



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estrés y el desempeño docente en instituciones educativas de la
provincia de Sánchez Carrión

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

AUTOR:

Br. Soldado Zuñiga, Ronald Matias (ORCID: [0000-0003-4977-0703](https://orcid.org/0000-0003-4977-0703))

ASESORA:

Dra. Ancaya Martínez, María Del Carmen E. (ORCID: [0000-0003-4204-1321](https://orcid.org/0000-0003-4204-1321))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres Augusto y Aurea por su gran afecto y constante apoyo. Sin su presencia constante en mi vida no hubiese sido posible alcanzar mis objetivos.

A mis hermanos, hermanas y por su presencia y apoyo.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por el respaldo académico para la concreción de mi investigación.

A todos los colegas y amigos que me apoyaron en el desarrollo de esta investigación.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	4
III. Metodología	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.	13
3.2. Variables y operacionalización.	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. Resultados	18
V. Discusión	27
VI. Conclusiones	33
VII. Recomendaciones	34
Referencias	35
Anexos	42

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de estrés de los docentes en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión, 2020	18
Tabla 2. Nivel de la dimensión apoyo social de los docentes en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión, 2020	19
Tabla 3. Nivel de la dimensión demanda de los docentes en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión, 2020	20
Tabla 4. Nivel de la dimensión control de los docentes en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión, 2020	21
Tabla 5. Nivel de desempeño docente en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión, 2020.	22
Tabla 6. Correlación Rho de Spearman entre el estrés y el desempeño docente	23
Tabla 7. Correlación Rho de Spearman entre el apoyo social y el desempeño docente	24
Tabla 8. Correlación Rho de Spearman entre la demanda y el desempeño docente	25
Tabla 9. Correlación Rho de Spearman entre el control y el desempeño docente	26

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de nivel correlacional	13
Figura 2. Niveles del estrés de los docentes en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión, 2020.....	18
Figura 3. Niveles del apoyo social de los docentes en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión, 2020.....	19
Figura 4. Niveles de la demanda de los docentes en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión, 2020.....	20
Figura 5. Niveles de control de los docentes en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión, 2020.....	21
Figura 6. Niveles de desempeño de los docentes en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión	22

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el estrés y el desempeño docente en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión. La investigación abordó el estrés teniendo como base teórica al modelo demanda, control y apoyo social propuesto por Robert Karasek Jr. Y en lo que respecta al desempeño docente se sustenta en la propuesta del “Marco del buen desempeño docente” elaborada por el Minedu en el año 2014.

El estudio realizado siguió el enfoque cuantitativo y corresponde a un estudio de tipo básico y de nivel correlacional. Fue una investigación no experimental. La muestra la conformaron 120 profesores, quienes participaron completando dos encuestas: una referida al estrés y la otra acerca del desempeño docente.

El resultado de la investigación evidencia que existe una relación positiva moderada ($Rho= 0.570$) y significativa ($p=0.000 < 0.05$) entre el estrés y el desempeño docente. En razón de ello se acepta la hipótesis general. La investigación nos permite llegar a la conclusión que el apoyo social se relaciona de manera positiva débil ($Rho=0.376$) y significativa ($p=0.003 < 0.05$) con el desempeño docente; la demanda se relaciona de manera positiva débil ($Rho= 0.412$) y significativa ($p=0.001 < 0.05$) con el desempeño docente y el control se relaciona de manera de manera positiva moderada ($Rho=0.574$) y significativa ($p=0.000 < 0.05$) con el desempeño docente. Con los resultados obtenidos se concluye que el estrés presente en los docentes en las instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión se relaciona con su desempeño de manera positiva moderada y significativa.

Palabras claves: estrés, desempeño docente, apoyo social, demanda, control

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between stress and teaching performance in educational institutions in the province of Sánchez Carrión. The research addressed stress on the theoretical basis of the demand, control and social support model proposed by Robert Karasek Jr. And with regard to teaching performance, it is based on the proposal of the "Framework of Good Teaching Performance" developed by Minedu in 2014.

The study followed the quantitative approach and corresponds to a basic type and correlational level study. It was non-experimental research. The exhibition was made up of 120 teachers, who participated by completing two surveys: one related to stress and the other about teaching performance.

The result of the research shows that there is a moderate ($Rho= 0.570$) and significant ($p=0.000 < 0.05$) positive relationship between stress and teacher performance. Therefore, the general hypothesis is accepted. The research allows us to conclude that social support is positively related in a weak ($Rho=0.376$) and significant ($p=0.003 < 0.05$) way to teacher performance; demand is positively related in a weak ($Rho= 0.412$) and significant ($p=0.001 < 0.05$) way to teacher performance and control is positively related in a moderate ($Rho=0.574$) and significant ($p=0.000 < 0.05$) way to teacher performance. With the results obtained, it is concluded that the stress present in teachers in educational institutions in the province of Sanchez Carrion is related to their performance in a moderate and significant positive way.

Keywords: stress, teaching performance, social support, demand, control

I. INTRODUCCIÓN

Estados Unidos según un estudio de la Fundación Educativa Internacional (PDK) en el año 2019 indicó que alrededor de la mitad de los profesores de escuelas públicas en este país consideraron abandonar la carrera docente debido al estrés, el no sentirse valorado ni respetado, la indisciplina en la escuela y el agotamiento (Delgado, 2019). Otro estudio realizado en el año 2010 por la Federación de la Enseñanza de Unión General de España, en el que se encuestó a 1.700 profesores concluyó que un 54,8% de los profesores manifestaron estar estresados como consecuencia de la ausencia de apoyo de los padres, la no valoración a la educación, las agresiones físicas y verbales entre estudiantes, y el poco reconocimiento a su desempeño (Economista, 2011). Así mismo, en Australia, en el año 2018 los resultados de la Encuesta internacional sobre enseñanza y aprendizaje aplicada a docentes de colegios públicos y privados indicaron que seis de cada diez profesores manifestaron sentir bastante o mucho estrés como consecuencia de tener sobre carga de trabajo, la indisciplina en el aula, la responsabilidad por el rendimiento de los estudiantes y por las exigencias del sistema educativo (Thomson, 2020).

En Perú, en el año 2015, el Instituto Integración presentó los resultados de la encuesta realizada a 2,200 personas en 19 regiones del país. Éstos establecieron que para 6 de cada 10 personas su vida en el último año fue estresante identificándose como causas del estrés a las responsabilidades en el centro de estudio, la inseguridad laboral, trabajo y el hogar (Instituto de análisis y comunicación, 2019). Asimismo, en la entrevista que se efectuó a la Psicóloga Jacqueline Rojas, docente universitaria, manifestó que un 60% de la población peruana sufre estrés, y de este grupo el 70% padece de estrés laboral. La psicóloga consideró que estos resultados podrían acarrear consecuencias negativas en la atención, en la concentración, en el análisis y en la asociación de ideas, desencadenando, a su vez, resultados negativos en la eficiencia y la eficacia del desempeño laboral. (Gestión, 2017)

Los docentes comprendidos en la presente investigación, administrativamente, dependen de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), de la provincia de Sánchez Carrión, departamento y región La Libertad, en la sierra norte del Perú. Debido a la ubicación de las instituciones educativas, se ha

observado que algunos profesores tienen que desplazarse de su lugar habitual de residencia por lo que se quedan en el lugar de trabajo entre quince o treinta días, tiempo que se mantienen alejados de su familia y amistades. Además, los medios y materiales educativos que los profesores necesitan son insuficientes, instituciones educativas con servicios básicos incompletos, y se observa que cumplen jornadas de trabajo fuera del horario establecido desarrollando trabajo administrativo. Todo ello en muchos casos provoca en los profesores estados de tensión. En ese sentido la presente investigación busca determinar la relación entre el estrés y el desempeño docente.

La justificación teórica tiene por finalidad ahondar en el conocimiento respecto de la relación entre el estrés y el desempeño docente en instituciones educativas del ámbito geográfico de la serranía liberteña. Razón por la cual se investigó en fuentes de información como: revistas científicas del ámbito nacional como internacional, tesis y libros que permitan profundizar el conocimiento, así como, una mayor reflexión sobre las variables de estudio. En relación a la justificación metodológica, para alcanzar los objetivos planteados se hizo uso de técnicas de investigación como la encuesta y se procedió a procesar los datos para medir la relación entre el estrés y el desempeño docente. Para el nivel de estrés se adaptó un instrumento en base al modelo propuesto por Karasek Jr. y en relación al desempeño docente se adaptó un instrumento en base a los indicadores establecidos por el Ministerio de Educación (Minedu); los cuales, al contar con validez y confiabilidad podrán ser utilizadas en otras investigaciones y, continuar profundizando en el conocimiento de las variables de estudio. En cuanto a la justificación práctica esta se sustenta porque a través de los resultados obtenidos se contribuye a determinar cómo el estrés influye en el desempeño de los docentes, puesto que sus resultados permitirán aportar a aquellas investigaciones que estén relacionadas.

La presente investigación consideró como problema general: ¿De qué manera se relaciona el estrés con el desempeño docente en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión? Los problemas específicos planteados en la investigación son: ¿De qué manera se relaciona el apoyo social con el desempeño docente en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión? ¿De qué manera se relaciona la demanda con el desempeño docente en

instituciones de la provincia de Sánchez Carrión? ¿De qué manera se relaciona el control con el desempeño docente en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión?

También se propuso como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño docente en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión; mientras que, para los objetivos específicos se propuso: Determinar la relación que existe entre el apoyo social y el desempeño docente en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión. Determinar la relación que existe entre la demanda y el desempeño docente en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión. Determinar la relación que existe entre el control y el desempeño docente en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión.

Se ha propuesto como hipótesis general: Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño docente en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión. Como hipótesis específicas se propusieron: Existe una relación significativa entre el apoyo social y el desempeño docente en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión. Existe una relación significativa entre la demanda y el desempeño docente en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión. Existe relación entre el control y el desempeño docente en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión.

II. MARCO TEÓRICO

Para la presente investigación se consideraron estudios previos a nivel internacional tales como: Ingried *et al.* (2020), en su estudio buscó determinar la correlación entre el estrés y el desempeño laboral en profesores de nivel primaria. El estudio fue cuantitativo y se aplicó encuestas a una muestra de 352 maestros. Los resultados indicaron un coeficiente de correlación de Pearson de $-.916$, con valor significativo de $.000$ indicando que entre las variables estudiadas existía una correlación negativa significativa. Se llegó a la conclusión que en la medida que aumente el estrés se produce una disminución en el rendimiento de los maestros.

Sarabia y Collantes (2020), realizó una investigación que tuvo por objetivo determinar los predictores del estrés y su relación con el trabajo de los profesores. La investigación fue descriptivo-correlacional y se tuvo una muestra de 210 profesores tanto del nivel primaria como secundaria quienes participaron en una encuesta. Los resultados obtenidos determinaron que los factores sociodemográficos son predictores del estrés; que un mayor nivel de exigencia laboral contribuye a un menor rendimiento docente, y el control se constituyó en una fuente de estrés y que la falta de apoyo social en el trabajo implica un alto nivel de estrés.

Setyo *et al.* (2020), realizaron su estudio con el objetivo de describir el impacto del ST relacionado al trabajo en el desempeño laboral en maestros del nivel primaria. El estudio fue realizado a través de una encuesta a 1062 maestros. Se obtuvo un alfa (α) = $.05$, el valor del coeficiente de beta (β) de $-.864$ y el valor significativo de $.000$; ello indicó que existía, entre el estrés y el desempeño laboral, una relación negativa significativa. La conclusión fue que en la medida que aumenta el estrés de los profesores disminuye el desempeño laboral.

Tageja *et al.* (2019), realizaron su investigación con el objetivo de examinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral entre los profesores de educación superior. La muestra estuvo representada por 180 profesores. Se encontró una relación negativa significativa entre las variables de estudio, con $r(180) = -0,328$, $p < 0,01$. Se encontró además que la inteligencia emocional y el apoyo social son factores que mitigan el estrés. Los resultados llevaron a la conclusión que a medida que se incrementa el nivel de estrés en el trabajo disminuye el desempeño docente.

Kia *et al.* (2019), en su estudio respecto de la satisfacción laboral y el desempeño de los profesores tuvo por objetivo determinar si la satisfacción laboral predice el desempeño de los maestros. Se aplicó dos cuestionarios de encuesta a una muestra de 352 maestros. Los resultados obtenidos que entre las variables de estudio estableció una relación positiva y significativa ($Rho=.071$). Los resultados llevaron a la conclusión que el desempeño de los profesores puede ser atribuido al nivel de satisfacción laboral percibido.

Yeboah-Kordee *et al.* (2018), en su estudio tuvo por objetivo establecer las fuentes del estrés ocupacional y su impacto sobre el desempeño en los empleados. Se aplicó una encuesta a aproximadamente 320 empleados y se usó para tal fin un muestreo de conveniencia. Los resultados establecieron una relación negativa entre el estrés ocupacional y el desempeño. Se llegó a la conclusión que el impacto del estrés laboral en el desempeño es negativo.

Para la presente investigación se consideraron estudios previos a nivel nacional tales como: Chavez (2019), en su investigación cuantitativa y correlacional tuvo como objetivo determinar la relación entre el modelo apoyo social, demanda psicológica, control y el síndrome de Burnout. La muestra estuvo conformada por 207 profesores seleccionados mediante muestreo no probabilístico. Los resultados obtenidos permitieron establecer que no existía una relación significativa entre las variables objeto de estudio. El estudio llegó a la conclusión que el apoyo social, la demanda y el control no se relacionan con el Burnout.

Bonilla (2019), investigó la relación entre el estrés y el desempeño docente, empleando una muestra de 84 profesores, a quienes aplicó dos encuestas, una por cada variable. La investigación determinó la existencia de una relación positiva moderada ($Rho=.608$) y significativa (p valor= 0,000 menor que 0,01) entre las variables estudiadas. La investigación concluyó que el estrés presente en los profesores se relaciona con su desempeño docente de manera significativa positiva y moderada.

Ortiz (2018), En su estudio buscó determinar la relación entre apoyo social y el estrés. Se contó con una muestra constituida por 160 profesores del nivel primario. Se usaron como instrumentos para el recojo de información el Cuestionario de apoyo social y la Escala de estrés percibido. El resultado determinó una correlación significativa e inversa entre el apoyo social y el estrés ($r= -.213$;

$p < 0.01$). La conclusión a la que se llegó fue que a mayor apoyo social menor es la percepción del estrés.

Gálvez (2019), en su investigación buscó determinar la influencia del apoyo social en el agotamiento de los docentes. Correspondió a un diseño correlacional explicativo y tuvo una muestra de 102 profesores de instituciones educativas de los tres niveles. Los resultados permitieron establecer que existió una correlación significativa alta ($Rho = -0.837$) y una relación inversa entre las variables estudiadas. La investigación concluyó que a mayor apoyo social menor será el agotamiento en los docentes.

En lo que respecta a las bases teóricas del estrés, según Moreno-Jimenez y Diaz (2016) fue Selye quien, en 1956, hace uso del concepto estrés tomándolo de la ingeniería en el que se expresa como la tensión del organismo que es sometido a situaciones de elevada exigencia. En este sentido el estrés se refiere a la respuesta que un organismo expresa ante el contexto y las amenazas objetivas que suele experimentar. Por su parte Álvarez *et al.* (2010) y Moreno-Jimenez y Diaz (2016) consideran al estrés como el conjunto de respuestas fisiológicas y psicológicas ante lo que se percibe como una amenaza o como resultado del desequilibrio producido por la percepción que se tiene entre las restricciones del entorno y la percepción que una persona tiene respecto de sus recursos con las cuales afrontar dichas restricciones.

Se considera al estrés como causante de patologías, sin embargo, según Selye (1956), citado por Camargo (2004), algo de estrés es saludable, demasiado estrés es perjudicial; lo ideal es una cantidad óptima de estrés. Camargo (2004), considera que ante la ausencia de estrés las personas experimentan un bajo rendimiento, el exceso de estrés disminuye el rendimiento y con un estrés moderado las personas presentan un rendimiento óptimo. En este sentido, Naranjo (2009), sostiene que en la medida que el estrés produzca un tipo de respuesta, ésta puede ser considerada como buen estrés o eustrés, el cual produce placer y es un estímulo para asumir desafíos, alcanzar los objetivos propuestos y tomar de decisiones; mientras que, el mal estrés o distrés, es aquella que supera las capacidades personales de respuesta del organismo contribuyendo al desarrollo de patologías.

