



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

El estrés y el desempeño docente en tiempos de COVID – 19 en  
instituciones educativas de Pucallpa 2021

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

**AUTORA:**

Fachin Pisco, Sonia Isabel (ORCID: 0000-0001-6141-9890)

**ASESOR:**

Mg. Pardo Esquerre, Enrique Miguel (ORCID: 0000-0003-1820-4047)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Innovaciones Pedagógicas

**LIMA - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Con mucho amor dedico este trabajo a mi Dios y Señor por darme mucha fortaleza para lograr mi gran meta, a mis amados padres, hermanos e hijos queridos y a mis apreciadas amigas de hoy mañana y siempre que me apoyaron y alentaron a superarme en cada etapa de mi formación profesional.

### **Agradecimiento**

Eternamente agradecida de Dios por darme salud y vida para enfrentar este gran reto.

A nuestra Alma Mater Universidad César Vallejo, por permitirnos avanzar en la formación académica

A mi apreciado Asesor de tesis el Mg. Enrique Miguel Pardo Esquerre, por su asesoría y gran apoyo durante todo el proceso de esta investigación quien con su sabiduría y paciencia me oriento en cada paso.

A cada uno de nuestros catedráticos que aportaron sus sabias enseñanzas que fortalecieron nuestros conocimientos.

A las directoras y docentes del distrito de Yarinacocha, que me abrieron las puertas de su Institución Educativa para aplicar el estudio.

## Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	24
3.1. Tipo y diseño de investigación	24
3.2. Variables y Operacionalización	25
3.3. Población, muestra y muestreo	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.5. Procedimientos	28
3.6. Método de análisis de datos	29
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS	58

## Índice de Tablas

Tabla 1. Resultados de la variable Estrés vs desempeño docente.	31
Tabla 2. Resultados de la variable estrés vs dimensión 1 preparación para el aprendizaje.	32
Tabla 3. Resultados de la variable estrés vs dimensión 2 enseñanza para el aprendizaje.	33
Tabla 4. Resultados de la variable estrés vs dimensión 3 participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	34
Tabla 5. Resultados de la variable estrés vs dimensión 4 desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	35
Tabla 6. Prueba de normalidad	36
Tabla 7. Rho de Spearman de la hipótesis general	37
Tabla 8. Prueba de normalidad	38
Tabla 9. Rho de Spearman de la hipótesis específica 1	38
Tabla 10. Prueba de normalidad.	39
Tabla 11. Rho de Spearman de la hipótesis específica 2	40
Tabla 12. Prueba de normalidad	41
Tabla 13. Rho de Spearman de la hipótesis específica 3	41
Tabla 14. Prueba de normalidad	42
Tabla 15. Rho de Spearman de la hipótesis específica 4	43

## Índice de figuras

Figura 1. Gráfico de barras de la variable estrés vs desempeño docente	31
Figura 2. Gráfico de barras de la variable estrés vs dimensión 1 preparación para el aprendizaje	32
Figura 3. Gráfico de barras de la variable estrés vs dimensión 2 enseñanza para el aprendizaje	33
Figura 4 Gráfico de barras de la variable estrés vs dimensión 3 participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	34
Figura 5. Gráfico de barras de la variable estrés vs dimensión 4 desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	45

## Resumen

El estudio realizado tuvo como objetivo establecer la relación entre estrés y desempeño docente en tiempos de COVID-19 en Instituciones Educativas de Pucallpa 2021. El tipo de estudio es no experimental, enfoque cuantitativo y diseño correlacional de corte transversal. Las variables estudiadas fueron estrés y desempeño docente. Se utilizó la entrevista y dos cuestionarios para la recogida de datos. Se trabajó con un total de 60 maestras de educación inicial que conformaron la muestra de estudio. En la investigación se concluye que el estrés no está relacionado de forma positiva con el nivel de Desempeño docente en tiempos de COVID-19 en Instituciones Educativas de Pucallpa, 2021, pues el valor de  $Rho = -0.096$  y el  $p\text{-valor} = 0.465$ .

**Palabras clave:** Estrés, desempeño docente, COVID 19

## **Abstract**

The objective of the study carried out was to establish the relationship between stress and teaching performance in times of COVID-19 in Educational Institutions of Pucallpa 2021. The type of study is non-experimental, quantitative approach and cross-sectional correlational design. The variables studied were stress and teaching performance. The interview and two questionnaires were used for data collection. We worked with a total of 60 initial education teachers who made up the study sample. The research concludes that stress is not positively related to the level of teaching performance in times of COVID-19 in Educational Institutions of Pucallpa, 2021, since the value of  $Rho = -0.096$  and the  $p\text{-value} = 0.465$ .

**Keywords:** Stress, teaching performance, COVID 19.



## I. INTRODUCCIÓN

Los diferentes centros de educación inicial en nuestra región de Ucayali, cuentan con personal docente con una buena trayectoria en la enseñanza en diferentes niveles, la cual son docentes preparados, liderados por directores que cumplen su labor como líder pedagógico, en estos tiempos. Así desde el año 2017 al año 2019 el 100% de profesoras nombradas de educación inicial de la región de Ucayali, han sido evaluadas en su desempeño, aprobando así mismo en su gran mayoría con puntajes aprobatorios que van de 3 a 4. Solo las docentes en calidad de contratadas no participaron de esta evaluación. Estos hallazgos una vez más nos demuestran que contamos con un personal muy preparado con alto desempeño

Por lo tanto, entendemos que este trabajo de las docentes hasta el año 2019 ha sido de manera presencial desde las aulas, sin embargo debido al COVID-19, se dio la emergencia sanitaria y el aislamiento Social, de tal forma que el Ministerio de Educación emitió la normativa del trabajo Remoto desde Casa con la estrategia Aprendo en Casa, esto ha dado un cambio radical, al pasar de una tradicional forma de enseñar en modalidad presencial a enseñar de forma remota o distancia, dando un giro muy grande para todo el magisterio, teniendo que haberse adaptado al trabajo a distancia desde las diferentes herramientas digitales y tecnológicas, siendo para algunos un desafío muy grande y en un inicio estresante por la poca experiencia en el manejo de estas herramientas.

Según Cortez (2021) Las consecuencias negativas que el estrés ocasiona afectan tanto a quien lo padece como a la empresa en donde se labora puesto que baja la productividad.

Esta situación desencadenó en dificultades para la comunicación, no siendo ajena esta situación a las maestras de educación inicial, quienes en medio de todo este escenario y desde sus contextos se han esforzado y han puesto toda su dedicación para prepararse y mejorar su actuación pedagógica desde el aula virtual a través de trabajo colegiado y capacitaciones, trabajando en coordinación directa y permanente con la dirección y con los padres de familia quienes se han convertido en sus mejores aliados, producto de este trabajo se ha podido constatar que las maestras del nivel inicial

responden a un buen desempeño aun desde las clases remotas habiendo asumido este reto con mucha profesionalidad e identificación con su labor docente.

Robinet and Pérez (2021) Las medidas que los gobiernos tomaron en todos los países del mundo como el distanciamiento social, indudablemente afectaron la educación en todos los niveles teniendo que asumir nuevas estrategias para continuar como la enseñanza a distancia siendo relevante, puesto que era en ese momento la alternativa más pertinente para que la enseñanza continúe sus procesos desde las casas.

Grupo Banco Mundial (2020) manifestó al respecto que la reacción rápida de los países en su afán de continuar el aprendizaje, mitigarían los daños y hacer de la recuperación oportunidades de aprendizaje, proponiendo resumir en tres fases tales como hacer frente a la pandemia, garantizar la continuidad de la enseñanza, y hacer mejoras y eficaz el aprendizaje.

En tal sentido la presente investigación, presenta el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño docente en tiempos de Covid-19 en Instituciones educativas de Pucallpa 2021? cuyos problemas específicos son: 1. ¿Cuál es la relación entre el estrés y la preparación para el aprendizaje en tiempos de COVID-19? 2. ¿Cuál es la relación entre el estrés y la enseñanza para el aprendizaje en tiempos de COVID-19? 3. ¿Cuál es la relación entre el estrés y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en tiempos de COVID-19?, 4. ¿Cuál es la relación entre el estrés y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en tiempos de COVID-19?

Así mismo tenemos el objetivo general: Establecer la relación entre el estrés y el nivel de Desempeño docente en tiempos de COVID-19 en Instituciones Educativas de Pucallpa 2021. Como objetivos específicos tenemos: 1. Determinar la relación entre el estrés y la preparación para el aprendizaje en tiempos de COVID-19. 2. Identificar la relación entre el estrés y la enseñanza para el aprendizaje en tiempos de COVID-19. 3 Establecer la relación entre el estrés y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en tiempos de COVID-19. 4. Identificar la relación entre el estrés y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en tiempos de COVID-19.

El estudio tiene justificación teórica, porque hace uso de teorías sobre las variables en

estudio, además que alimentará a estas teorías puesto que aportará con los resultados que se obtengan. La investigación también tiene justificación metodológica porque los efectos del estudio tendrán gran utilidad en otras investigaciones a futuro. En cuanto a la justificación práctica los resultados del estudio permitirán mejorar las competencias del desempeño profesional en la práctica pedagógica. Así mismo tiene justificación social, porque las docentes al mejorar sus desempeños, también mejoraran su quehacer pedagógico como el desarrollo de competencias de los alumnos.

Finalmente, la presente investigación formula las hipótesis que a continuación se expone: Hipótesis general: El estrés está relacionado de forma positiva con el nivel de Desempeño docente en tiempos de COVID-19 en Instituciones Educativas de Distrito de Pucallpa 2021. Como hipótesis específicas tenemos: 1. El estrés está relacionado de forma positiva con la preparación para el aprendizaje en tiempos de COVID-19 2. El estrés está relacionado de forma positiva con la enseñanza para el aprendizaje en tiempos de COVID-19. 3. El estrés está relacionado de forma positiva con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en tiempos de COVID-19. 4. El estrés está relacionado de forma positiva con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en tiempos de COVID-19.

## II. MARCO TEÓRICO

Existen antecedentes de investigaciones que se relacionan con el estudio en contextos internacionales y nacionales, que a continuación se mencionan:

Zavala, (2021) quien identifica la relación entre estrés y desempeño docente. El trabajo es descriptivo, correlacional. En el estudio participaron 67 profesores. El instrumento que se utilizó fue el MBI-GS y un cuestionario. Finalmente afirma que hay una relación inversa muy débil entre ambas variables, siendo el valor de Rho calculado = -0,170 y el valor de  $p = 0,168$ .

Soldado (2021) La investigación buscó identificar la relación entre el estrés y el desempeño docente en una IE. El trabajo es de nivel básico, con enfoque cuantitativo y diseño correlacional. Como muestra se contó con 120 docentes. Se utilizó dos instrumentos uno por variable. En una de sus conclusiones manifiesta que hay una relación positiva moderada entre las variables estudiadas, aceptando la hipótesis general.

Picón et al., (2020), en este estudio llegan a la conclusión que el rol de los docentes es esencial en el aprendizaje remoto en este tiempo de pandemia. Es de suma importancia el trabajo colaborativo de ayuda profesional a los maestros para que accedan a las herramientas digitales de forma permanente a fin de cerrar las brechas de conectividad.

Rodríguez, (2020), establece la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente. El estudio es básico, con diseño correlacional transversal. Participaron en la experiencia 130 maestros. Se usaron dos cuestionarios para evaluar ambas variables. La investigación concluye que hay una relación moderada entre ambas variables lo que prueba la hipótesis planteada en el estudio.

Alvites (2019). El estudio se propuso determinar la relación entre el estrés y los factores psicosociales en los maestros de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. El estudio es descriptivo correlacional, trabajándose con 329 docentes que conformaron la muestra. Como instrumento se usó la Escala de Estrés Docente ED-6. En el estudio se afirma que hay una relación entre el estrés y los factores psicosociales en los

maestros de Latinoamérica, Norteamérica y Europa.

Bonilla (2019) En el estudio se planteó determinar la relación entre estrés y desempeño docente en una IE de Chaclacayo. El trabajo es básico, de enfoque cuantitativo, diseño correlacional transeccional. Fueron 84 maestros quienes conformaron la muestra. Se emplearon encuestas, de estrés y desempeño. Al concluir el estudio afirma que ambas variables están relacionadas de manera positiva moderada como significativa.

Gamarra (2019), pretendió establecer la relación entre estrés y desempeño docente. La investigación es descriptiva correlacional, transversal. Participaron 42 maestros en el estudio. Se aplicaron dos cuestionarios en el estudio. Como conclusión se asevera que hay relación entre estrés laboral y desempeño docente, siendo adecuado el nivel de asociación, pero inverso, a mayor estrés, el nivel de desempeño será menor y a la inversa.

Vargas (2019). El estudio busco establecer el estrés laboral en los maestros. El estudio es descriptivo con diseño no experimental. Participaron 131 maestros, se hizo utilizo técnica e instrumentos como una encuesta y la Escala Likert de Estrés docente. El estudio concluye que los maestros, presentan un nivel medio de estrés tanto en la mañana como en la tarde.

Alario (2018). El estudio busca determinar el impacto de estrés laboral en los profesores. La investigación es descriptiva. Participaron 54 docentes. Se usó un cuestionario de estrés laboral de elaboración propia El estudio concluye que hay un alto impacto de estrés laboral en los profesores.

Schmitt (2018). El estudio busca identificar la relación entre estrés laboral y desempeño profesional. La investigación es experimental, longitudinal, de diseño correlacional. Participaron 44 profesores como muestra. Se usó una escala de estrés y un cuestionario. Los resultados dan a conocer que la relación es negativa entre ambas variables, por tanto, a más alto estrés laboral, más bajo es el desempeño profesional docente y a la inversa.

En cuanto al estrés laboral, conocido técnicamente como síndrome de burnout,

se define por el decaimiento cognitivo, físico, social y emocional que tiene una persona por la presión y la carga de actividades que se le presenta en su trabajo. Según Selye (1926), padre del término estrés laboral indica que el estrés responde a alguna necesidad imprecisa del cuerpo. El cual la carga de actividades, altera el equilibrio del organismo y produce un estímulo estresor en los docentes que se manifestara mediante las reacciones físicas y psicológicas en el ser humano. Según Leka, Griffiths, Cox(2016) refiere al estrés laboral como las reacciones fisiológicas encargadas de preparar al cuerpo para la acción.

Esto indica que, al tener exigencias y presiones en las diferentes actividades, al cuerpo en algunas ocasiones le es difícil adaptarse a la forma de trabajo que tienen las Instituciones por ello ponen a prueba sus conocimientos, desempeños y sus capacidades aprendidas en su desenvolvimiento académico. Asimismo, el estrés hace que el individuo enfrente situaciones como una oportunidad para probar sus habilidades y capacidades de tal forma que pueda adaptarse a los cambios, resolviendo lo que se presenta a lo largo de su vida, en respuesta fisiológica, psicológica, y de conducta. (Martínez 2016). En algunas ocasiones cuando las personas perciben que no pueden afrontar una problemática laboral es entonces que viene el estrés.

De acuerdo con Mateo (2006) existen 4 teorías de estrés laboral:

Teorías basadas en la respuesta: Según Selye (1956), manifiesta que “es una respuesta biológica inespecífica, estereotipada que genera alteraciones a nivel nervioso, endocrino e inmune, sucede cuando hay una alteración en la homeostasis todo esto ocurre cuando un estímulo interno o externo altera el equilibrio. Se manifiesta en una respuesta biológica en las reacciones somáticas, funcionales y orgánicas. Cabe mencionar que en algunos casos el organismo reacciona de manera sorprendente para recobrar el equilibrio en el ambiente sin consecuencias negativas.

Esta teoría consta de tres etapas: etapa de reacción de alarma es cuando experimenta el organismo y de repente se encuentra expuesto a un estímulo que no está acostumbrado que se dispone para la acción de pelea o retiro, etapa de

resistencia, aquí el cuerpo se adapta a situaciones que le generan estrés, y etapa de agotamiento es cuando los mecanismos de adaptación no han sido eficaces y se presentan indicios de las etapas ya mencionadas que pueden convertirse en crónicas pudiendo llegar inclusive a perder la vida.

Teoría basada en el estímulo Home y Rahe manifiesta “el estrés es cualquier circunstancia de forma inusual o extraordinaria que exige un cambio en su modo de vida habitual”, que se caracteriza por la perturbación o alteración del buen funcionamiento del cuerpo que necesita una adaptación.

Esto genera alteraciones que impacta el estado psicosocial de la persona y se puede distinguir entre la fase de sucesos vitales, significa que requieren algún cambio en la actividad habitual que se hace necesario un reajuste. Los acontecimientos se dan de manera positiva o negativa. Y en la fase de contratiempos cotidianos son acontecimientos diarios y cotidianos que surgen según la situación del momento.

Teorías basadas en la interacción Lazarus y Folkman (1984), el estrés está relacionado con el individuo y su ambiente, es evaluado porque amenaza poniendo en peligro su bienestar. La característica estresante del individuo con su entorno dependerá de dos factores que se interrelacionan: 1. La persona evalúa la situación, una es la valoración primaria que precisa y valora demandas relacionadas al bienestar individual, y la valoración secundaria que permite apreciar lo que la persona hace de acuerdo con sus capacidades para hacer frente a situaciones de estrés. 2. El modo de afrontar los procesos cognitivos- conductuales originados al interactuar la persona con su ambiente cambiante para mejorar los requerimientos interno y externo.

Teoría del Modelo de esfuerzo y recompensa Según Siegrist (1996), se produce el estrés ante un elevado esfuerzo y una inferior recompensa originando el detrimento del amor propio y confianza en sí mismo.

