



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**Estrés laboral y desempeño docente en docentes de una  
institución educativa del área urbana del distrito de Jesús, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Educación

**AUTOR:**

Terán Velásquez, Robinsón Leonardo (ORCID: 0000-0003-3623-8259)

**ASESORA:**

Dra. Adrián Romero, Maribel Coromoto (ORCID: 0000-0001-9892-9261)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

LIMA — PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mi hijo Christopher Roby, por ser el regalo más valioso que la vida me dio y la motivación para ser mejor cada día.

A mi esposa Gianina, por ser mi compañera de vida y un ejemplo de superación académica que me inspiró a avanzar personal y profesionalmente.

A mis padres que hoy me cuidan desde el cielo, María Jesús y Carlomagno, que siempre reconocieron mis capacidades y que hoy estoy seguro que allá arriba siguen sintiéndose orgullosos de mí.

## **Agradecimiento**

A Dios padre, por estar siempre a mi lado y bendecirme con salud y sabiduría para asumir los retos que la vida me ha presentado.

A mi familia, por su permanente apoyo, comprensión, paciencia y amor que me motivaron a concluir esta aventura académica.

A mi asesora Dra. Maribel Adrián Romero, por brindarme los lineamientos y las pautas necesarias para concluir exitosamente la Tesis de Maestría.

A los docentes de la Institución Educativa N° 82063-Santiago Agüero Centurión, por su colaboración en la presente investigación, por su compromiso incansable en brindar una educación de calidad y por su amistad sincera.

## Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	35

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Estrés laboral en docentes de una institución educativa del área urbana del distrito de Jesús, 2022.	17
Tabla 2. Desempeño docente en docentes de una institución educativa del área urbana del distrito de Jesús, 2022.	18
Tabla 3. Dimensiones del estrés laboral en docentes de una institución educativa del área urbana del distrito de Jesús, 2022.	19
Tabla 4. Dimensiones del desempeño en docentes de una institución educativa del área urbana del distrito de Jesús, 2022.	20
Tabla 5. Prueba de normalidad de Kolmogorov Shapiro-Wilk.	21
Tabla 6. Correlación entre estrés laboral y desempeño docente.	22

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Estrés laboral en docentes de una institución educativa del área urbana del distrito de Jesús, 2022.	17
Figura 2. Desempeño docente en docentes de una institución educativa del área urbana del distrito de Jesús, 2022.	18

## Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre estrés laboral y desempeño docente en educadores de una institución educativa del área urbana del distrito de Jesús, 2022. Para ello se utilizó una metodología de tipo descriptiva correlacional y diseño no experimental, de corte transversal con una población conformada por 16 educadores, mismos que se tomaron como muestra censal o total, y se les evaluó con los instrumentos: Cuestionario de Estrés Laboral y el Cuestionario de Desempeño Docente, teniendo ambos instrumentos validez y confiabilidad. El análisis de resultados arrojó un predominio del nivel muy bajo y bajo de estrés laboral, representado por el 81.3% y 18.8% respectivamente, asimismo respecto a la variable desempeño docente, se encontró que los educadores en su mayoría presentaban niveles bueno y regular, representados por el 87.5% y 12.5% respectivamente. Además, las dimensiones del estrés laboral, física, conductual y cognitiva, puntuaron en su mayoría niveles muy bajos en más del 50% y 80%, y para las dimensiones de desempeño, la más afectada fue desarrollo, obteniendo un nivel regular en el 18.8%. Concluyendo que existe una correlación negativa moderada y no significativa ( $p > 0,05$ ), es decir, a menor estrés laboral mayor será el desempeño de los docentes.

*Palabras clave: Estrés laboral, desempeño docente, educadores, correlación.*

## Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between work stress and teaching performance in educators of an educational institution in the urban area of the district of Jesús, 2022. For this, a correlational descriptive methodology and a non-experimental, cross-sectional design were used. a population made up of 16 educators, who were taken as a census or total sample, and were evaluated with the instruments: Occupational Stress Questionnaire and the Teaching Performance Questionnaire, both instruments having validity and reliability. The analysis of results showed a predominance of the very low and low level of work stress, represented by 81.3% and 18.8% respectively, also with respect to the teaching performance variable, it was found that the majority of the educators presented good and regular levels, represented by 87.5% and 12.5% respectively. In addition, the dimensions of work stress, physical, behavioral and cognitive, mostly scored very low levels in more than 50% and 80%, and for the dimensions of performance, the most affected was development, obtaining a regular level at 18.8%. Concluding that there is a moderate and non-significant negative correlation ( $p>0.05$ ), that is, the lower the work stress, the higher the performance of the teachers.

*Keywords: Work stress, teacher performance, educators, correlation.*



## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la educación está atravesando por una situaciones de cambio significativo donde se está dejando de lado la enseñanza de los aprendizajes basados en conceptos y definiciones que era de manera tradicional como se venía haciendo hace algunos años atrás, sin embargo en la actualidad existe la imperiosa necesidad de atender otros aspectos más allá de lo mencionado que finalmente ya no son útiles en la actualidad en este universo globalizado y de constante cambio donde son otras las prioridades y destaca el enfoque por competencias a desarrollar.

Es por ello que existe la necesidad de ser competente para lograr desarrollarnos en la actual sociedad, y para ello se debe de partir por realizar cambios en el desempeño docente y dejar de lado la enseñanza tradicional donde el docente era el centro de la enseñanza - aprendizaje el cual “brindaba el conocimiento”, para pasar a ser un mediador o facilitador pero para eso se necesitan cambios en la forma de proceder del docente, pasando a ser una persona que reflexione sobre su práctica y donde tenga que desarrollar procesos de aprendizaje de manera continua, construyendo su identidad y responsabilidad profesional (Ministerio de Educación [MINEDU], 2020).