Newstrom (2007), reconoce como síntomas típicos del estrés: la irritabilidad, nerviosismo, depresión, agotamiento, trastorno del sueño, úlceras, dolores de cabeza, agresión, ausentismo, nerviosismo, problemas digestivos, etcétera. Para Shaalvik y Shaalvik (2017) el estrés no solo influye en la salud de los docentes, sino que también impacta en la calidad de la educación. Este impacto según Collies, Shapka y Perry, (2012) propicia una menor satisfacción laboral; también menores niveles de compromiso (Klassen *et al.*, 2013); mayores niveles de agotamiento (Betoret, 2009); y aumento de la deserción de maestros (Shaalvik y Shaalvik, 2011) citados por Shaalvik y Shaalvik (2017).

Según Zuñiga-Jara y Pizarro-León (2018), Gonzales (2108), Castro (2008), Sánchez (2017), Chavarría *et al.*, (2016), Castillo *et al.* (2014) citado por Alvites-Huamaní (2019) el número de alumnos en aula, el maltrato que ejercen los superiores, la carga administrativa, la no capacitación, el no reconocimiento, el tipo de tipo relación contractual, los cambios de roles y la duplicidad de funciones se constituyen en generadores de niveles altos de estrés entre los docentes quienes además presentan sobrecarga laboral y poco apoyo social. De la misma manera, Fraile-García *et al.* (2018) citando a Aldy y Kocak (1999), Al Mohannadi y Capel (2007), Kovack *et al.* (2013), Lee (2004), Shirotriya y Quraishi (2015), Stokus y Adaskeviciene (2013), sostienen que las causas del estrés en los docentes se deben a las limitaciones de infraestructura y materiales, el número alto de alumnos en clase, sobrecarga laboral, exigencia burocrática, poco o nada de apoyo en la comunidad educativa y poca posibilidad de ascenso profesional.

Al desarrollar la relación entre el estrés y el trabajo, Osorio y Cárdenas (2017), sostiene que las definiciones sobre el estrés están referidas a la adaptación del individuo con respecto a las demandas externas y a su capacidad para enfrentar dichas demandas. Considera que el estrés laboral, es el resultado de la respuesta que los individuos manifiestan frente a aquellos factores de riesgo psicosocial que se presentan en el trabajo. Los estudios realizados por Pérez (2018), Chiang *et al.* (2017) y Diaz (2011) citado por Alvites-Huamaní (2019) y Rengamani *et al.* (2017) permiten sostener que, los factores psicosociales al impactar de manera negativa producen desequilibrios en la salud emocional, en lo intelectual (cognitivo) y en social, así como, en el organismo de las personas. En este sentido Tucker *et al.* (2008) y Rengamani y Charith (2015) sostienen que aun cuando un empleado

cuenta con las habilidades necesarias para cumplir con las exigencias laborales puede experimentar sobrecarga laboral al asignársele muchas tareas o tiene muy poco tiempo para su culminación

La International Labour Organization (2016), sostiene que el estrés en el ámbito laboral es resultado del tipo de organización y de las relaciones que se establecen; así como, por las exigencias del trabajo las cuales sobrepasan las capacidades del trabajador o debido a que sus conocimientos o capacidades se ven excedidas por las demandas del trabajo.

La Health and Safety Authority (s.f.) define al estrés laboral como una consecuencia de la percepción que la persona tiene de su entorno laboral asumiendo ante a ello un sentimiento de incapacidad. En similar apreciación, la Organización Mundial de Salud (2019) enfatiza el concepto de desajuste refiriendo que el estrés laboral se presenta por la existencia de un desajuste entre las demandas laborales y las presiones que estas ejercen sobre las personas, así como de sus conocimientos y sus habilidades. Lo cual puede generar problemas de salud agravándose si los empleados experimentan poco apoyo de sus pares o supervisores y se puede acentuar más aún si estos empleados sienten que tienen poco control sobre el trabajo que realizan.

Cuevas-Torres (2012), sostiene que los acercamientos teóricos referidos al estrés laboral toman en consideración dos factores para su estudio: el ambiente laboral el cual ocasionan síntomas tanto físicos como psicológicos y, la capacidad que los individuos tienen para afrontar las exigencias laborales. Según Álvarez *et al.* (2010), el estrés laboral se explica por la interacción de distintos factores psicosociales que llevaron a proponer tres modelos teóricos para su estudio: el modelo desequilibrio esfuerzo y recompensa; el modelo demanda, control y el modelo demanda, control y apoyo social.

El modelo desequilibrio esfuerzo y recompensa fue propuesto por Siegrist en 1996. De acuerdo a Tirado *et al.*, (2019) este modelo de estrés relacionado con el trabajo cuenta con un sólido apoyo empírico en la Psicología organizacional y se construye sobre la base del desequilibrio que surge entre el esfuerzo realizado por el trabajador y las recompensas que se obtienen por el trabajo ejecutado, provocando una baja en la autoestima del individuo y afectación a su desempeño. En este sentido se afirma que se presenta mayor nivel de estrés cuando el

desequilibrio producido entre el esfuerzo realizado y la recompensa obtenida es alto.

El modelo de interacción entre demanda y control propuesto por Karasek (1979) relaciona los factores de riesgo psicosocial en el trabajo con el bienestar de los empleados. Y considera que las dimensiones demanda y el control son dimensiones del modelo que colocan al individuo en una situación descrita como un acto motivado de estrés. Álvarez *et al.* (2010); Häusser y Mojzich (2017) y Arias *et al.* (2014), sostienen que la dimensión demanda se refiere a la cantidad y al tipo de trabajo que se realiza, al nivel de concentración requerido y al ritmo de trabajo. La dimensión control según Karasek (1979), es la capacidad que tiene todo individuo, en el ámbito laboral, de tomar decisiones relacionadas al trabajo y que contiene dos componentes: la autonomía referida a la posibilidad que tiene el trabajador de tomar decisiones en su trabajo; y el desarrollo de habilidades que está referido a las capacidades de aprendizaje en el trabajo. Para Elfering *et al.* (2017), el modelo demanda laboral y control ha tenido más influencia en el estudio acerca del estrés ocupacional que cualquier otro modelo y ello se debe a las numerosas pruebas empíricas y que un gran número de investigaciones la han examinado para explicar el bienestar.

Karasek (1979) y Karasek *et al.* (1981), consideran que la tensión mental o estrés resulta de la interacción entre las exigencias que demanda el trabajo y la latitud de decisión laboral (control). En este sentido si la demanda es alta y el control es bajo, se produce una situación de alta tensión o estrés. Según Karasek (1979), este modelo demanda-control contiene dos predicciones, la primera señala que el nivel de tensión o estrés depende proporcionalmente de la exigencia laboral; y la segunda, el nivel de estrés depende de la capacidad de control que tiene el trabajador. Por tanto, el nivel de estrés o tensión psicológica es el resultado de la manera en que se combinan o se da la interacción entre la demanda y el control y de allí su importancia para la salud ocupacional (Tucker *et al.*, 2008).

Al modelo demanda-control propuesto por Karasek en 1979, Johnson y Hall (1988) citado por Siriphat y Wedchayanon (2017), le agregó una tercera dimensión: el apoyo social, la misma que, tiene influencia en la disminución del estrés. Esta variante, conocida como el modelo demanda, control y apoyo social considera al estrés como consecuencia de tener una alta exigencia laboral, una baja capacidad

de decisión y un bajo apoyo del entorno. Schwartz, Pieper y Karasek citado por Siriphat y Wedchayanon (2017), sostiene que el apoyo social involucra el apoyo que pueden brindar tanto el supervisor como los compañeros de trabajo, contribuyendo a reducir los efectos del estrés. En este sentido, Pérez y Martín (2017), afirman que el apoyo social involucra la ayuda que otras personas pueden brindar, a través de expresiones de afecto, respaldo a las creencias personales, la valoración y apoyo psicológico en el entorno laboral.

En el ámbito educativo el modelo demanda-control-apoyo social considera que los profesores que cuentan con un amplio margen de autonomía, pero, tienen un bajo apoyo social presentan un alto nivel de agotamiento situación que contribuye a que el nivel de estrés en los docentes se incremente (McClenahan *et al.* 2007). Al respecto, Travers (2007) afirma que la salud de los docentes es afectada debido a la calidad de las relaciones establecidas con los alumnos y otros profesores, con los directivos y padres de familia. Collins y Turunen, (2006), Galaz (2002), Johnson, Cooper y Cartwright (2005) citado por Linares y Gutierrez (2012), consideran que los docentes del nivel medio y superior que tienen bajo nivel de apoyo social y altos niveles de estrés manifiestan niveles altos de ansiedad, deficiente salud física, menor percepción de bienestar, comparado con contadores, trabajadores de salud (enfermeras) y policías.

Las dimensiones propuestas para la variable estrés son tres: la primera corresponde al apoyo social referida a los tipos de apoyo que se da entre los individuos en el ámbito laboral e involucra cuatro categorías de apoyo: el apoyo emocional, el instrumental, el informativo y el de tasación (Nyberg *et al.* 2005). Este apoyo social según Etzion (1984), Nelson y Quick (1991) citado por Liu y Liu (2019), se constituye en una red informal que brinda atención emocional, empatía, asistencia práctica, apoyo y valoración. La segunda dimensión es demanda, según Karasek (1979) permite medir los factores estresantes que afectan el trabajo. Estos factores estresantes están relacionados con las tareas inesperadas, las presiones de la tarea y la carga de trabajo. Para Fila (2016), también se deben considerar factores como el ritmo de trabajo, una alta exigencia de la tarea y la presión del tiempo. La tercera dimensión, el control o latitud de decisión, de acuerdo a Karasek *et al.* (1981), comprende el control sobre su participación en el trabajo, la discreción intelectual y la libertad de horario personal. Según Siriphat y Wedchayanon (2017),

esta dimensión se refiere a la oportunidad que tiene un individuo, en su entorno laboral, de hacer uso de sus habilidades laborales y de cuánta autonomía se posee para tomar decisiones en el trabajo.

En palabras de Pedraza *et al.* (2010), en una organización el desempeño de los empleados es fundamental en el logro de los objetivos propuestos y para alcanzar el éxito institucional; por ello es importante medir el desempeño, así como mejorarlo. En ese sentido, Pedraza *et al.* (2010), define al desempeño como el conjunto de competencias que todo individuo pone en práctica en una organización con el propósito de alcanzar el éxito institucional. Y en lo que respecta a las competencias profesionales, según Gómez-Rojas (2015), estas involucran a los conocimientos, los procedimientos y las actitudes que le permiten a todo individuo saber hacer, saber estar y saber ser en una actividad profesional.

La sociedad experimenta cambios que impactan en las políticas educativas lo que obliga a reevaluar el perfil del profesor y se replanteen el tipo de competencias profesionales que los docentes deben desarrollar. Para Pavie (2012) citado por Martínez-Izaguirre *et al.* (2017) las competencias docentes están representadas por los conocimientos que se tiene de la disciplina, por las estrategias empleadas en la enseñanza y los aspectos personales con los cuales el docente interactúa con su entorno, propiciando aprendizajes de calidad.

El desempeño docente ha dejado de ser visto como como aquella acción que el docente realiza dentro de aula de clase enfocándose en un desempeño más holístico. En este sentido Danielson (2011) y Perrenoud (2004) citado por Schmelkes (2014) afirman que el desempeño docente compromete su responsabilidad con la institución educativa, los padres de familia, la comunidad y su permanente capacitación. Para Schmelkes (2014), la efectividad del trabajo docente en América Latina se mide a través de los conocimientos que se tiene de la materia y de los métodos pedagógicos de enseñanza, de las actitudes que expresan respeto hacia los alumnos y del desempeño en aula.

En el Marco del buen desempeño docente elaborado por el Minedu (2014), se establece que el desempeño docente se puede medir a través de cuatro dominios, nueve competencias y cuarenta desempeños.

La variable desempeño docente se ha dimensionado de acuerdo a los cuatro dominios propuestos por el Minedu (2014), en el MBDD:

Preparación para el aprendizaje referido a la planificación pedagógica, el conocimiento del entorno y dominio disciplinar.

La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, que comprende la creación de un ambiente que favorezca el aprendizaje y el uso de instrumentos que permitan observar el logro de aprendizajes.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, está referida a la comunicación asertiva con los integrantes de la comunidad, participación en la propuesta pedagógica institucional y en la gestión.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, comprende el trabajo en equipo con sus colegas y participación en programas de desarrollo profesional.

III. METODOLOGÍA

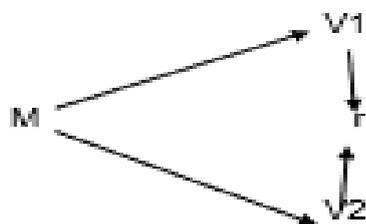
3.1. Tipo y diseño de investigación.

La presente investigación corresponde al paradigma positivista. Este paradigma tiene como base el modelo hipotético-deductivo. Al respecto Park *et al.* (2020) sostiene que este paradigma permite establecer relaciones causales que pueden conducir a la predicción. Por su finalidad o tipo de investigación es básica o pura puesto que esta se orienta a ampliar y profundizar el conocimiento científico existente (Carrasco, 2013).

La investigación es de enfoque cuantitativo, recogiendo datos que permitan probar la hipótesis propuesta permitiendo expresar de manera deductiva las relaciones entre las variables que son estudiadas. En este sentido Ñaupas *et al.* (2018) sostiene que el enfoque cuantitativo confía en la medición de variables e instrumentos de investigación, en el uso de la estadística descriptiva e inferencial, en el tratamiento estadístico y la prueba de hipótesis.

La presente investigación es de diseño no experimental puesto que las variables no son objetos de manipulación intencional, así como, no se posee un grupo de control (Carrasco, 2013). Corresponde al diseño no experimental transeccional dado que este diseño permite describir las variables y analizar su interrelación en un momento determinado (Hernández *et al.*, 2014). Por su diseño la investigación es transeccional correlacional puesto que esta estudia los fenómenos y hechos de la realidad, buscando determinar el grado de relación que existe entre las variables de estudio (Carrasco, 2013)

Figura 1. Diagrama de nivel correlacional



Dónde:

M: Muestra

V1: Estrés

V2: Desempeño docente

R: Representa la relación entre V1 y V2

3.2. Variables y operacionalización.

Definición conceptual de la variable estrés

De acuerdo Karasek *et al.* (1981) el estrés es una reacción que presenta un individuo frente a la fuerte exigencia laboral que conlleva una alta demanda psicológica, así como al poco control que se ejerce sobre dicha demanda además del poco apoyo social produciendo ello efectos psicológicos y fisiológicos en el individuo.

Definición operacional de la variable estrés

Operacionalmente se busca medir el nivel de estrés y para ello se hará uso de un cuestionario considerando tres dimensiones: apoyo social que tiene como indicador, las relaciones de trabajo entre los compañeros y el director de la institución; demanda que posee como indicador, se propicia el trabajo en equipo y la realización del trabajo; y control que tiene como indicadores: capacidad profesional de los compañeros de trabajo, condiciones laborales exigentes, retraso en la realización del trabajo, el docente desarrolla sus habilidades profesionales en su trabajo y el docente toma decisiones y actúa con libertad en su trabajo. Este cuestionario consta de 30 ítems y se trabajó con los niveles; Alto, Medio y Bajo. Para más detalles ver matriz de operacionalización. (Ver anexo 1).

Definición conceptual de la variable desempeño docente

De acuerdo al Minedu (2014), la labor que desarrolla el profesor es una práctica compleja, observable que exige a los docentes constante reflexión, trabajo colectivo e interacción permanente con quienes integran la comunidad educativa.

Definición operacional de la variable desempeño docente

Operacionalmente se busca medir la variable desempeño docente considerando cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje que tiene como indicadores: conoce y comprende las características de sus estudiantes y, planifica la enseñanza de forma colegiada; enseñanza para el aprendizaje que posee como dimensiones: genera un clima propicio para el aprendizaje, conduce el proceso de la enseñanza con dominio y, evaluación permanente del aprendizaje; participación en la gestión de la escuela cuyos indicadores son: participación activa con actitud

democrática, crítica y colaborativa y, establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad; desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente que tiene como indicador: ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas. El cuestionario consta de 30 ítems y se trabajó con los niveles; Alto, Medio y Bajo. Para más detalles ver la matriz de operacionalización. (Ver anexo 2).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población se refiere al total de un conjunto formado por todos los elementos que poseen una serie de características comunes o criterios que pueden ser de interés para ser estudiados (Sánchez *et al.*, 2018). En la presente investigación la población está constituida por 3802 profesores de la provincia de Sánchez Carrión.