El gran esfuerzo laboral es extrínseco (obligaciones y demandas) e intrínseco (motivación alta y afrontamiento deficiente del estrés). La recompensa baja se presenta según tres modelos de estímulos: bienes, aprecio, posición. Si el esfuerzo sobrepasa a la recompensa se produce el estrés o si las recompensas no contravienen

el nivel de esfuerzo añadido.

Según Huamachuco (2016) define las dimensiones de la escala de estresores laborales en lo siguiente:

Relación con los jefes: Es relación o lazo que se da entre los directivos y compañeros de trabajo en una institución.

Preparación inadecuada: Se da cuando el profesional no se encuentra preparado para resolver satisfactoriamente sus actividades académicas.

Carencia de sostén: Falta de oportunidades para expresar las experiencias, los problemas con los compañeros de trabajo y otros.

Conflicto con otros trabajadores: Son los obstáculos que aparecen en el ambiente laboral. Las críticas que se dan por parte de los directivos.

Sobrecarga de trabajo: Es la acumulación de las tareas por falta de tiempo.

Incertidumbre respecto al tratamiento: Respuestas inadecuadas que damos a los demás sea a los superiores o padres de familia.

Vulnerabilidad: Incapacidad de reponerse frente algún evento desagradable.

Satisfacción: Es un momento de bienestar o disfrute al tener una necesidad resuelta.

Autoestima: Es la valoración o juicio que las personas se hacen hacia uno mismo de manera negativa o positiva.

Otra clasificación de estas dimensiones la menciona Robbins (2004) quien considera tres factores potenciales del estrés: Factores ambientales, factores organizacionales y factores individuales.

Factores ambientales: en el que influyen aspectos económicos, políticos y tecnológicos: En cuanto a lo económico, las personas tienden a buscar estabilidad laboral. Lo político está referido a los sistemas políticos los mismos que deberían ser estables, y los cambios de forma ordenada, para no estar en incertidumbre porque ello afecta en la estabilidad de las personas. En lo tecnológico, el estrés se presenta cuando se reemplazan a las personas por la capacidad de respuesta rápida y de los



aparatos tecnológicos en relación con las habilidades que se tiene.

Factores organizacionales, aquellos que influyen en las personas como: tareas, de gran exigencia, asumir roles, relaciones interpersonales, organización, liderazgo, condiciones de trabajo.

Factores individuales; referente a los rasgos de personalidad que se ven influenciados por lo económico, personal, asuntos familiares entre otros.

Según Díaz (2020), manifiesta que las causas del estrés se dan por las siguientes razones, por ejemplo:

Tener hijos que requieren ayuda en su aprendizaje.

Falta de equipo tecnológico y conocimiento de prender sobre la tecnología.

Participación de los estudiantes en las reuniones virtuales.

Temor al contagio de COVID – 19.

Pero las causas principales que se dan con más predominio son:

Calificar gran cantidad de tareas

Atender las tareas propias de la casa

Permanente comunicación con los PFFF

Trabajo curricular a presión

Presión por parte de los directivos de la institución. 25,8%.

Todos los individuos pueden afrontar situaciones estresantes que se le aparece a lo largo de su vida, pero al transcurrir el tiempo esa capacidad va disminuyendo por el avance de edad de las personas. Por ellos nombramos diferentes consecuencias que se le presentan (Otero 2015).

Efecto físico (Aceleración cardiaca, respiración acelerada, tensión muscular, perdida de interés en la vida sexual, aumento o disminución de la adrenalina y noradrenalina, insomnio, cefaleas

Efecto cognitivo emocional (dificultades de memoria, escasa concentración y atención,

habilidad emocional, ataques de pánico, ansiedad y depresión, irritabilidad, disminución de la orientación y confusión, baja de la autoestima)

Efecto conductual (deterioro en las relaciones interpersonal, automedicación, consumo de bebidas alcohólicas, tabaco, etc. conflictos familiares, disminución del rendimiento laboral, trastornos alimentarios (exceso o falta de apetito de alimentos)

Según Ortiz (2016) nos manifiesta las fases del estrés laboral que a continuación se expone:

**Alarma:** Es la estimulación de la glándula pituitaria y suprarrenales son aquellas que movilizan el organismo; cuando hay sensación en el organismo ya sea agradable o desagradable, se presentan síntomas de activación del sistema nervioso simpático, aumento de respiración, entre otros.

**Resistencia:** La secreción de las hormonas denominadas A y B se activan para contrarrestar la situación ya que se adapta frente a una situación estresante que hay tensión, pero la reacción del cuerpo frente a otros estímulos se debilita, y hay un momento que se encuentra prolongado y no tiene como recuperarse.

**Agotamiento:** Es el uso de los recursos fisiológicos al máximo, la persona no tiene la capacidad de adaptarse a las exigencias del ambiente, el organismo provoca enfermedades y puede llegar hasta la muerte prematura

La Asociación Psiquiátrica Americana, a través del DSM – v (2014), considera dos tipos de estrés: el crónico o distrés y el agudo o eutress.

**Estrés agudo o eutress:** Este tipo de estrés en algunas situaciones de la vida es muy importante y bueno porque es un proceso natural para adaptarse y poder resolver un problema para tener resultados victoriosos. Asimismo, tener una cantidad adecuada de estrés es necesario en nuestra vida cotidiana ya que es saludable, ejerce productividad, fomentan estabilidad emocional y nos permite tomar decisiones en un momento clave. También es una función de protección del organismo y adecuado para desenvolvernos con todos los sentidos.

**Estrés crónico o distrés:** Se produce por una excesiva acumulación de trabajo y

perturba la homeostasis que se presenta por demanda muy prolongada de actividad derivando síntomas poco adaptativos como la fatiga, dolores de cabeza o musculares, etc.

De acuerdo con la Organización del Trabajo y el Estrés en el 2016, manifiestan que hay estrategias para combatir el estrés como a continuación se describe;

Modificar las exigencias laborales como, por ejemplo: adecuar el trabajo en sus posibilidades, repartir la carga laboral y trabajar en equipo.

Brindar orientaciones y capacitaciones necesarias para adquirir conocimientos, capacidades necesarias para desempeñarse eficazmente.

Mejorar el equipamiento y las condiciones que se utiliza en el trabajo.

Realizar talleres y realizar técnicas lúdicas para el afrontar el estrés laboral, por ejemplo: meditación, respiración, etc.

Técnicas cognitivas conductuales para detectar los pensamientos negativos y de sensibilización sistemática.

Realizar ejercicios físicos en beneficio de la salud física.

Crear o generarse horarios adecuados para darse tiempos en las actividades que realicen y de esa forma poder medir el tiempo.

Mantener la higiene en el sueño poniendo horarios adecuados para dormir.

Flores et al., (2021) manifiesta que es importante viabilizar planes estratégicos que permitan gestionar el estrés de los maestros para optimizar sus competencias y por ende su desempeño.

Respecto al desempeño docente este tiene relación con las buenas prácticas en aula que realiza el maestro, como también la identidad y cooperación con la institución y el desarrollo profesional (Díaz, 2009). Otro de los autores refiere que el desempeño docente es aquel que se evidencia en la práctica, enseñando a otros a desarrollar habilidades, y a aprender nuevos saberes, (Cooper, 1997), Otro autor define al desempeño docente como el actuar del maestro en el aula, con los alumnos

en todos los momentos pedagógicos. Agrega a ello que el actuar destaca lo que hace el maestro y cómo lo hace, es decir como enseña (Acevedo, 2002).

En otra definición el desempeño está asociado al rendimiento de un logro alcanzado. Ministerio de Educación (2007). Para otros estudiosos el desempeño del docente implica la realización de funciones, de acuerdo con las normas educativas.

Dicho desempeño se ejerce en escenarios diversos, sea a nivel institucional, en el contexto de aula o fuera de ella, y básicamente en el propio maestro, a través de su autorreflexión. (Valdés, 2000), citado por (Vásquez, 2009)

Para efectos de la investigación se considera muy significativo la visión del desempeño del maestro de acuerdo con el MBDD referido a la docencia como un complejo quehacer.

De tal forma que el ejercerla exige un actuar reflexivo, es decir, una relación autocrítica del saber que se necesita para actuar, así como la capacidad para decidir en cada situación. Esta profesión necesariamente se desarrolla en una dinámica de interrelación con los educandos y compañeros de trabajo es decir en interacciones complejas mediando el aprendizaje y el manejo de la organización de la escuela. Desde este ámbito el maestro se percibe como agente de cambio. Por otro lado, También se exige un actuar colectivo con sus pares, comunidad educativa, para la planificación, evaluación y autorreflexión pedagógica (Minedu, 2012)

Para, Khoo, et al., (2017). El rendimiento del maestro gira alrededor de las experiencias que ejecutan los maestros a diario en el aula para gestionar aprendizajes en sus alumnos.

Así también otro concepto considera que el desempeño docente posee y canaliza sus recursos cognitivos mediante la aplicación de metodologías didácticas, que le permitan lograr sus metas o fracasar. (Martínez y Lavín, 2017; Gálvez y Milla, 2018).

En esta época de cambios, el rendimiento del maestro se encuentra vinculado al trabajo remoto centrado en la práctica pedagógica con el objetivo de garantizar la enseñanza y el aprendizaje de forma exitosa, en el contexto del Covid-19

En este contexto los profesores vienen trabajando desde sus hogares aplicando la estrategia Aprendo en casa, utilizando las herramientas tecnológicas y digitales que han sido consensuadas con los padres de familia, cumpliendo con la RVM N° 088-2020-MINEDU.sobre el trabajo desde casa, la misma que ha sido reemplazada por la RVM N° 097-2020-MINEDU, para orientar y garantizar el desarrollo del año escolar frente al COVID-19”

Algunas teorías relacionadas al desempeño docente

La teoría cognitivista: manifiesta que el papel del maestro está centrado en preparar y planificar experiencias pedagógicas para lograr que un estudiante aprenda de manera activa y significativa, aquí el maestro permite que los estudiantes experimenten y reflexionen sobre temas ya establecidos o de aquellos que emerjan de los intereses de los estudiantes, apoyando y retroalimentando en forma continua. El profesor tiene que estar muy interesado y esforzado en promover en los estudiantes el aprendizaje significativo (Ausubel, 1968) citado por (Hamachek,1987)

La teoría constructivista: Teniendo a su principal representante Piaget. Esta teoría relacionada a la teoría psicogenética, considera que el docente es un propulsor para que los alumnos desarrollen su autonomía. Por lo tanto, estará capacitado para conocer con profundidad las características y dificultades del aprendizaje de los niños en cada estadio de su desarrollo intelectual. El papel fundamental del maestro es promover un entorno de reciprocidad, confianza y respeto en los niños, ofreciéndole oportunidades para lograr aprendizajes mediante la enseñanza indirecta y el planteamiento de problemas cognitivos. (Piaget, 1985), citado por (Montenegro,2013)

La teoría socio culturalista: Desarrollada por Vigotsky, introduce la “zona de desarrollo próximo”. Que refiere que cada estudiante puede aprender una serie de conocimientos de acuerdo con su nivel de desarrollo real sin embargo existen otros conocimientos que no están a su alcance pero que los puede asimilar con la ayuda de otra persona o sus iguales que tengan un mayor conocimiento. El tránsito donde el estudiante aprende por sí mismo y lo que aprende con ayuda de otros es lo que es

conocido como la zona de desarrollo próximo” (Hamachek, 1987)

De acuerdo con el Ministerio de Educación en el MBDD son cuatro los campos o dimensiones del desempeño docente:

1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, supone que el maestro planifique las actividades de aprendizaje. Este campo obliga al maestro a poseer un profundo conocimiento del contexto, socio cultural, económico y cognitivo de sus estudiantes, así mismo debe poseer un dominio pedagógico y disciplinar de las áreas curriculares además de conocer recursos educativos y los materiales, las estrategias metodológicas y didácticas y finalmente conocer el proceso evaluativo en cada una de sus etapas.

El maestro posee una capacidad de reflexión, que le ayudará a asumir los cambios que requiere para lograr resultados del aprendizaje, afrontar los inconvenientes que puedan en lo planificado, como la complejidad de una experiencia de aprendizaje. Así mismo, la reflexión permite a los profesores mejorar su trabajo pedagógico. (Gálvez y Milla, 2018).

2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, trata de proporcionar enseñanza centrada en el aula. El profesor cumple un rol de mediador propiciando un clima de aprendizaje motivador y favorable, manejo del contenido de las áreas, motivación permanente a los estudiantes, manejo de estrategias y metodologías variadas y el buen uso de recursos didácticos y diversos materiales. Así mismo implica hacer uso de una variedad de instrumentos de evaluación que ayuden a realizar una evaluación no solo objetiva sino diferenciada.

El desempeño del maestro de hoy en el aula, ya no es lo clásico de antes como ponerse frente a un grupo de alumnos y hablar. Ahora la enseñanza moderna requiere que el maestro asuma el papel de mediador o facilitador del aprendizaje, donde el alumno es el que construye su propio saber. (Zhang y Lin, 2018).

Por otra parte, Rodríguez (2016) asevera que el rol principal de los maestros es ayudar a los estudiantes a que avancen en su aprendizaje, permitiendo que desarrollen con firmeza y perseverancia hábitos de estudio e investigación.

Anagun, (2018) manifiesta que el maestro debe generar experiencias de aprendizaje significativas donde los alumnos asuman un rol protagónico de su aprendizaje mediante el desarrollo de proyectos, investigaciones, casuísticas y aprendizaje vivencial; que posibilite que los alumnos trabajen cooperativamente en equipo, sean creativos con pensamiento crítico. Además de asumir desafíos y solucionar problemas cotidianos. (Neutzling, Pratt y Parker, 2019).

A ello añade Colak, (2017) que todo ello no hace perder importancia, al maestro sino más bien lo empuja a asumir más responsabilidades. Así Mukan, Fuchyla y Ihnatiuk (2017), consideran que los profesores deben ser vistos como participantes activos en el proceso educativo.

3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, este ámbito considera que los profesores colaboren como gestores de las escuelas, muy importante en el marco de la democracia formando comunidades de aprendizaje reales. Esto se logra con una efectiva comunicación con todos, participación activa y comprometida en la formulación, desarrollo y evaluación del PEI, así mismo fomentando un clima favorable en el ambiente institucional. En este escenario incluye también el respeto y valor al entorno asumiendo en forma conjunta con la familia responsabilidades para favorecer los logros de competencias.

Nuñez, (2017) nos dice que actualmente, los administradores educativos deben promover la participación activa de docentes, padres y comunidad en general, enfocando su atención en las necesidades de la escuela, buscar seguridad y protección entre sus integrantes, desde el involucramiento emocional de todos unidos en una participación colectiva

4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, este aspecto se relaciona a una continua reflexión de la práctica pedagógica propia y de los demás, fomentando el trabajo colaborativo y la participación en acciones de fortalecimiento de la profesión y la responsabilidad de los docentes por ayudar a los alumnos a mejorar sus aprendizajes.

Para efectos del estudio estos campos se toman como dimensiones, para la variable desempeño docente.

### III.METODOLOGÍA

#### 3.1.Tipo y diseño de investigación

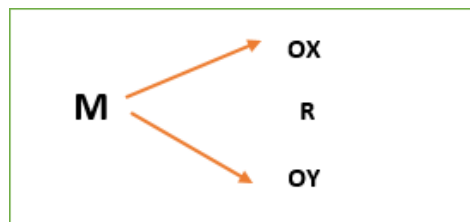
El estudio es no experimental cuya característica es que las variables no sufren cambios. (Hernández, Méndez, Mendoza, y Cuevas, 2017).

El estudio se sustenta en un enfoque cuantitativo pues las variables han sido cuantificadas numéricamente, midiendo las dimensiones del estrés y desempeño docente. Hernández et al. (2014) afirma que el enfoque cuantitativo recopila información para contrastar hipótesis a través de la cuantificación y evaluación estadística, que determinan el comportamiento de las variables y así contrastar las hipótesis.

El estudio es correlacional y de corte transversal, porque se recogió por única vez, con la intención de analizar la interrelación de las variables.

Hernández, et al. (2014) Los trabajos correlacionales intentan develar cómo se relacionan dos o más variables, en un grupo de estudio. Carrasco por su parte nos dice que estos diseños establecen dependencia entre las variables estudiadas. (Carrasco, 2009).

Su grafico es:



#### Leyenda:

M= Muestra de estudio

O<sub>x</sub>= V 1

O<sub>y</sub>= V 2

R= relación entre las variables.



## **3.2. Variables y Operacionalización**

### **Variable 1. Estrés**

#### **Definición conceptual**

Selye (1926), indica que el estrés responde a alguna necesidad imprecisa del cuerpo. El cual la carga de actividades, altera el equilibrio del organismo y produce un estímulo estresor en los docentes que se manifestara mediante las reacciones tanto psicológicas como físicas y en el hombre.

#### **Definición operacional**

El estrés laboral se midió mediante un cuestionario que fue aplicado a maestras de IE del distrito de Yarinacocha del nivel inicial de la región de Ucayali.

#### **Indicadores**

Aspecto económico

Aspecto político

Aspecto tecnológico

Cumplimiento de Tareas

Roles en el trabajo

Relaciones Interpersonales

Estructura organizativa

Liderazgo organizacional

Condiciones de trabajo

Situación Económica

Rasgos de personalidad

Situación Familiar

#### **Escala de medición**

-Siempre

-Casi Siempre

- A veces

-Casi nunca

-Nunca

## **Variable 2. Desempeño Docente**

### **Definición conceptual**

De acuerdo con Díaz (2009) considera el desempeño docente como las buenas prácticas que los docentes implementan en las aulas, como también la identidad y cooperación con la institución y el desarrollo profesional.

### **Definición operacional**

El desempeño docente se midió aplicando un cuestionario a maestras de IE del nivel inicial del distrito de Yarinacocha.

### **Indicadores**

Características del alumno y su contexto

Trabajo colegiado de la enseñanza.