Por otro lado existen otros factores a los cuales el docente se debe de enfrentar lo cual no se percibe de manera concreta, pero que se ve muchas veces reflejado en su conducta y actitud hacia el estudiante, e inclusive hacia los padres de familia lo cual de alguna manera repercute en su desempeño como maestro por lo que considero es indispensable profundizar en ese aspecto ya que se ha detectado que el estrés laboral tiene consecuencias que van desde la reducción de la calidad del trabajo hasta el desarrollo de trastornos mentales e incluso el suicidio (Hernández, et. al. 2003)

Esta situación ha sido estudiada en muchos países tal es el caso de Ecuador en estudios de Rodríguez, Bermello, Pinargote y Durán (2018) quienes al realizar su investigación y aplicando el test de Hamilton determinaron de qué manera interviene el estrés en la salud mental, dando como efectos en estos estudios que los niveles de las reacciones psicósomáticas estaban relacionadas con las

afecciones a su salud mental, la cual repercutía en tensiones musculares, alteraciones cardíacas, fatiga, entre otros síntomas.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre el estrés laboral hace referencia a reacciones de tipo psicológicas, emocionales, conductuales y cognitivas que se generan debido a las exigencias profesionales sobrepasando las habilidades y el discernimiento del trabajador para laborar de manera óptima. Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dio a saber que el estrés puede hacer que una persona llegue a tener angustia, depresión e incluso llegar al suicidio, lo que se ha evidenciado en la reciente crisis y la recesión que ha vivido Europa.

Por su parte Griffiths, y Cox. (2004) nos da a conocer que el trabajo que refleja mayor cantidad de estrés, en que las presiones y exigencias superan las capacidades y el conocimiento del trabajador; un estudio de Ramírez, et. al. (2017) en Ecuador, mostró que el agotamiento emocional dio el 26,5%, para la despersonalización el 25,9% y 42,2% para la baja realización personal en profesionales sanitarios. Según algunos estudios el estrés constituye esa porción de la existencia laboral de los trabajadores, sin embargo, el excesivo estrés y permanente constituye una amenaza a la población laboral.

En el ámbito nacional según el Instituto Especializado de Salud Mental “Honorio Delgado - Hideyo Noguchi”, que pertenece al Ministerio de Salud (MINSA) el 25,9% de las personas adultas de la ciudad de Lima sufren de agudo estrés laboral, mientras que en las localidades de Cajamarca, Ayacucho y Huaraz se eleva al 33.9% donde en mayores porcentajes afecta a las mujeres. Llegando la mayor preocupación en las personas desempleadas.

A nivel local del distrito de Jesús se ha podido observar el bajo desempeño docente en la IE 82063, esto se ha evidenciado a través del monitoreo y la aplicación de la ficha de monitoreo validado por el Ministerio de Educación. Este bajo desempeño en muchos de los docentes obviamente obedece a varias causas siendo una de ellas el estrés debido a que están lidiando con estudiantes difíciles y con diferentes niveles de aprendizaje que se ha visto incrementado por la educación remota en estos dos años de confinamiento, padres poco amigables,

preparación de clases a diario y agregado a todo esto es que la mayoría de docentes son mujeres y tienen carga laboral en sus hogares.

Sumado a lo anterior, se encuentran las dificultades en el manejo de las diferentes plataformas y del trabajo remoto, el cual incrementa la preocupación de los docentes que asumen su labor con mucha responsabilidad. De igual forma, la población de estudiantes por aula se ha visto incrementada en estos dos últimos años debido a la situación por la que estamos atravesando, lo cual también constituye preocupación a manejar un grupo mucho más amplio donde encontramos estudiantes con disímiles características lo cual dificulta hacer llegar eficazmente el conocimiento y el manejo más adecuado.

Después de lo expuesto es necesario explorar y dar a conocer acerca de este problema que pareciera no ser relevante pero que existe y está latente en las personas que trabajan en las diferentes instituciones, ello nos exhorta a realizar la investigación acerca del desempeño docente y su correspondencia con el estrés profesional en los docentes de la zona urbana del distrito de Jesús.

Algunos estudios demuestran a la actualidad, que la problemática universal está siendo altamente influida por las alteraciones emocionales, sociales y laborales, estas afectan en diferente grado a las personas dependiendo de su personalidad y del grado de resiliencia con que enfrentan los problemas.

Frente a lo vivido los docentes están atravesando por situaciones adversas y difíciles en este proceso de enseñanza – aprendizaje, lo que se ve evidenciado sobre todo en aquellos que tiene pocas habilidades, tal es el caso del uso de las TICs o del mismo proceso, tal como lo expresa Vidal (2019) las personas que trabajan se estresan cuando sienten que los requerimientos de su trabajo son mucho más grandes que su capacidad para enfrentarlas, lo cual definitivamente es cierto, sumándose a ello la falta o poca actividad física.

El desempeño docente siempre ha sido una de las áreas de interés tanto en la parte de investigación como en la parte de aplicación por cuanto en el ámbito educativo se busca la excelencia, se busca a un docente comprometido, capacitado, que tenga habilidades para poder liderar aprendizajes.

Hoy por hoy esta pandemia ha representado una serie de retos, a todo nivel para el docente no solamente por dejar las aulas sino también por transformar prácticamente una pequeña área de su casa y acondicionarla como un salón de clase para poderse contactar con sus estudiantes que le exige de alguna forma más tiempo para acomodarlas a la tecnología.

Además de que los docentes tiene que atender a otras situaciones dentro de su casa muy aparte de pronto haber experimentado perdidas de familiares o perdidas de los familiares de sus alumnos, toda esta situación hace que muchas veces estos factores afecten el trabajo laboral del maestro y por ende lógicamente el aprendizaje, por lo que esta investigación apunta precisamente a identificar cual es esa correspondencia que hay entre desempeño docente en la coyuntura de pandemia y el estrés laboral que acabo de precisar.

Por lo expuesto en el párrafo anterior se formula la interrogante de investigación: ¿Cuál es la relación que hay entre desempeño docente y el estrés laboral en educadores del área urbana del distrito de Jesús, 2022? Del mismo modo podríamos determinar los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de desempeño docente por sexo?, ¿Cuáles son los niveles de estrés laboral por sexo?

En las evidencias obtenidas del monitoreo realizado en el año 2021 a los educadores de la IE N° 82063 de la zona urbana del distrito de Jesús, se han obtenido niveles bajos en el desempeño docente, por lo que amerita saber si esta situación se relaciona con el estrés laboral, estudio que permitirá de base para futuros estudios.