Muestra

La muestra, según Ñaupás *et al.* (2018) es una porción de la población que reúne las características necesarias para la investigación y es suficientemente clara para que no haya confusión alguna; lo que permite la generalización de los resultados. En la presente investigación se ha considerado a 120 profesores de las instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión.

Muestreo

El tipo de muestreo empleado corresponde al muestreo no probabilístico o también llamado dirigida, de acuerdo a Cabezas *et al.* (2018) interviene el criterio del investigador en la selección de la muestra tomando en cuenta determinadas características que se han especificado en el planteamiento del problema.

Criterios de inclusión y exclusión

Se consideró a los docentes de aula, de ambos sexos, nombrados y contratados en las instituciones educativas públicas de educación básica regular que laboran en el presente año académico.

No se tomó en cuenta a los profesores que se encuentran laborando en instituciones educativas del ámbito laboral privado. Tampoco se tomó en cuenta a los docentes acompañantes ni a docentes que estén de licencia o que no estén laborando en el presente año académico.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Según Carrasco (2013), las técnicas de investigación permiten la obtención y recopilación de información en relación al problema y al objetivo de investigación. En la presente investigación se empleó la técnica de la encuesta que de acuerdo a Ñaupas *et al.* (2018) permite conocer la opinión de las personas y proporciona información acerca de un tema, teniendo por finalidad la recopilación de información que permita la verificación de la hipótesis propuesta.

Instrumento

Como instrumento para el recojo de los datos se utilizaron dos cuestionarios (Ver anexo 3), el primero para medir el nivel estrés y el segundo mide el nivel de desempeño docente. Según Ñaupas *et al.* (2018), las preguntas del cuestionario deben estar relacionadas a las variables de investigación, las mismas que deben ser claras y comprensibles. En la presente investigación se han elaborado dos fichas técnicas una por cada instrumento (Ver anexo 4)

Validez

Para Carmines y Zeller (1979), citado por Shrotryia y Dhanda, (2019), un instrumento se considera válido debido a que mide exactamente lo que se busca medir y asegura que dicho instrumento refleje la teoría. Los instrumentos fueron validados por medio de juicios de expertos, recurriéndose para ello a especialistas, en base a criterios establecidos; tal como se puede observar en la validez por juicio de expertos (Ver anexo 5).

Confiabilidad

Es la propiedad que todo instrumento de medición debe poseer. Esta cualidad le permitir obtener resultados similares al aplicarse una o más veces a una muestra con características similares (Carrasco, 2013). La confiabilidad del instrumento fue obtenida mediante una prueba piloto, con una muestra de 20 profesores con características parecidas a la muestra de la investigación. A través de la aplicación del Alfa de Cronbach utilizando el Software SPSS a los resultados obtenidos se ha obtuvo una confiabilidad de 0.831 para el instrumento que mide la variable estrés, lo cual indica que tiene un buen nivel de confiabilidad; y se obtuvo un 0.944 para el instrumento que mide la variable desempeño docente, indicando un excelente nivel de confiabilidad. Los valores alfa aceptados de acuerdo a Taber (2017) se

describen como: excelentes (0,93–0,94), fuertes (0,91–0,93), fiables (0,84–0,90), sólidos (0,81), bastante altos (0,76–0,95), altos (0,73–0,95), buenos (0,71 a 0,91), aceptable (0,45 –0,98), suficiente (0,45–0,96), no satisfactorio (0,4-0,55) y baja (0,11). (Ver anexo 6).

3.5. Procedimiento

Se elaboró la matriz operacional de las variables y los instrumentos para medir las variables. Se aplicó la encuesta a los profesores usando para ello la herramienta googlee forms lo que permitió el recojo de los datos, los mismos que fueron evaluados aplicando el software SPSS22. Con los resultados fue posible realizar la discusión y proponer las recomendaciones presentadas en esta investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

La información que se obtuvo mediante los instrumentos de investigación que fueron aplicados se tabuló en Excel (ver anexo 7). Posteriormente los datos fueron analizados empleando el software SPSS. Para el análisis de los resultados obtenidos se hizo uso de la estadística descriptiva y de la estadística inferencial. Los datos obtenidos se analizaron mediante el análisis descriptivo, en base a lo cual se procedió a graficar y luego a interpretar. Para proceder a la comprobación de la hipótesis se empleó el coeficiente Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Dada la actual situación de emergencia sanitaria establecida por el gobierno debido del Covid-19 no se pudo contactar de manera personal con los docentes de las instituciones educativas. En este sentido, en relación al consentimiento informado se procedió a enviar un mensaje vía correo electrónico. En dicho mensaje se les solicitó a los profesores que accedieron a participar de la encuesta. Se dio a conocer a todos los profesores sobre el anonimato de su participación y que el uso de la información proporcionada es exclusivo para la presente investigación (Ver anexo 8). Los datos obtenidos en la investigación fueron recogidos y procesados sin alteraciones.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Nivel de estrés de los docentes en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión, 2020.

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Bajo	20	16.7
	Medio	72	60.0
	Alto	28	23.3
	Total	120	100.0

Nota: Análisis estadístico SPSS V. 22 (2020)

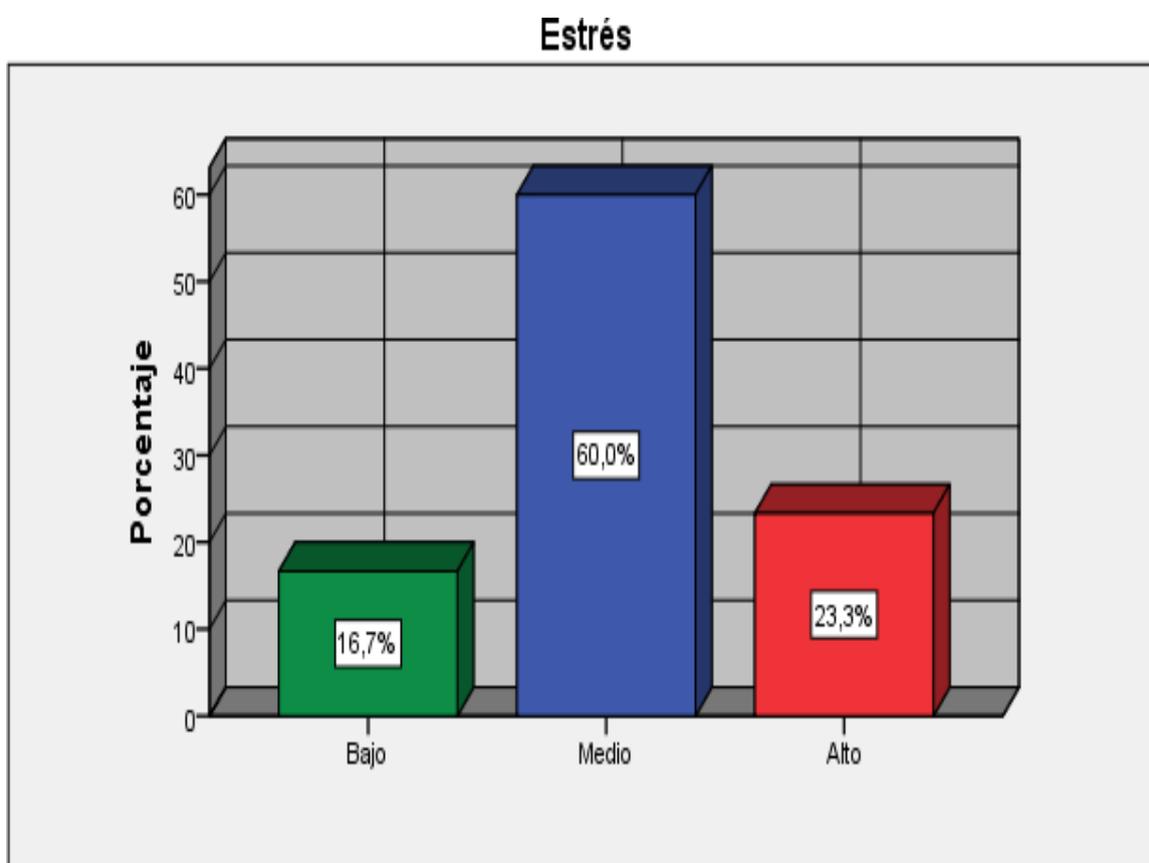


Figura 2. Niveles del estrés de los docentes en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión, 2020

En la Figura 2, los resultados indican que, de los docentes encuestados, en cuanto a la variable estrés, un 60% perciben un nivel medio de estrés, un 23.3% manifestó un nivel alto y, por último, un 16.7% un nivel bajo.

Tabla 2

Nivel de la dimensión apoyo social de los docentes en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión, 2020.

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Bajo	24	20.0
	Medio	62	51.7
	Alto	34	28.3
	Total	120	100.0

Nota: Análisis estadístico SPSS V. 22 (2020)

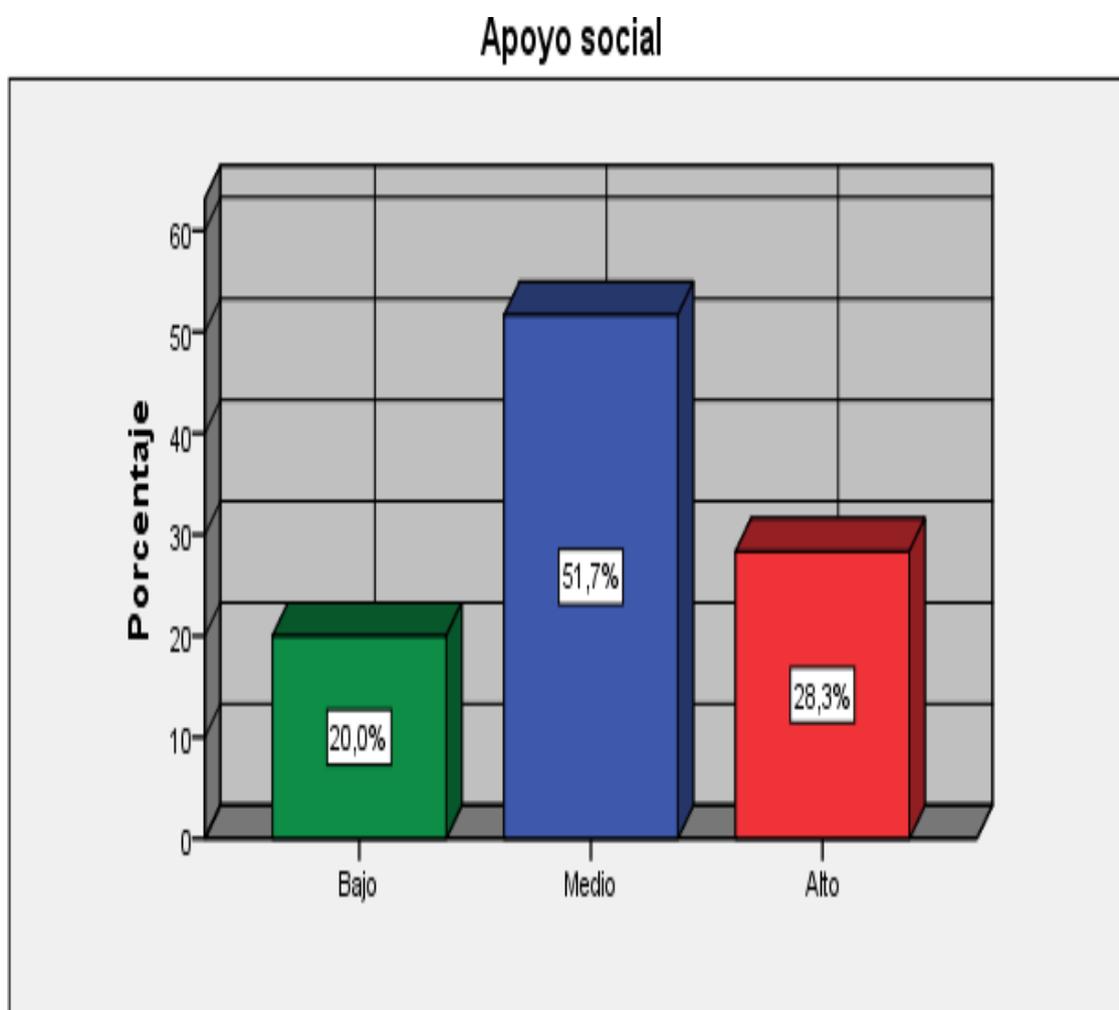


Figura 3. Niveles del apoyo social de los docentes en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión, 2020

En la Figura 3, se observa que, de los docentes encuestados de las instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión, el 51.7% percibe un nivel medio de apoyo social, un 28.3% manifestó un nivel alto y, por último, un 20% un nivel bajo.

Tabla 3

Nivel de la dimensión demanda de los docentes en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión, 2020.

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Bajo	30	25.0
	Medio	52	43.3
	Alto	38	31.7
	Total	120	100.0

Nota: Análisis estadístico SPSS V. 22 (2020)

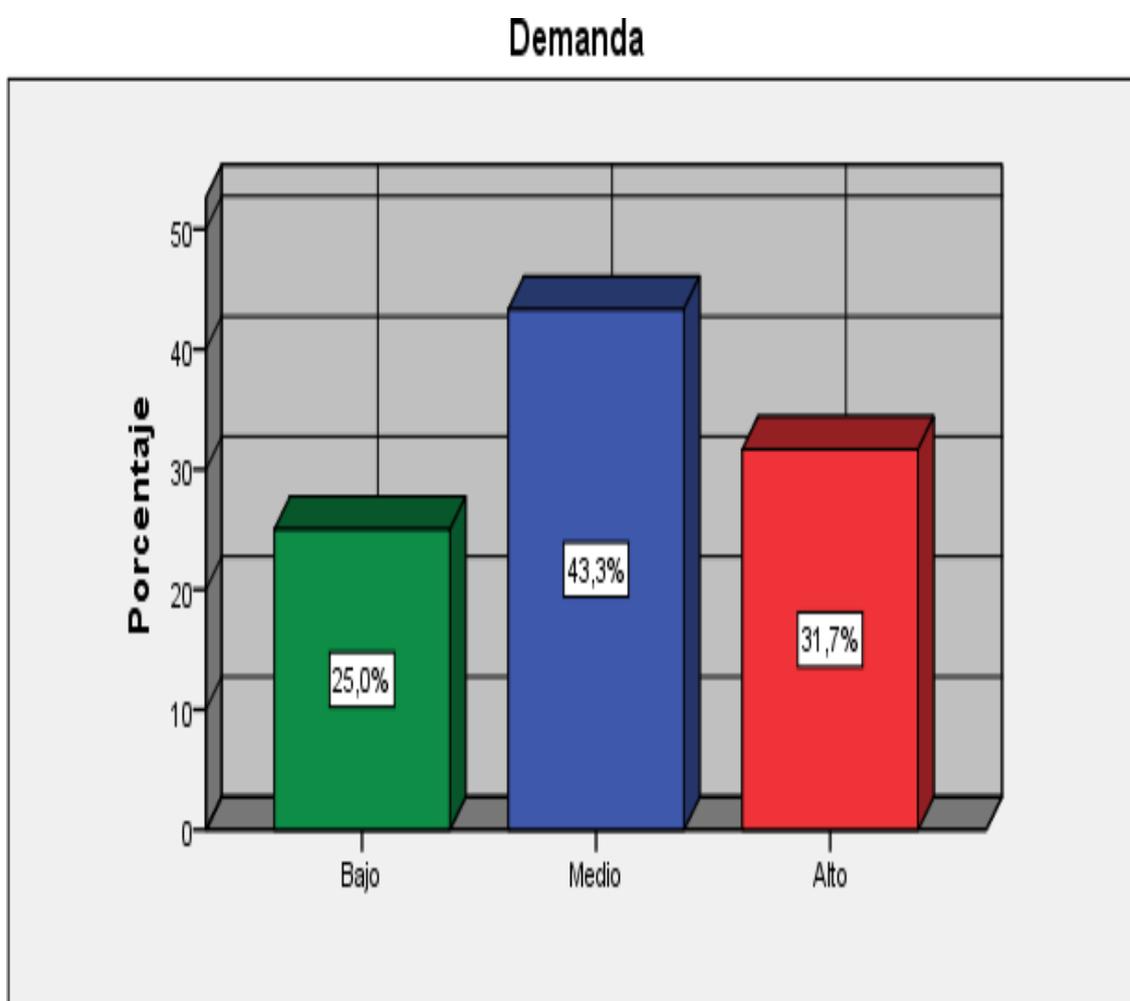


Figura 4. Niveles de la demanda de los docentes en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión, 2020

En la Figura 4, los resultados en cuanto a la dimensión demanda indican que, de los docentes encuestados de las instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión, el 43.3% percibe un nivel medio de demanda, Asimismo, un 31.7% percibe nivel alto y, un 25% un nivel bajo.