Clima de aprendizaje en armonía con la diversidad del aula

Enseñanza con dominio disciplinar, adecuadas estrategias y materiales educativos.

Evalúa formativa y permanentemente.

Colabora de manera democrática, activa, y juiciosa, en la escuela.

Promueve el respeto, trabajo cooperativo y responsabilidad compartida con los padres y familias de la localidad.

Reflexiona sobre sus vivencias individuales, colectivas y responsabilidades profesionales

Practica el respeto ético de los derechos de todos, mostrando honestidad, responsabilidad, equidad y compromiso social.

### **Escala de medición**

- Muy Alto
- Alto
- Regular

- Bajo
- Muy bajo

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

#### **Población**

Hernández., et al (2014), denomina población al conjunto de la totalidad de casos que coinciden con especificaciones determinadas.

Se trabajó con 60 profesoras de Educación Inicial de IE del distrito de Yarinacocha.

**Criterios de inclusión.** Fueron consideradas como parte de la población todas las docentes nombrada y docentes con contrato vigente al 31 de diciembre 2021 que decidieron colaborar de forma voluntaria.

**Criterios de exclusión.** Se excluyeron a las docentes con situación laboral eventual y las que rechazaron participar.

#### **Muestra**

Carrasco, (2009) define a la muestra como una parte representativa de la población que se caracteriza por ser objetiva.

La muestra de estudio lo conformaron las 60 docentes que formaron parte de la población.

La muestra fue de tipo no probabilístico.

Hernández, et al. (2014) considera que en la muestra no probabilística la elección de las personas no dependerá de probabilidades, sino de las particularidades del estudio y de las decisiones del investigador obedeciendo a otros criterios de investigación.

Para efectos del estudio la investigadora tomo las decisiones para la elección de las docentes

#### **Muestreo**

Se utilizó el muestreo intencional por conveniencia, por el contexto de la

pandemia y el COVID 19, contando con la participación de docentes que decidieron colaborar voluntariamente, puesto que por medidas sanitarias y el temor no todas las docentes de las IE quisieron colaborar.

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

Para recoger la información la investigación utilizó la encuesta.

Córdova (2019) conjunto de procesos sistemáticos utilizados para el levantamiento de la información.

#### **Instrumentos**

Se utilizaron dos instrumentos, un cuestionario para medir el estrés con 20 items dividida en sus tres dimensiones. y un cuestionario para medir el desempeño docente con 25 items dividido en sus cuatro dimensiones.

### **3.5. Procedimientos**

Se detallan los pasos seguidos a continuación:

- 1° Se elaboró dos instrumentos denominados cuestionario sobre estrés y desempeño docente.
- 2° Estos instrumentos fueron aplicados a una población pequeña para la prueba piloto para garantizar su aplicación en la muestra establecida, obteniendo la confiabilidad de ambos instrumentos.
- 3° Posteriormente los instrumentos se sometieron a jueces expertos para ser validados.
- 4° Finalmente los instrumentos se aplicaron a profesoras de Inicial de IE del distrito de Yarinacocha, capital Pucallpa.
- 5° Se procesaron los datos recogidos con lo que se obtuvo la información de los resultados.

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

Se analizó la información siguiendo los procesos que se mencionan:

1° La información procesada se ingresó al programa SPSS 23 obteniendo los datos estadísticos de las variables y su correlación, como la interpretación.

2° Se diseñaron tablas y figuras para el análisis de la estadística descriptiva usando programas informáticos.

3°. Se usó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova ya que la cantidad fue superior a 50 participantes.

4° Se usó la prueba estadística de Rho de Spearman para probar la hipótesis.

5° Al final se hizo la discusión de resultados.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se consideró los principios de la ética que son fundamentales tales como:

Respeto a las personas, como principio universal.

La No maleficencia, es decir sin dañar a nadie.

La autonomía, es decir que las docentes participaron de forma libre sin condiciones.

Se evitó el plagio mencionando la autoría en las citas utilizadas según las normas APA.

Se respetó a las maestras participantes, en su confidencialidad

La información solo tuvo fines de investigación.

#### IV. RESULTADOS

##### Resultados mediante la estadística descriptiva

Tabla 1

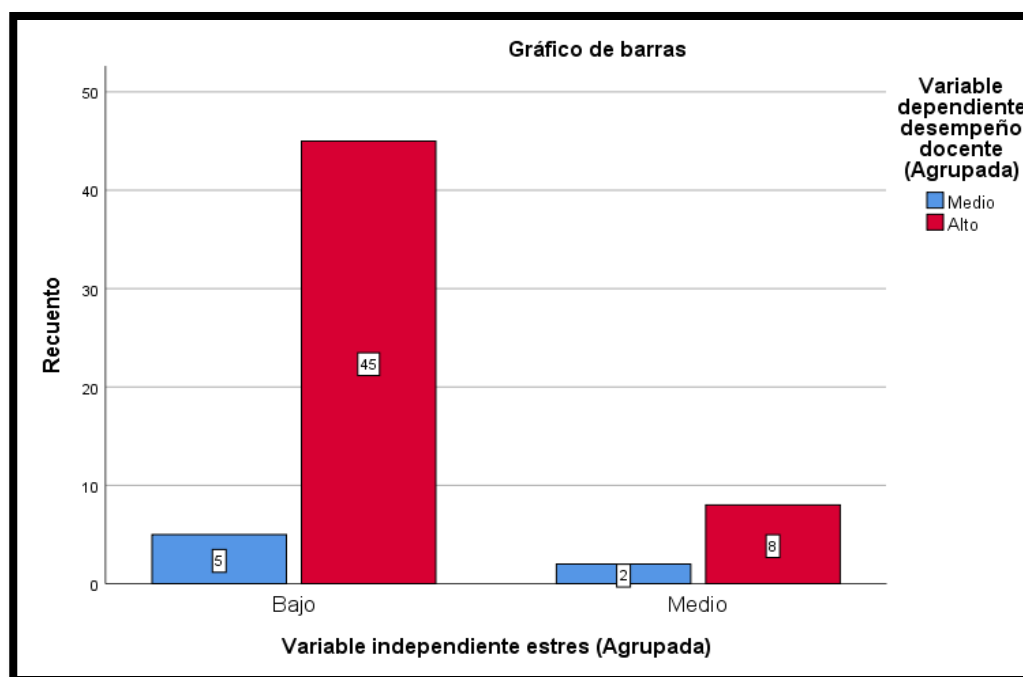
Resultados de las variables estrés vs desempeño docente

		Variable dependiente desempeño docente		Total
		Medio	Alto	
Variable independiente estrés	Bajo	5	45	50
	Medio	2	8	10
Total		7	53	60

Nota. SPSS Statistics 26.0

Figura 1

Gráfico de barras de las variables estrés vs desempeño docente



##### Descripción:

De la tabla y gráfico podemos apreciar que son más docentes (45) que presentan estrés bajo y desempeño docente alto.

**Tabla 2**

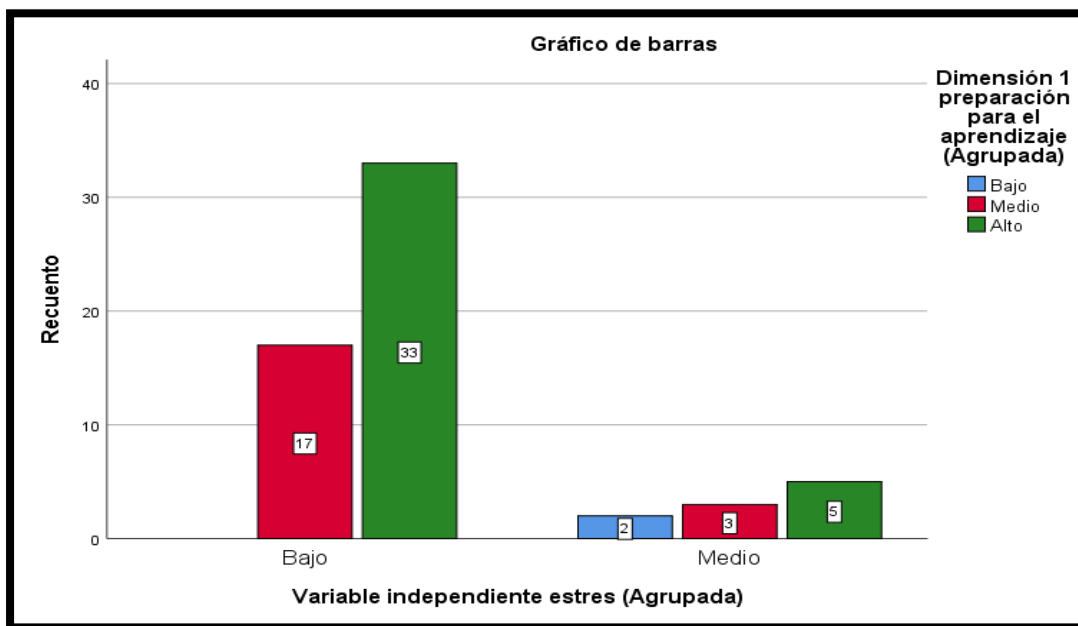
*Resultados de la variable estrés vs dimensión 1 preparación para el aprendizaje*

		Dimensión 1 preparación para el aprendizaje			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Variable independiente estrés	Bajo	0	17	33	50
	Medio	2	3	5	10
Total		2	20	38	60

Nota. SPSS Statistics 26.0

**Figura 2**

*Gráfico de barras de la variable estrés vs dimensión 1 preparación para el aprendizaje*



**Descripción:**

De la tabla y gráfico podemos apreciar que son más docentes (33) que presentan estrés bajo y dimensión 1 preparación para el aprendizaje alto.

**Tabla 3**

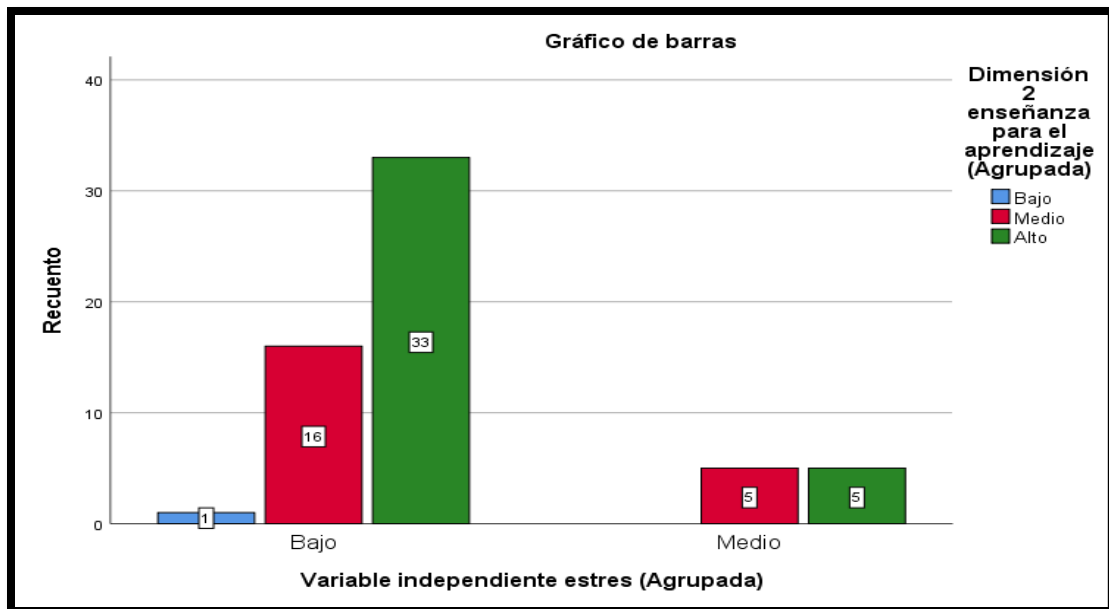
*Resultados de la variable estrés vs dimensión 2 enseñanza para el aprendizaje*

		Dimensión 2 enseñanza para el aprendizaje			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Variable independiente estrés	Bajo	1	16	33	50
	Medio	0	5	5	10
Total		1	21	38	60

*Nota.* SPSS Statistics 26.0

**Figura 3**

*Gráfico de barras de la variable estrés vs dimensión 2 enseñanza para el aprendizaje.*



**Descripción:**

De la tabla y gráfico podemos apreciar que son más docentes (33) que presentan estrés bajo y desempeño dimensión 2 enseñanza para el aprendizaje alto.



**Tabla 4**

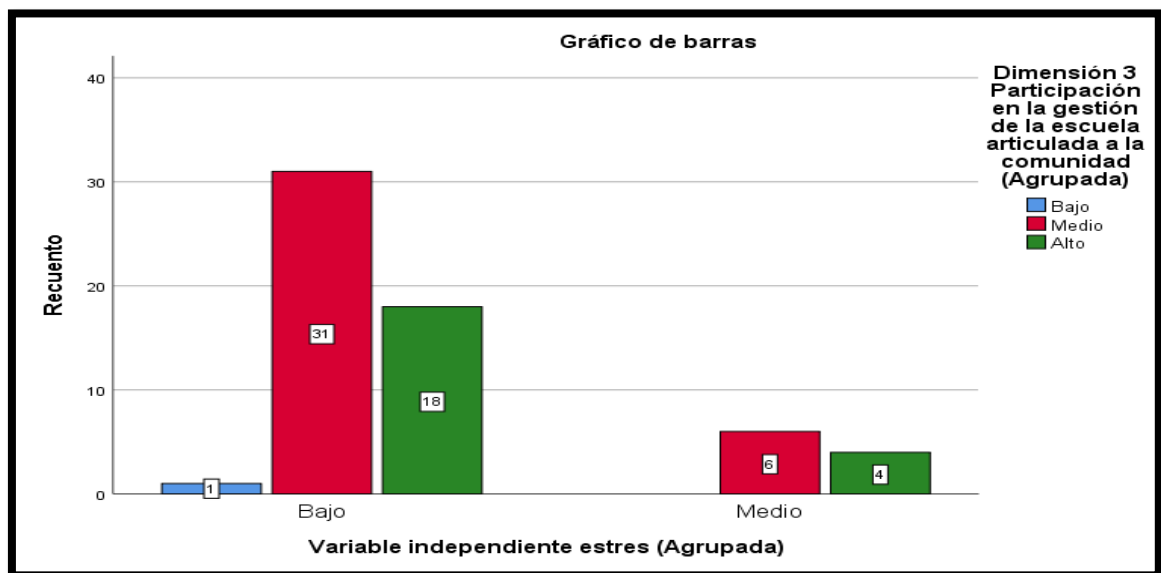
*Resultados de la variable estrés vs dimensión 3 participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

		Dimensión 3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Variable independiente estrés	Bajo	1	31	18	50
	Medio	0	6	4	10
Total		1	27	22	60

Nota. SPSS Statistics 26.0

**Figura 4**

*Gráfico de barras de la variable estrés vs dimensión 3 participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.*



**Descripción:**

De la tabla y grafico podemos apreciar que son más docentes (31) que presentan estrés medio y dimensión 3 participaciones en la gestión de la escuela articulada a la comunidad también medio.

**Tabla 5**

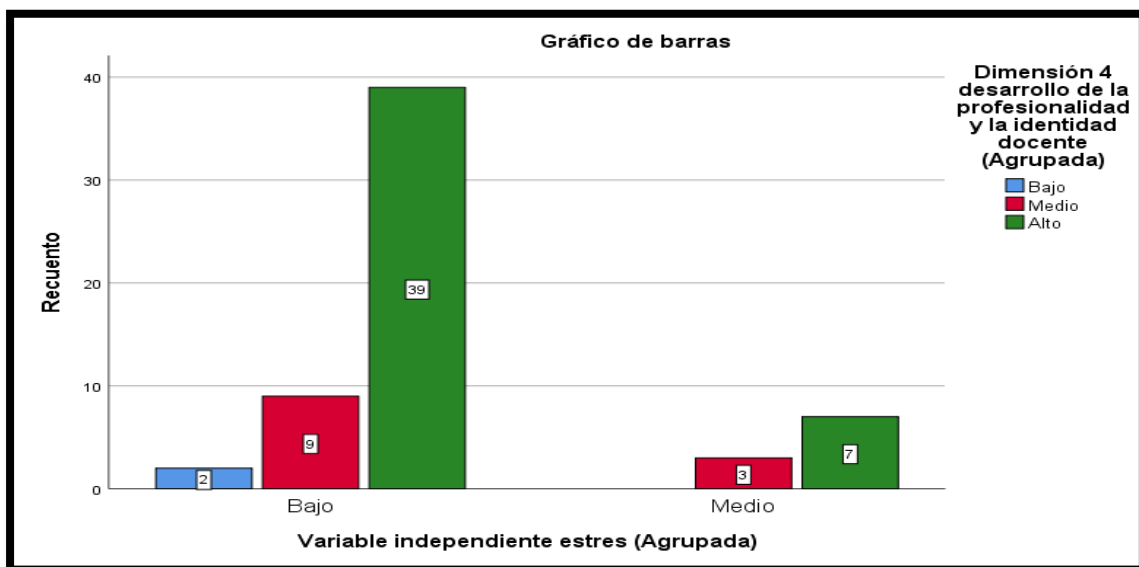
*Resultados de las variable estrés vs dimensión 4 desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

		Dimensión 4 desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Variable independiente estrés	Bajo	2	9	39	50
	Medio	0	3	7	10
Total		2	12	46	60

*Nota. SPSS Statistics 26.0*

**Figura 5**

*Gráfico de barras de las variables estrés vs dimensión 4 desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*



**Descripción:**

De la tabla y gráfico podemos apreciar que son más docentes (39) que presentan estrés bajo y dimensión 4 desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente alto respectivamente.