Justificación Temática: Este estudio brindará aportaciones en el ámbito teórico y conceptual, los cuales están conexos a la educación, siendo probablemente material de consulta para otro tipo de investigaciones relacionadas al ámbito educativo. Justificación Metodológica: Este proyecto de investigación se desarrollará dentro de la indagación cuantitativa descriptiva, en la cual se busca establecer que correspondencia hay entre estas dos variables que son motivo de la investigación, para lo cual se usarán los instrumentos adecuados que nos midan estas dos variables y hallar resultados que sirvan para otras investigaciones. Justificación Práctica: La presente investigación aportará a nivel práctico y teórico

en el aspecto socioemocional del docente, ayudándole a identificar su estado emocional y la correlación con su ejercicio de la docencia dentro del aula en la función de docente.

Así mismo, planteamos la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente en los educadores de la zona urbana del distrito de Jesús, 2022 e hipótesis específicas: Los niveles del estrés laboral en los educadores de la zona urbana del distrito de Jesús son altos, y por otro lado también se plantea la siguiente hipótesis específica: El nivel de desempeño de los educadores de la zona urbana del distrito de Jesús, es bajo.

## II. MARCO TEÓRICO

Ibáñez (2021), realiza su estudio de tesis sobre la correspondencia que hay entre desempeño y estrés laboral, en educadores de Moquegua, cuya muestra consta de 100 docentes de diferentes instituciones de la región de Moquegua, para ello ha utilizado metodología no experimental descriptiva-correlacional, donde se concluyó que existe correspondencia en las variables mencionadas. Por su parte Zavala (2021) realiza un estudio para comprobar la correlación el trabajo docente y estrés en 67 educadores de la Oroya, siendo descriptivo-correlacional, y usado la escala MBI-GS y de desempeño docente, validado por el MINEDU, concluyendo que las variables no se relacionan.

Parián (2020) en sus estudios asumió el correlacionar desempeño docente y estrés en Ayacucho en pandemia, con 70 profesionales de diferentes instituciones de Lima. El método usado es el hipotético deductivo, tipo básica descriptiva correlacional, existiendo una correlación negativa (-0.123) entre variables en la etapa del confinamiento, concluyendo que el desempeño docente no sufre afectación por el estrés laboral. Por otro lado, Vásquez (2020) buscó relacionar desempeño y estrés en 110 maestros de Trujillo, evaluándolos con escala validadas por la OIT, OMS y MINEDU.

Zabala (2020) quien realiza una indagación correlacional sobre el clima y estrés laboral en educadores primarios de Bolivia, cuya muestra consta de 25 maestros de aula de 31 a 60 años, realizando un estudio de tipo descriptivo correlacional, habiendo sometido sus resultados a sus respectivo análisis e interpretación mostrando una considerable relación entre las variables. Además, Acosta et al. (2019) en sus estudios acerca de desempeño docente y estrés ocupacional en Colombia, analiza sobre la relación que existe entre el estrés ocupacional y la evaluación de trabajo desarrollado por los maestros, donde se trabajó con 47 docentes de la mencionada casa de estudios superiores de departamento del Cesar, cuyo estudio es cuantitativo correlacional, concluyendo que no existe ninguna asociación significativa.

Araujo y Cortesi (2019) publica en la revista científica UNIBE que para la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) el espacio de trabajo es concluyente en el bienestar y progreso de las labores de los empleados, así mismo manifiesta

que la salud mental está definitiva por las peculiaridades del entorno ocupacional, donde los factores organizativos y psicosociales cumplen un rol protagónico. También habla acerca del “Síndrome de Quemarse por el Trabajo” (SQT) el cual se constituye como un estrés laboral crónico, teniendo como características el deterioro cognitivo, que es perder la ilusión por el trabajo, renunciar a aspiraciones profesionales, la indiferencia y el distanciamiento, acompañando a estos síntomas los sentimientos de culpa.

Zuniga y Pizarro (2018) realizó su investigación en Chile, de medir el estrés laboral en profesores; el autor a través de esta investigación se propone ver si existía SQT en 49 docentes, el tipo de estudio aplicado fue dando como resultado el síndrome Burnout de medio a bajo en los docentes del colegio, con poca o casi nada de despersonalización y falta de compromiso propio del docente en el trabajo y mostrando solo el cansancio emocional en una incidencia de 34%.

Ayala et al. (2018) en su tesis indaga para establecer la correspondencia entre el estrés laboral con el desempeño docente, en Ayacucho con una población de 28 profesores de diversas áreas, para lo cual aplicó la metodología cuantitativa, con diseño descriptivo correlacional, cuya información lo consiguió a través de la encuesta y cuestionario, concluye afirmando que, hay relación inversa y muy alta.

Entre los años 1997 y 1999 se revisaron 408 casos de docentes quienes realizaron una jubilación temprana, donde se determinó que el 45% las causas fueron los trastornos psicossomáticos y psiquiátricos, sobre todo en mujeres; prevaleciendo la depresión y la extenuación emocional lo expresa Weber, Weltle & Lederer (2005). Por otro lado en una publicación se compararon las profesiones de educadores, médicos, trabajadores sociales y oficinistas, donde se revisaron 3 447 exámenes médicos entre 1992 y 2003, concluyendo que el riesgo en los docentes es 2 y hasta 3 veces mayor que en el resto de profesionales mencionados según Lodolo et al. (2004)

En Perú también existen diversos estudios referidos a las dos variables de esta investigación, presentamos acerca del estrés laboral Mussin (2020) quien manifiesta que ante escenarios muy demandantes las personas obtienen una respuesta que les va a permitir protegerse de aquellas situaciones que están fuera

de su control. Por otro lado, Figueroa (2018) quien realizó su investigación cuantitativa-correlacional para establecer qué relación hay entre el agotamiento emocional y el desempeño en 90 profesores, con una muestra de 90 docentes, nos da a conocer que los constructos se relacionan alta y negativamente.

El estrés laboral, se define para García et al. (2009) como una situación en la que se experimenta tensión psicofísica como consecuencia de la falta de estabilidad entre lo solicitado por una empresa y las capacidades de los empleados (p.12) Por otro lado, la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, indica que se trata de una reacción física y emocional nociva que se da frente a exigencias laborales que sobrepasan los recursos personales (De Rivas y Rodríguez, 2011, p. 15). Asimismo, otros autores explican que es un grado de cansancio emocional, que se asocia a frustraciones personales (Mérida y Extremera, 2017).