Tabla 4

Nivel de la dimensión control de los docentes en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión, 2020.

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Bajo	14	11.7
	Medio	66	55.0
	Alto	40	33.3
	Total	120	100.0

Nota: Análisis estadístico SPSS V. 22 (2020)

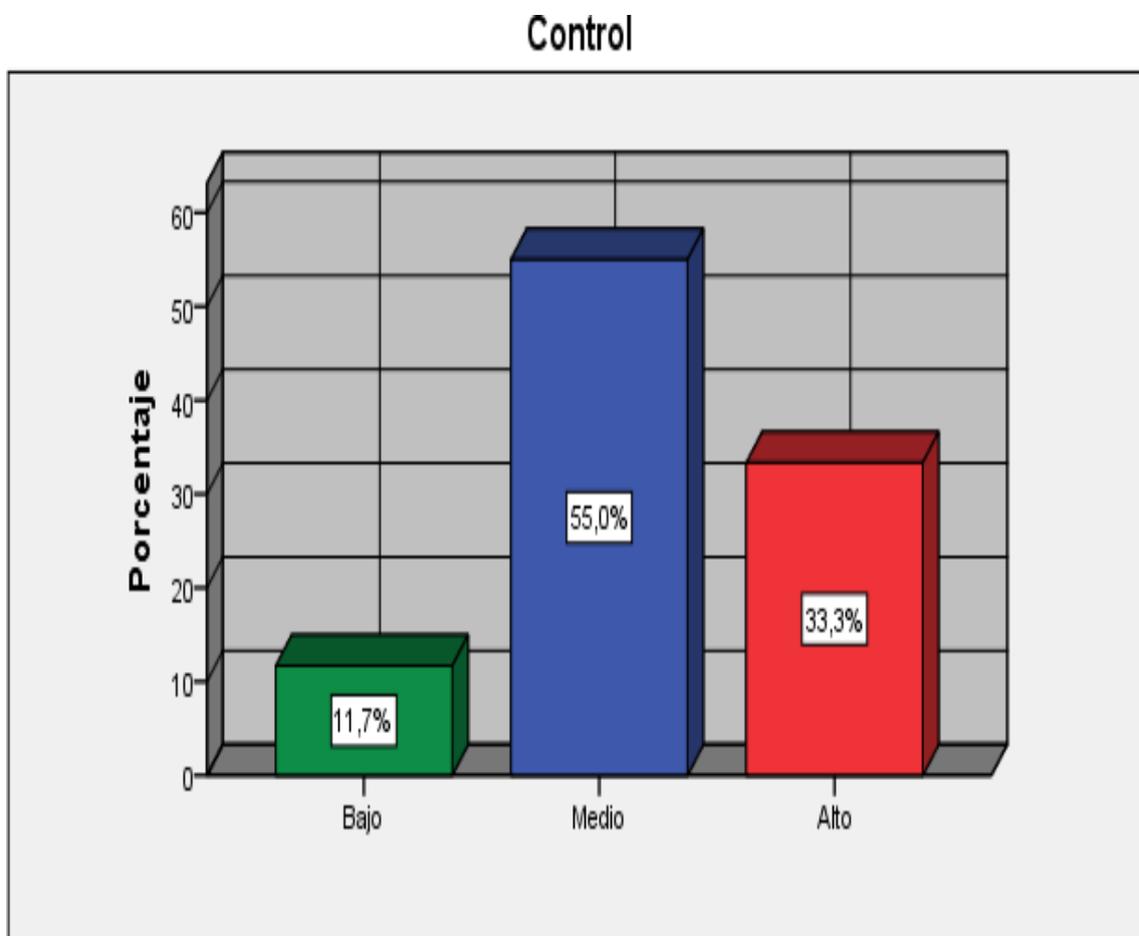


Figura 5. Niveles de control de los docentes en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión, 2020

En la Figura 5, los resultados en cuanto a la dimensión control indican que, de los docentes encuestados de las instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión, el 55% percibe un nivel medio de control. Asimismo, un 33.3% percibe un nivel alto y el 11.7% un nivel bajo.

Tabla 5

Nivel de desempeño docente en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión, 2020.

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Insatisfactorio	24	20.0
	Regular	44	36.7
	Bueno	52	43.3
	Total	120	100.0

Nota: Análisis estadístico SPSS V. 22 (2020)

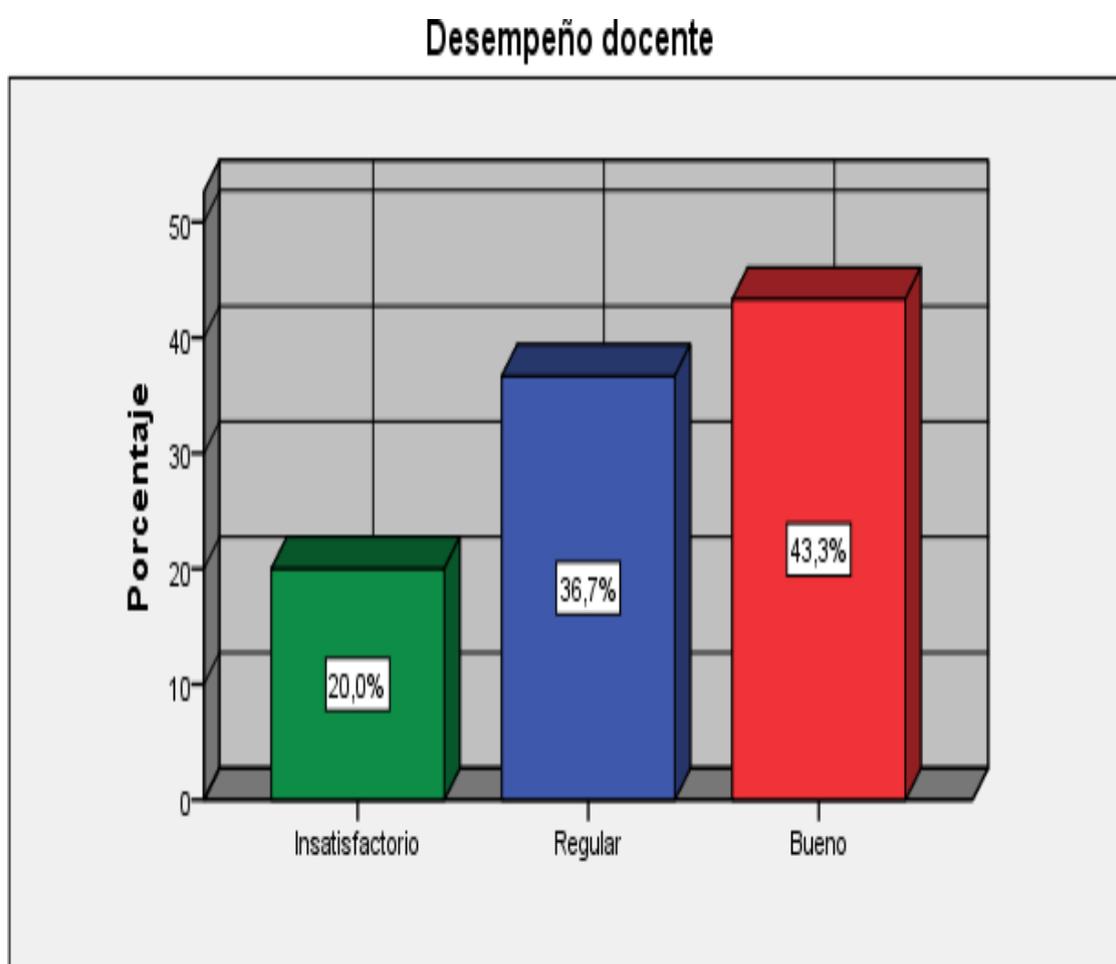


Figura 6. Niveles de desempeño de los docentes en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión.

En la Figura 6, los resultados en cuanto al desempeño docente, se observa que los docentes en instituciones educativas de la provincia Sánchez Carrión, en un 43.3% percibe un nivel bueno de desempeño docente. Asimismo, un 36.7% percibe un nivel regular y, por último, un 20% indicó un nivel insatisfactorio.

4.2. . Resultados de la estadística inferencial

Para contrastar la hipótesis general y las específicas, se tomó en cuenta una significancia de 0.05. Además, la regla de decisión se presentó en función a:

Si $p \text{ valor} > \alpha = 0.05$: se acepta la H_0 .

Si $p \text{ valor} < 0.05$: se rechaza la H_0 . y se acepta la H_a .

Contrastación de la hipótesis general:

H_a : Existe relación positiva y significativa entre el estrés y el desempeño docente en instituciones educativas en la provincia de Sánchez Carrión, 2020.

H_0 : No existe relación positiva y significativa entre el desempeño docente en instituciones educativas en la provincia de Sánchez Carrión, 2020.

Tabla 6

Correlación Rho de Spearman entre el estrés y el desempeño docente

Estrés vs Desempeño docente	
Rho de Spearman	0.570
Sig. (bilateral)	0.000
N	120

Luego de realizar la prueba de hipótesis general, los resultados demostraron un nivel de significancia de $p=0.000 < 0.05$, por lo que se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . A su vez, al obtener un Rho de 0.570, se comprobó que existe una moderada correlación positiva entre el estrés y el desempeño en los docentes de las instituciones educativas en la provincia de Sánchez Carrión, 2020.

Contrastación de la hipótesis específica 1:

Ha: Existe relación positiva y significativa entre el apoyo social y el desempeño docente en instituciones educativas en la provincia de Sánchez Carrión, 2020.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre el apoyo social y el desempeño docente en instituciones educativas en la provincia de Sánchez Carrión, 2020.

Tabla 7

Correlación Rho de Spearman entre el apoyo social y el desempeño docente

	Apoyo social vs Desempeño docente
Rho de Spearman	0.376
Sig. (bilateral)	0.003
N	120

Luego de realizar la prueba de hipótesis general, los resultados demostraron un nivel de significancia de $p=0.003 < 0.05$, por lo que se rechazó la Ho y se aceptó la Ha. A su vez, al obtener un Rho de 0.376, se comprobó que existe una débil correlación positiva entre el apoyo social y el desempeño docente en instituciones educativas en la provincia de Sánchez Carrión, 2020.

Contrastación de la hipótesis específica 2:

Ha: Existe relación positiva y significativa entre la demanda y el desempeño docente en instituciones educativas en la provincia de Sánchez Carrión, 2020.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre la demanda y el desempeño docente en instituciones educativas en la provincia de Sánchez Carrión, 2020.

Tabla 8

Correlación Rho de Spearman entre la demanda y el desempeño docente

	Demanda vs Desempeño docente
Rho de Spearman	0.412
Sig. (bilateral)	0.001
N	120

Luego de realizar la prueba de hipótesis general, los resultados demostraron un nivel de significancia de $p=0.001 < 0.05$, por lo que se rechazó la Ho y se aceptó la Ha. A su vez, al obtener un Rho de 0.412, se comprobó que existe una débil correlación positiva entre la demanda y el desempeño docente en instituciones educativas en la provincia de Sánchez Carrión, 2020.

Contrastación de la hipótesis específica 3:

Ha: Existe relación positiva y significativa entre el control y el desempeño docente en IIEE en la provincia de Sánchez Carrión, 2020.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre el control y el desempeño docente en IIEE en la provincia de Sánchez Carrión, 2020.

Tabla 9

Correlación Rho de Spearman entre el control y el desempeño docente

	Control vs desempeño docente
Rho de Spearman	0.574
Sig. (bilateral)	0.000
N	120

Luego de realizar la prueba de hipótesis general, los resultados demostraron un nivel de significancia de $p=0.000 < 0.05$, por lo que se rechazó la Ho y se aceptó la Ha. A su vez, al obtener un Rho de 0.574, se comprobó que existe una moderada correlación positiva entre el control y el desempeño docente en instituciones educativas en la provincia de Sánchez Carrión, 2020.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio apuntó a establecer si existe relación entre el estrés y el desempeño docente en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión-2020. Los resultados obtenidos permiten observar que los docentes en un 60% presentan un nivel de estrés medio y un 23% presenta un nivel alto de estrés y en cuanto al desempeño docente un 43% se ubica en un nivel bueno y un 36,7% en un nivel regular.

La relación entre las variables estrés y desempeño docente, según el Rho de Spearman es de 0.570 evidenciando que existe una correlación positiva moderada. Además, el valor de $p=0.000 < 0.05$, indica una relación significativa, confirmándose en consecuencia la hipótesis general. Estos resultados se deben sin duda a que los docentes encuestados se encuentran trabajando desde casa debido la situación generada por la pandemia del Covid-19 y en estas circunstancias la familia se constituye en un soporte emocional. Lo que explicaría que el estrés percibido no esté en un nivel porcentual alto. Estos resultados guardan relación con lo que obtenido por Kia *et al.* (2020) en su estudio con profesores de primaria en la que existe una relación moderada entre el estrés y el desempeño docente. Así mismo, con el estudio de Bonilla (2019) en profesores de secundaria concluyendo que la relación es positiva y moderada.

Los resultados obtenidos acerca del estrés en los profesores de las IIEE en la provincia de Sánchez Carrión, indican que el 16,7% perciben un nivel bajo de ST, el 60% un nivel medio y el 23% un nivel alto de estrés y ello explica su relación positiva moderada con el desempeño docente. Esto significa que los docentes perciben mayores niveles de estrés pero que ello no influye negativamente en su desempeño. En las actuales circunstancias de emergencia sanitaria, los docentes han transitado de la presencialidad a la no presencialidad. Ello, en un primer momento ha generado en los docentes altos niveles de estrés; sin embargo, conforme han transcurrido los meses se adaptaron a la modalidad no presencial, lo que, habría reducido su nivel de estrés. Esta situación explicaría los resultados obtenidos, puesto que, la encuesta se aplicó en ese momento de mayor adaptación a la modalidad educativa no presencial.

Otra razón que explica los resultados obtenidos es por la modalidad usada en la aplicación de las encuestas a los docentes. Estas se realizaron a través del Google form y, debido a las diversas actividades que desarrollan los docentes es probable que hayan completado la encuesta sin terminar de leer el enunciado. También, el que no se haya podido realizar un adecuado proceso de concientización a los participantes respecto de la importancia de la información que recogen dichas encuestas debido a la no presencialidad.

Por otro lado, los resultados de la investigación difieren de los resultados de Ingried *et al* (2020) que encontró una correlación negativa significativa entre el estrés y el desempeño en profesores de primaria; de Setyo *et al.* (2020) que encontró una relación negativa significativa e inversa entre el estrés y el desempeño en profesores de primaria; también difiere con Tageja *et al.* (2019) que encontró una relación negativa significativa entre el estrés laboral y el desempeño en docentes de educación superior. Dichos autores consideran que un incremento en el nivel de estrés en los profesores influye en la disminución de su desempeño laboral. La relación significativa positiva moderada supone que el estrés a diferencia de los estudios previamente mencionados no se constituye en un factor que influya de manera negativa en el desempeño docente. En este sentido sostiene Selye (1956), citado por Camargo (2004) que algo de estrés resulta saludable y demasiado es perjudicial y lo deseable es un nivel óptimo de estrés. Así mismo, Naranjo (2009) afirma que el buen estrés (eutrés) permite alcanzar los objetivos propuestos mientras que el mal estrés (distrés) contribuye a la aparición de patologías. También Newstrom (2007) sostiene que ante la ausencia de estrés los retos están ausentes, el estrés constructivo es un buen estímulo, y el problema es un nivel alto de estrés puesto que llega a ser destructivo. Y en el mismo sentido Yeboah-Kordee *et al.* (2018) sostiene que el estrés no tiene un impacto negativo en el desempeño de los empleados.