## Resultados mediante la estadística inferencial

### Prueba de hipótesis general

**Hipótesis alternativa:** El estrés está relacionado de forma positiva con el nivel de Desempeño docente en tiempos de COVID-19 en Instituciones Educativas de Distrito de Yarinacocha,2021.

**Hipótesis nula:** El estrés no está relacionado positivamente con el nivel de Desempeño docente en tiempos de COVID-19 en Instituciones Educativas de Distrito de Yarinacocha,2021.

Nivel de significancia (alfa)  $\alpha= 5\%$

### Tabla 6

*Prueba de normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
El Estrés	0,148	60	0,002
Desempeño Docente	0,154	60	0,001

*Nota.* SPSS Statistics 26.0

### Descripción:

Luego de aplicar las pruebas de normalidad para establecer la distribución de datos, se opta por Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> por ser el grupo mayor a 50 encontrándose una distribución no normal o no paramétrica en ambas variables (sig. 0.002 y 0.001).

**Tabla 7***Rho de Spearman de la hipótesis general*

			El Estrés	Desempeño Docente
Rho de Spearman	El Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	-0,096
		Sig. (bilateral)	.	0,465
		N	60	60
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	-0,096	1,000
		Sig. (bilateral)	0,465	.
		N	60	60

*Nota.* SPSS Statistics 26.0

La tabla 7 presenta la correlación existente entre el estrés y el Desempeño Docente.

**Descripción:**

El resultado de la correlación es: el valor de Rho= -0.096 y el p-valor= 0.465, estableciendo una correlación negativa, rechazando la hipótesis de investigación, valed decir que el estrés no está relacionado de forma positiva con el nivel de Desempeño docente en tiempos de COVID-19.

**Prueba de hipótesis específica 1**

**Hipótesis alternativa:** El estrés se relaciona de forma positiva con la preparación para el aprendizaje en tiempos de COVID-19.

**Hipótesis nula:** El estrés no se relaciona positivamente con la preparación para el aprendizaje en tiempos de COVID-19.

Nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\%$ .

**Tabla 8.***Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
El Estrés	,148	60	,002
Preparación para el aprendizaje	,149	60	,002

*Nota.* SPSS Statistics 26.0**Descripción:**

Luego de aplicar las pruebas de normalidad para establecer la distribución de datos, se opta por Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> por ser el grupo mayor a 50 encontrándose una distribución no normal o no paramétrica en la variable estrés como la dimensión preparación para el aprendizaje (sig. 0,002).

**Tabla 9.***Rho de Spearman de la hipótesis específica 1*

			El Estrés	Preparación para el aprendizaje
Rho de Spearman	El Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	-0,210
		Sig. (bilateral)	.	0,108
		N	60	60
Rho de Spearman	Preparación para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	-0,210	1,000
		Sig. (bilateral)	0,108	.
		N	60	60

*Nota.* SPSS Statistics 26.0

La tabla 9 presenta la correlación existente entre el estrés y la dimensión preparación para el aprendizaje.

**Descripción:**

El resultado de la correlación es: el valor de Rho= -0,210 y el p-valor= 0.108, estableciendo una correlación negativa baja, rechazando la hipótesis de investigación, vale decir que el estrés no se relaciona de forma positiva con la preparación para el aprendizaje en tiempos de COVID-19.

**Prueba de hipótesis específica 2**

**Hipótesis alternativa:** El estrés se relaciona de forma positiva con la enseñanza para el aprendizaje en tiempos de COVID-19.

**Hipótesis nula:** El estrés no se relaciona positivamente con la enseñanza para el aprendizaje en tiempos de COVID-19.

Nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\%$

**Tabla 10.***Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
El Estrés	0,148	60	0,002
enseñanza para el aprendizaje	0,160	60	0,001

*Nota.* SPSS Statistics 26.0

**Descripción:**

Luego de aplicar las pruebas de normalidad para establecer la distribución de datos, se opta por Kolmogorov-Smirnova por ser el grupo mayor a 50 encontrándose una distribución no normal o no paramétrica en la variable estrés y la dimensión enseñanza para el aprendizaje (sig. 0.200 y 0,001).

**Tabla 11.***Rho de Spearman de la hipótesis específica 2*

			El estrés	Enseñanza para el aprendizaje
Rho de Spearman	El Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	-0,042
		Sig. (bilateral)	.	0,749
	Enseñanza para el aprendizaje	N	60	60
		Coeficiente de correlación	-0,042	1,000
		Sig. (bilateral)	0,749	.
		N	60	60

*Nota.* SPSS Statistics 26.0

La tabla 11 presenta la correlación existente entre el estrés y la dimensión enseñanza para el aprendizaje.

**Descripción:** El resultado de la correlación es: el valor de Rho= -0,042 y el p-valor= 0.749, estableciendo una correlación negativa baja, rechazando la hipótesis de investigación, vale decir que el estrés no se relaciona de forma positiva con la enseñanza para el aprendizaje en tiempos de COVID-19.

### **Prueba de hipótesis específica 3**

**Hipótesis alternativa:** El estrés se relaciona de forma positiva con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en tiempos de COVID-19.

**Hipótesis nula:** El estrés no se relaciona positivamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en tiempos de COVID-19.

Nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\%$

**Tabla 12***Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
El Estrés	0,148	60	0,002
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0,196	60	0,000

*Nota.* SPSS Statistics 26.0**Descripción:**

Luego de aplicar las pruebas de normalidad para establecer la distribución de datos, se opta por Kolmogorov-Smirnova por ser el grupo mayor a 50 encontrándose una distribución no normal o no paramétrica en la variable estrés y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (sig. 0,002,0 y 0,000)

**Tabla 13***Rho de Spearman de la hipótesis específica 3*

		El Estrés	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Rho de Spearman	El Estrés	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	60
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coeficiente de correlación	-0,099
		Sig. (bilateral)	0,452
		N	60

*Nota.* SPSS Statistics 26.0



La tabla 13 presenta la correlación existente entre el estrés y la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

**Descripción:** El resultado de la correlación es: el valor de Rho= -0,099 y el p-valor= 0.452, estableciendo una correlación negativa baja, rechazando la hipótesis de investigación, vale decir que el estrés no se relaciona de forma positiva con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en tiempos de COVID-19.

#### **Prueba de hipótesis específica 4**

**Hipótesis alternativa:** El estrés se relaciona de forma positiva con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en tiempos de COVID-19.

**Hipótesis nula:** El estrés no se relaciona positivamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en tiempos de COVID-19.

Nivel de significancia (alfa)  $\alpha= 5\%$

#### **Tabla 14**

##### *Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
El Estrés	0,148	60	0,002
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0,237	60	0,000

*Nota.* SPSS Statistics 26.0

#### **Descripción:**

Luego de aplicar las pruebas de normalidad para establecer la distribución de datos, se opta por Kolmogorov-Smirnova por ser el grupo mayor a 50 encontrándose una distribución no normal o no paramétrica en la variable estrés y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (sig.0,002 y 0,000).

**Tabla 15***Rho de Spearman de la hipótesis específica 4*

		El Estrés	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Rho de Spearman	El Estrés	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,061
	N	60	60
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		Coeficiente de correlación	0,061
		Sig. (bilateral)	0,641
	N	60	60

*Nota.* SPSS Statistics 26.0

La tabla 15 presenta la correlación existente entre el estrés y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

**Descripción:**

El resultado de la correlación es: el valor de Rho= 0.061y el p-valor= 0.641, estableciendo una correlación positiva baja rechazando la hipótesis de investigación, valed decir que el estrés no se relaciona de forma positiva con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en tiempos de COVID-19.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo con el objetivo general y luego del análisis realizado del coeficiente de correlación tenemos que el valor de  $Rho = -0.096$  y el  $p\text{-valor} = 0.465$ , lo que determina una correlación negativa, vale decir que el estrés no se relaciona de manera positiva con el nivel de Desempeño docente en tiempos de COVID-19 confirmando sus resultados en la tabla 7. Así mismo de las docentes encuestadas 45 afirman que el estrés es bajo y el desempeño docente es alto.

Los hallazgos de esta investigación permiten afirmar que aun cuando se sigue trabajando en un ambiente donde todavía existe el temor al contagio del COVID-19 y sus variantes, y el trabajo remoto es una opción para cuidar la salud, este escenario no afectó el trabajo de las profesoras, pues casi todas las maestras encuestadas, manifestaron tener un desempeño entre medio y alto, aunque por momentos con estrés, siempre se alentaban a no rendirse y a continuar adelante, esto en parte también se debió al apoyo, soporte y acompañamiento de sus directores, que fue constante y asertivo, así como el estímulo de los PFFF. que apoyaron a sus niños y niñas en las experiencias de aprendizaje y los retos que día a día tenían que cumplir, lo que fue para las maestras su más grande recompensa, que sus niños logren desarrollar competencias, lo que demuestra que los docentes de esta Región Ucayali se desempeñaron con eficiencia.

Al respecto estos hallazgos se sustentan en la Teoría de La Asociación Psiquiátrica Americana, a través del DSM – v (2014), quien considera que el estrés agudo o eutress en algunas situaciones de la vida es muy importante y bueno porque es un proceso natural para adaptarse y poder resolver un problema para tener resultados victoriosos. Esto sucedió con las docentes al adaptarse a la enseñanza remota.

Asimismo, la Teoría de La Asociación Psiquiátrica Americana, a través del DSM manifiesta que tener una cantidad adecuada de estrés es necesario en nuestra vida cotidiana ya que es saludable, ejerce productividad, fomentan estabilidad emocional y nos permite tomar decisiones en un momento clave. También es una función de

protección del organismo y adecuado para desarrollarnos con todos los sentidos.

De acuerdo con la Organización del Trabajo y el Estrés en el 2016, revelan algunas métodos para combatir el estrés en la escuela, desde modificar exigencias laborales como, por ejemplo: adecuar el trabajo a las posibilidades de las personas, aminorar la carga laboral o repartirla trabajando en equipo, brindar orientaciones y capacitaciones para adquirir conocimientos y capacidades necesarias para desempeñarse eficazmente, mejorar el equipamiento y las condiciones que se utiliza en el trabajo, realizar talleres y técnicas lúdicas para afrontar el estrés laboral, por ejemplo: meditación, respiración, etc. realizar ejercicios físicos en beneficio de la salud física, flexibilizar horarios adecuados para darse tiempos en las actividades que realicen y de esa forma poder medir el tiempo, y sobre todo dormir las horas necesarias.

Parte de estas estrategias son las que practicaron las maestras con sus directoras, pues eligieron los horarios de trabajo, fueron capacitadas en el manejo de entornos virtuales por la directora, así como también implementaron espacios de juego, recreación y aeróbicos con niños y PFFF a través del aula virtual.

Así mismo estos hallazgos permiten confirmar lo que manifiestan algunos autores como (Díaz, 2009) quien nos dice que el rendimiento del maestro tiene relación con el trabajo en aula que realiza el maestro, como también la identidad y cooperación con la institución y el desarrollo profesional. Otro autor (Cooper, 1997), refiere que el desempeño docente es aquel que se evidencia en la práctica, enseñando a otros a desarrollar habilidades, y a aprender nuevos saberes, y (Acevedo, 2002) quien define al desempeño docente como la actuación del profesor en el contexto del aula al interactuar con los niños y niñas en todos los momentos pedagógicos. Agrega a ello que el actuar destaca lo que hace el maestro y cómo lo hace, es decir como enseña.

Los hallazgos de la investigación realizada tienen cierta relación con el estudio de Schmitt (2018) cuyos resultados dan a conocer que la relación entre las variables estrés y desempeño es negativa, vale decir si el estrés es mayor, el desempeño profesional docente es menor y a la inversa.

Similares resultados tenemos en Zavala (2021) quien en sus conclusiones manifiesta que la relación entre el estrés y el desempeño es inversa muy débil aseverando que, si el estrés es mayor el desempeño docente es menor.

Por otro lado, tampoco se observa una relación con Bonilla (2019) quien llega a la conclusión que el estrés de los profesores de la IE de Chaclacayo está relacionado de forma positiva moderada como significativa, con el desempeño docente, así también con el estudio de Soldado (2021) concluyendo que, entre el estrés y el desempeño docente, hay una relación positiva moderada y significativa aceptando la hipótesis general.

Así mismo la investigación no guarda relación con Rodríguez, (2020) quien afirma que el estrés y el desempeño tienen una relación moderada, lo que prueba su hipótesis. Tampoco guarda relación con el estudio de Gamarra (2019) quien deduce hay un nivel de asociación adecuado entre estrés y desempeño, pero inverso, a mayor estrés, menor desempeño y a la inversa.

Finalmente, los hallazgos no coinciden con el estudio de Vargas (2019) quien concluye que los maestros, se presenta un nivel medio de estrés tanto en la mañana como en la tarde y con Alario (2018) en Colombia, que afirma que el estrés laboral es alto en los profesores.

De acuerdo con el objetivo específico 1, tenemos que el valor de  $Rho = -0.210$  y el  $p\text{-valor} = 0.108$ , lo cual determina que hay una correlación negativa baja, vale decir, que el estrés no se relaciona de forma positiva con la preparación para el aprendizaje en tiempos de COVID-19, lo que se confirma en la tabla 9. Así mismo del total de maestras encuestadas 33 consideran que la Preparación para el Aprendizaje es alto.

Estos resultados confirman la teoría cognitivista, que sostiene que el papel del docente está centrado en preparar y planificar experiencias pedagógicas para lograr que un estudiante aprenda de manera activa y significativa. El profesor tiene que estar muy interesado y esforzado en promover en los estudiantes el aprendizaje significativo (Ausubel, 1968) citado por (Hamachek, 1987)

Por su parte el Ministerio de Educación en el MBDD, considera que la

preparación para el aprendizaje está referida al planeamiento pedagógico del profesor desde una mirada inclusiva e intercultural. Actividad que los docentes han venido desarrollando desde el trabajo remoto con gran responsabilidad.

Estos resultados no coinciden con los resultados de Zavala (2021) quien nos dice que la preparación para el aprendizaje es baja en un 47,76 %. De acuerdo con el objetivo específico 2, tenemos que el valor de  $Rho = -0.042$  y el  $p$ -valor = 0.749, lo cual determina que hay una correlación negativa baja, lo que significa que el estrés no se relaciona de forma positiva con la enseñanza para el aprendizaje en tiempos de COVID-19 en Instituciones Educativas de Pucallpa 2021, resultados que se confirman en la tabla 11.

Así mismo del total de maestras encuestadas 33 afirman que la enseñanza para el aprendizaje es alta. Estos resultados permiten citar la teoría constructivista la que considera que el papel fundamental del maestro es promover un entorno de reciprocidad, confianza y respeto en los niños, ofreciéndole oportunidades para lograr aprendizajes mediante la enseñanza indirecta y el planteamiento de problemas cognitivos. (Piaget, 1985), citado por (Montenegro, 2013)

Así también la teoría socio culturalista de Vigotsky, quien introduce la “zona de desarrollo próximo” donde cada estudiante puede aprender una serie de conocimientos de acuerdo con su nivel de desarrollo real sin embargo existen otros conocimientos que no están a su alcance pero que los puede asimilar con la ayuda de otra persona o sus iguales que tengan un mayor conocimiento. El tránsito donde el estudiante aprende por sí mismo y lo que aprende con ayuda de otros es lo que es conocido como la zona de desarrollo próximo” (Hamachek, 1987)

Al respecto los maestros desde el trabajo remoto han venido cumpliendo con esta función de ayudar y retroalimentar a los niños, convirtiéndose en su zona de desarrollo próximo a través de las clases virtuales.

Los hallazgos de esta investigación contraponen al estudio de Zavala (2021) quien nos dice que la enseñanza para el aprendizaje, es bajo en un 52,24 %

De acuerdo con el objetivo específico 3, tenemos que el valor de  $Rho = -0.099$  y

el p-valor= 0.452, lo que determina una correlación negativa baja, lo que significa, que el estrés no se relaciona de forma positiva con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en tiempos de COVID-19 en Instituciones Educativas de Pucallpa 2021, resultados que se confirman en la tabla 13.

Así mismo del total de docentes encuestadas 31 consideran que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad está en un nivel medio.

En el MBDD, se menciona que es importante que los maestros participen como gestores de la institución en comunidades de aprendizaje, lo cual se materializa con una comunicación efectiva y asertiva con todos, participación activa y comprometida en la formulación, desarrollo y evaluación del PEI, así mismo fomentando un clima favorable en el ambiente institucional.

En este escenario incluye también el respeto y valor al entorno asumiendo en forma conjunta con la familia responsabilidades para favorecer los logros de los aprendizajes.

Los resultados de la investigación contraponen al estudio de Zavala (2021) quien nos dice que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, es bajo en un 46,27 %

Por su parte los docentes encuestados consideran que si participan con la institución a través de comunidades de aprendizaje y trabajo colegiado.

De acuerdo con el objetivo específico 4, tenemos que el valor de  $Rho=0.061$  y el p-valor= 0.641 lo cual determina una correlación positiva baja, es decir, el estrés no se relaciona de forma positiva con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en tiempos de COVID-19 en Instituciones Educativas de Pucallpa 2021, resultados que se confirman en la tabla 19.

Así mismo del total de docentes encuestadas 39 coinciden en afirmar que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es alto.

Al respecto el MBDD considera que el desarrollo de la profesionalidad y la

identidad docente, alude a la permanente y minuciosa tarea de autoreflexión del quehacer educativo propio y de los demás, fomentando el trabajo colaborativo y la participación en acciones de fortalecimiento del maestro y su responsabilidad para ayudar a sus niños y niñas a mejorar sus aprendizajes.

Es menester recalcar que los docentes encuestados han participado en diversidad de cursos virtuales promovidos por Perueduca y otras instituciones con el único propósito de mejorar sus competencias y por ende su trabajo pedagógico en aula, estando relacionada esta acción directamente con lo descrito en la cita.