El estrés laboral, es la respuesta hacia continuas demandas en el trabajo como sobrecarga de actividades, largas jornadas, etc. que no pueden ser resueltas debido a la falta de habilidades, poniendo a prueba al individuo (Griffiths et. al. 2004). Por su lado la OMS (2019) manifiesta que se trata de un grupo de reacciones emocionales y actitudinales que las personas tienen frente a situaciones desfavorables del medio empresarial.

Según Lavado (2020) algunos componentes importantes a considerar para comprender mejor la definición de estrés laboral, son: (a) Situación, referido a las condiciones laborales; (b) Diferencias personales, referido a la singularidad del ser humano, es decir, los recursos que tiene y utiliza frente a una posición de tensión, (c) Inestabilidad temporal, referido a que no es constante sino variable en el tiempo, (d) Dimensionalidad, referido al proceso y etapas por las que atraviesa una persona al experimentar estrés.

La presente investigación adoptará la definición de Carrasco (2001, p. 8) quien indica que el estrés laboral se origina en base la interrelación dada por el empleado y cuan expuesto se encuentre frente a riesgos laborales, experimentando estrés ante exigencias mayores a sus capacidades. Frente a ello, se adopta un enfoque psicosocial en el que se le conoce como una respuesta al proceso de interacción entre la persona en sí misma y sus características personales, con el contexto organizacional (Abramonte y Chávez, 2020). En base a ello, para Carrasco



(2001) la constante exposición a estresores en el ambiente de trabajo, trae consecuencia en la seguridad y salubridad del empleado, pero indica que los factores personales y contextuales ejercen también una gran influencia en el fortalecimiento o debilitamiento del estrés.

Carrasco (2001) menciona que son tres las áreas asociadas a sintomatología de estrés laboral: (a) Síntomas cognitivos. La estructura reticular y el sistema límbico directa o indirectamente activan o impiden las respuestas a situaciones estresantes. La primera estructura un tejido pequeño que se encuentra en el tronco encefálico; teniendo la función de alarmar a la corteza cerebral para que dirija su atención hacia los estímulos que llegan a ella. Dicho estado de alerta permitirá que los estímulos alcancen la corteza, pudiendo adaptarse a las circunstancias, sin embargo, de producirse una sobreestimulación, se fatigará el cerebro, reduciendo la capacidad de afrontamiento del ser.

En este nivel, el sistema límbico actúa también en la respuesta frente a estresores, regulando la vigilancia y atención; en interrelación con la parte cognitiva, ya que los estímulos en sí mismos no pueden causar estrés de no influir la percepción y experiencia personal. En base a ello, podemos afirmar que no se trata de un proceso automático de estímulo – respuesta, sino también de la significación que les del individuo a las situaciones de tensión.

La evaluación cognitiva de una persona, emitirá un juicio de gravedad frente a los estresores, siendo esta determinante; considerando que influirá en este proceso las capacidades disponibles que le permiten hacer frente a la situación.

(b) Síntomas fisiológicos. Incluyen la interrelación entre los sistemas inmunológico, nervioso y endocrino; teniendo en cuenta que el estrés activa en sí mismo al cerebro emocional, el que trasmite una respuesta al hipotálamo y es el enlace entre los sistemas nervioso y endocrino, generando hormonas estimulantes hipofisarias que permiten la creación de corticotropina; las que estimulan a las glándulas suprarrenales, las que segregan adrenalina y noradrenalina, correspondiente a una movilización de energía. Por otro lado, el aumento de cortisol se da frente a circunstancias de incertidumbre o descontrol y sumado a ello la

aldosterona, mineralocorticoides y corticosterona, inducirán a la constricción de los vasos, que a largo plazo generan hipertensión o lesiones articulares.

(c) Síntomas conductuales. Dependerán de las experiencias del sujeto, así como de las características de su personalidad, pudiendo ser: evitación; la que se caracteriza por generar altos niveles de activación fisiológica; que comúnmente al no manejarse pueden predisponer trastornos psicofisiológicos; la pasividad, caracterizada por una activación menor, con consecuencias menores y el enfrentamiento, que pone a la persona en una posición de defensa.

Carrasco (2001, p.6.) indica además que son numerosos los estudios que señalan la relevancia que tiene en las empresas, que consideren trabajar sus áreas sociales, psicológicas y fisiológicas; mencionando una serie de condiciones que generan ambientes no saludables y estresantes: (a) Estilos de dirección. - Cuando un estilo no genera la participación de los trabajadores, presenta una comunicación poco asertiva, además de horizontal y con falta de políticas, genera mucha predisposición a un escaso desempeño y mal ambiente laboral; (b) Diseño de la tarea. - Hay trabajos que implican una gran carga psicofísica, y sumado a ello poca o ninguna instrucción, descansos y horarios inusuales, etc. En ocasiones se considera como un trabajo rutinario con mucha exigencia y actividades que no aprovechan las habilidades del trabajador; (c) Relaciones interpersonales. – Un ambiente falto de compañerismo y solidaridad, se traduce en poca afectividad y unión, causando un clima laboral inadecuado; (d) Preocupación por la carrera laboral. – Referido a la falta de seguridad en el trabajo, escasas oportunidades de crecimiento, cambios no programados; (e) Roles en el trabajo. – Referido a excesos en las responsabilidades, indicaciones poco claras, polivalencia, etc. (f) Condiciones ambientales. – Referido a la infraestructura, condiciones de peligro, hacinamiento excesivo, ruido, etc.

Existen, sin embargo, diferentes tipos de estrés, (Ansoleaga, 2015). como son (a) Eustrés, es aquel estrés que nos mantiene en alerta para hacernos recordar lo que debemos de hacer, sin hacernos daño, es aquel que admite a asumir retos, adaptarnos al cambio, atener buenos resultados, a lograr un rendimiento óptimo, aprender sobre lo que nos interesa, también a deleitarse de nuestro trabajo, a ser

decisivos y resolutivos frente a un conflicto; (b) Distrés, este es el estrés malo, es dañino para nuestra salud el cual ocasiona que el trabajo laboral se vea mermado.

Este tipo de estrés frecuentemente es consecuencia de escenas que producen mucha presión o estrés, tal es el caso del clima hostil que se vive en el trabajo, con excesivas horas de trabajo; (c) Estrés agudo episódico, tiene como característica espacios amplios de estrés agudo que se dan con más periodicidad, siendo en muchos casos porque la persona asume muchos compromisos o responsabilidades y no logra organizarse, produciéndose en él la irritabilidad, el mal humor, la ansiedad, el temor, las cuales no puede manejarlas adecuadamente, provocando tensiones en su vida diaria y laboral, deteriorando las relaciones interpersonales, convirtiendo su entorno laboral en un espacio dañino y estresante para su salud. Los seres humanos que padece de este tipo de estrés ven todo de manera negativa, siempre es pesimista.