Los profesores de la provincia de Sánchez Carrión como consecuencia de contar con el apoyo de sus colegas, de tener control sobre sus actividades profesionales y el poder hacer frente a las altas exigencias laborales manifiestan presentar, según los resultados obtenidos, un nivel bueno (43,3%) y en un nivel regular (36,7%) en relación a su desempeño. Estos resultados se deben a que los

docentes por estar trabajando desde su entorno familiar y social cuentan con mayor soporte emocional, distinto sería este apoyo si este trabajo fuese en un entorno presencial; lo cual implica el alejamiento del entorno familiar y social de muchos de los docentes. Este alejamiento puede llevar a que los docentes experimenten situaciones de alta tensión que afectan su salud y su desempeño profesional afectando la calidad educativa, propiciando la deserción de maestros, la insatisfacción laboral, un menor nivel de compromiso y mayores niveles de agotamiento (Shaalvik y Shaalvik, 2017). Estos resultados coinciden con Kia *et al.* (2019), en su estudio con profesores de primaria, quien sostiene que los docentes serán más productivos en la medida en que se eleve su nivel de satisfacción laboral. De la misma manera se aprecia una similitud con los resultados encontrados por Bonilla (2019), en el que se observa que entre el apoyo social y el control existe una relación positiva moderada y significativa, así mismo, existe una relación positiva y significativa entre la demanda y el desempeño docente. Por otro lado, los resultados discrepan con Chavez (2019) quien, en su estudio con profesores de pregrado de una universidad, determinó que el apoyo social, la demanda psicológica y el control no está relacionado con el agotamiento en los docentes.

En lo concerniente al primer objetivo específico los resultados obtenidos muestran que la relación existente entre el apoyo social y el desempeño docente es positiva moderada y significativa. Los docentes perciben tener apoyo social en un nivel medio de 51.7%, en nivel alto el 28.3%. y un 20% en nivel bajo. Estos resultados nos indican que los docentes de las instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión cuentan con el apoyo de sus colegas y del director de la institución.

Esta percepción se debe al tipo de relaciones entre pares y a la forma como planifican el trabajo en las IIEE. Los docentes participan en los grupos de interaprendizaje o GIA, reuniones de planificación bimestral, en jornadas de reflexión sobre los resultados de aprendizaje y en actividades de apoyo administrativo. Estos espacios son aprovechados por los docentes para compartir experiencias, colaborar, y dialogar para afrontar las dificultades presentadas en la institución. En este sentido Nyberg *et al.*, (2005); Newstrom (2007); Pérez y Martín (1997); Etzion (1984), Nelson y Quick (1991) citados por Liu y Liu (2019) consideran

que el apoyo social es importante porque éste se constituye en una red que brinda apoyo emocional, empatía, asistencia práctica, valoración, respaldo a las creencias personales, permitiendo la satisfacción de necesidades importantes de los empleados.

Schwartz, Pieper y Karasek (1988) citado por Siriphat y Wedchayanon (2017) consideran que el apoyo que experimentan los docentes ayuda a reducir los efectos del estrés. En esta perspectiva Hausser et al., (2010); Lichman y Gonzalez-Morales (2013); Van der Doer y Maes (1999) citados por Fila (2016), consideran que los niveles de apoyo social altos están asociados a un mayor bienestar de los empleados; y a la inversa, la percepción de una falta de apoyo puede ocasionar tensión o estrés.

Por otra parte, si bien los resultados expresan que los profesores manifiestan tener apoyo; este apoyo es mayoritariamente percibido en un nivel medio, lo cual no es una percepción óptima si consideramos la relación que tiene el apoyo social con el bienestar de los empleados. Estos resultados son similares a los de Gálvez (2018), quien también en su estudio obtuvo un nivel alto de 35%, nivel medio de 46% y nivel bajo de 19%, concluyendo que el apoyo social influye en el agotamiento de los profesores. De la misma manera, McClenahan *et al.* (2007) afirma que el bajo apoyo incrementa el nivel de agotamiento. De acuerdo con Travers (2007), es importante que la calidad de las relaciones entre profesores, con directivos, con los padres y con los alumnos sea óptima para evitar que se afecte el desempeño docente y la salud de los profesores.

Collins y Turunen (2006); Galaz (2012); Johnson, Cooper y Cartwright (2005) citado por Linares y Gutiérrez (2012), refiriéndose a los docentes del nivel medio y superior, afirman que presentar un nivel bajo de apoyo social va a generar niveles altos de estrés presentando mayores niveles de ansiedad y deterioro de la salud física, así como, una percepción baja de bienestar comparada con otras profesiones. Es decir, lo óptimo sería un nivel alto de apoyo social que permita enfrentar situaciones de que propicien estrés. Esto se corrobora con los resultados obtenidos por Bonilla (2019) en su investigación, que muestra un nivel alto de apoyo social (94,05) con lo cual llega a la conclusión que los profesores pueden afrontar mejor las situaciones de estrés.

En lo concerniente al segundo objetivo específico los resultados obtenidos muestran que entre la demanda y el desempeño docente existe una débil relación positiva y significativa. Estos resultados indican que los docentes en las instituciones educativas en la provincia de Sánchez Carrión, perciben que la labor que realizan es demandante, observándose que el 31.7% se ubican en el nivel alto, el 43,3% a nivel medio y un 25% en el nivel bajo.

Estos resultados se pueden explicar por las características del entorno laboral en la que los profesores realizan sus actividades laborales, lo cual es común en instituciones educativas que en su mayoría están ubicadas en zona rural, alejadas de la zona urbana, con poca conexión a internet, deficiente comunicación vial, una deficiente conectividad para la comunicación y una burocracia muy rígida. A ello se suma la falta de materiales complementarios que apoyen al trabajo pedagógico que se desarrolla, el poco apoyo de los padres de familia en las actividades pedagógicas debido al trabajo que realizan o por no contar con estudios básicos que le permitan cumplir con dicho apoyo. También se debe a la doble función que muchos docentes cumplen en su institución, encargatura de funciones de director encargado, pero con aula a cargo, situación que duplica esfuerzos lo que lleva a cuadros de estrés en los profesores.

Tucker *et al.* (2008) y, Rengamani y Charith (2015) afirman que, aun contando con las habilidades necesarias para desempeñar una labor, si la demanda es alta o se tiene poco tiempo para ejecutar las actividades esto puede generar un cuadro de estrés. En este sentido, Castillo, Fernández y López (2014) y Chavarri *et al.* (2016) citados por Alvites-Huamaní (2019), sostienen que la labor docente es considerada en la actualidad como una profesión con una carga alta de estrés, esto debido a que desarrollan su trabajo teniendo múltiples responsabilidades y un alto nivel de demanda.

En lo concerniente al tercer objetivo específico los resultados obtenidos muestran que entre el control y el desempeño docente existe una moderada relación positiva y significativa. Los resultados muestran que los docentes en la provincia de Sánchez Carrión, perciben un nivel de control medio de 56%, un nivel alto de 33,3% y un nivel bajo de 11,7%. Estos datos obtenidos nos indican que los profesores tienen control respecto de las labores que realizan reflejándose en su

nivel de desempeño. Y estas labores comprenden una jornada laboral que incluye el trabajo en aula, el trabajo colegiado o en grupos de interaprendizaje (GIA) para la planificación conjunta de las unidades y sesiones de aprendizaje, atención a las familias y atención al estudiante. Los hallazgos obtenidos por de Arias *et al.* (2014) corroboran los resultados obtenidos en esta investigación, al concluir en su investigación que los profesores tienen un alto nivel de control como resultado de ser los responsables de planificar, organizar y desarrollar las actividades y materiales que se han de trabajar con los alumnos. Puesto que, el no tener capacidad de control en una organización, según Karasek (1979) influye en el nivel de estrés en el trabajador.

Los resultados que se obtuvieron difieren de los obtenidos por Sarabia y Collantes (2020), quienes en su estudio con profesores de primaria y secundaria encontraron que el control relacionado al trabajo se considera un factor estresante y ello como consecuencia de trabajar bajo la presión del tiempo respecto de los plazos establecidos para la presentación de informes solicitados. La percepción de ciertas limitaciones a ese control se debe a las normas que establecen un marco de acción general, tanto en lo pedagógico como en lo administrativo en las instituciones educativas influyendo en el nivel de estrés.

VI. CONCLUSIONES

1. Los resultados permitieron establecer una correlación significativa positiva moderada entre el estrés y el desempeño docente (Rho Spearman de 0,570) en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión, 2020. Se concluye que a mayor nivel de estrés mejor será su desempeño.
2. Entre el apoyo social y el desempeño docente existe una relación positiva débil (Rho Spearman de 0,376) en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión, 2020.
3. Entre la demanda y el desempeño docente existe una relación positiva débil entre la demanda y el desempeño docente (Rho de 0.412) en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión, 2020.
4. Entre el control y el desempeño docente existe una relación positiva moderada (Rho de 0.574) en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión, 2020.

VII. RECOMENDACIONES

1. La Dirección general de Educación básica regular y la Dirección general de desarrollo docente del Ministerio de educación en coordinación con la UGEL deben implementar un sistema de medición del desempeño para el recojo de información sobre el desempeño de los profesores. Este proceso debe ser llevada en las instituciones educativas tomando en consideración sus características particulares.
2. La UGEL Sánchez Carrión a través del Área de gestión pedagógica debe promover talleres que ayuden a fortalecer las relaciones de trabajo entre los docentes y con los directivos de la institución educativa que permitan incrementar el nivel de apoyo social y así ayudar a reducir los niveles de tensión o estrés.
3. La Municipalidad por intermedio de la Sub gerencia de salud en coordinación con los directivos y los comités de tutoría de las instituciones educativas deben promover la realización de campañas de salud laboral que permitan a los profesores enfrentar el estrés laboral que ayuden a controlar su impacto y lograr así una mejora en su desempeño profesional
4. Las instituciones educativas deben fortalecer, en mayor medida, el control que los docentes deben tener sobre las acciones o actividades que realizan; para lo cual, es necesario ampliar su margen de autonomía laboral, mejorar los niveles de coordinación y, así evitar que se generen estados de tensión que hagan aparecer cuadros de estrés entre los profesores.

REFERENCIAS

- Álvarez Senent, F., Najjar Moreno, A., Porras Franco, M. y Ramírez Romero, F. (2010). *Estrés en el sector de la enseñanza secundaria*. Comisión Ejecutiva Federal de FETE-UGT. http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_fete_estresenseñanza/publication.pdf
- Alvites-Huamaní, C. (2019). *Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa*. Propósitos y Representaciones, 7(3), 141-159. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Arias Gallegos, W., Montes Iturrizaga, I. y Masías Salinas, M. (2014). *El modelo demanda control de Karasek y su relación con la creatividad docente en profesores de nivel primario de Arequipa*. Revista de Psicología. 16(1): 47-63. http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R_PSI/article/view/236/139
- Bonilla Salinas, R. (2019). *Estrés y desempeño docente en una institución del distrito de Chaclacayo*. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40796/Bonilla_SR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabezas Mejía, E., Andrade Naranjo, D. y Torres Santamaría, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Camargo, B. (2004). *Estrés, síndrome general de adaptación o reacción general de alarma*. Revista médico Científica, 17 (2), 79-86. <https://www.revistamedicocientifica.org/index.php/rmc/article/view/103>
- Carrasco Díaz, R. (2013). *Metodología de la investigación*. San Marcos.
- Chavez Pebe, D. (2019). *Demanda psicológica-control-apoyo social y Burnout en docentes de pregrado de una universidad particular de Lima Metropolitana* http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5312/CHAVEZ_PD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuevas-Torres, M. y García-Ramos, T. (2012). *Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo*. Trabajo y Sociedad, (19), 87-102.

<https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/19%20CUEVAS%20TORRES%20Estres%20en%20el%20trabajo.pdf>

- Delgado, P. (20 setiembre 2020). *Crisis en la docencia: ¿por qué los profesores están abandonando las aulas?* <https://www.grupoeducar.cl/noticia/crisis-en-la-docencia-por-que-los-profesores-estan-abandonando-las-aulas/>
- Elfering, A., Grebner, S., Ganster, D., Berset, M. y Semmer, N. (2018). *Cortisol on Sunday as indicator of recovery from work: Prediction by observer ratings of job demands and control*, *Work & Stress*, 32:2, 168-188, DOI: 10.1080/02678373.2017.1417337
- El economista (25 septiembre 2020). *Un estudio de FETE-UGT analiza las principales causas de estrés entre los docentes de Secundaria*. <https://www.eleconomista.es/primer-empleo/noticias/2905946/03/11/Un-estudio-de-FETEUGT-analiza-las-principales-causas-de-estres-entre-los-docentes-de-Secundaria.html>
- Fila, M. (2016). *The Job Demands, Control, Support Model: Where are we now?* *International Journal for Research in Management*. 1(1), 15-44. <https://tkmim.ac.in/wp-content/uploads/2017/03/Article-3.pdf>
- Gálvez Galarza, P. (2019). *El Apoyo Social y su influencia en el agotamiento profesional en docentes de Instituciones educativas policiales*. Arequipa 2018. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37782>
- Gestión (15 septiembre 2020). *¿Cuáles son las causas de la ansiedad laboral y cómo combatirla?* <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/son-causas-ansiedad-laboral-combatirla-136572-noticia/>
- Gómez-Rojas, J. (2015). *Las competencias profesionales*. *Revista mexicana de Anestesiología*, 38 (1), 49-55. <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf>
- Häusser, J. y Mojzisch, A. (2017). *The Physical Activity-Mediated Demand-Control (pamDC) Model: Linking Work Characteristics, Leisure Time Physical Activity, and Well-being*. *Work and Stress*. 31. DOI: 10.1080/02678373.2017.1303759.
- Health and Safety Authority (s/f). *Work-Related Stress A Guide for Employers*. https://www.hsa.ie/eng/Publications_and_Forms/Publications/Occupational_Health/Work_Related_Stress_A_Guide_for_Employers.pdf

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de Investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Ingried Asaloei, S., Kia Wolomasi, A. y Redan Werang, B. (2020). *Work-related stress and performance among primary school teachers*. Institute of Advanced Engineering and Science. 2(9), 352-358. DOI: 10.11591 / ijere.v9i2.20335
- Instituto de análisis y comunicación (10 septiembre 2020). *Los porqués del estrés*. <http://www.integracion.pe/los-porques-del-estres/>
- International Labour Organization. (2016). *Workplace stress: A collective challenge* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf
- Fraile-García, J., Tejero-González, C. y López-Rodríguez, A. (2018). *El estrés laboral del profesorado de educación física: un estudio cualitativo*. Cultura. Ciencia y Deporte 13.39 (2018): 253-265. DOI: 10.12800/ccd.v1i1.1147
- Karasek, J. (1979). *Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign*. Administrative Science Quarterly, 24(2), 285–308. DOI: 10.2307/2392498
- Karasek, R., Baker, D., Maxer, F., Ahlbom, A. y Theorell, T. (1981). *Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease: A prospective study of Swedish men*. American Journal of Public Health, 71(7), 694–705. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1619770/pdf/amjph00667-0024.pdf>
- Kia Wolomasi, A., Ingried Asaloei, S. y Redan Werang, Basilius. (2019). *Job satisfaction and performance of elementary school teachers*. International Journal of Evaluation and Research in Education. 8 (4), 575-580. <http://ijere.iaescore.com/index.php/IJERE/article/view/20264/12933>
- Linares Olivas, L. y Gutierrez Martínez, R. (2012). *Efectos moduladores del apoyo social ante la reacción de estrés y ansiedad en profesores*. Psicología y salud, 22 (1), 107-114. <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/viewFile/562/964>
- Martínez-Izaguirre, M., Álvarez, C. y Villardón-Gallego, L. (2017). *Competencias profesionales del profesorado de educación obligatoria*. Revista