Los hallazgos de la investigación contraponen al estudio de Zavala (2021) quien manifiesta que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, es bajo en un 52,24.



## **VI. CONCLUSIONES**

1. Con base al objetivo general, se estableció que no hay relación positiva entre el estrés y el nivel de Desempeño docente en tiempos de COVID-19 en Instituciones Educativas de Pucallpa 2021
2. Según el objetivo específico 1, se determinó que no hay relación positiva entre el estrés y la preparación para el aprendizaje en tiempos de COVID-19
3. Con base al objetivo específico 2, se identificó que no hay relación positiva entre el estrés y la enseñanza para el aprendizaje en tiempos de COVID-19. 3.
4. Según el objetivo específico 3, se estableció que no hay relación positiva entre el estrés y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en tiempos de COVID-19.
5. Con base al objetivo específico 4, se identificó que no hay relación positiva entre el estrés y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en tiempos de COVID-19.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A los docentes se les recomienda fortalecer los espacios para los encuentros en las Comunidades de Aprendizaje y trabajo colegiado para potenciar las competencias de los docentes, y su desempeño laboral, así como también promover espacios de sana recreación y deporte entre la comunidad educativa para que se sientan fortalecidos no solo física e intelectualmente sino también emocional y espiritualmente evitando el estrés en exceso.
2. A los docentes de los diversos Centros Educativos se les recomienda desarrollar trabajo colegiado con la finalidad de reflexionar sobre su práctica pedagógica, y compartir experiencias exitosas para preparar con soporte técnico y didáctico el aprendizaje considerando la edad y peculiaridades de los estudiantes.
3. Los docentes deben esforzarse en fortalecer su preparación para ejercer su labor con dominio disciplinar, adecuados recursos educativos, y en ambientes acogedores, de convivencia armoniosa, donde se privilegie el respeto al niño y niña en su diversidad.
4. Asumir una participación comprometida, activa, y de responsabilidad compartida y de respeto con toda la comunidad educativa en sus diversos procesos
5. Asumir responsabilidades profesionales capacitándose continuamente para fortalecer su preparación profesional.

## REFERENCIAS

- Abdulfattah, Y. (2021). Impact of online education on anxiety and stress among undergraduate public affairs students: A longitudinal study during the COVID-19 pandemic. Journal of Public Affairs Education Latest Articles*  
<https://doi.org/10.1080/15236803.2021.1954469>
- Alario, A. (2018). *Estrés laboral en docentes de la Instituciones educativas públicas del departamento del Cesar en Colombia*. [Tesis de posgrado, Universidad Metropolitana de Educación Ciencia y Tecnología]. Repositorio. UMECIT.  
<https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/1893>
- Alve, R., Lopes, T., & Precioso, J. (2021) *Teachers' well-being in times of Covid-19 pandemic: factors that explain professional well-being*.  
Internacional Journal of educational Research and innovation. (15), 203-217.  
<https://doi.org/10.46661/ijeri.5120>
- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Alas Peruanas*.  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a06v7n3.pdf>.
- Anagün, Ş. (2018) Teachers' Perceptions about the Relationship between 21st Century Skills and Managing Constructivist Learning Environments. *International of Instruction*, (4), 825–840.  
<https://doi.org/10.12973/iji.11452a>
- Aperribai, L., Cortabarría, L., Aguirre, T., Verche, E., & Borges, A. (2020). Teacher's Physical Activity and Mental Health During Lockdown Due to the COVID-2019 Pandemic *Frontiers in Psychology, Front. Psychol.*  
<https://doi.org/10.338920/fpsyg.2020.577886>
- Beltrán, N.Y., Martínez, A., Rodríguez, J. D., & Valderrama, Y. M. (2020). Perceived stress levels due to the SARS-COV2 pandemic in students at the Bosa Porvenir Facilities of the Universidad Distrital Francisco José de Caldas, *Espacios*. 41 (42)  
<http://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n42p10>ISSN: 0798-1015
- Bonilla, R. (2019) *Estrés y desempeño docente en una institución pública del Distrito de Chaclacayo*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio

UCV.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40796/Bonilla\\_SR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40796/Bonilla_SR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Calderón. (2012). *“Diseño de un Cuestionario de Evaluación de la Competencia Docente con Base en la Opinión de los Alumnos en la Universidad Autónoma”*. Baja California, México.

Carbajal, L. (2017). *Nivel de síndrome de desgaste profesional en los docentes de la Institución educativa IEE “José Pardo y Barreda” del Distrito de Chincha Alta, 2017*. [Tesis de posgrado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio autonomadeica.

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/321/1/luisa%20Rosa%20>

Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos.

Chávez, M. (2017). *Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio UNCP.

<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4275/Chavez%20Solorzano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Collie, R. J. (2021). *COVID-19 and Teachers’ Somatic Burden, Stress, and Emotional Exhaustion: Examining the Role of Principal Leadership and Workplace Buoyancy*. *AERA* (7), 1–15

doi:<https://doi.org/10.1177/2332858420986187>

Çolak, E. (2017). Teachers’ Experiences in a Professional Learning Community on The Constructivist Lesson Planning: A Case Study Among Primary School Teachers. *Education & Science / Eğitim ve Bilim*, (190),189–209.

<https://doi.org/10.15390/EB.2017.6911>

Cortés, J. L. (2021) El estrés docente en tiempos de pandemia. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. N° 6

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200778902021000300006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200778902021000300006&script=sci_arttext)

Dabrowsk, A. (2020) Teacher Wellbeing During a Pandemic: Survivi2717-5723 ng or

- Thriving? *Received*, (35), 2717-5723  
<https://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1008&context=workforce>
- Enba J., Thandevaraj, N., Azizah N., Gani, M., & Khalid, M. (2021) A Review of Psychological Impact on Students Online Learning during Covid-19 in Malaysia. *Creative Education*, Vol.12 No.6.  
<https://doi.org/10.4236/ce.2021.126097>
- Flores, M., Llanos, E., Rodríguez, N. I., & Salazar, M. I. (2021) Gestión del estrés antes –durante el confinamiento COVID 19 para mejorar desempeño docente en educación básica regular. *Hacedor*, (5), 107-118.  
<https://doi.org/10.26495/rch.v5i2.19>
- Gálvez, E., y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, (2), 407-452.  
<http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992018000200009&script>
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Propósitos y Representaciones*, (2), 407- 429.  
<https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Gamarra, H. W. (2019). *El estrés laboral y sus consecuencias en el desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata-Anta-Cusco*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38294>
- Giusti, L. Mammarella, S. Salza, A. Del Vecchio, S. Ussorio, D. Casacchia M. & Roncone, R. (2021) Predictors of academic performance during the covid-19 outbreak: impact of distance education on mental health, social cognition and memory abilities in an Italian university student sample. *BMC Psychology Research Open Access*.  
<https://bmcpyschology.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40359-021-00649-9>

- Grupo Banco Mundial (2020) COVID-19: *Impacto en la educación y respuestas de política pública*. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/148198SP>.
- Haizheng, L. Mingyu, M. Qinyi, L. (2021) How the COVID-19 Pandemic Affects Job Stress of Rural Teachers. *IZA Institute Of Labor Economics*.  
<https://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp14366.html>
- Hidalgo, P., Hermosa, C., & Paz, C. (2021) Teachers' Mental Health and Self-Reported Coping Strategies During the COVID-19 Pandemic in Ecuador: A Mixed-Methods. *Study Received*, (14), 933-944.  
<https://doi.org/10.2147/PRBM.S314844>
- Jakubowski, T.D., & Sitko, M.M. (2021) Teachers' mental health during the first two waves of the COVID-19 pandemic in Poland.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0257252>
- Jiang, N., Siaw, Y.L., Pamanee, K., & Sriyanto, J. (2021) Depression, Anxiety, and Stress During the COVID-19 Pandemic: Comparison Among Higher Education Students in Four Countries in the Asia-Pacific Region. *Journal of Population and Social Studies JPSS*, (29), 370-383  
<http://doi.org/10.25133/JPSSv292021.023>
- Klapproth, F., Federkeil, L., Heinschke, F., & Jungmann, T. (2020) Teachers' experiences of stress and their coping strategies during COVID-19 induced distance teachin. *Journal of Pedagogical Research*.  
<https://doi:10.33902/JPR.2020062805>
- Khoo E. J. Aldubai S. & Ganasegeran, K. (2017). El agotamiento emocional está asociado con factores estresantes relacionados con el trabajo. Estudio metacéntrico y transversal en hospitales públicos de Malasia. *Arch Argent Pediatr* (3): 212- 219.  
[https://www.sap.org.ar/uploads/archivos/files\\_ao\\_khoo\\_21-4-17pdf\\_1492794666.pdf](https://www.sap.org.ar/uploads/archivos/files_ao_khoo_21-4-17pdf_1492794666.pdf)
- Lizana, P.A., Vega, G., Gomez, A., Leyton, B., & Lera, L. (2021) *Impact of the COVID-19 Pandemic on Teacher Quality of Life: A Longitudinal Study from before and during the Health Crisis*.

<https://doi.org/10.3390/ijerph18073764>

- Marcos, T. (abril de 2017). *Estrés en los docentes de la Institución Educativa Secundaria "Colegio Cooperativo Mixto - Chincha*. [Tesis de pre grado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio autonomadeica.  
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/308>
- Martínez, S. y Lavín, J. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una delimitación conceptual sobre su definición*.  
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/.pdf>
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente MBDD*.  
[http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_docente.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf)
- Mukan, N., Fuchyla, O., & Ihnatiuk, H. (2017). Constructivist Approach in a Paradigm of Public School Teachers' Professional Development in Great Britain, Canada, the USA. *Comparative Professional Pedagogy*, (2), 7-12.  
<https://doi.org/10.1515/rpp-2017-0016>
- Mustafa M. & Safaris J. (2021) Perceived stress among university students in Oman during COVID-19-induced e-learning. *Research Open Access Middle East Current Psychiatry*.  
<https://mecp.springeropen.com/articles/10.1186/s43045-021-00131-7>
- Neutzling, M., Pratt, E., & Parker, M. (2019). Perceptions of Learning to Teach in a Constructivist Environment. *Physical Educator*, (3), 756–776.  
<https://doi.org/10.18666/TPE-2019-V76-I3-8757>
- Nuñez, N. Diaz, D. (2017) Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas 2017. *Estudios Pedagógicos*, (2), 237-252  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v43n2/art13.pdf>
- Oliveira, D.F., Olivera, R.N., Vieira, S.C., & Barbosa de Andrade, F.(2021) Prevalence of anxiety, depression, and stress among teachers during the COVID19 pandemic: *Systematic review*  
<https://doi.org/10.1101/2021.05.01.21256442>

- Ozamiz, N., Berastegi, S.N., Idoiaga, N., & Docil, M. (2021) *The Psychological State of Teachers During the COVID-19 Crisis: The Challenge of Returning to Face-to-Face Teaching* *Frontiers in Psychology*. *Front. Psychol.*  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.620718>
- Ozamiz, N. Idoiaga, N. Bueno, J. Pérez, M. Moreno, and Santabárbara, J. (2021) Prevalence of Anxiety, Depression, and Stress among Teachers during the COVID-19 Pandemic: A Rapid Systematic Review with Meta-Analysis. *Brain Sciences MDPI Brain Sci*, (11),1172.  
<https://doi.org/10.3390/brainsci11091172>
- Programa de educación en áreas rurales PEAR. (s.f.). *Gestión Pedagógica*.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación
- Robinet, A. Pérez, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del conocimiento*, (12), 637-653  
<http://doi.org/10.23857/pc.v5i122111>.
- Rodríguez, F. (2020) Estrés laboral y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 12 – Ugel 6 - Ate, 2020. [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51636>  
[handle.net/20.500.12692/51636](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle.net/20.500.12692/51636)
- Rodríguez, E. (2016). *Rol mediador del docente en el proceso de aprendizaje* [ Tesis de posgrado, Universidad de Carabobo].  
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/5149/1/erodriguez.pdf>
- Schmitt, M. (2018). *Estrés laboral y desempeño profesional docente del nivel primario de la I.E. María Inmaculada de Lince-Lima en el periodo 2011-2012*. [ Tesis de posgrado, Universidad José Carlos Mariátegui]. Repositorio UJCM.  
<http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/523>
- Soldado R.M. (2021) *Estrés y el desempeño docente en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión*. [ Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59215>  
[handle.net/20.500.12692/59215](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle.net/20.500.12692/59215)



- Vásquez, W. (2009). *Evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de las Instituciones educativas estatales del Distrito de Carmen de la legua*. [ Tesis de Posgrado, Universidad Enrique Guzman y Valle].
- Weibenfelsa, M. Kloppa, E. and Perels, F. (2020) Changes in Teacher Burnout and Self-Efficacy During the COVID-19 Pandemic: Interrelations and Variables Related to Change. University, Campus A4.2, 66123 Saarbrücken, Germany. <https://psyarxiv.com> › download
- Yasmin, H. Khalil, S. & Mazhar, R. Covid 19. (2020) Stress Management among Students and its Impact on Their Effective Learning. *ITEJ-Revista International Technology and Education Journal*,(2),65-74 ; <http://itejournal.com/>
- Zhang, J., & Lin, H. (2018). The New Developments of Constructivism Theory and Its Reflection on College English Teaching in the Era of New Media--A Case Study of International Textile Trade English. *Theory and Practice in Language Studies*. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsglr&AN=edsgcl.545936365&lang=es&site=eds-live>
- Zavala, S. (2021) *Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de La Oroya*. [ Tesis de Posgrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio UNCP. [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6613/T010\\_48097862\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6613/T010_48097862_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**El Estrés y el desempeño docente en tiempos de Covid- 19 en Instituciones Educativas de Pucallpa 2021.**

**AUTOR:** Fachin Pisco, Sonia Isabel (0000-0001-98-90)

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño docente en tiempos de Covid-19 en Instituciones educativas de Pucallpa 2021?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre el estrés y la preparación para el aprendizaje en tiempos de COVID-19?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre el estrés y la enseñanza para el aprendizaje en tiempos de COVID-19?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre el estrés y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en tiempos de COVID-19 ?,</p> <p>4. ¿Cuál es la relación entre el estrés y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en tiempos de COVID-19?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Establecer la relación entre el estrés y el nivel de Desempeño docente en tiempos de COVID-19 en Instituciones Educativas de Pucallpa 2021.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>1. Determinar la relación entre el estrés y la preparación para el aprendizaje en tiempos de COVID-19.</p> <p>2. Identificar la relación entre el estrés y la enseñanza para el aprendizaje en tiempos de COVID-19.</p> <p>3. Establecer la relación entre el estrés y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en tiempos de COVID-19.</p> <p>4. Identificar la relación entre el estrés y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en tiempos de COVID-19.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> El estrés está relacionado de forma positiva con el nivel de Desempeño docente en tiempos de COVID-19 en Instituciones Educativas de Distrito de Pucallpa 2021</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b></p> <p>1. El estrés está relacionado de forma positiva con la preparación para el aprendizaje en tiempos de COVID-19</p> <p>2. El estrés está relacionado de forma positiva con la enseñanza para el aprendizaje en tiempos de COVID-19.</p> <p>3. El estrés está relacionado de forma positiva con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en tiempos de COVID-19.</p> <p>4. El estrés está relacionado de forma positiva con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en tiempos de COVID-19.</p>	<b>Variable 1: El estrés</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Factores ambientales	Aspecto económico Aspecto Político Aspecto tecnológico	<b>4</b>	Bajo 1-33
			Factores organizacionales	Cumplimiento de tareas Roles en el trabajo Relaciones Interpersonales Estructura organizativa Liderazgo organizacional Condiciones de trabajo	<b>10</b>	Medio 34-67 Alto 68-100
			Factores individuales	Situación Económica Rasgos de personalidad Situación Familiar	<b>6</b>	
			<b>Variable 2: Desempeño docente</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>		
			Preparación para el aprendizaje	Características del alumno y sus contextos Trabajo colegiado de la enseñanza.	<b>8</b>	Bajo 1-41 Medio 42-83
			Enseñanza para el aprendizaje	Ambiente de aprendizaje en armonía, convivencia democrática y respeto a la diversidad Enseñanza con dominio disciplinar, adecuadas estrategias y materiales educativos. Evalúa formativa y permanentemente	<b>10</b>	Alto 84-125
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Colabora en forma activa, democrática, crítica y cooperativa, en la escuela Promueve el respeto, trabajo cooperativo y responsabilidad	<b>3</b>	

			compartida con los padres y familias de la localidad.
		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre sus vivencias individuales, colectivas y responsabilidades profesionales Practica el respeto ético de los derechos de todos, mostrando honestidad, responsabilidad, equidad y compromiso social
			4
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<b>TIPO Y NIVEL</b> Investigación no experimental nivel descriptivo correlacional  <b>DISEÑO:</b> Correlacional de corte transversal  <b>MÉTODO</b> Cuantitativo	<b>POBLACIÓN:</b> 60  <b>TIPO DE MUESTRA</b> Se utilizará un muestreo no probabilístico  <b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b> 60 docentes	<b>Variable 1:</b> <b>El estrés</b> <b>Técnica: Encuesta</b> <b>Instrumentos:</b> Cuestionario Autor: Fachin Pisco Sonia Isabel Monitoreo: Agosto - diciembre 2021 Ámbito de Aplicación: Institución educativa del Distrito de Yarinacocha, Ucayali, 2021. <b>Variable 2:</b> <b>Desempeño docente</b> <b>Técnica: Encuesta</b> <b>Instrumentos:</b> Cuestionario Autor: Alvarado, A. Año: 2020 Monitoreo: Agosto - diciembre 2021 Ámbito de Aplicación: Institución educativa del Distrito de Yarinacocha, Ucayali 2021	<b>DESCRIPTIVA:</b> Se realizará el tiramiento con la estadística descriptiva e inferencial  <b>DE PRUEBA: Prueba hipótesis</b>  <b>Nivel de Significación:</b> Se realizará la prueba de hipótesis mediante el estadístico p _ valor en relación con el nivel de significación de 5%  <b>Inferencial:</b> Se realizará la prueba de hipótesis mediante el estadístico p _ valor en relación con el nivel de significación de 5%

## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**TÍTULO: El Estrés y el desempeño docente en tiempos de Covid- 19 en Instituciones Educativas de Pucallpa 2021.**

**AUTORA: Fachin Pisco, Sonia Isabel (0000-0001-98-90)**

Variables	DEFINICIÓN	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	N°	Escala de medición	Niveles o rangos
	CONCEPTUAL	OPERACIONAL		Ítems		
Estrés	Según Selye (1926), indica que el estrés responde a alguna necesidad imprecisa del cuerpo. El cual la carga de actividades altera el equilibrio del organismo y produce un estímulo estresor en los docentes que se manifestara mediante las reacciones físicas y psicológicas en el ser humano.	La variable se mide mediante un cuestionario sobre Estrés el mismo que está estructurado en 20 ítems y organizado en 3 dimensiones.	Factores ambientales	1, 2, 3, 4	Escala: ordinal Nivel: politómica  Escala Likert 1= Nunca, 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	Bajo 1-33  Medio 34-67  Alto 68-100
			Factores organizacionales	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14		
			Factores individuales	15, 16, 17, 18, 19, 20		
Desempeño docente	De acuerdo con Díaz (2009) el desempeño docente tiene relación con las buenas prácticas en aula que realiza el maestro, como también la identidad y cooperación con la institución y el desarrollo profesional	La variable se mide mediante un cuestionario sobre desempeño docente adaptado de Alvarado, A. (2020) el mismo que está estructurado en 25 ítems organizado en 4 dimensiones:	Preparación para el aprendizaje	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Escala: ordinal Nivel: politómica Escala Likert 1 Muy Bajo 2 Bajo 3 Regular 4 Alto 5 Muy alto	Bajo 1-41  Medio 42-83  Alto 84-125
			Enseñanza para el aprendizaje	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18		
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	19, 20, 21		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	22, 23, 24, 25		

## **ANEXO 3: INSTRUMENTO**

## CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS EN TIEMPOS DE COVID-19 EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PUCALLPA, 2021

### Apreciados maestros:

El instrumento que se presenta está diseñado con preguntas sobre el estrés laboral. Su opinión es anónima. Le invito a contestar las preguntas desde su experiencia.

