ₀ : MP = MN	$\chi^2 =$	187.8	IFI =	.744
H ₁ : MP ≠ MN	p =	.000	RESEA =	.121
	*** p <	.001	(.111 a .132)	
Mal Afrontamiento				
H ₀ : MP = MN	$\chi^2 =$	539.3	IFI =	.840
H ₁ : MP ≠ MN	p =	.000	RESEA =	.113
	*** p <	.001	(.106 a .121)	

Nota:

IFI: Índice de ajuste

+ : Nivel de ajuste bueno si índice GFI, es mayor a .81.

χ^2 : Valor del estadístico ji-cuadrado

MP: Modelo propuesto

MN: Modelo nulo

H₀ : Modelo propuesto = Modelo nulo (Los ítems que constituyen la escala no están correlacionados)

H₁ : Modelo propuesto ≠ Modelo nulo (Los ítems que constituyen la escala están correlacionados)

***: (p<.001), Altamente significativa

Confiabilidad:**VARIABLE 1****Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	77

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	204,2500	901,250	,746	,931
VAR00002	205,2000	925,326	,597	,932
VAR00003	204,7500	931,461	,531	,933
VAR00004	204,2000	932,484	,512	,933
VAR00005	204,1000	926,200	,584	,932
VAR00006	204,5000	927,526	,544	,933
VAR00007	204,2500	911,250	,663	,932
VAR00008	204,4000	922,042	,609	,932
VAR00009	205,0500	931,103	,620	,932
VAR00010	204,8500	928,450	,512	,933
VAR00011	204,4000	921,411	,676	,932
VAR00012	205,0000	923,684	,576	,932
VAR00013	204,8500	934,345	,428	,933
VAR00014	204,1000	926,726	,528	,933
VAR00015	205,2500	948,197	,290	,934
VAR00016	204,9500	933,839	,488	,933
VAR00017	205,0500	945,945	,310	,934
VAR00018	204,6500	933,082	,457	,933
VAR00019	204,9000	919,253	,747	,932
VAR00020	204,9500	926,576	,635	,932
VAR00021	205,1000	924,516	,715	,932
VAR00022	205,0000	924,842	,641	,932
VAR00023	204,7000	916,958	,725	,932
VAR00024	204,7500	922,934	,797	,932

VAR00025	205,2500	929,039	,658	,932
VAR00026	204,9000	932,305	,698	,932
VAR00027	205,2500	936,513	,608	,933
VAR00028	205,3000	927,484	,670	,932
VAR00029	205,4000	946,253	,346	,934
VAR00030	204,9500	951,629	,223	,934
VAR00031	205,2500	939,671	,464	,933
VAR00032	205,2500	961,250	,105	,935
VAR00033	204,0000	946,526	,312	,934
VAR00034	203,4000	969,305	-,060	,936
VAR00035	205,2000	942,695	,455	,933
VAR00036	204,8000	945,116	,335	,934
VAR00037	204,9000	931,884	,607	,932
VAR00038	203,6500	927,818	,493	,933
VAR00039	203,2500	947,461	,303	,934
VAR00040	204,0000	913,263	,725	,931
VAR00041	203,8000	919,432	,728	,932
VAR00042	204,6000	919,305	,609	,932
VAR00043	204,4500	921,734	,608	,932
VAR00044	203,3500	948,871	,240	,934
VAR00045	203,3000	967,379	-,031	,935
VAR00046	205,1500	946,029	,347	,934
VAR00047	204,4500	930,892	,579	,932
VAR00048	204,8000	929,747	,511	,933
VAR00049	205,0500	946,471	,341	,934
VAR00050	204,9500	936,682	,496	,933
VAR00051	205,1000	936,305	,583	,933
VAR00052	203,7000	961,168	,113	,934
VAR00053	205,0500	938,787	,426	,933
VAR00054	203,2000	964,695	,012	,935
VAR00055	205,1000	956,937	,213	,934
VAR00056	205,2500	951,145	,334	,934
VAR00057	204,7000	938,221	,401	,933
VAR00058	203,9500	959,945	,073	,935
VAR00059	204,9500	934,155	,540	,933
VAR00060	205,0500	933,839	,535	,933
VAR00061	203,4500	976,682	-,296	,936
VAR00062	204,8500	942,134	,414	,933
VAR00063	204,7000	946,011	,316	,934