- Iberoamericana de Educación. 74 (1), 171-192. DOI: <https://rieoei.org/historico/documentos/rie74a07.pdf>
- McClenahan, C., Giles, M. y Mallett, John. (2007) *The importance of context specificity in work stress research: A test of the Demand-Control-Support model in academics*. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health and Organisations*, 21:1, 85-95. DOI: 10.1080/02678370701264552.
- Ministerio de educación. (2014). *Marco de buen desempeño docente*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Moreno-Jimenez, B y Diaz Gracia, L. (2016). *Estrés por deterioro. Un estudio guía durante la gran recesión*. Secretaria laboral y medio ambiente UGET-CEC. https://www.diba.cat/documents/467843/112963151/Guia_EstresDeterioro_Web.pdf/2b5615d9-eae1-42e2-83f8-640f90c5b78e
- Naranjo, M. (2009). *Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de este en el ámbito educativo*. *Revista Educación*, 33 (2), 171-190. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058011>
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mc Graw Hill.
- Nyberg, A., Bernin, P. y Theorell, T. (2005). *The impact of leadership on the health of subordinates*. National Institute for Working Life and authors. http://www.su.se/polopoly_fs/1.51750.1321891474!/P2456_AN.pdf
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J. y Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Organización Mundial de Salud. (20 octubre de 2020). *Mental Health and Work*. https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Ortiz Méndez, J. (2018). *Apoyo social y estrés en docentes de colegios de Lima Metropolitana*. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624032/ORTIZ_MJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Osorio, J. y Cárdenas, N. (2017). *Estrés laboral: estudio de revisión*. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13 (1), 81-90. <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf> .
- Park Yoon, S., Konge, L. y Artino, A. (2020). *The Positivism Paradigm of Research*. *Academic Medicine*, 95(5), 690–694. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000003093>
- Pedraza, E., Glenys, A. y Mayrene, C. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. *Revista de Ciencias Sociales*, XVI (3), 493-505. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Pérez Bilbao, J. y Martín Daza, F. (2017). *El apoyo social*. *Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo*. Serie 13 (439). https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_439.pdf/148113c8-bbba-40b3-86c7-81db7869d737
- Rengamani, J., Poongavanam, S. y Shameem, A. (2017). *Assessing the Job Stress of Indian Seafarers' Based on Job Demand Control Model*. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology* 8(12). 150–159. http://www.iaeme.com/MasterAdmin/Journal_uploads/IJMET/VOLUME_8_ISSUE_12/IJMET_08_12_016.pdf
- Rengamani, J. y Charith, B. (2015). *Study on the job stress of indian mariners using job demand control model*. *International Journal of Management* 6 (10), 62-68. http://www.iaeme.com/MasterAdmin/Journal_uploads/IJM/VOLUME_6_ISSUE_10/IJM_06_10_009.pdf
- Sánchez Carless, H., Reyes Romero, C. y Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sarabia, A. y Collantes, L. (2020). *Work-Related Stress and teaching performance of teachers in selected school in the Philippines*. *Journal of research in education*, 4 (1), 6-27. <https://online-journal.unja.ac.id/irje/article/view/8084/6492>

- Schmelkes, S. (2014). *La evaluación del desempeño docente: estado de la cuestión*. En *Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: el debate actual*. 154-185, Unesco. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232822>
- Setyo Yunarti, B., Ingried Asaloei, S., Wula, P. y Redan Werang, B. (2020). *Stress and Performance of Elementary school teachers of southern Papua: A survey approach*. *Universal Journal of Educational Research*. 8(3), 924-930. DOI: 10.13189/ujer.2020.080325
- Shrotryia Vijay, K. y Dhanda, U. (2019). *Content Validity of Assessment Instrument for Employee Engagement*. *SAGE Open*, 9(1), 1–7. <https://doi.org/10.1177/2158244018821751>
- Shaalvik, E. y Shaalvik, S. (2017). *Teacher Stress and Teacher Self-Efficacy: Relations and Consequences*. In *Educator Stress. Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being*. DOI:10.1007/978-3-319-53053-6
- Siriphat, P. y Wedchayanon, N. (2017). *An empirical study of the relationship between job demand-control-support model, self-efficacy, burnout, informal learning, and job performance: A case of employees in the thai banking sector*. 10 (1), 195-213. <http://www.assumptionjournal.au.edu/index.php/AU-GSB/article/view/2872/1857>
- Liu, T. y Liu H. (2019). *The Causal Model Analysis of Job Demand-Control-Support, Job Stress, And Job Satisfaction: The Samples From Correctional Officers in Taiwan*. *CNU Journal of Higher Education*. 12, p 42-54. <https://1library.net/document/qokrjomy-causal-analysis-control-support-satisfaction-samples-correctional-officers.html>
- Taber, K. (2017). *The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education*. *Education Science Research* (48),1273–1296. DOI 10.1007/s11165-016-9602-2
- Tageja, N., Petford, N., Chaturvedi, V. y Singh, G. (2019). *Job Stress-Performance in Academia Role of Emotional Intelligence & Social Support*. *International Conference on Automation, Computational and Technology Management (ICACTM)*,198-205. DOI: 10.1109 / ICACTM.2019.8776706

- Thomson, S. (23 septiembre 2020). TALIS: *Stress levels among Australian teachers*. https://www.teachermagazine.com/au_en/
- Tirado, G., Llorente-Alonso, M. y Topa, G. (2019). *Desequilibrio esfuerzo-recompensa y quejas subjetivas de salud: Estudio exploratorio entre médicos en España*. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education* 9 (2), 59-70. DOI: 10.30552/ejihpe.v9i2.320
- Travers, C. (2017). *Current Knowledge on the Nature, Prevalence, Sources and Potential Impact of Teacher Stress*. In: McIntyre T., McIntyre S., Francis D. (eds) *Educator Stress. Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being*. Springer, Cham. DOI: 10.1007/978-3-319-53053-6_2
- Tucker, J., Sinclair, R., Mohr, C., Adler, A., Thomas, J. y Salvi, A. (2008). *A temporal investigation of the direct, interactive, and reverse relations between demand and control and affective strain*. *International Journal of Work, Health & Organisations*, 22(2), 81-95, DOI: 10.1080/02678370802190383
- Yeboah-Kordee, N. et. al., (2018). *An Investigation of the Impact of Occupational Stress on Employee Performance: Evidence from the Ghanaian Banking Sector*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(9), 150–169. DOI: 10.6007/IJARBSS/v8-i9/4581

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable estrés

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVELES Y RANGOS
Apoyo social	Las relaciones de trabajo entre los compañeros y el director de la institución	1,2,3,4,5,6,	1. Nunca	Bajo (88-107) Medio (108-126) Alto (127-144)
Demanda	Se propicia el trabajo en equipo y la realización del trabajo	7,8,9	2. Casi nunca	
Control	Capacidad profesional de los compañeros de trabajo.	10,11,12,13, 14,15,16,17,18, 19,20,21,22,23,	3. A veces	
	Condiciones laborales exigentes	24,25,26,27,28,	4. Casi siempre	
	Retraso en la realización del trabajo	29,30	5. Siempre	
	El docente desarrolla sus habilidades profesionales en su trabajo			
	El docente toma decisiones y actúa con libertad en su trabajo			

Nota: Extraído y adaptado de Karasek, Pieper y Schwartz (1993)

Tabla 1

Operacionalización de la variable desempeño docente

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA	NIVELES Y RANGOS
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. Conoce y comprende las características de sus estudiantes	1,2,3,4,5	1. Nunca	Bueno (101-117) Regular (118-133) Insatisfactorio (134-148)
	2. Planifica la enseñanza de forma conjunta		2. Casi nunca	
Enseñanza para el aprendizaje	3. Genera un clima propicio para el aprendizaje	6,7,8,9,10,11, 12,13,14,15, 16,17,18	3. A veces	
	4. Conduce el proceso de enseñanza con dominio		4. Casi siempre	
	5. Evaluación permanente del aprendizaje		5. Siempre	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	6. Participación activa con actitud democrática, crítica y colaborativa	19,20,21,22,23, 24,25,26,27		
	7. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad		28,29,30	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	8. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas			

Nota: Extraído y adaptado del Minedu (2014)

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: El estrés laboral y el desempeño docente en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión Autor: Br. Ronald Matias Soldado Zuñiga							
¿De qué manera se relaciona el estrés con el desempeño docente en instituciones educativas en la provincia de Sánchez Carrión, 2020?	Objetivo general	Hipótesis general	Variable (1): ESTRES LABORAL				
	Determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño docente en instituciones educativas en la provincia de Sánchez Carrión, 2020	Existe relación positiva y significativa entre el estrés y el desempeño docente en instituciones educativas en la provincia de Sánchez Carrión, 2020	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Problema específico 1 ¿De qué manera se relaciona el apoyo social con el desempeño de los docentes en instituciones educativas en la provincia de Sánchez Carrión, 2020?	Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre el apoyo social y el desempeño docente en instituciones educativas en la provincia de Sánchez Carrión, 2020	Hipótesis específicas:1 Existe relación positiva y significativa entre el apoyo social y el desempeño docente en instituciones educativas en la provincia de Sánchez Carrión, 2020	Apoyo social	Las relaciones de trabajo entre los compañeros y el director de la institución	1 - 6	Escala: ordinal	Bajo: (88-107) Medio: (108-126) Alto: (127-144)
		Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre el apoyo social y el desempeño docente en instituciones educativas en la provincia de Sánchez Carrión, 2020	Existe relación positiva y significativa entre el apoyo social y el desempeño docente en instituciones educativas en la provincia de Sánchez Carrión, 2020	Demanda	Se propicia el trabajo en equipo y la realización del trabajo.	7 - 9	
Problema específico 2 ¿De qué manera se relaciona la demanda con el desempeño de los docentes en instituciones educativas en la provincia de Sánchez Carrión, 2020?	Objetivos específicos 2 Determinar la relación que existe entre la demanda y el desempeño docente en instituciones educativas en la provincia de Sánchez Carrión, 2020	Hipótesis específicas:2 Existe relación positiva y significativa entre la demanda y el desempeño docente en instituciones educativas en la provincia de Sánchez Carrión, 2020	Control	- Capacidad profesional de los compañeros de trabajo. - Condiciones laborales exigentes. - Retraso en la realización del trabajo - El docente desarrolla sus habilidades	10 - 30		

<p>de Sánchez Carrión, 2020?</p> <p>Problema específico 3 ¿De qué manera se relaciona el control social con el desempeño de los docentes en instituciones educativas en la provincia de Sánchez Carrión, 2020?</p>	<p>de Sánchez Carrión, 2020</p> <p>Objetivos específicos 3 Determinar la relación que existe entre el control social y el desempeño de los docentes docente en instituciones educativas en la provincia de Sánchez Carrión, 2020.</p>	<p>Hipótesis específicas:3 Existe relación positiva y significativa entre el control y el desempeño de los docentes en instituciones educativas en la provincia de Sánchez Carrión, 2020</p>	<p>profesionales en su trabajo. - El docente toma decisiones y actúa con la libertad en su trabajo.</p>			
Variable (2): DESEMPEÑO DOCENTE						
Dimensiones		Indicadores	Ite ms	Escala y valores	Niveles y rangos	
Preparación para el aprendizaje		<p>1. Conoce y comprende las características de sus estudiantes</p> <p>2. Planifica la enseñanza de forma colegiada</p>	1 - 5	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4)</p>	<p>Bueno: (101-117) Regular: (118-133) Insatisfactorio: (134-148)</p>	
Enseñanza para el aprendizaje		<p>3. Genera un clima propicio para el aprendizaje.</p> <p>4. Conduce el proceso de enseñanza con dominio.</p> <p>5. Evaluación permanente del aprendizaje.</p>	6 - 18	Siempre (5)		

			Participación en la gestión de la escuela	6. Participación activa con actitud democrática, crítica y colaborativa. 7. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad.	19 - 27		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	8. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas	28 - 30		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	DESCRIPTIVA Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras, INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizaron los cálculos estadísticos mediante la fórmula de Correlación de Spearman. $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$				
Paradigma: Positivista Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico. Nivel: descriptivo-correlacional Diseño: No experimental, Método: Hipotético, Deductivo	Población: 3802 profesores de instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión. Tamaño de la muestra: 60 docentes Muestreo: No probabilístico intencional por conveniencia Criterios de inclusión e exclusión: Se consideró,	Variable 1: Estrés laboral Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario de estrés. Autores: Adaptado de Karasek (1979) Procedencia: Perú Año: 2019 Estructura. Está conformada por 30 ítems. Las dimensiones que mide el inventario son:					

 <p>M=muestra O_x y O_y= observaciones en cada variable r= correlaciones en cada variable</p>	<p>en la investigación, a profesores que laboran en aula, de ambos sexos; nombrados y contratados de la EBR. No se tomó en cuenta a los profesores del ámbito laboral privado, tampoco a docentes acompañantes ni docentes que cumplen función administrativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo social - Demanda - Control <p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Adaptado de Minedu (2014)</p> <p>Año: 2020</p> <p>Forma de Administración: Encuesta</p> <p>Estructura. Está conformada por 30 ítems. Las dimensiones que mide el inventario son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preparación para el aprendizaje - Enseñanza para el aprendizaje - Participación en la gestión de la escuela 			
--	--	---	--	--	--

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento de la variable estrés

Estimado docente, a continuación, se presentan 30 afirmaciones sobre su trabajo. Por favor, marque usted con un aspa el número que expresa mejor su forma de actuar y pensar.

Responder todos los ítems.

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Al director y a los docentes les gusta trabajar en equipo.	1	2	3	4	5
2	Mis compañeros de trabajo son amigables conmigo.	1	2	3	4	5
3	Mis compañeros de trabajo se preocupan por mi bienestar personal.	1	2	3	4	5
4	El director se preocupa del bienestar de los docentes que están a su cargo.	1	2	3	4	5
5	El director presta atención a lo que digo y cómo me siento.	1	2	3	4	5
6	El director es amigable conmigo.	1	2	3	4	5
7	Mis compañeros colaboran para que el trabajo se realice.	1	2	3	4	5
8	El director logra que los docentes trabajen en equipo.	1	2	3	4	5
9	El director da facilidades para que el trabajo planificado se realice.	1	2	3	4	5
10	Mis compañeros de trabajo son competentes para realizar sus funciones de docentes.	1	2	3	4	5
11	Mi labor como docente demanda un trabajo duro.	1	2	3	4	5
12	Debo realizar mi trabajo de manera rápida.	1	2	3	4	5
13	Tengo tiempo suficiente para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
14	Puedo realizar mi trabajo de una manera pausada y tranquila.	1	2	3	4	5
15	Mi trabajo como docente es intelectualmente exigente.	1	2	3	4	5
16	Mi trabajo como docente es emocionalmente exigente.	1	2	3	4	5
17	Mi trabajo como docente me causa preocupaciones.	1	2	3	4	5
18	Mi trabajo requiere que me concentre durante mucho tiempo en lo que estoy haciendo.	1	2	3	4	5

19	El retraso en la realización del trabajo a cargo de mis compañeros retrasa mi trabajo.	1	2	3	4	5
20	Mis tareas como docente son interrumpidas con frecuencia antes de poder terminarlas, teniendo que concluir las después.	1	2	3	4	5
21	EL trabajo permite desarrollar mis habilidades y destrezas profesionales.	1	2	3	4	5
22	Realizo mi trabajo de manera creativa.	1	2	3	4	5
23	Mi trabajo exige un alto nivel de capacitación.	1	2	3	4	5
24	En mi trabajo constantemente necesito estar aprendiendo cosas nuevas.	1	2	3	4	5
25	En mi trabajo, puedo realizar muchas tareas distintas.	1	2	3	4	5
26	Tengo capacidad para influir sobre lo que ocurre en mi trabajo.	1	2	3	4	5
27	Mis opiniones son tomadas en cuenta en mi trabajo.	1	2	3	4	5
28	Tengo libertad para decidir cómo desarrollar mi trabajo.	1	2	3	4	5
29	Mi trabajo me permite tomar decisiones libremente.	1	2	3	4	5
30	Puedo organizar mi trabajo a mi manera.	1	2	3	4	5

Instrumento de la variable 2

Cuestionario sobre desempeño docente

Estimado docente, a continuación, se presentan 30 afirmaciones sobre su desempeño docente. Por favor, marque usted con un aspa el número que expresa mejor su desempeño profesional.

Responder todos los ítems.