### Datos generales.

SEXO: F  M  EDAD:

**INSTRUCCIONES:** Marque con una equis (X) en la puntuación que considere pertinente

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

N°	ÍTEMS	PUNTUACIÓN				
		1	2	3	4	5
		N	CN	A V	CS	S
<b>Factores Ambientales</b>						
1	<i>Los constantes cambios del ambiente me preocupan.</i>					
2	<i>El incumplimiento de políticas ambientales me pone de mal humor</i>					
3	<i>Tengo capacidad para desarrollar mis actividades laborales eficientemente</i>					
4	<i>Considero que el uso de la tecnología me brinda oportunidades para mejorar mi trabajo</i>					
<b>Factores Organizacionales</b>						
5	<i>Considero que las tareas asignadas son estresantes</i>					
6	<i>Mis funciones están en armonía con mis expectativas laborales</i>					
7	<i>En el trabajo existe un clima escolar de cordialidad</i>					
8	<i>La organización de la IE es óptima y adecuada que permite la participación de todos..</i>					
9	<i>Los trabajadores participan en las decisiones de la IE</i>					
10	<i>Las decisiones tomadas a nivel Institucional, considera su voto.</i>					
11	<i>El director promueve la sana convivencia entre toda la comunidad.</i>					
12	<i>El clima que promueve la dirección afecta mi trabajo.</i>					
13	<i>Las exigencias del director hacia mi persona sobrepasan mis deberes generándome estrés.</i>					
14	<i>La condición laboral ha puesto en peligro mi salud.</i>					

<b>Factores individuales</b>						
15	<i>Gestiono y administro mi dinero adecuadamente</i>					
16	<i>Tengo endeudamiento lo que me genera preocupación.,</i>					
17	<i>Gasto innecesariamente perjudicándome económicamente.</i>					
18	<i>Considero que trabajo bien gracias a mi experiencia.</i>					
19	<i>Las motivaciones recibidas de otras personas me ayudan a trabajar con mayor dedicación. .</i>					
20	<i>Tengo problemas personales y familiares que afectan mi rendimiento en el trabajo</i>					

**Fuente:** –*Sonia Isabel Fachin Pisco, 2021*

**Gracias por su apoyo**

<b>Nivel y rango de medición</b>
<b>Variable: Estrés</b>
<b>Alto [68-100 ]</b>
<b>Medio [34- 67 ]</b>
<b>Bajo [ 1-33 ]</b>



## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE EN TIEMPOS DE COVID-19 EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PUCALLPA, 2021

### Apreciados maestros:

El instrumento que se presenta está diseñado con preguntas sobre el desempeño docente. Su opinión es anónima. Le invito a contestar las preguntas desde su experiencia.

### Datos generales.

SEXO: F  M  EDAD:

**INSTRUCCIONES:** Marque con una equis (X) en la puntuación que considere pertinente

<b>Muy bajo</b>	<b>Bajo</b>	<b>Regular</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy alto</b>
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	PUNTUACIÓN				
		1	2	3	4	5
		MB	B	R	A	MA
<b>Preparación para el aprendizaje</b>						
1	<i>Reconoce las características y demandas socioculturales en el que aprenden los niños y niñas desde casa en tiempo de pandemia</i>					
2	<i>Conoce la estrategia Nacional "Aprendo en casa" actividades de aprendizaje, y materiales educativos que se encuentran en la plataforma virtual como en la señal abierta de tv y radio.</i>					
3	<i>Actualiza sus conocimientos sobre teorías y prácticas pedagógicas y didácticas que le ayuden a fortalecer su trabajo remoto a distancia.</i>					
4	<i>Ingresa en forma permanente a la plataforma "Aprendo en Casa" y revisa, analiza y selecciona los contenidos más pertinentes a los ritmos de aprendizaje de los niños.</i>					
5	<i>Elabora la planificación curricular y las actividades diarias teniendo en cuenta la programación y guía de la TV y/o programación de la Web, el planificador de las actividades, contextualizando en caso de ser necesario.</i>					
6	<i>Organiza y diversifica los recursos de la Estrategia "Aprendo en Casa" en caso de ser necesario</i>					
7	<i>Diseña la evaluación formativa y diferencial</i>					
8	<i>Orienta a los padres en la organización del portfolio para que archiven las producciones de los estudiantes como evidencias de lo aprendido.</i>					
<b>Enseñanza para el aprendizaje</b>						
9	<i>Establece canales de comunicación con los padres de familia y niños como correos electrónicos, mensajes a través de WhatsApp</i>					
10	<i>Mantiene una comunicación asertiva y empática con PFFF</i>					
11	<i>Organiza el espacio en casa para favorecer el trabajo remoto en el aislamiento social.</i>					

12	<i>Fomenta un clima de diversidad y acogedora de aprendizaje.</i>					
13	<i>Promueve en los estudiantes el desarrollo del pensamiento divergente que los incentive a aprender</i>					
14	<i>Verifica que todos los estudiantes comprendan el propósito de la actividad realizada y logren el aprendizaje previsto.</i>					
15	<i>Promueve en los estudiantes el pensamiento divergente.</i>					
16	<i>Motiva a los estudiantes para mantenerse atento a la emisión de las actividades de aprendizaje a transmitirse por la TV. Radio, para su participación activa y/o desarrollo de las actividades de la Web.</i>					
17	<i>Monitorea el progreso y obstáculos de los estudiantes dándoles y según sus posibilidades realiza ajustes de las actividades y la organización del tiempo.</i>					
18	<i>Mantiene al día el registro del portafolio.</i>					
<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>						
19	<i>Colabora con iniciativa en la organización del trabajo pedagógico, a través de correo, WhatsApp, msm.</i>					
20	<i>Interactúa colaborativamente y con iniciativa, con los PPF manteniéndolos comunicados de lo que se presenta y requieran de previa coordinación.</i>					
21	<i>Promueve con respeto la colaboración familiar en la educación de sus hijos valorando sus contribuciones.</i>					
<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>						
22	<i>Reflexiona en comunidades profesionales sobre sus actividades educativas e institucionales a través de correo electrónico, WhatsApp, msm, Zoom.</i>					
23	<i>Participa en reuniones de trabajo colegiado y GIAS para profundizar en temas de interés a través del Zoom</i>					
24	<i>Interviene en diversos eventos para desarrollarse profesionalmente, a través de Perú Educa.</i>					
25	<i>Se conduce de acuerdo con ética resolviendo dilemas y normas reales que se suscitan en la escuela.</i>					

**Fuente: MBDD – Adaptado de : Alvarado, Ambar, 2020**

Gracias por su apoyo

<b>Nivel y rango de medición</b>
<b>Variable: Desempeño Docente</b>
<b>Alto [84-125 ]</b>
<b>Medio [42- 83 ]</b>
<b>Bajo [ 1-41 ]</b>

## **ANEXO 4: ALFHA DE CROMBACH**

## VARIABLE 1: EL ESTRÉS

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	20

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

**EL ESTRÉS EN TIEMPOS DE COVID-19**

N°	Factores Ambientales				Factores Organizacionales										Factores Individuales						D1	D2	D3	TOTAL	D1	D2	D3	TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20								
1	1	1	1	1	3	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	17	6	27	1	2	1	1
2	3	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	12	6	25	2	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	10	6	20	1	1	1	1
4	1	2	1	1	3	3	1	2	5	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	21	6	32	1	2	1	1
5	1	1	1	1	4	5	5	3	3	1	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	4	31	6	41	1	2	1	2
6	2	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	16	30	51	1	1	3	2
7	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	12	6	25	2	1	1	1
8	1	2	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	14	6	26	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	10	6	20	1	1	1	1
10	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	14	6	25	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	4	12	12	28	1	1	2	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	4	17	6	27	1	2	1	1
13	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	14	6	24	1	1	1	1
14	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	15	6	26	1	1	1	1
15	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	10	6	22	1	1	1	1
16	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	12	6	25	2	1	1	1
17	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	5	16	6	27	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	11	6	21	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	10	6	20	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	10	6	20	1	1	1	1

## DIMENSIÓN 1: FACTOR AMBIENTAL

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	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
,563	5

N°	Factores Ambientales				D1
	P1	P2	P3	P4	
1	1	1	1	1	4
2	3	1	2	1	7
3	1	1	1	1	4
4	1	2	1	1	5
5	1	1	1	1	4
6	2	1	1	1	5
7	1	1	1	4	7
8	1	2	2	1	6
9	1	1	1	1	4
10	1	1	2	1	5
11	1	1	1	1	4
12	1	1	1	1	4
13	1	1	1	1	4
14	1	1	1	2	5
15	1	1	1	3	6
16	1	1	1	4	7
17	1	1	2	1	5
18	1	1	1	1	4
19	1	1	1	1	4
20	1	1	1	1	4



### DIMENSIÓN 3: FACTOR INDIVIDUAL

#### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido <sup>a</sup>	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
,826	7

N°	Factores Individuales						D3
	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	1	1	1	1	1	1	6
2	1	1	1	1	1	1	6
3	1	1	1	1	1	1	6
4	1	1	1	1	1	1	6
5	1	1	1	1	1	1	6
6	5	5	5	5	5	5	30
7	1	1	1	1	1	1	6
8	1	1	1	1	1	1	6
9	1	1	1	1	1	1	6
10	1	1	1	1	1	1	6
11	2	2	2	2	2	2	12
12	1	1	1	1	1	1	6
13	1	1	1	1	1	1	6
14	1	1	1	1	1	1	6
15	1	1	1	1	1	1	6
16	1	1	1	1	1	1	6
17	1	1	1	1	1	1	6
18	1	1	1	1	1	1	6
19	1	1	1	1	1	1	6
20	1	1	1	1	1	1	6

## VARIABLE2: DESEMPEÑO DOCENTE

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,805	25

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

### DESEMPEÑO DOCENTE EN TIEMPOS DE COVID-19

N°	Preparación para el aprendizaje								Enseñanza para el aprendizaje								Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad Docente					D1	D2	D3	D4	TOTAL	D1	D2	D3	D4	TOTAL		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24											P25	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	5	4	24	31	10	18	83	2	2	2	3	2
2	1	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	5	5	4	4	4	5	5	2	5	4	4	5	5	4	19	42	11	18	90	2	3	2	3	2	
3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	34	46	11	18	109	3	3	2	3	3	
4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	3	3	4	3	16	35	12	13	76	1	2	3	2	2	
5	5	5	5	4	3	4	4	3	5	4	5	5	2	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	33	43	14	16	106	3	3	3	3	3	
6	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	16	36	11	14	77	1	2	2	2	2	
7	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	34	4	4	36	45	10	45	136	3	3	2	3	3
8	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	1	1	1	4	31	36	11	7	85	3	2	2	1	2	
9	4	4	2	4	2	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	5	5	4	4	25	37	11	18	91	2	3	2	3	2	
10	3	4	2	2	2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	3	5	5	5	4	26	47	10	19	102	2	3	2	3	3	
11	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	1	4	4	4	4	19	30	6	16	71	2	2	1	3	2	
12	3	4	3	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	27	48	13	18	106	2	3	3	3	3	
13	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	5	4	2	2	2	1	1	1	31	37	8	5	81	3	3	2	1	2	
14	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	25	36	11	14	86	2	2	2	2	2	
15	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	40	50	15	20	125	3	3	3	3	3	
16	4	4	2	3	2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	0	29	42	13	12	96	3	3	3	2	3	
17	3	2	3	2	2	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	24	39	10	18	91	2	3	2	3	2	
18	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	40	50	15	20	125	3	3	3	3	3	
19	3	2	3	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	5	5	5	4	29	43	12	19	103	3	3	3	3	3	
20	3	4	2	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4	26	32	11	16	85	2	2	2	3	2	



## DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	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
,563	5

N°	Preparación para el aprendizaje								D1
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	1	2	3	3	3	2	2	3	19
3	5	5	4	4	4	4	4	4	34
4	2	2	2	2	2	2	2	2	16
5	5	5	5	4	3	4	4	3	33
6	2	2	2	2	2	2	2	2	16
7	4	4	4	4	5	5	5	5	36
8	4	4	3	5	4	3	5	3	31
9	4	4	2	4	2	3	4	2	25
10	3	4	2	2	2	4	4	5	26
11	3	4	2	2	2	2	2	2	19
12	3	4	3	4	4	3	3	3	27
13	4	4	3	5	4	3	5	3	31
14	3	4	2	2	2	4	4	4	25
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	4	4	2	3	2	5	4	5	29
17	3	2	3	2	2	4	4	4	24
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	3	2	3	5	4	3	5	4	29
20	3	4	2	2	4	3	4	4	26

## DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	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
,774	11

N°	Enseñanza para el aprendizaje										D2
	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
1	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	31
2	4	3	3	5	5	4	4	4	5	5	42
3	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	46
4	3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	35
5	5	4	5	5	2	5	4	4	5	4	43
6	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	36
7	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	45
8	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36
9	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	37
10	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	47
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
12	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
13	4	4	4	3	4	3	3	4	3	5	37
14	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	36
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
17	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	39
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	43
20	4	4	3	3	4	2	2	4	3	3	32

### DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	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
,787	4

N°	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad			D3
	P19	P20	P21	
1	3	4	3	10
2	2	5	4	11
3	4	3	4	11
4	5	4	3	12
5	5	4	5	14
6	3	4	4	11
7	4	3	3	10
8	4	3	4	11
9	4	3	4	11
10	3	4	3	10
11	1	4	1	6
12	4	4	5	13
13	4	2	2	8
14	4	4	3	11
15	5	5	5	15
16	4	5	4	13
17	2	4	4	10
18	5	5	5	15
19	4	5	3	12
20	4	4	3	11

## DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	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
,668	5

N°	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad Docente				D4
	P22	P23	P24	P25	
1	4	5	5	4	18
2	4	5	5	4	18
3	5	5	4	4	18
4	3	3	4	3	13
5	4	4	4	4	16
6	3	3	4	4	14
7	3	34	4	4	45
8	1	1	1	4	7
9	5	5	4	4	18
10	5	5	5	4	19
11	4	4	4	4	16
12	5	5	4	4	18
13	2	1	1	1	5
14	3	3	4	4	14
15	5	5	5	5	20
16	4	4	4	0	12
17	5	4	4	5	18
18	5	5	5	5	20
19	5	5	5	4	19
20	5	3	4	4	16