VAR00064	204,3500	963,187	,040	,935
VAR00065	204,4000	961,937	,072	,935
VAR00066	203,6000	985,516	-,412	,937
VAR00067	203,5500	985,734	-,419	,937
VAR00068	203,3000	975,063	-,197	,936
VAR00069	205,0000	943,158	,419	,933
VAR00070	203,9000	978,516	-,240	,936
VAR00071	203,3500	979,397	-,308	,936
VAR00072	203,4000	978,568	-,259	,936
VAR00073	203,2500	977,461	-,220	,936
VAR00074	203,5000	976,684	-,182	,936
VAR00075	204,5000	941,842	,285	,934
VAR00076	203,3500	964,976	,029	,935
VAR00077	203,0500	952,787	,335	,934

Instrumento 2:

Validez

Matriz de validación

Damián Nuñez Edgar
UNMSM-FE
Instrumento para medir el desempeño docente
Rcy Rosario Flores

I. DATOS GENERALES
 1.1 Apellidos y nombres del informante
 1.2 Cargo e institución donde labora
 1.3 Nombre del instrumento sujeto a validación
 1.4 Adaptación del instrumento

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 - 20				REGULAR 21 - 40				BUENA 41 - 60				MUY BUENA 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100			
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables																				X
3. ACTUALIDAD	Establece contenidos respecto al clima social escolar																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en la presentación de ítems																			X	X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el clima social escolar																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos y científicos																				X
8. COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores y dimensiones																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de investigación																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: _____

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, 15 de *abr* del 2018

R. Flores
Firma del experto informante

Matriz de validación

Rivera Muñoz, Jorge L.
UNMSM-FE
Instrumento para medir el desempeño docente
Rcy Rosario Flores

I. DATOS GENERALES
 1.1 Apellidos y nombres del informante
 1.2 Cargo e institución donde labora
 1.3 Nombre del instrumento sujeto a validación
 1.4 Adaptación del instrumento

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 - 20				REGULAR 21 - 40				BUENA 41 - 60				MUY BUENA 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100			
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables																				X
3. ACTUALIDAD	Establece contenidos respecto al clima social escolar																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en la presentación de ítems																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el clima social escolar																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos y científicos																				X
8. COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores y dimensiones																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de investigación																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: _____

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, 17 de *abr* del 2018

J. Rivera
Firma del experto informante

Confiabilidad

VARIABLE 2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	28

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	109,5238	260,862	,339	,962
VAR00002	109,0952	254,290	,658	,960
VAR00003	109,5714	247,257	,655	,960
VAR00004	108,9524	253,648	,581	,961
VAR00005	108,9524	257,348	,475	,961
VAR00006	109,0952	248,290	,853	,959
VAR00007	109,0476	248,248	,833	,959
VAR00008	109,1905	250,762	,801	,959
VAR00009	109,2857	246,714	,765	,959
VAR00010	109,2857	248,914	,735	,959
VAR00011	109,2857	246,614	,647	,960
VAR00012	109,0476	253,648	,752	,960
VAR00013	109,1905	246,262	,846	,958
VAR00014	109,0000	252,600	,782	,959
VAR00015	109,0952	251,690	,705	,960
VAR00016	109,4762	251,362	,610	,960
VAR00017	109,3333	254,233	,509	,961
VAR00018	109,2381	249,090	,618	,960
VAR00019	109,7619	257,290	,424	,962
VAR00020	109,5238	250,862	,721	,960
VAR00021	109,4286	246,557	,811	,959
VAR00022	109,6667	245,733	,629	,961
VAR00023	109,5238	245,762	,617	,961
VAR00024	109,1429	249,529	,825	,959

VAR00025	108,7619	254,690	,639	,960
VAR00026	108,8095	250,962	,736	,959
VAR00027	108,9524	248,048	,888	,958
VAR00028	109,4762	242,762	,747	,959

ANEXO 6: BASE DE DATOS

Instrumento 1:

DATA RESULTADOS.sav

	Pje_ansieda	Ansiedad	Pje_depresio	Depresión	Pje_estrés_laboral	Estrés_laboral
1	20,00	2,00	22,00	3,00	108,00	2,00
2	18,00	2,00	23,00	3,00	92,00	2,00
3	28,00	3,00	17,00	2,00	99,00	2,00
4	24,00	3,00	17,00	2,00	99,00	2,00
5	20,00	2,00	26,00	3,00	108,00	2,00
6	26,00	3,00	18,00	2,00	102,00	2,00
7	26,00	3,00	18,00	2,00	102,00	2,00
8	18,00	2,00	23,00	3,00	92,00	2,00
9	18,00	2,00	23,00	3,00	92,00	2,00
10	20,00	2,00	22,00	3,00	108,00	2,00
11	18,00	2,00	23,00	3,00	92,00	2,00
12	28,00	3,00	17,00	2,00	99,00	2,00
13	24,00	3,00	17,00	2,00	99,00	2,00
14	20,00	2,00	26,00	3,00	108,00	2,00
15	26,00	3,00	18,00	2,00	102,00	2,00
16	23,00	3,00	24,00	3,00	108,00	2,00
17	25,00	3,00	21,00	2,00	98,00	2,00
18	20,00	2,00	22,00	2,00	88,00	2,00
19	24,00	3,00	20,00	2,00	105,00	2,00
20	20,00	2,00	24,00	3,00	109,00	2,00
21	24,00	3,00	21,00	2,00	106,00	2,00
22	24,00	3,00	23,00	3,00	104,00	2,00
23	25,00	3,00	25,00	3,00	111,00	3,00
24	30,00	3,00	30,00	3,00	137,00	3,00
25	30,00	3,00	21,00	1,00	121,00	3,00
26	21,00	2,00	24,00	1,00	115,00	3,00
27	28,00	3,00	26,00	3,00	122,00	3,00
28	25,00	3,00	26,00	3,00	113,00	1,00
29	25,00	3,00	25,00	3,00	111,00	3,00
30	30,00	3,00	21,00	2,00	121,00	3,00
31	25,00	3,00	25,00	1,00	111,00	1,00
32	30,00	3,00	21,00	2,00	121,00	3,00
33	25,00	3,00	25,00	3,00	111,00	3,00
34	30,00	3,00	30,00	3,00	137,00	3,00
35	30,00	3,00	21,00	2,00	121,00	3,00
36	21,00	2,00	24,00	3,00	115,00	3,00
37	28,00	3,00	26,00	3,00	122,00	3,00

DATA RESULTADOS.sav

	Pje_ansieda	Ansiedad	Pje_depresio	Depresión	Pje_estrés_l bora	Estrés_labor I
38	30,00	3,00	24,00	3,00	119,00	1,00
39	26,00	3,00	25,00	3,00	117,00	3,00
40	29,00	3,00	22,00	3,00	122,00	3,00
41	28,00	3,00	23,00	1,00	111,00	3,00
42	24,00	3,00	22,00	2,00	110,00	3,00
43	30,00	3,00	26,00	3,00	125,00	1,00
44	28,00	3,00	25,00	3,00	120,00	3,00

Instrumento 2:

DATA RESULTADOS.sav

	Pje_creencias_desadaptativas	Creencias_desadaptativas	Pje_presiones	Presiones	Pje_desmotivación	Desmotivación
1	18,00	2,00	24,00	2,00	24,00	3,00
2	15,00	2,00	20,00	3,00	22,00	2,00
3	18,00	1,00	22,00	3,00	24,00	3,00
4	18,00	2,00	21,00	3,00	19,00	2,00
5	16,00	2,00	21,00	3,00	25,00	3,00
6	16,00	2,00	22,00	3,00	20,00	2,00
7	16,00	2,00	22,00	2,00	20,00	2,00
8	15,00	2,00	20,00	3,00	22,00	2,00
9	15,00	2,00	20,00	3,00	22,00	2,00
10	18,00	2,00	24,00	2,00	24,00	3,00
11	15,00	2,00	20,00	3,00	16,00	2,00
12	16,00	1,00	22,00	3,00	24,00	3,00
13	18,00	2,00	21,00	3,00	19,00	2,00
14	16,00	2,00	21,00	3,00	25,00	3,00
15	16,00	2,00	22,00	3,00	20,00	2,00
16	13,00	1,00	22,00	2,00	26,00	3,00
17	18,00	2,00	18,00	2,00	18,00	2,00
18	17,00	2,00	22,00	3,00	19,00	2,00
19	17,00	2,00	21,00	3,00	23,00	3,00
20	18,00	2,00	22,00	3,00	25,00	3,00
21	20,00	2,00	24,00	2,00	17,00	2,00
22	18,00	1,00	19,00	2,00	26,00	3,00
23	19,00	2,00	23,00	2,00	19,00	2,00
24	27,00	3,00	22,00	3,00	28,00	3,00
25	18,00	2,00	22,00	2,00	30,00	3,00
26	24,00	1,00	22,00	2,00	29,00	3,00
27	24,00	3,00	23,00	3,00	21,00	2,00
28	20,00	1,00	22,00	3,00	28,00	3,00
29	19,00	2,00	23,00	3,00	19,00	2,00
30	18,00	2,00	22,00	2,00	30,00	3,00
31	19,00	2,00	23,00	3,00	19,00	2,00
32	18,00	2,00	22,00	1,00	30,00	3,00
33	19,00	2,00	23,00	2,00	19,00	2,00
34	27,00	3,00	22,00	3,00	28,00	3,00
35	18,00	2,00	22,00	2,00	30,00	3,00
36	24,00	3,00	22,00	2,00	29,00	3,00
37	24,00	3,00	23,00	1,00	21,00	2,00