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Planifico mis actividades teniendo en cuenta las prácticas culturales de mis alumnos.	1	2	3	4	5
2	Planifico mis actividades teniendo en cuenta la edad y género de mis alumnos.	1	2	3	4	5
3	Planifico estrategias diferenciadas considerando los ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	5
4	Con la colaboración de mis colegas, planifico situaciones de aprendizaje correspondientes al nivel educativo, grado y área curricular.	1	2	3	4	5
5	Participo y apporto a la definición de contenidos y metas de la programación curricular en el ámbito institucional, y los utilizo en el diseño de las unidades y sesiones de aprendizaje.	1	2	3	4	5
6	Me comunico de manera asertiva con los alumnos utilizando un lenguaje respetuoso.	1	2	3	4	5
7	Fomento un espacio democrático de diálogo promoviendo el respeto a las diversas opiniones.	1	2	3	4	5
8	Creo oportunidades para que los alumnos expresen sus emociones.	1	2	3	4	5
9	Intervengo cuando se manifiesta una conducta de falta de respeto entre los estudiantes.	1	2	3	4	5
10	Desarrollo las sesiones de aprendizaje según lo previsto en la unidad didáctica y en el plan de la sesión.	1	2	3	4	5
11	Promuevo y oriento el desarrollo de proyectos y actividades de aprendizaje alrededor de preguntas y problemas que aluden a situaciones reales e importantes para los estudiantes.	1	2	3	4	5
12	Propicio el aprendizaje colaborativo y cooperativo de los alumnos, desarrollando habilidades y actitudes relacionadas con la investigación.	1	2	3	4	5
13	Utilizo un lenguaje claro y sencillo, pero con rigurosidad conceptual, valiéndome de ejemplos específicos.	1	2	3	4	5

14	Elaboro diversos instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de los estudiantes en forma individual o en grupo.	1	2	3	4	5
15	Diseño y aplico pruebas objetivas, escalas de observación, lista de control y cuestionarios para analizar los trabajos de sus estudiantes, en concordancia con lo que se pretende evaluar.	1	2	3	4	5
16	Retroalimentación a los estudiantes orientándolos sobre su nivel actual y el nivel de logro que se espera de ellos.	1	2	3	4	5
17	Fomento que los estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje.	1	2	3	4	5
18	Realizo la evaluación en función de criterios claros, concretos y bien formulados,	1	2	3	4	5
19	Participo en la revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional.	1	2	3	4	5
20	Me relaciono con los directivos y profesores de mi institución de forma empática y asertiva.	1	2	3	4	5
21	Elaboro propuestas de cambio en el ámbito pedagógico en función a las necesidades de la institución.	1	2	3	4	5
22	Contribuyo con dedicación y compromiso al logro de las metas institucionales.	1	2	3	4	5
23	Propongo la sistematización de las experiencias de mejora y de innovación pedagógica en mi institución.	1	2	3	4	5
24	Me relaciono con las familias a partir del respeto y valoración de su cultura, saberes y experiencias.	1	2	3	4	5
25	Promuevo un mayor compromiso de las familias y de la comunidad en los resultados de aprendizaje.	1	2	3	4	5
26	Incorporo en mis actividades pedagógicas la riqueza de saberes y recursos naturales de mi entorno.	1	2	3	4	5
27	Identifico las principales fortalezas y desafíos de mi práctica pedagógica y los comparto oportunamente con las familias de los estudiantes, autoridades locales y comunidad.	1	2	3	4	5
28	Conozco el marco jurídico de derechos que da finalidad a la institución educativa	1	2	3	4	5
29	Priorizo en el desarrollo de mi labor docente los derechos de los niños y los adolescentes.	1	2	3	4	5
30	Tomo distancia crítica de todo tipo de prejuicios, estereotipos y reacciono contra situaciones de racismo, injusticia o discriminación	1	2	3	4	5

Anexo 4. Fichas técnicas de las encuestas

Tabla 3

Ficha técnica del instrumento para medir el estrés

Autor:	Karasek, Pieper y Schwartz (1993)
Adaptado por:	Lic. Soldado Zuñiga, Ronald Matias
Lugar:	La Libertad
Fecha de adaptación:	03 de noviembre de 2020
Objetivo:	Determinar la presencia y niveles de estrés en los docentes en instituciones educativas públicas de la provincia de Sánchez Carrión
Administrado a:	120 docentes
Tiempo:	40 minutos

Tabla 4

Ficha técnica del instrumento para medir el desempeño docente

Autor:	Karasek, Pieper y Schwartz (1993)
Adaptado por:	Lic. Soldado Zuñiga, Ronald Matias
Lugar:	La Libertad
Fecha de adaptación:	03 de noviembre de 2020
Objetivo:	Medir el nivel de desempeño de los docentes en instituciones educativas públicas de la provincia de Sánchez Carrión
Administrado a:	120 docentes
Tiempo:	40 minutos

Anexo 5. Certificado de validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Apoyo social								
1	Al director y a los docentes les gusta trabajar en equipo.	x		x		x		
2	Mis compañeros de trabajo son amigables conmigo.	x		x		x		
3	Mis compañeros de trabajo se preocupan por mi bienestar personal.	x		x		x		
4	El director se preocupa del bienestar de los docentes que están a su cargo.	x		x		x		
5	El director presta atención a lo que digo y cómo me siento.	x		x		x		
6	El director es amigable conmigo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 Demanda								
7	Mis compañeros colaboran para que el trabajo se realice.	x		x		x		
8	El director logra que los docentes trabajen en equipo.	x		x		x		
9	El director da facilidades para que el trabajo planificado se realice.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3 Control								
10	Mis compañeros de trabajo son competentes para realizar sus funciones de docentes.	x		x		x		
11	Mi labor como docente demanda un trabajo duro.	x		x		x		
12	Debo realizar mi trabajo de manera rápida.	x		x		x		
13	Tengo tiempo suficiente para realizar mi trabajo.	x		x		x		
14	Puedo realizar mi trabajo de una manera pausada y tranquila.	x		x		x		
15	Mi trabajo como docente es intelectualmente exigente.	x		x		x		
16	Mi trabajo como docente es emocionalmente exigente.	x		x		x		
17	Mi trabajo como docente me causa preocupaciones.	x		x		x		
18	Mi trabajo requiere que me concentre durante mucho tiempo en lo que estoy haciendo.	x		x		x		
19	El retraso en la realización del trabajo a cargo de mis compañeros retrasa mi trabajo.	x		x		x		
20	Mis tareas como docente son interrumpidas con frecuencia antes de poder terminarias, teniendo que concluirías después.	x		x		x		
21	EL trabajo permite desarrollar mis habilidades y destrezas profesionales.	x		x		x		
22	Realizo mi trabajo de manera creativa.	x		x		x		
23	Mi trabajo exige un alto nivel de capacitación.	x		x		x		
24	En mi trabajo constantemente necesito aprender cosas nuevas.	x		x		x		
25	En mi trabajo, puedo realizar muchas tareas distintas.	x		x		x		
26	Tengo capacidad para influir sobre lo que ocurre en mi trabajo.	x		x		x		
27	Mis opiniones son tomadas en cuenta en mi trabajo.	x		x		x		
28	Tengo libertad para decidir cómo desarrollar mi trabajo.	x		x		x		
29	Mi trabajo me permite tomar decisiones libremente.	x		x		x		
30	Puedo organizar mi trabajo a mi manera.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. María del Carmen E. Ancaya Martínez DNI:10352960.....

Especialidad del validador: ...Metodología de la investigación.....

Ate. 12 de octubre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Preparación para el aprendizaje								
1	Planifico mis actividades teniendo en cuenta las prácticas culturales de mis alumnos.	X		X		X		
2	Planifico mis actividades teniendo en cuenta la edad y género de mis alumnos.	X		X		X		
3	Planifico estrategias diferenciadas considerando los ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
4	Con la colaboración de mis colegas, planifico situaciones de aprendizaje correspondientes al nivel educativo, grado y área curricular.	X		X		X		
5	Participo y aporto a la definición de contenidos y metas de la programación curricular en el ámbito institucional, y los utilizo en el diseño de las unidades y sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Enseñanza para el aprendizaje								
6	Me comunico de manera asertiva con los alumnos utilizando un lenguaje respetuoso.	X		X		X		
7	Fomento un espacio democrático de diálogo promoviendo el respeto a las diversas opiniones.	X		X		X		
8	Creo oportunidades para que los alumnos expresen sus emociones.	X		X		X		
9	Intervengo cuando se manifiesta una conducta de falta de respeto entre los estudiantes.	X		X		X		
10	Desarrollo las sesiones de aprendizaje según lo previsto en la unidad didáctica y en el plan de la sesión.	X		X		X		
11	Promuevo y oriento el desarrollo de proyectos y actividades de aprendizaje alrededor de preguntas y problemas que aluden a situaciones reales e importantes para los estudiantes.	X		X		X		
12	Propicio el aprendizaje colaborativo y cooperativo de los alumnos, desarrollando habilidades y actitudes relacionadas con la investigación.	X		X		X		
13	Utilizo un lenguaje claro y sencillo, pero con rigurosidad conceptual, valiéndome de ejemplos específicos.	X		X		X		
14	Elaboro diversos instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de los estudiantes en forma individual o en grupo.	X		X		X		
15	Diseño y aplico pruebas objetivas, escalas de observación, lista de control y cuestionarios para analizar los trabajos de sus estudiantes, en concordancia con lo que se pretende evaluar.	X		X		X		
16	Retroalimento a los estudiantes orientándolos sobre su nivel actual y el nivel de logro que se espera de ellos.	X		X		X		
17	Fomento que los estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje.	X		X		X		
18	Realizo la evaluación en función de criterios claros, concretos y bien formulados, con el propósito que los estudiantes mejoren continuamente sus aprendizajes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Participación en la gestión de la escuela								
19	Participo en la revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional.	X		X		X		

20	Me relaciono con los directivos y profesores de mi institución de forma empática y asertiva.	X		X		X		
21	Elaboro propuestas de cambio en el ámbito pedagógico en función a las necesidades de la institución.	X		X		X		
22	Contribuyo con su dedicación y compromiso al logro de las metas institucionales.	X		X		X		
23	Propongo la sistematización de las experiencias de mejora y de innovación pedagógica en mi institución.	X		X		X		
24	Me relaciono con las familias a partir del respeto y valoración de su cultura, saberes y experiencias.	X		X		X		
25	Promuevo un mayor compromiso de las familias y de la comunidad en los resultados de aprendizaje.	X		X		X		
26	Incorporo en mis actividades pedagógicas la riqueza de saberes y recursos naturales de mi entorno.	X		X		X		
27	Identifico las principales fortalezas y desafíos de mi práctica pedagógica y los comparto oportunamente con las familias de los estudiantes, autoridades locales y comunidad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente								
28	Conozco el marco jurídico de derechos que da finalidad a la institución educativa	X		X		X		
29	Priorizo en el desarrollo de mi labor docente los derechos de los niños y los adolescentes.	X		X		X		
30	Tomo distancia crítica de todo tipo de prejuicios, estereotipos y reacciono contra situaciones de racismo, injusticia o discriminación	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Maria del Carmen E. Ancaya Martinez DNI:10352960.....

Especialidad del validador: ...Metodología de la investigación.....

Ate. 12 de octubre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Apoyo social								
1	Al director y a los docentes les gusta trabajar en equipo.	X		X		X		
2	Mis compañeros de trabajo son amigables conmigo.	X		X		X		
3	Mis compañeros de trabajo se preocupan por mi bienestar personal.	X		X		X		
4	El director se preocupa del bienestar de los docentes que están a su cargo.	X		X		X		
5	El director presta atención a lo que digo y cómo me siento.	X		X		X		
6	El director es amigable conmigo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Demanda								
7	Mis compañeros colaboran para que el trabajo se realice.	X		X		X		
8	El director logra que los docentes trabajen en equipo.	X		X		X		
9	El director da facilidades para que el trabajo planificado se realice.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Control								
10	Mis compañeros de trabajo son competentes para realizar sus funciones de docentes.	X		X		X		
11	Mi labor como docente demanda un trabajo duro.	X		X		X		
12	Debo realizar mi trabajo de manera rápida.	X		X		X		
13	Tengo tiempo suficiente para realizar mi trabajo.	X		X		X		
14	Puedo realizar mi trabajo de una manera pausada y tranquila.	X		X		X		
15	Mi trabajo como docente es intelectualmente exigente.	X		X		X		
16	Mi trabajo como docente es emocionalmente exigente.	X		X		X		
17	Mi trabajo como docente me causa preocupaciones.	X		X		X		
18	Mi trabajo requiere que me concentre durante mucho tiempo en lo que estoy haciendo.	X		X		X		
19	El retraso en la realización del trabajo a cargo de mis compañeros retrasa mi trabajo.	X		X		X		
20	Mis tareas como docente son interrumpidas con frecuencia antes de poder terminirlas, teniendo que concluir las después.	X		X		X		
21	EL trabajo permite desarrollar mis habilidades y destrezas profesionales.	X		X		X		
22	Realizo mi trabajo de manera creativa.	X		X		X		
23	Mi trabajo exige un alto nivel de capacitación.	X		X		X		
24	En mi trabajo constantemente necesito aprender cosas nuevas.	X		X		X		
25	En mi trabajo, puedo realizar muchas tareas distintas.	X		X		X		
26	Tengo capacidad para influir sobre lo que ocurre en mi trabajo.	X		X		X		
27	Mis opiniones son tomadas en cuenta en mi trabajo.	X		X		X		
28	Tengo libertad para decidir cómo desarrollar mi trabajo.	X		X		X		
29	Mi trabajo me permite tomar decisiones libremente.	X		X		X		
30	Puedo organizar mi trabajo a mi manera.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. FREDDY ANTONIO OCHOA TATAJE.....

DNI:07015123.....

Especialidad del validador:METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Ate. 12 de octubre del 2020


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 Preparación para el aprendizaje							
	Planifico mis actividades teniendo en cuenta las prácticas culturales de mis alumnos.	X		X		X		
	Planifico mis actividades teniendo en cuenta la edad y género de mis alumnos.	X		X		X		
	Planifico estrategias diferenciadas considerando los ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
4	Con la colaboración de mis colegas, planifico situaciones de aprendizaje correspondientes al nivel educativo, grado y área curricular.	X		X		X		
	Participo y apporto a la definición de contenidos y metas de la programación curricular en el ámbito institucional, y los utilizo en el diseño de las unidades y sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
6	DIMENSIÓN 2 Enseñanza para el aprendizaje							
	Me comunico de manera asertiva con los alumnos utilizando un lenguaje respetuoso.	X		X		X		
	Fomento un espacio democrático de diálogo promoviendo el respeto a las diversas opiniones.	X		X		X		
	Creo oportunidades para que los alumnos expresen sus emociones.	X		X		X		
	Intervengo cuando se manifiesta una conducta de falta de respeto entre los estudiantes.	X		X		X		
	Desarrollo las sesiones de aprendizaje según lo previsto en la unidad didáctica y en el plan de la sesión.	X		X		X		
	Promuevo y oriento el desarrollo de proyectos y actividades de aprendizaje alrededor de preguntas y problemas que aluden a situaciones reales e importantes para los estudiantes.	X		X		X		
	Propicio el aprendizaje colaborativo y cooperativo de los alumnos, desarrollando habilidades y actitudes relacionadas con la investigación.	X		X		X		
	Utilizo un lenguaje claro y sencillo, pero con rigurosidad conceptual, valiéndome de ejemplos específicos.	X		X		X		
	Elaboro diversos instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de los estudiantes en forma individual o en grupo.	X		X		X		
	Diseño y aplico pruebas objetivas, escalas de observación, lista de control y cuestionarios para analizar los trabajos de sus estudiantes, en concordancia con lo que se pretende evaluar.	X		X		X		
	Retroalimento a los estudiantes orientándolos sobre su nivel actual y el nivel de logro que se espera de ellos.	X		X		X		
	Fomento que los estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje.	X		X		X		
	Realizo la evaluación en función de criterios claros, concretos y bien formulados, con el propósito que los estudiantes mejoren continuamente sus aprendizajes.	X		X		X		
	19	DIMENSIÓN 3 Participación en la gestión de la escuela	Si	No	Si	No	Si	No
Participo en la revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional.		X		X		X		

20	Me relaciono con los directivos y profesores de mi institución de forma empática y asertiva.	X		X		X		
21	Elaboro propuestas de cambio en el ámbito pedagógico en función a las necesidades de la institución.	X		X		X		
22	Contribuyo con su dedicación y compromiso al logro de las metas institucionales.	X		X		X		
23	Propongo la sistematización de las experiencias de mejora y de innovación pedagógica en mi institución.	X		X		X		
24	Me relaciono con las familias a partir del respeto y valoración de su cultura, saberes y experiencias.	X		X		X		
25	Promuevo un mayor compromiso de las familias y de la comunidad en los resultados de aprendizaje.	X		X		X		
26	Incorporo en mis actividades pedagógicas la riqueza de saberes y recursos naturales de mi entorno.	X		X		X		
27	Identifico las principales fortalezas y desafíos de mi práctica pedagógica y los comparto oportunamente con las familias de los estudiantes, autoridades locales y comunidad.	X		X		X		
28	DIMENSIÓN 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	
	Conozco el marco jurídico de derechos que da finalidad a la institución educativa	X		X		X		
	Priorizo en el desarrollo de mi labor docente los derechos de los niños y los adolescentes.	X		X		X		
	Tomo distancia crítica de todo tipo de prejuicios, estereotipos y reacciono contra situaciones de racismo, injusticia o discriminación	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. **FREDDY ANTONIO OCHOA TATAJE**.....