## **ANEXO 5: VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO “CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE YARINACOCHA, 2021”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Factores ambientales</b>							
	<b>Aspecto económico</b>							
1	Los constantes cambios del ambiente me preocupan.	X		X		X		
	<b>Aspecto Político</b>							
2	El incumplimiento de políticas ambientales me pone de mal humor	X		X		X		
	<b>Aspecto tecnológico</b>							
3	Tengo capacidad para desarrollar mis actividades laborales eficientemente	X		X		X		
4	Considero que el uso de la tecnología me brinda oportunidades para mejorar mi trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Factores organizacionales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Cumplimiento de tareas</b>							
5	Considero que las tareas asignadas son estresantes	X		X		X		
	<b>Roles en el trabajo</b>							
6	Los roles establecidos en mi Institución Educativa están en armonía con mis expectativas laborales	X		X		X		
	<b>Relaciones Interpersonales</b>							
7	Considero que las relaciones interpersonales entre mis compañeros de trabajo se da en un buen clima escolar	X		X		X		
	<b>Estructura organizativa</b>							
8	La organización de la IE es óptima y adecuada que permite la participación total personal y emocional de cada uno	X		X		X		
	<b>Liderazgo organizacional</b>							
9	Las decisiones que toma la Institución Educativa promueve la participación de sus trabajadores	X		X		X		
10	Las decisiones tomadas a nivel Institucional, considera su voto	X		X		X		
	<b>Condiciones de trabajo</b>							
11	El director promueve la sana convivencia y cooperación entre los docentes	X		X		X		
12	El director genera un ambiente hostil que afecta mi trabajo docente.	X		X		X		
13	Las exigencias del director hacia mi persona que sobrepasan mis deberes de trabajo me generan estrés	X		X		X		
14	Las condiciones laborales ponen en peligro mi salud, dificultando el desarrollo de mis actividades	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Factores individuales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Situación Económica</b>							
15	Gestiono y administro mi dinero adecuadamente	X		X		X		
16	Mantengo deudas que me crean mucha preocupación	X		X		X		
17	Hago gastos innecesarios que perjudican mi situación económica	X		X		X		
	<b>Rasgos de personalidad</b>							
18	Me va bien en el trabajo gracias a mi experiencia laboral	X		X		X		
19	La motivación que recibo de otras personas me ayudan a trabajar con mayor dedicación.	X		X		X		
	<b>Situación Familiar</b>							
20	Tengo problemas personales y familiares que afectan mi rendimiento en el trabajo	X		X		X		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO “CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE EN TIEMPOS DE COVID-19 EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE YARINACOCCHA, 2021”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b> Preparación para el aprendizaje							
	<b>Características de los estudiantes y sus contextos</b>							
1	Conoce a sus estudiantes y sus contextos, características y demandas socioculturales en el que aprenden desde casa en tiempo de aislamiento social por el COVID-19	X		X		X		
2	Conoce la estrategia Nacional "Aprendo en casa" experiencias de aprendizaje, materiales y recursos educativos que se encuentran en la plataforma virtual como en la señal abierta de tv y radio.	X		X		X		
3	Actualiza sus conocimientos sobre teorías y prácticas pedagógicas y didácticas que le ayuden a fortalecer su trabajo remoto a distancia.	X		X		X		
4	Ingresa en forma permanente a la plataforma "Aprendo en Casa" y revisa, analiza y selecciona los contenidos más pertinentes a los intereses y necesidades de los niños.	X		X		X		
	<b>Planificación de la enseñanza de forma colegiada</b>							
5	Elabora la planificación curricular y las actividades diarias teniendo en cuenta la programación y guía de la TV y/o programación de la Web, el planificador de las actividades, contextualizando en caso de ser necesario.	X		X		X		
6	Organiza y diversifica los recursos de la Estrategia "Aprendo en Casa" en caso de ser necesario	X		X		X		
7	Diseña la evaluación formativa y diferencial	X		X		X		
8	Orienta a los padres en la organización del portfolio para que archiven las producciones de los estudiantes como evidencias de lo aprendido.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Enseñanza para el aprendizaje</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad</b>							
9	Establece canales de comunicación con los padres de familia y niños como correos electrónicos, mensajes a través de WhatsApp	X		X		X		
10	Mantiene una comunicación asertiva y empática con los padres de familia y los niños basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	X		X		X		
11	Organiza el espacio en casa para favorecer el trabajo remoto en el aislamiento social.	X		X		X		
12	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, como fortaleza y oportunidad para el aprendizaje.	X		X		X		
	<b>Conduce el proceso de enseñanza con dominio disciplinar y el uso de estrategias y recursos</b>							
13	Desarrolla la estrategia "Aprendo en casa" y las actividades de aprendizaje promoviendo en sus estudiantes el pensamiento crítico y creativo que los motiven a aprender	X		X		X		
14	Verifica que todos los estudiantes comprendan el propósito de la actividad realizada y logren el aprendizaje previsto.	X		X		X		
15	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen sus conocimientos para solucionar problemas reales con una actitud reflexiva y crítica	X		X		X		
16	Motiva a los estudiantes para mantenerse atento a la emisión de las actividades de aprendizaje a transmitirse por la TV. Radio, para su participación activa y/o desarrollo de las actividades de la Web.	X		X		X		

	<b>Evalúa permanentemente el aprendizaje</b>						
17	Monitorea los avances y dificultades de los estudiantes y según sus posibilidades realiza ajustes de las actividades y la organización del tiempo.	X		X		X	
18	Registra los avances y dificultades de los niños en el portafolio docente.						
	<b>DIMENSIÓN 3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
	<b>Participa en forma activa, democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela</b>						
19	Interactúa con sus compañeras de trabajo, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, y organizar el trabajo pedagógico, a través de correo, WhatsApp, msm.	X		X		X	
20	Interactúa colaborativamente y con iniciativa, con los padres de familia para mantenerlos comunicados ante las situaciones que se presentan y requieran de previa coordinación	X		X		X	
	<b>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, y comunidad</b>	X					
21	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
	<b>Reflexiona sobre su experiencia individual y colectiva, y su responsabilidad profesional</b>						
22	Reflexiona en comunidades profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional a través de correo, WhatsApp, msm, Zoom.	X		X		X	
23	Participa en reuniones de trabajo colegiado y GIAS para profundizar en temas de interés a través del Zoom	X		X		X	
24	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, a través de Perú Educa.	X		X		X	
	<b>Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</b>						
25	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos	X		X		X	





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO “CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE YARINACOCCHA, 2021”**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Factores ambientales</b>							
	<b>Aspecto económico</b>							
1	Los constantes cambios del ambiente me preocupan.	✓		✓		✓		
	<b>Aspecto Político</b>							
2	El incumplimiento de políticas ambientales me pone de mal humor	✓		✓		✓		
	<b>Aspecto tecnológico</b>							
3	Tengo capacidad para desarrollar mis actividades laborales eficientemente	✓		✓		✓		
4	Considero que el uso de la tecnología me brinda oportunidades para mejorar mi trabajo	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 Factores organizacionales</b>							
	<b>Cumplimiento de tareas</b>							
5	Considero que las tareas asignadas son estresantes	✓		✓		✓		
	<b>Roles en el trabajo</b>							
6	Los roles establecidos en mi Institución Educativa están en armonía con mis expectativas laborales	✓		✓		✓		
	<b>Relaciones Interpersonales</b>							
7	Considero que las relaciones interpersonales entre mis compañeros de trabajo se da en un buen clima escolar	✓		✓		✓		
	<b>Estructura organizativa</b>							
8	La organización de la IE es óptima y adecuada que permite la participación total personal y emocional de cada uno	✓		✓		✓		
	<b>Liderazgo organizacional</b>							
9	Las decisiones que toma la Institución Educativa promueve la participación de sus trabajadores	✓		✓		✓		
10	Las decisiones tomadas a nivel Institucional, considera su voto	✓		✓		✓		
	<b>Condiciones de trabajo</b>							
11	El director promueve la sana convivencia y cooperación entre los docentes	✓		✓		✓		
12	El director genera un ambiente hostil que afecta mi trabajo docente.	✓		✓		✓		
13	Las exigencias del director hacia mi persona que sobrepasan mis deberes de trabajo me generan estrés	✓		✓		✓		
14	Las condiciones laborales ponen en peligro mi salud, dificultando el desarrollo de mis actividades	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 Factores individuales</b>							
	<b>Situación Económica</b>							
15	Gestiono y administro mi dinero adecuadamente	✓		✓		✓		
16	Mantengo deudas que me crean mucha preocupación	✓		✓		✓		
17	Hago gastos innecesarios que perjudican mi situación económica	✓		✓		✓		
	<b>Rasgos de personalidad</b>							
18	Me va bien en el trabajo gracias a mi experiencia laboral	✓		✓		✓		
19	La motivación que recibo de otras personas me ayudan a trabajar con mayor dedicación.	✓		✓		✓		
	<b>Situación Familiar</b>							
20	Tengo problemas personales y familiares que afectan mi rendimiento en el trabajo	✓		✓		✓		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO “CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE EN TIEMPOS DE COVID-19 EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE YARINACocha, 2021”**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b> Preparación para el aprendizaje							
	<b>Características de los estudiantes y sus contextos</b>							
1	Conoce a sus estudiantes y sus contextos, características y demandas socioculturales en el que aprenden desde casa en tiempo de aislamiento social por el COVID-19	✓		✓		✓		
2	Conoce la estrategia Nacional "Aprendo en casa" experiencias de aprendizaje, materiales y recursos educativos que se encuentran en la plataforma virtual como en la señal abierta de tv y radio.	✓		✓		✓		
3	Actualiza sus conocimientos sobre teorías y prácticas pedagógicas y didácticas que le ayuden a fortalecer su trabajo remoto a distancia.	✓		✓		✓		
4	Ingresa en forma permanente a la plataforma "Aprendo en Casa" y revisa, analiza y selecciona los contenidos más pertinentes a los intereses y necesidades de los niños.	✓		✓		✓		
	<b>Planificación de la enseñanza de forma colegiada</b>							
5	Elabora la planificación curricular y las actividades diarias teniendo en cuenta la programación y guía de la TV y/o programación de la Web, el planificador de las actividades, contextualizando en caso de ser necesario.	✓		✓		✓		
6	Organiza y diversifica los recursos de la Estrategia "Aprendo en Casa" en caso de ser necesario	✓		✓		✓		
7	Diseña la evaluación formativa y diferencial	✓		✓		✓		
8	Orienta a los padres en la organización del portfolio para que archiven las producciones de los estudiantes como evidencias de lo aprendido.							
	<b>DIMENSIÓN 2 Enseñanza para el aprendizaje</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
	<b>Clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad</b>							
9	Establece canales de comunicación con los padres de familia y niños como correos electrónicos, mensajes a través de WhatsApp	✓		✓		✓		
10	Mantiene una comunicación asertiva y empática con los padres de familia y los niños basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	✓		✓		✓		
11	Organiza el espacio en casa para favorecer el trabajo remoto en el aislamiento social.	✓		✓		✓		
12	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, como fortaleza y oportunidad para el aprendizaje.	✓		✓		✓		
	<b>Conduce el proceso de enseñanza con dominio disciplinar y el uso de estrategias y recursos</b>							
13	Desarrolla la estrategia "Aprendo en casa" y las actividades de aprendizaje promoviendo en sus estudiantes el pensamiento crítico y creativo que los motiven a aprender	✓		✓		✓		
14	Verifica que todos los estudiantes comprendan el propósito de la actividad realizada y logren el aprendizaje previsto.	✓		✓		✓		
15	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen sus conocimientos para solucionar problemas reales con una actitud reflexiva y crítica	✓		✓		✓		
16	Motiva a los estudiantes para mantenerse atento a la emisión de las actividades de aprendizaje a transmitirse por la TV. Radio, para su participación activa y/o desarrollo de las actividades de la Web.	✓		✓		✓		

	<b>Evalúa permanentemente el aprendizaje</b>						
17	Monitorea los avances y dificultades de los estudiantes y según sus posibilidades realiza ajustes de las actividades y la organización del tiempo.	✓		✓		✓	
18	Registra los avances y dificultades de los niños en el portafolio docente.						
	<b>DIMENSIÓN 3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
	<b>Participa en forma activa, democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela</b>						
19	Interactúa con sus compañeras de trabajo, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, y organizar el trabajo pedagógico, a través de correo, WhatsApp, msm.	✓		✓		✓	
20	Interactúa colaborativamente y con iniciativa, con los padres de familia para mantenerlos comunicados ante las situaciones que se presentan y requieran de previa coordinación	✓		✓		✓	
	<b>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, y comunidad</b>	✓		✓		✓	
21	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
	<b>Reflexiona sobre su experiencia individual y colectiva, y su responsabilidad profesional</b>						
22	Reflexiona en comunidades profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional a través de correo, WhatsApp, msm, Zoom.	✓		✓		✓	
23	Participa en reuniones de trabajo colegiado y GIAS para profundizar en temas de interés a través del Zoom	✓		✓		✓	
24	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, a través de Perú Educa.	✓		✓		✓	
	<b>Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</b>						
25	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos	✓		✓		✓	





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO “CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE YARINACOCHA, 2021”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Factores ambientales</b>							
	<b>Aspecto económico</b>							
1	Los constantes cambios del ambiente me preocupan.	X		X		X		
	<b>Aspecto Político</b>							
2	El incumplimiento de políticas ambientales me pone de mal humor	X		X		X		
	<b>Aspecto tecnológico</b>							
3	Tengo capacidad para desarrollar mis actividades laborales eficientemente	X		X		X		
4	Considero que el uso de la tecnología me brinda oportunidades para mejorar mi trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Factores organizacionales</b>							
	<b>Cumplimiento de tareas</b>							
5	Considero que las tareas asignadas son estresantes	X		X		X		
	<b>Roles en el trabajo</b>							
6	Los roles establecidos en mi Institución Educativa están en armonía con mis expectativas laborales	X		X		X		
	<b>Relaciones Interpersonales</b>							
7	Considero que las relaciones interpersonales entre mis compañeros de trabajo se da en un buen clima escolar	X		X		X		
	<b>Estructura organizativa</b>							
8	La organización de la IE es óptima y adecuada que permite la participación total personal y emocional de cada uno	X		X		X		
	<b>Liderazgo organizacional</b>							
9	Las decisiones que toma la Institución Educativa promueve la participación de sus trabajadores	X		X		X		
10	Las decisiones tomadas a nivel Institucional, considera su voto	X		X		X		
	<b>Condiciones de trabajo</b>							
11	El director promueve la sana convivencia y cooperación entre los docentes	X		X		X		
12	El director genera un ambiente hostil que afecta mi trabajo docente.	X		X		X		
13	Las exigencias del director hacia mi persona que sobrepasan mis deberes de trabajo me generan estrés	X		X		X		
14	Las condiciones laborales ponen en peligro mi salud, dificultando el desarrollo de mis actividades	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Factores individuales</b>							
	<b>Situación Económica</b>							
15	Gestiono y administro mi dinero adecuadamente	X		X		X		
16	Mantengo deudas que me crean mucha preocupación	X		X		X		
17	Hago gastos innecesarios que perjudican mi situación económica	X		X		X		
	<b>Rasgos de personalidad</b>							
18	Me va bien en el trabajo gracias a mi experiencia laboral	X		X		X		
19	La motivación que recibo de otras personas me ayudan a trabajar con mayor dedicación.	X		X		X		
	<b>Situación Familiar</b>							
20	Tengo problemas personales y familiares que afectan mi rendimiento en el trabajo	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO “CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE EN TIEMPOS DE COVID-19 EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE YARINACocha, 2021”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b> Preparación para el aprendizaje							
	<b>Características de los estudiantes y sus contextos</b>							
1	Conoce a sus estudiantes y sus contextos, características y demandas socioculturales en el que aprenden desde casa en tiempo de aislamiento social por el COVID-19	X		X		X		
2	Conoce la estrategia Nacional "Aprendo en casa" experiencias de aprendizaje, materiales y recursos educativos que se encuentran en la plataforma virtual como en la señal abierta de tv y radio.	X		X		X		
3	Actualiza sus conocimientos sobre teorías y prácticas pedagógicas y didácticas que le ayuden a fortalecer su trabajo remoto a distancia.	X		X		X		
4	Ingresa en forma permanente a la plataforma "Aprendo en Casa" y revisa, analiza y selecciona los contenidos más pertinentes a los intereses y necesidades de los niños.	X		X		X		
	<b>Planificación de la enseñanza de forma colegiada</b>							
5	Elabora la planificación curricular y las actividades diarias teniendo en cuenta la programación y guía de la TV y/o programación de la Web, el planificador de las actividades, contextualizando en caso de ser necesario.	X		X		X		
6	Organiza y diversifica los recursos de la Estrategia "Aprendo en Casa" en caso de ser necesario	X		X		X		
7	Diseña la evaluación formativa y diferencial	X		X		X		
8	Orienta a los padres en la organización del portfolio para que archiven las producciones de los estudiantes como evidencias de lo aprendido.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Enseñanza para el aprendizaje</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad</b>							
9	Establece canales de comunicación con los padres de familia y niños como correos electrónicos, mensajes a través de WhatsApp	X		X		X		
10	Mantiene una comunicación asertiva y empática con los padres de familia y los niños basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	X		X		X		
11	Organiza el espacio en casa para favorecer el trabajo remoto en el aislamiento social.	X		X		X		
12	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, como fortaleza y oportunidad para el aprendizaje.	X		X		X		
	<b>Conduce el proceso de enseñanza con dominio disciplinar y el uso de estrategias y recursos</b>							
13	Desarrolla la estrategia "Aprendo en casa" y las actividades de aprendizaje promoviendo en sus estudiantes el pensamiento crítico y creativo que los motiven a aprender	X		X		X		
14	Verifica que todos los estudiantes comprendan el propósito de la actividad realizada y logren el aprendizaje previsto.	X		X		X		
15	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen sus conocimientos para solucionar problemas reales con una actitud reflexiva y crítica	X		X		X		
16	Motiva a los estudiantes para mantenerse atento a la emisión de las actividades de aprendizaje a transmitirse por la TV. Radio, para su participación activa y/o desarrollo de las actividades de la Web.	X		X		X		