DATA RESULTADOS.sav

	Pje_creencias_desadaptativas	Creencias_desadaptativas	Pje_presiones	Presiones	Pje_desmotivación	Desmotivación
38	17,00	2,00	22,00	2,00	26,00	3,00
39	16,00	2,00	22,00	3,00	28,00	3,00
40	19,00	2,00	22,00	2,00	30,00	3,00
41	16,00	2,00	21,00	2,00	23,00	3,00
42	23,00	3,00	19,00	2,00	26,00	3,00
43	18,00	2,00	21,00	3,00	30,00	3,00
44	19,00	2,00	21,00	1,00	27,00	3,00

DATA RESULTADOS.sav

	Pje_mal_afirmantamiento	Mal_afrentamiento	Pje_desempeño_docente	Desempeño docente
1	23,00	3,00	62,00	1,00
2	16,00	3,00	66,00	2,00
3	28,00	3,00	52,00	1,00
4	24,00	2,00	56,00	2,00
5	23,00	3,00	93,00	1,00
6	23,00	3,00	81,00	2,00
7	23,00	3,00	81,00	1,00
8	16,00	2,00	66,00	2,00
9	16,00	3,00	66,00	2,00
10	23,00	3,00	60,00	2,00
11	16,00	3,00	66,00	2,00
12	28,00	3,00	60,00	3,00
13	24,00	2,00	92,00	1,00
14	23,00	3,00	64,00	1,00
15	23,00	3,00	81,00	2,00
16	17,00	3,00	68,00	2,00
17	21,00	3,00	80,00	1,00
18	20,00	2,00	60,00	1,00
19	23,00	3,00	88,00	1,00
20	22,00	3,00	70,00	2,00
21	23,00	2,00	64,00	1,00
22	23,00	3,00	89,00	1,00
23	25,00	3,00	94,00	1,00
24	30,00	3,00	64,00	3,00
25	30,00	3,00	65,00	2,00
26	20,00	3,00	79,00	3,00
27	21,00	3,00	90,00	1,00
28	25,00	3,00	75,00	2,00
29	25,00	2,00	94,00	1,00
30	30,00	3,00	70,00	1,00
31	25,00	3,00	94,00	3,00
32	30,00	3,00	75,00	1,00
33	25,00	2,00	94,00	1,00
34	30,00	3,00	65,00	1,00
35	30,00	3,00	69,00	3,00
36	20,00	3,00	79,00	1,00
37	21,00	2,00	90,00	1,00

DATA RESULTADOS.sav

	Pje_mal_af ntamiento	Mal_afronta iento	Pje_desemp ño_docente	Desempeño docente
38	30,00	3,00	64,00	1,00
39	25,00	3,00	92,00	3,00
40	30,00	3,00	61,00	1,00
41	25,00	3,00	95,00	2,00
42	21,00	3,00	94,00	1,00
43	23,00	3,00	96,00	1,00
44	23,00	3,00	81,00	1,00

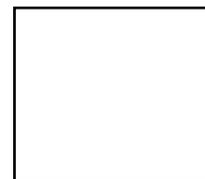
ANEXO 7: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Yo, _____ con nº de DNI: _____ acepto participar voluntariamente en la investigación titulada **“Estrés laboral y desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021”**, realizada por la estudiante Santos Purificación Reyes Rodríguez de la Universidad César Vallejo,, he sido informados sobre la naturaleza y los propósitos de la investigación y entiendo que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos. Convengo en participar en este estudio de investigación.

Firma del participante

DNI



Huella

ANEXO 8: CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DAMEL - OTUZCO

**Institución Educativa
"Simón Bolívar"**

OTUZCO - LA LIBERTAD



I.E. "SIMÓN BOLÍVAR"
- OTUZCO -

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SIMÓN BOLÍVAR DE LA CIUDAD DE OTUZCO, REGIÓN LA LIBERTAD, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR

Que, **REYES RODRIGUEZ, Santos Purificación**, con DNI N° 45042302 estudiante de la escuela de **POST GRADO** de la **Universidad Cesar Vallejo** en el programa académico de maestría en **PSICOLOGIA EDUCATIVA**; a realizado sus estudios de investigación denominado **Estrés laboral y desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la institución educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021**, aplicando dos instrumentos de recolección de datos consistentes en cuestionario de estrés laboral y cuestionario de desempeño docente, dirigido a los docentes.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Otuzco, 10 de Diciembre del 2021.



"HUMANISMO
JUSTICIA Y LIBERTAD"