(d) Estrés crónico, se caracteriza porque es permanente en el tiempo, ocasionando daños a la persona que lo padece, resquebrajándose su aspecto físico y emotivo y como resultado disminuye su rendimiento y calidad de vida. Este tipo de estrés se ve en aquellas personas que no tienen esperanza de solucionar sus problemas, que están atrapadas en sus ambientes laborales considerándolos desagradables, también forman parte de las llamadas familias disfuncionales. Pierde las esperanzas de solucionar sus problemas. Estas personas si no reciben atención a tiempo pueden llegar al suicidio.

Para el MINEDU (2020) el desempeño docente, indicaría el papel del maestro de mediador en la transmisión de información, por lo que deberá cumplir con ciertas características, poseer actitud crítica, ser creativo y que esté a favor del cambio. El desempeño docente viene a constituir gran parte de la calidad educativa y requiere de una preparación continua y constante en los diferentes aspectos que la profesión demanda, así como de una mejora permanente, debe de ser evaluado constantemente para reconocer sus debilidades y fortalezas, y en base a ellas realizar cambios de mejora.

El documento orientador en el Perú de la labor de los maestros hacia la mejora de sus capacidades, considera las necesidades de cambio y en la escuela

que queremos, el cual está constituido por 4 dominios, 9 competencias y 40 desempeños. Es importante considerar que el desempeño docente debe ser evaluado porque en base a ello, se podrían diseñar nuevas normativas que permitan las acciones necesarias para llegar a objetivos planteados brindando servicio eficientes en el proceso educativo integral (Ramos, 1999)

El MINEDU (2020) ha considerado las siguientes dimensiones al evaluar el desempeño del docente:

(a) “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes”, referido a la forma en que el docente planifica sus acciones pedagógicas mediante la estructuración de la currícula, temas y sesiones; desde un enfoque inclusivo. Es decir, evalúa la preparación del docente al iniciar el año escolar, considerando la preparación de los estudiantes, entidades listas y la familia (Bretel, 2017).

(b) “La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”, referido al generar capacidades en los alumnos, como es la autorregulación del aprendizaje, mediante la cual se practican diferentes estrategias que permiten alcanzar las metas de conocimiento (Winne y Butler, 1995).

(c) “Desarrollo de la profesionalidad e identidad del docente que establece las acciones y prácticas referidas al desarrollo del equipo docente”. Referido al desenvolvimiento que tenga el docente sobre los procesos de enseñanza, caracterizándose por elevadas habilidades de enseñanza sin importar las dificultades (Rojas y Gaspar, 2006, p.70).

(d) “Participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad”. Referida al involucramiento que asume el docente con la institución, posicionándose como un actor activo en su accionar, con una actitud responsable y de respeto con su comunidad. (Coombs, 1980).

### **III.METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

Básica, ya que con ello se buscó aumentar las sapiencias a través de las teorías, con lo cual se construye la base del conocimiento. Además, fue cuantitativa ya que usó el acopio de datos con lo que se pudo probar la veracidad o falsedad de la hipótesis (Bernal, 2019).

A su vez, fue no experimental, transeccional, además de descriptivo–correlacional. Según Hernández y Mendoza (2018) expresa que este tipo de diseños tiene la característica de no manipular variables adrede y buscar la relación y explicación de los constructos; en base a datos recopilados en un momento dado.

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

##### **- Variable 1: Estrés laboral, cuantitativa**

##### **Definición conceptual**

Estado de tensión dado por el desequilibrio entre capacidades personales y exigencias laborales (Carrasco, 2001, p. 8)

##### **Definición operacional**

El estrés laboral se medirá mediante un cuestionario de 27 ítems.

##### **Indicadores**

- (a) Física o fisiológica
- (b) Cognitiva
- (c) Conductual

##### **Escala de medición**

Ordinal, Likert del 1 al 5.

##### **- Variable 2: Desempeño docente, cuantitativa**

##### **Definición conceptual**

Es el grado de funcionalidad que ejerce el docente en su rol de mediador del conocimiento (MINEDU, 2012, p.12).

##### **Definición operacional**

El desempeño docente se medirá mediante un cuestionario de 27 ítems.

##### **Indicadores**

- (a) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

- (b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- (c) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- (d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

### **Escala de medición**

Ordinal, Likert del 1 al 5.

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

### **3.3.1 Población**

Es el total de elementos que son motivo de observación o medición para el estudio (Hernández y Mendoza, 2018). Estuvo compuesta por todos los docentes del nivel primaria, que contabilizan 15 y a ello se agregó a los docentes del nivel inicial que contabilizan 4, lo que hizo un total de 19 docentes.

- Criterios de inclusión: Docentes de los niveles de primaria e inicial, de ambos sexos, que acepten participar de la investigación.
- Criterio de exclusión: Docentes que no acepten participar de la investigación o que no completen de forma correcta el instrumento.

### **3.3.2 Muestra**

Fue de tipo censal, es decir, se realizó con la totalidad de docentes de la población. Hernández y Mendoza (2018) manifiestan que, la población es igual a la muestra cuando se tiene a una población que es menor a 19 sujetos. Por lo que, no existió la necesidad de aplicar ninguna fórmula.

### **3.3.3 Unidad de análisis**

Docentes de la institución educativa del área urbana del distrito de Jesús.

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

### **3.4.1 Técnicas**

Se utilizó la Encuesta, la que para Hernández y Mendoza (2018) vienen a ser los saberes a nivel práctico.

### 3.4.2 Instrumentos

Es un recurso que sirvió al investigador para recolectar la información necesaria para desarrollar su estudio, teniendo como principal característica la extracción directa de información de la población (Hernández y Mendoza, 2018).