	<b>Evalúa permanentemente el aprendizaje</b>						
17	Monitorea los avances y dificultades de los estudiantes y según sus posibilidades realiza ajustes de las actividades y la organización del tiempo.	X		X		X	
18	Registra los avances y dificultades de los niños en el portafolio docente.						
	<b>DIMENSIÓN 3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
	<b>Participa en forma activa, democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela</b>						
19	Interactúa con sus compañeras de trabajo, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, y organizar el trabajo pedagógico, a través de correo, WhatsApp, msm.	X		X		X	
20	Interactúa colaborativamente y con iniciativa, con los padres de familia para mantenerlos comunicados ante las situaciones que se presentan y requieran de previa coordinación	X		X		X	
	<b>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, y comunidad</b>	X					
21	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
	<b>Reflexiona sobre su experiencia individual y colectiva, y su responsabilidad profesional</b>						
22	Reflexiona en comunidades profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional a través de correo, WhatsApp, msm, Zoom.	X		X		X	
23	Participa en reuniones de trabajo colegiado y GIAS para profundizar en temas de interés a través del Zoom	X		X		X	
24	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, a través de Perú Educa.	X		X		X	
	<b>Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</b>						
25	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos	X		X		X	





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO “CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE YARINACocha, 2021”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Factores ambientales</b>							
	<b>Aspecto económico</b>							
1	Los constantes cambios del ambiente me preocupan.	X		X		X		
	<b>Aspecto Político</b>							
2	El incumplimiento de políticas ambientales me pone de mal humor	X		X		X		
	<b>Aspecto tecnológico</b>							
3	Tengo capacidad para desarrollar mis actividades laborales eficientemente	X		X		X		
4	Considero que el uso de la tecnología me brinda oportunidades para mejorar mi trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Factores organizacionales</b>							
	<b>Cumplimiento de tareas</b>							
5	Considero que las tareas asignadas son estresantes	X		X		X		
	<b>Roles en el trabajo</b>							
6	Los roles establecidos en mi Institución Educativa están en armonía con mis expectativas laborales	X		X		X		
	<b>Relaciones Interpersonales</b>							
7	Considero que las relaciones interpersonales entre mis compañeros de trabajo se da en un buen clima escolar	X		X		X		
	<b>Estructura organizativa</b>							
8	La organización de la IE es óptima y adecuada que permite la participación total personal y emocional de cada uno	X		X		X		
	<b>Liderazgo organizacional</b>							
9	Las decisiones que toma la Institución Educativa promueve la participación de sus trabajadores	X		X		X		
10	Las decisiones tomadas a nivel Institucional, considera su voto	X		X		X		
	<b>Condiciones de trabajo</b>							
11	El director promueve la sana convivencia y cooperación entre los docentes	X		X		X		
12	El director genera un ambiente hostil que afecta mi trabajo docente.	X		X		X		
13	Las exigencias del director hacia mi persona que sobrepasan mis deberes de trabajo me generan estrés	X		X		X		
14	Las condiciones laborales ponen en peligro mi salud, dificultando el desarrollo de mis actividades	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Factores individuales</b>							
	<b>Situación Económica</b>							
15	Gestiono y administro mi dinero adecuadamente	X		X		X		
16	Mantengo deudas que me crean mucha preocupación	X		X		X		
17	Hago gastos innecesarios que perjudican mi situación económica	X		X		X		
	<b>Rasgos de personalidad</b>							
18	Me va bien en el trabajo gracias a mi experiencia laboral	X		X		X		
19	La motivación que recibo de otras personas me ayudan a trabajar con mayor dedicación.	X		X		X		
	<b>Situación Familiar</b>							
20	Tengo problemas personales y familiares que afectan mi rendimiento en el trabajo	X		X		X		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO “CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE EN TIEMPOS DE COVID-19 EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE YARINACocha, 2021”**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b> Preparación para el aprendizaje							
	<b>Características de los estudiantes y sus contextos</b>							
1	Conoce a sus estudiantes y sus contextos, características y demandas socioculturales en el que aprenden desde casa en tiempo de aislamiento social por el COVID-19	X		X		X		
2	Conoce la estrategia Nacional "Aprendo en casa" experiencias de aprendizaje, materiales y recursos educativos que se encuentran en la plataforma virtual como en la señal abierta de tv y radio.	X		X		X		
3	Actualiza sus conocimientos sobre teorías y prácticas pedagógicas y didácticas que le ayuden a fortalecer su trabajo remoto a distancia.	X		X		X		
4	Ingresa en forma permanente a la plataforma "Aprendo en Casa" y revisa, analiza y selecciona los contenidos más pertinentes a los intereses y necesidades de los niños.	X		X		X		
	<b>Planificación de la enseñanza de forma colegiada</b>							
5	Elabora la planificación curricular y las actividades diarias teniendo en cuenta la programación y guía de la TV y/o programación de la Web, el planificador de las actividades, contextualizando en caso de ser necesario.	X		X		X		
6	Organiza y diversifica los recursos de la Estrategia "Aprendo en Casa" en caso de ser necesario	X		X		X		
7	Diseña la evaluación formativa y diferencial	X		X		X		
8	Orienta a los padres en la organización del portfolio para que archiven las producciones de los estudiantes como evidencias de lo aprendido.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Enseñanza para el aprendizaje</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad</b>							
9	Establece canales de comunicación con los padres de familia y niños como correos electrónicos, mensajes a través de WhatsApp	X		X		X		
10	Mantiene una comunicación asertiva y empática con los padres de familia y los niños basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	X		X		X		
11	Organiza el espacio en casa para favorecer el trabajo remoto en el aislamiento social.	X		X		X		
12	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, como fortaleza y oportunidad para el aprendizaje.	X		X		X		
	<b>Conduce el proceso de enseñanza con dominio disciplinar y el uso de estrategias y recursos</b>							
13	Desarrolla la estrategia "Aprendo en casa" y las actividades de aprendizaje promoviendo en sus estudiantes el pensamiento crítico y creativo que los motiven a aprender	X		X		X		
14	Verifica que todos los estudiantes comprendan el propósito de la actividad realizada y logren el aprendizaje previsto.	X		X		X		
15	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen sus conocimientos para solucionar problemas reales con una actitud reflexiva y crítica	X		X		X		
16	Motiva a los estudiantes para mantenerse atento a la emisión de las actividades de aprendizaje a transmitirse por la TV. Radio, para su participación activa y/o desarrollo de las actividades de la Web.	X		X		X		

	<b>Evalúa permanentemente el aprendizaje</b>						
17	Monitorea los avances y dificultades de los estudiantes y según sus posibilidades realiza ajustes de las actividades y la organización del tiempo.	X		X		X	
18	Registra los avances y dificultades de los niños en el portafolio docente.						
	<b>DIMENSIÓN 3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
	<b>Participa en forma activa, democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela</b>						
19	Interactúa con sus compañeras de trabajo, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, y organizar el trabajo pedagógico, a través de correo, WhatsApp, msm.	X		X		X	
20	Interactúa colaborativamente y con iniciativa, con los padres de familia para mantenerlos comunicados ante las situaciones que se presentan y requieran de previa coordinación	X		X		X	
	<b>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, y comunidad</b>	X					
21	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
	<b>Reflexiona sobre su experiencia individual y colectiva, y su responsabilidad profesional</b>						
22	Reflexiona en comunidades profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional a través de correo, WhatsApp, msm, Zoom.	X		X		X	
23	Participa en reuniones de trabajo colegiado y GIAS para profundizar en temas de interés a través del Zoom	X		X		X	
24	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, a través de Perú Educa.	X		X		X	
	<b>Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</b>						
25	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

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

**Apellidos y nombres del juez validador**    Choy Sánchez Panduro, Jessenia            **DNI:** 00120437

**Especialidad del validador:** Magister / Doctor en Educación

- 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

**Pucallpa 19 de octubre del 2021**

  
.....  
Dra. Jessenia Choy Sánchez Panduro  
CPPe 2600120437  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Firma  
Nombre y Apellidos  
Jessenia Choy Sánchez Panduro



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO “CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE YARINACOAHA, 2021”**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Factores ambientales</b>							
	<b>Aspecto económico</b>							
1	Los constantes cambios del ambiente me preocupan.	✓		✓		✓		
	<b>Aspecto Político</b>							
2	El incumplimiento de políticas ambientales me pone de mal humor	✓		✓		✓		
	<b>Aspecto tecnológico</b>							
3	Tengo capacidad para desarrollar mis actividades laborales eficientemente	✓		✓		✓		
4	Considero que el uso de la tecnología me brinda oportunidades para mejorar mi trabajo	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 Factores organizacionales</b>							
	<b>Cumplimiento de tareas</b>							
5	Considero que las tareas asignadas son estresantes	✓		✓		✓		
	<b>Roles en el trabajo</b>							
6	Los roles establecidos en mi Institución Educativa están en armonía con mis expectativas laborales	✓		✓		✓		
	<b>Relaciones Interpersonales</b>							
7	Considero que las relaciones interpersonales entre mis compañeros de trabajo se da en un buen clima escolar	✓		✓		✓		
	<b>Estructura organizativa</b>							
8	La organización de la IE es óptima y adecuada que permite la participación total personal y emocional de cada uno	✓		✓		✓		
	<b>Liderazgo organizacional</b>							
9	Las decisiones que toma la Institución Educativa promueve la participación de sus trabajadores	✓		✓		✓		
10	Las decisiones tomadas a nivel Institucional, considera su voto	✓		✓		✓		
	<b>Condiciones de trabajo</b>							
11	El director promueve la sana convivencia y cooperación entre los docentes	✓		✓		✓		
12	El director genera un ambiente hostil que afecta mi trabajo docente.	✓		✓		✓		
13	Las exigencias del director hacia mi persona que sobrepasan mis deberes de trabajo me generan estrés	✓		✓		✓		
14	Las condiciones laborales ponen en peligro mi salud, dificultando el desarrollo de mis actividades	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 Factores individuales</b>							
	<b>Situación Económica</b>							
15	Gestiono y administro mi dinero adecuadamente	✓		✓		✓		
16	Mantengo deudas que me crean mucha preocupación	✓		✓		✓		
17	Hago gastos innecesarios que perjudican mi situación económica	✓		✓		✓		
	<b>Rasgos de personalidad</b>							
18	Me va bien en el trabajo gracias a mi experiencia laboral	✓		✓		✓		
19	La motivación que recibo de otras personas me ayudan a trabajar con mayor dedicación.	✓		✓		✓		
	<b>Situación Familiar</b>							
20	Tengo problemas personales y familiares que afectan mi rendimiento en el trabajo	✓		✓		✓		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO “CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE EN TIEMPOS DE COVID-19 EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE YARINACocha, 2021”**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b> Preparación para el aprendizaje							
	<b>Características de los estudiantes y sus contextos</b>							
1	Conoce a sus estudiantes y sus contextos, características y demandas socioculturales en el que aprenden desde casa en tiempo de aislamiento social por el COVID-19	✓		✓		✓		
2	Conoce la estrategia Nacional "Aprendo en casa" experiencias de aprendizaje, materiales y recursos educativos que se encuentran en la plataforma virtual como en la señal abierta de tv y radio.	✓		✓		✓		
3	Actualiza sus conocimientos sobre teorías y prácticas pedagógicas y didácticas que le ayuden a fortalecer su trabajo remoto a distancia.	✓		✓		✓		
4	Ingresa en forma permanente a la plataforma "Aprendo en Casa" y revisa, analiza y selecciona los contenidos más pertinentes a los intereses y necesidades de los niños.	✓		✓		✓		
	<b>Planificación de la enseñanza de forma colegiada</b>							
5	Elabora la planificación curricular y las actividades diarias teniendo en cuenta la programación y guía de la TV y/o programación de la Web, el planificador de las actividades, contextualizando en caso de ser necesario.	✓		✓		✓		
6	Organiza y diversifica los recursos de la Estrategia "Aprendo en Casa" en caso de ser necesario	✓		✓		✓		
7	Diseña la evaluación formativa y diferencial	✓		✓		✓		
8	Orienta a los padres en la organización del portfolio para que archiven las producciones de los estudiantes como evidencias de lo aprendido.							
	<b>DIMENSIÓN 2 Enseñanza para el aprendizaje</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad</b>							
9	Establece canales de comunicación con los padres de familia y niños como correos electrónicos, mensajes a través de WhatsApp	✓		✓		✓		
10	Mantiene una comunicación asertiva y empática con los padres de familia y los niños basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	✓		✓		✓		
11	Organiza el espacio en casa para favorecer el trabajo remoto en el aislamiento social.	✓		✓		✓		
12	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, como fortaleza y oportunidad para el aprendizaje.	✓		✓		✓		
	<b>Conduce el proceso de enseñanza con dominio disciplinar y el uso de estrategias y recursos</b>							
13	Desarrolla la estrategia "Aprendo en casa" y las actividades de aprendizaje promoviendo en sus estudiantes el pensamiento crítico y creativo que los motiven a aprender	✓		✓		✓		
14	Verifica que todos los estudiantes comprendan el propósito de la actividad realizada y logren el aprendizaje previsto.	✓		✓		✓		
15	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen sus conocimientos para solucionar problemas reales con una actitud reflexiva y crítica	✓		✓		✓		
16	Motiva a los estudiantes para mantenerse atento a la emisión de las actividades de aprendizaje a transmitirse por la TV. Radio, para su participación activa y/o desarrollo de las actividades de la Web.	✓		✓		✓		



	<b>Evalúa permanentemente el aprendizaje</b>						
17	Monitorea los avances y dificultades de los estudiantes y según sus posibilidades realiza ajustes de las actividades y la organización del tiempo.	✓		✓		✓	
18	Registra los avances y dificultades de los niños en el portafolio docente.						
	<b>DIMENSIÓN 3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
	<b>Participa en forma activa, democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela</b>						
19	Interactúa con sus compañeras de trabajo, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, y organizar el trabajo pedagógico, a través de correo, WhatsApp, msm.	✓		✓		✓	
20	Interactúa colaborativamente y con iniciativa, con los padres de familia para mantenerlos comunicados ante las situaciones que se presentan y requieran de previa coordinación	✓		✓		✓	
	<b>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, y comunidad</b>	✓		✓		✓	
21	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
	<b>Reflexiona sobre su experiencia individual y colectiva, y su responsabilidad profesional</b>						
22	Reflexiona en comunidades profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional a través de correo, WhatsApp, msm, Zoom.	✓		✓		✓	
23	Participa en reuniones de trabajo colegiado y GIAS para profundizar en temas de interés a través del Zoom	✓		✓		✓	
24	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, a través de Perú Educa.	✓		✓		✓	
	<b>Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</b>						
25	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos	✓		✓		✓	



**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

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

**Apellidos y nombres del juez validador**    López Ramírez, Teresa Ayde

**DNI: 00027439**

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

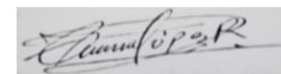
**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**Pucallpa 19 de octubre del 2021**



Firma  
Nombre y Apellidos  
Teresa Ayde López Ramírez

**ANEXO 6: RESULTADOS EN EXCEL**



- resultado
  - Logaritmo
  - Fiabilidad
    - Títulos
    - Notas
    - Conjunto de datos activo
    - Escala: ALL VARIABLES
      - Títulos
      - Resumen de proces
      - Estadísticas de fiabil
  - Logaritmo
  - Fiabilidad
    - Títulos
    - Notas
    - Conjunto de datos activo
    - Escala: ALL VARIABLES
      - Títulos
      - Resumen de proces
      - Estadísticas de fiabil
  - Logaritmo
  - Fiabilidad
    - Títulos
    - Notas
    - Escala: ALL VARIABLES
      - Títulos
      - Resumen de proces
      - Estadísticas de fiabil
  - Logaritmo
  - Fiabilidad
    - Títulos
    - Notas
    - Escala: ALL VARIABLES
      - Títulos
      - Resumen de proces
      - Estadísticas de fiabil

### Fiabilidad

[Conjunto de datos4]

### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	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
,805	25

```
NEW FILE.  
DATASET NAME Conjunto_de_datos5 WINDOW=FRONT.  
RELIABILITY  
  /VARIABLES=ítems1 ítems2 ítems3 ítems4  
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  /MODEL=ALPHA.
```

### Fiabilidad



- resultado
  - Logaritmo
  - Fiabilidad
    - Títulos
    - Notas
    - Conjunto de datos activo
    - Escala: ALL VARIABLES
      - Títulos
      - Resumen de proces
      - Estadísticas de fiabil
  - Logaritmo
  - Fiabilidad
    - Títulos
    - Notas
    - Conjunto de datos activo
    - Escala: ALL VARIABLES
      - Títulos
      - Resumen de proces
      - Estadísticas de fiabil
  - Logaritmo
  - Fiabilidad
    - Títulos
    - Notas
    - Conjunto de datos activo
    - Escala: ALL VARIABLES
      - Títulos
      - Resumen de proces
  - Logaritmo
  - Fiabilidad
    - Títulos
    - Notas
    - Conjunto de datos activo
    - Escala: ALL VARIABLES
      - Títulos
      - Resumen de proces

### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido <sup>a</sup>	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
,563	5

NEW FILE.

DATASET NAME Conjunto\_de\_datos6 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

### Fiabilidad

[Conjunto\_de\_datos6]

### Escala: ALL VARIABLES



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VI	Númérico	8	0	Variable indepe...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	VD	Númérico	8	0	Variable depen...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
3	D1VD	Númérico	8	0	Dimensión 1 pr...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
4	D2VD	Númérico	8	0	Dimensión 2 en...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
5	D3VD	Númérico	8	0	Dimensión 3 P...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	D4VD	Númérico	8	0	Dimensión 4 de...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	Via	Númérico	5	0	Variable indepe...	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
8	VDa	Númérico	5	0	Variable depen...	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
9	D1VDa	Númérico	5	0	Dimensión 1 pr...	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
10	D2VDa	Númérico	5	0	Dimensión 2 en...	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
11	D3VDa	Númérico	5	0	Dimensión 3 P...	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
12	D4VDa	Númérico	5	0	Dimensión 4 de...	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											
31											
32											
33											
34											
35											
36											
37											
38											
39											