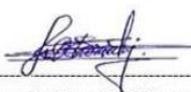
DNI:07015123.....

Especialidad del validador:**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**.....

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

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

Ate. 12 de octubre del 2020


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 Apoyo social								
1	Al director y a los docentes les gusta trabajar en equipo.	x		x		x		
2	Mis compañeros de trabajo son amigables conmigo.	x		x		x		
3	Mis compañeros de trabajo se preocupan por mi bienestar personal.	x		x		x		
4	El director se preocupa del bienestar de los docentes que están a su cargo.	x		x		x		
5	El director presta atención a lo que digo y cómo me siento.	x		x		x		
6	El director es amigable conmigo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 Demanda								
7	Mis compañeros colaboran para que el trabajo se realice.	x		x		x		
8	El director logra que los docentes trabajen en equipo.	x		x		x		
9	El director da facilidades para que el trabajo planificado se realice.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3 Control								
10	Mis compañeros de trabajo son competentes para realizar sus funciones de docentes.	x		x		x		
11	Mi labor como docente demanda un trabajo duro.	x		x		x		
12	Debo realizar mi trabajo de manera rápida.	x		x		x		
13	Tengo tiempo suficiente para realizar mi trabajo.	x		x		x		
14	Puedo realizar mi trabajo de una manera pausada y tranquila.	x		x		x		
15	Mi trabajo como docente es intelectualmente exigente.	x		x		x		
16	Mi trabajo como docente es emocionalmente exigente.	x		x		x		
17	Mi trabajo como docente me causa preocupaciones.	x		x		x		
18	Mi trabajo requiere que me concentre durante mucho tiempo en lo que estoy haciendo.	x		x		x		
19	El retraso en la realización del trabajo a cargo de mis compañeros retrasa mi trabajo.	x		x		x		

20	Mis tareas como docente son interrumpidas con frecuencia antes de poder terminaras, teniendo que concluir las después.	x		x		x		
21	EL trabajo permite desarrollar mis habilidades y destrezas profesionales.	x		x		x		
22	Realizo mi trabajo de manera creativa.	x		x		x		
23	Mi trabajo exige un alto nivel de capacitación.	x		x		x		
24	En mi trabajo constantemente necesito aprender cosas nuevas.	x		x		x		
25	En mi trabajo, puedo realizar muchas tareas distintas.	x		x		x		
26	Tengo capacidad para influir sobre lo que ocurre en mi trabajo.	x		x		x		
27	Mis opiniones son tomadas en cuenta en mi trabajo.	x		x		x		
28	Tengo libertad para decidir cómo desarrollar mi trabajo.	x		x		x		
29	Mi trabajo me permite tomar decisiones libremente.	x		x		x		
30	Puedo organizar mi trabajo a mi manera.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Guido Junior Bravo Huaynates.... **DNI: 21134641**

Especialidad del validador: ...Metodología de investigación

Ate, 18 de octubre del 2020

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

Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Preparación para el aprendizaje								
1	Planifico mis actividades teniendo en cuenta las prácticas culturales de mis alumnos.	x		x		x		
2	Planifico mis actividades teniendo en cuenta la edad y género de mis alumnos.	x		x		x		
3	Planifico estrategias diferenciadas considerando los ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
4	Con la colaboración de mis colegas, planifico situaciones de aprendizaje correspondientes al nivel educativo, grado y área curricular.	x		x		x		
5	Participo y apporto a la definición de contenidos y metas de la programación curricular en el ámbito institucional, y los utilizo en el diseño de las unidades y sesiones de aprendizaje.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 Enseñanza para el aprendizaje								
6	Me comunico de manera asertiva con los alumnos utilizando un lenguaje respetuoso.	x		x		x		
7	Fomento un espacio democrático de diálogo promoviendo el respeto a las diversas opiniones.	x		x		x		
8	Creo oportunidades para que los alumnos expresen sus emociones.	x		x		x		
9	Intervengo cuando se manifiesta una conducta de falta de respeto entre los estudiantes.	x		x		x		
10	Desarrollo las sesiones de aprendizaje según lo previsto en la unidad didáctica y en el plan de la sesión.	x		x		x		
11	Promuevo y oriento el desarrollo de proyectos y actividades de aprendizaje alrededor de preguntas y problemas que aluden a situaciones reales e importantes para los estudiantes.	x		x		x		
12	Propicio el aprendizaje colaborativo y cooperativo de los alumnos, desarrollando habilidades y actitudes relacionadas con la investigación.	x		x		x		
13	Utilizo un lenguaje claro y sencillo, pero con rigurosidad conceptual, valiéndome de ejemplos específicos.	x		x		x		
14	Elaboro diversos instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de los estudiantes en forma individual o en grupo.	x		x		x		
15	Diseño y aplico pruebas objetivas, escalas de observación, lista de control y cuestionarios para analizar los trabajos de sus estudiantes, en concordancia con lo que se pretende evaluar.	x		x		x		
16	Retroalimento a los estudiantes orientándolos sobre su nivel actual y el nivel de logro que se espera de ellos.	x		x		x		
17	Fomento que los estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje.	x		x		x		
18	Realizo la evaluación en función de criterios claros, concretos y bien formulados, con el propósito que los estudiantes mejoren continuamente sus aprendizajes.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3 Participación en la gestión de la escuela								
19	Participo en la revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional.	x		x		x		
20	Me relaciono con los directivos y profesores de mi institución de forma empática y asertiva.	x		x		x		

21	Elaboro propuestas de cambio en el ámbito pedagógico en función a las necesidades de la institución.	x		x		x		
22	Contribuyo con su dedicación y compromiso al logro de las metas institucionales.	x		x		x		
23	Propongo la sistematización de las experiencias de mejora y de innovación pedagógica en mi institución.	x		x		x		
24	Me relaciono con las familias a partir del respeto y valoración de su cultura, saberes y experiencias.	x		x		x		
25	Promuevo un mayor compromiso de las familias y de la comunidad en los resultados de aprendizaje.	x		x		x		
26	Incorporo en mis actividades pedagógicas la riqueza de saberes y recursos naturales de mi entorno.	x		x		x		
27	Identifico las principales fortalezas y desafíos de mi práctica pedagógica y los comparto oportunamente con las familias de los estudiantes, autoridades locales y comunidad.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente								
28	Conozco el marco jurídico de derechos que da finalidad a la institución educativa	x		x		x		
29	Priorizo en el desarrollo de mi labor docente los derechos de los niños y los adolescentes.	x		x		x		
30	Tomo distancia crítica de todo tipo de prejuicios, estereotipos y reacciono contra situaciones de racismo, injusticia o discriminación	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Guido Junior Bravo Huaynates.... **DNI: 21134641**

Especialidad del validador: ...Metodología de investigación

Ate, 18 de octubre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



Firma del Experto Informante.

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

Anexo 6. Resultado de confiabilidad según Alfa de Conbrach

Variable: Estrés laboral

		N°	%
Casos	Válidos	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

+

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.831	30

Variable: Desempeño docente

+

		N°	%
Casos	Válidos	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.944	30

Anexo 7: Tabulación de datos

	Estrés																													
	APOYO SOCIAL					DEMANDA				CONTROL																				
	p1	p1	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30
S-1	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	5	3	3	3	5	4	3	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
S-2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	2	2	3	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
S-3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	1	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
S-4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
S-5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2
S-6	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4
S-7	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4
S-8	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	3	2	5	4	4	4	2	4	5	5	4	3	2	3	2	3	3	3
S-9	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4
S-10	4	5	3	4	3	4	5	5	5	5	3	2	5	5	5	3	5	5	2	2	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4
S-11	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5
S-12	4	4	4	3	3	3	4	2	3	5	4	3	3	2	3	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
S-13	4	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	1	4	3	2	4	4	1	4	1	2	3	3	2	3
S-14	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3
S-15	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
S-16	3	4	3	1	1	1	5	1	3	5	4	5	3	5	4	3	4	1	1	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5
S-17	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
S-18	5	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4
S-19	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	5	3	5	3	3	5	5	4	5	5	3	4	3	4	5
S-20	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
S-21	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5
S-22	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	2	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5
S-23	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
S-24	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	2	1	5	5	1	1	4	2	1	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3
S-25	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	5	4	5	4	3	4	5	5	3
S-26	3	3	3	4	4	5	5	2	3	3	5	4	3	2	5	5	4	4	2	3	4	4	3	4	2	4	2	2	2	3
S-27	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	4	5	4	5	2	4	4	5	5	5
S-28	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	2	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4
S-29	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
S-30	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
S-31	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
S-32	4	5	3	4	3	5	3	4	5	3	4	4	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5
S-33	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4
S-34	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	5	5	3	4	3	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
S-35	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3
S-36	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4	1	3	5	3	4	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
S-37	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	1	1	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5
S-38	4	4	3	3	2	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4	2	3	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5
S-39	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	2	2	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4
S-40	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2	4	4	3	4	2	2	5	3	3	5	4	4	3	4	4	4
S-41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	1	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
S-42	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	2	2	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5
S-43	4	3	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	3	3	4	5	3	4
S-44	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	2	1	4	4	1	4	4	4	5	5	5	4	4
S-45	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4
S-46	5	5	3	3	3	4	5	4	4	5	5	3	5	3	5	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	4	3	5	5	5
S-47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	4	3	3
S-48	5	4	3	3	3	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	3
S-49	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	2	3	3	2
S-50	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4
S-51	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
S-52	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3
S-53	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	5	4	3	2	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4
S-54	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5
S-55	3	3	1	2	3	3	3	3	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3
S-56	5	4	3	3	3	4	4	5	4	5	5	2	5	4	5	3	4	5	2	2	5	5	5	5	3	3	4	5	4	4
S-57	2	4	2	5	4	5	2	2	3	2	5	4	3	2	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	3	2	3	4	4	4
S-58	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4
S-59	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5
S-60	5	4	1	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	3	3	3	3	3

S-61	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
S-62	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4
S-63	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
S-64	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
S-65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	4	3	3
S-66	4	4	3	3	2	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4	2	3	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	
S-67	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	1	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
S-68	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2	4	4	3	4	2	2	5	3	3	5	4	4	3	4	4	4	
S-69	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	
S-70	2	4	2	5	4	5	2	2	3	2	5	4	3	2	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	3	2	3	4	4	
S-71	5	4	3	3	3	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	3	
S-72	3	4	3	1	1	1	5	1	3	5	4	5	3	5	4	4	3	4	1	1	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	
S-73	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	
S-74	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	2	1	5	5	1	1	4	2	1	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	
S-75	4	3	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	3	3	4	5	3	4	
S-76	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	2	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	
S-77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	1	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
S-78	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	2	5	3	3	5	3	3	3	5	5	5	
S-79	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	
S-80	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	
S-81	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	3	2	5	4	4	4	4	2	4	5	5	5	4	3	2	3	3	3	
S-82	5	4	1	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	
S-83	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	4	5	4	5	2	4	4	5	5	5	
S-84	5	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	
S-85	3	3	3	4	4	5	5	2	3	3	5	4	3	2	5	5	4	4	2	3	4	4	3	4	2	4	2	2	2	3	
S-86	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	
S-87	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	5	5	3	4	3	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	
S-88	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	
S-89	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
S-90	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	
S-91	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	
S-92	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	

S-93	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	5	3	5	3	3	5	5	4	5	5	3	4	3	4	5	
S-94	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	2	2	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
S-95	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	
S-96	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	
S-97	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	
S-98	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4	1	3	5	3	4	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	
S-99	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	2	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	
S-100	4	5	3	4	3	4	5	5	5	5	3	2	5	5	5	3	5	5	2	2	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	
S-101	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	
S-102	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	
S-103	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	
S-104	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	2	2	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	
S-105	4	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	1	4	3	2	4	4	1	4	1	2	3	3	2	3	
S-106	5	4	3	3	3	4	4	5	4	5	5	2	5	4	5	3	4	5	2	2	5	5	5	5	3	3	4	5	4	4	
S-107	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	5	3	3	3	5	4	3	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
S-108	4	4	4	3	3	3	4	2	3	5	4	3	3	2	3	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
S-109	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4
S-110	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	2	2	3	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
S-111	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	5	4	5	4	3	4	5	5	3	
S-112	3	3	1	2	3	3	3	3	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	
S-113	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3	
S-114	5	5	3	3	3	4	5	4	4	5	5	3	5	3	5	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	4	3	5	5	5	
S-115	4	5	3	4	3	5	3	4	5	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	
S-116	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	5	4	3	2	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	
S-117	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	1	1	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	
S-118	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
S-119	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	2	1	4	4	1	4	4	4	4	5	5	4	4
S-120	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	2	3	3	2

S-59	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	5	1	3	5	3	
S-60	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
S-61	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
S-62	5	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	2
S-63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
S-64	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
S-65	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	3	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5
S-66	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	2	5	3	5	5	5	4	4	5	5	
S-67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
S-68	3	2	3	2	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	1	
S-69	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	3	5	5	4	4	4	5	5	
S-70	5	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	
S-71	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
S-72	5	5	4	1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	
S-73	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
S-74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	
S-75	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	
S-76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
S-77	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
S-78	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	5	1	3	5	3	
S-79	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	
S-80	5	5	4	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	5	4	
S-81	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	
S-82	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S-83	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	
S-84	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	
S-85	4	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	3	5	3	1	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	
S-86	1	3	2	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	5	5	
S-87	5	3	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5
S-88	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	
S-89	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
S-90	3	3	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	5	3	4	4	2	4	5

S-91	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4		
S-92	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	
S-93	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5		
S-94	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	5	4	4	3	3	5	3		
S-95	4	4	3	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5		
S-96	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	
S-97	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	5	5	
S-98	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4		
S-99	5	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	3	4	5	5		
S-100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5		
S-101	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3		
S-102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	3	4	4	5	5		
S-103	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5	5		
S-104	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5		
S-105	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
S-106	4	2	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	5	3	3	3	4	1			
S-107	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1		
S-108	4	4	3	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
S-109	5	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	5	5
S-110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	
S-111	3	4	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	
S-112	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	3	4	4		
S-113	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	3	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5		
S-114	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5		
S-115	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	3	3	5	5	5		
S-116	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	2	5	4	4	4	4	5	4		
S-117	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	1		
S-118	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	
S-119	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	
S-120	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	

Anexo 8: Consentimiento informado

← [íconos] 22 de 28 < >

CONSENTIMIENTO INFORMADO: ENCUESTA Recibidos x [íconos]

 **matias zuniga** <maestriarmsz@gmail.com> dom, 25 oct. 11:37 [íconos]

para jealsan11, etheltrrones324, luisabarretorodri2020, nancyburgospaz, merlo84virgo, fany40284321, virgoalcon59, aricuzado20, adelavera134, Belero19

Estimados profesores (as) buen dia.
Solicito su participación en la aplicación de la ENCUESTA: Estrés laboral y Desempeño docente.
La encuesta se llenará a través de Google Forms para lo cual, luego de su aceptación, les haré llegar el link correspondiente.
Estimados colegas, el formulario requiere que ustedes llenen su correo electrónico @gmail.com y que completen todos los ítems. Los resultados de la encuesta son única y exclusivamente para el uso de la presente investigación: Estrés laboral y el desempeño docente en instituciones educativas. Y se mantendrá el anonimato de su participación.
Por lo expuesto, estimados maestros (as) solicito su participación en la Encuesta respondiendo a este un mensaje enviando la palabra ACEPTO.

Gracias por su apoyo.



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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SOLDADO ZUÑIGA RONALD MATIAS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "ESTRES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE SÁNCHEZ CARRIÓN", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
SOLDADO ZUÑIGA RONALD MATIAS DNI: 18126724 ORCID 0000-0003-4977-0703	Firmado digitalmente por: MSOLDADO el 02-02-2021 11:25:31

Código documento Trilce: INV - 0034811