#### Ficha técnica de instrumento 1:

- Nombre: “Cuestionario para la medición del Estrés Laboral”
- Autor: Lavado (2020)
- Dimensiones: Fisiológica, Cognitiva, Conductual.
- Objetivo: Medir la sintomatología relacionada a la manifestación del estrés en los docentes.
- Ítems: 27
- Tiempo: 15 – 20 minutos
- Escala: Tipo Likert
- Aplicación: Personal o grupal.
- Baremos:
  - Escala general: Muy bajo (27-49), Bajo (50-70), Medio (71-92), Alto (93-113), Muy alto (114-135).
  - Dimensión física: Muy bajo (13-22), Bajo (23-30), Medio (34-44), Alto (45-55), Muy alto (56-65).
  - Dimensión cognitiva: Muy bajo (5-8), Bajo (9-12), Medio (13-16), Alto (17-20), Muy alto (21-25).
  - Dimensión conductual: Muy bajo (9-14), Bajo (15-22), Medio (23-30), Alto (31-38), Muy alto (39-45).

#### Ficha técnica de instrumento 2:

- Nombre: “Cuestionario de Desempeño Docente “
- Autor: Ministerio de Educación (2012).
- Dimensiones: Preparación para el aprendizaje, Enseñanza de los estudiantes, Participación en la gestión educativa y desarrollo de la profesionalidad en la gestión educativa, y Desarrollo de la profesionalidad.

- Objetivo: Medir el desempeño docente.
- Ítems: 28
- Tiempo: 15 – 20 minutos
- Escala: Tipo Likert
- Aplicación: Personal o grupal
- Baremos:
  - Escala general: Malo (28-65), Regular (66-102), Bueno (103-140).
  - Dimensión 1: Malo (7-16), Regular (17-25), Bueno (26-35).
  - Dimensión 2: Malo (11-26), Regular (27-41), Bueno (27-25).
  - Dimensión 3: Malo (6-16), Regular (17-26), Bueno (27-35).

### 3.4.3 Validez y confiabilidad

El instrumento de estrés laboral, fue sometido a juicio de expertos y aceptado por unanimidad; por otro lado, cuenta con una confiabilidad por Alpha de Cronbach de 81.36% siendo altamente confiable (Lavado, 2020). Por otro lado, el instrumento de desempeño docente, presenta una confiabilidad por Alfa de Cronbach de 0.922 y su validez fue realizada por juicio de expertos (Collantes, 2021).

#### **Cuestionario de Estrés Laboral (Lavado, 2020)**

Para el análisis de confiabilidad se utilizó el método de la incorrelación de los ítems, utilizando la fórmula de correlación propuesta por Cronbach, cuyo coeficiente se conoce bajo el nombre de coeficiente de alfa (Brown, 1980, p.105):

$$r = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

$$r = 0,8136$$

Donde:

$S_i$ : desviación estándar poblacional de los ítems.

$S^2$ : varianza poblacional de los ítems.

n : Número de docentes que participaron en la observación.



El instrumento de medición elaborado por Lavado (2020) fue sometido al estudio del coeficiente de la consistencia interna de los ítems, a través del método de intercorrelación de los reactivos, obteniendo un nivel de probabilidad del 95%, el grado de consistencia interna existente entre los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a 10 docentes fue de 0,8136, el cual es superior al parámetro establecido de +0,70. Significando que el grado de consistencia interna existente entre los resultados obtenidos, es altamente confiable en un 81,36%.

### **3.5 Procedimientos**

En primer lugar, se procedió a presentar el proyecto de investigación ante la Universidad César Vallejo y luego de su aceptación, se realizó la solicitud a la institución la cual fue aprobada para la aplicación de la investigación a la población objetivo, procediendo a contactarlos y explicarles los propósitos de investigación, así como brindar el consentimiento informado a los trabajadores con la finalidad recoger los datos, mismos que fueron sistematizados y analizados, para elaborar el presente informe de investigación.

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

Se realizó una data con ayuda del programa Excel, 2019, para luego proceder al análisis estadístico de la información con el software SPSS v26, en español. Además, se aplicó la estadística descriptiva, con la media, desviación estándar y moda, lo anterior acompañado de tablas y gráficos. Sumado a ello, se utilizó la estadística inferencial, para poder realizar el análisis correlacional.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se tomará en cuenta el código de ética de la Universidad César Vallejo (2020), el cual precisa los principios de: (a) Autonomía. Se respetará el libre albedrío de los beneficiarios de la investigación, quienes podrán decidir si continuar o no con su participación; (b) Beneficencia: Se acogerá a los participantes de manera adecuada en el proceso de la investigación; (c) Justicia. El estudio se realizará en beneficio de los participantes y teniendo en cuenta sus características personales; (d) No maleficencia. Se protegerá a los sujetos de estudio, de posibles daños, con el debido cuidado; (e) Confidencialidad. Se guardará este principio de forma que los

datos recabados se utilicen solo con fines investigativos; (f) Consentimiento informado. Las personas que serán evaluadas, para su inclusión previamente tendrán que aceptar un consentimiento informado o autorización formal.

#### IV. RESULTADOS

En la tabla 1 se observa que el 81.3% de los evaluados presenta un nivel de estrés laboral muy bajo y el 18.8% un nivel bajo.

Tabla 1.

*Estrés laboral en docentes de una institución educativa del área urbana del distrito de Jesús, 2022.*

Estrés Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	18.8
Muy bajo	13	81.3
Total	16	100.0

*Fuente: Elaboración propia.*

En la tabla 2, se observa que el 87.5% de docentes presente un desempeño bueno y solo el 12.5%, regular.

Tabla 2.

*Desempeño docente en docentes de una institución educativa del área urbana del distrito de Jesús, 2022.*

Desempeño Docente	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	14	87.5
Regular	2	12.5
Total	16	100.0

*Fuente. Elaboración propia.*

En la tabla 3, se observa que el 81.3% de docentes presenta sintomatología física por estrés laboral muy baja y el 18.8% baja. Además, a nivel cognitivo el 56.3% también se ubica en condiciones muy bajas y el 31.3% en bajo, sin embargo, un 12.5% se encuentra en un nivel medio; y respecto a los síntomas conductuales, el 81.3% y 18.8% los presenta muy bajos y bajos respectivamente.

Tabla 3.

*Dimensiones del estrés laboral en docentes de una institución educativa del área urbana del distrito de Jesús, 2022.*

Dimensiones	Medio		Bajo		Muy bajo	
	N°	%	N°	%	N°	%
Física	-	-	3	18.8	13	81.3
Cognitiva	2	12.5	5	31.3	9	56.3
Conductual	-	-	3	18.8	13	81.3

*Fuente. Elaboración propia*

En la tabla 4, se puede observar que el 93.8% de docentes presentan un buen nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, mientras que solo un 6.3% un nivel regular. Por otro lado, el 87.5% se ubica en un buen nivel de enseñanza, mientras que el 12.5% en un nivel regular. También, en cuanto a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 93.8% se ubica en un buen nivel, sin embargo, el 6.3% en un nivel regular. Finalmente, el 81.3% presenta un buen desarrollo de su profesionalidad e identidad docente y tan solo un 18.8% un nivel regular.

Tabla 4.

*Dimensiones del desempeño en docentes de una institución educativa del área urbana del distrito de Jesús, 2022.*

Dimensiones	Bueno		Regular	
	N°	%	N°	%
Preparación	15	93.8	1	6.3
Enseñanza	14	87.5	2	12.5
Participación	15	93.8	1	6.3
Desarrollo	13	81.3	3	18.8

*Fuente. Cuestionario de desempeño docente.*

El análisis de la Prueba de Normalidad, según Shapiro-Wilk, se aprecia una distribución no normal ( $p < 0,05$ ), por lo que le corresponde la Prueba Estadística de correlación de Spearman

Tabla 5.

*Prueba de normalidad de Kolmogorov Shapiro-Wilk.*

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Total	0.852	16	0.01
Desempeño Docente Total	0.801	16	0.00

*Fuente. Elaboración propia*

## Comprobación de Hipótesis

Objetivo general: Determinar si existe relación entre el desempeño docente y el estrés laboral en docentes del nivel primario de la zona urbana del distrito de Jesús, 2022.

Hipótesis general:

- Hi: Existe relación significativa entre el desempeño docente y el estrés laboral en docentes del nivel primario de la zona urbana del distrito de Jesús, 2022.
- H0: No existe relación significativa entre el desempeño docente y el estrés laboral en docentes del nivel primario de la zona urbana del distrito de Jesús, 2022.

Se observa en la tabla 6, una correlación negativa moderada y no significativa ( $p > 0,05$ ), es decir que a menor estrés laboral mayor será el desempeño de los docentes.

Tabla 6.

*Correlación entre estrés laboral y desempeño docente.*

	Total Estrés	Total Desempeño
Estrés Total	1.000	-0.43
	Sig. (bilateral)	0.10
	N	16

*Fuente. Elaboración propia*

## V. DISCUSIÓN

Luego de realizar el análisis de la data correspondiente, obtenida con la aplicación de los instrumentos a los educadores de una institución educativa del área urbana de Jesús, se describen algunas similitudes y diferencias en referencias al marco teórico y los antecedentes que lo sustentan.

El objetivo general planteado fue determinar la relación entre estrés laboral y desempeño docente en educadores de una institución educativa del área urbana del distrito de Jesús. En base a ello, se obtuvo luego de realizar los procedimientos estadístico necesarios, a través de la Prueba de Normalidad según Shapir-Wilk, que al apreciarse una distribución no normal en los resultados ( $p < 0.05$ ), corresponde como prueba de correlación estadística, la de Spearman; obteniendo a su vez un valor  $p > 0,05$ , que indica que tal como se esperaba existe una correlación negativa moderada y no significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente. Esto quiere decir que el estrés y el desempeño docente se median entre sí mismos, siendo que a un menor estrés laboral existirá un mejor desempeño docente. Lo mencionado, acepta la hipótesis planteada por el autor y rechaza la hipótesis nula. Respecto a las similitudes y diferencias encontradas con estudios previos, se observó que estos resultados, difieren de lo hallado por Zavala (2021) quien encontró en su investigación “Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de La Oroya” que las variables estrés laboral y desempeño docente no guardaban relación entre sí, al igual que Parián (2020) quien pudo observar entre las estadísticas obtenidas en su tesis “Estrés laboral y desempeño docente durante el aislamiento social en educadores de la UGEL N°312 Ayacucho, Lima”. que el estrés laboral no presentaba relación ni influencia alguna sobre el desempeño docente. Sin embargo, se encontraron también algunas similitudes, como con la investigación de Ayala et al., (2018) quienes lograron identificar en los resultados de su investigación “Estrés laboral y desempeño docente en una institución educativa pública de Cangallo – Ayacucho – 2018” una correlación inversa y muy alta entre estrés laboral y desempeño docente; asimismo, Figueroa (2018) obtuvo también en su estudio “Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense” Villa El Salvador” una relación alta y negativa entre los constructos mencionados; sin embargo difiere de lo encontrado por Rodríguez et al. (2017) quien en su investigación realizada con

docentes de secundaria, observó que la sobrecarga laboral repercutiría en la salud mental y física del educador. En tal sentido, se pudo determinar que existen diversas conclusiones respecto a las variables estudiadas, lo cual puede ser ocasionado por diferentes factores, considerando ambientales o personales que estén influyendo dentro de cada institución o en cada uno de los docentes, como bien podrían ser las diferencias personales como la motivación, preparación profesional, remuneraciones recibidas, número de actividades, las condiciones laborales en las que se encuentren, así como el tiempo que lleven ejerciendo (Lavado, 2020).

Luego, frente al primer objetivo específico de determinar los niveles del estrés laboral en educadores de una institución educativa del área urbana del distrito de Jesús, se obtuvo que el nivel predominante de estrés laboral fue muy bajo, representado por el 81.3% del total de encuestados. Sumado a lo anterior, se pudo observar en la dimensión física del estrés, que la sintomatología era correspondiente a los niveles de estrés obtenidos, siendo también muy bajos; para las otras dos dimensiones, específicamente: física (81.3%), cognitiva (56.3%) y conductual (81.3%) y solo un mínimo porcentaje (12.5%) presentaba un nivel medio de estrés en la dimensión cognitiva. Considerando que el estrés laboral, es una respuesta que se presenta cuando las demandas contextuales exceden la capacidad física o mental de una persona (Noblet et al., 2006), debido a exigencias o excesos en sus actividades laborales (Stavroula et al., 2004) y que presenta repercusiones que se pueden evidenciar a nivel cognitivo, conductual y físico, en forma de sintomatología (Carrasco, 2001); además de ser considerada la docencia como una de las profesiones mayormente estresantes (Muñoz et al., 2020). En los educadores, evaluados en la presente investigación, se puede afirmar que presentan las habilidades suficientes para enfrentarse a las demandas profesionales y laborales que la institución les exige; e inclusive podría ser una buena señal de que el centro educativo presenta características ambientales saludables, un estilo de dirección adecuado que involucra a los trabajadores, una carga de actividades adecuada para la capacidad física y psicológica de las personas, un contexto de relación con los compañeros adecuado y de compañerismo, lo que disminuye la preocupación en los docentes respecto a sus preocupaciones laborales, además de una buena infraestructura y materiales con



los que cuenta para realizar sus labores diarias (Carrasco, 2001), que permiten a los docentes trabajar de forma eficiente, en beneficio de la institución, alumnos y de sí mismos. Además, en su dimensión física, se interpretaría como que los docentes no presentan alteraciones fisiológicas a nivel de sus sistemas nervioso, endocrino o inmunológico a causa de niveles de estrés elevados, lo que se corrobora en los resultados del estudio. Por otro lado, a nivel cognitivo, tampoco se presentan síntomas relacionados a la hipervigilancia, fatiga o cansancio mental (Carrasco, 2001); lo que dependerá de si la persona valora la situación frente a la que se encuentra, de forma positiva o negativa, siendo para el caso de los docentes evaluados una interpretación en pro de sus beneficios laborales, lo que influye en sus niveles de estrés, evidenciándose como bajos en la investigación. Asimismo, el nivel conductual, dependerá de las experiencias previas que presente la persona, además de características de personalidad que también influyen en su forma de actuar; en el caso de los educadores evaluados, se pudo corroborar a través de los resultados, la existencia de formas de reacción al estrés leves y auto controladas; contando con las capacidades para poder afrontarlo en caso se experimente. Lo mencionado, es similar a la investigación de Araujo y Cortesi (2019) en Paraguay, titulada “Síndrome de quemarse por el trabajo en docentes que trabajan en un centro de prevención, atención pedagógica y rehabilitación social Divina Esperanza” quienes concluyen que el bienestar de los trabajadores estará influenciado por las peculiaridades de su entorno laboral; siendo a su vez similar a lo hallado por Zuniga y Pizarro (2018) en su artículo científico “Medición de estrés laboral en docentes de un colegio público regional chileno”, quienes encontraron niveles bajos de estrés laboral en profesores de Chile. En base a ello, se puede afirmar que el ambiente de trabajo en el que laboran los docentes, ejercerá una gran influencia en el desarrollo o no de estrés, permitiendo en caso que su contexto sea de condiciones óptimas, puedan desarrollarse de la mejor forma en el contexto académico, lo que traerá consigo una mejor productividad laboral, una mejor adaptabilidad a los nuevos cambios, reducción de posibilidades de conflictos en el trabajo, reducción de problemas éticos en la institución, cumplimiento de las tareas en los plazos determinados y un mejor proceso de la comunicación efectiva dentro de la escuela (Briones, 2019), además los docentes al encontrar un balance personal y laboral presentarán un mejor desempeño; ante ello, es necesario que

las organizaciones centren su atención en discriminar esta problemática con el objetivo de ser prevenida con anticipación (Rabanal et al., 2020).

Finalmente, en cuanto al segundo objetivo específico, dirigido a determinar los niveles de desempeño docente en educadores de una institución educativa del área urbana del distrito de Jesús, se encontró que, en su mayoría (87.5%) presentaban un nivel bueno y un menor porcentaje (12.5%) se ubicaba en un nivel regular. Lo mencionado, se corrobora en las dimensiones de la variable desempeño; siendo un buen nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, observado en el 93.8%; luego también se obtuvieron buenos niveles de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en el 87.5%. En cuanto al desarrollo de su profesionalidad e identidad, se encontraron de igual forma buenos niveles (81.3%) y en la dimensión de participación en la gestión de la escuela, los niveles fueron también buenos (93.8%); sin embargo, se evidenciaron algunos casos que presentaban un desempeño regular, siendo el mayor porcentaje para la última dimensión mencionada como desarrollo, constándose en el 18.8%. Lo detallado, considerando que el desempeño docente se concibe para el Ministerio de Educación (2020) como gran parte de la calidad educativa y requiere de una preparación continua y constante en los diferentes aspectos que la profesión demandada, así como de una mejora permanente; indicaría que en el caso de los maestros de una institución educativa del área urbana del distrito de Jaén, cumplen con su papel de forma eficiente y presentan características tales como la creatividad, disposición al cambio y criticismo positivo en su proceso de enseñanza (MINEDU, 2020), además, planifican sus estrategias pedagógicas con anticipación y estructuración necesaria, lo que será utilizado a lo largo de su año académico (Bretel, 2017) y tienen las habilidades necesarias para generar aprendizaje en los estudiantes mediante el uso de diversas estrategias pedagógicas (Winne y Butler, 1995). Sumado a ello, Rojas y Gaspar (2006) describirían que tienen un buen desenvolvimiento en sus procesos de enseñanza y se posicionarían como actores activos y responsables de la educación de su comunidad (Coombs, 1980). Los resultados encontrados, indican para el contexto de estudio la importancia de reconocer la relación entre estrés laboral y desempeño docente, ya que, en base a ello, las autoridades correspondientes podrán considerar una modificación o en el presente caso, potenciación del ambiente laboral que proporcionan a sus

trabajadores además de capacitarlos en mejorar sus estrategias y capacidades personales, debido a la relación que existe entre variables.

## VI. CONCLUSIONES

En base al análisis los resultados obtenidos, mediante la aplicación de los instrumentos correspondientes a los, se concluye que:

- Primera** : Respecto al objetivo general, se obtuvo que existe correlación negativa moderada y no significativa entre estrés laboral y desempeño docente en docentes del área urbana del distrito de Jesús, 2022, con una significancia de 0.10 y un coeficiente de correlación de -0.43; confirmando la hipótesis de investigación.
- Segunda** : En referencia al primer objetivo específico, se obtuvo para el estrés laboral que los docentes de una institución educativa del distrito de Jesús en el año 2022, presentan niveles de estrés muy bajos y bajos, siendo 81.3% y 18.8%, respectivamente.
- Tercera** : En referencia al segundo objetivo específico, se obtuvo para el desempeño docente que, en los educadores de una institución educativa del distrito de Jesús en el año 2022, predomina un buen nivel de desempeño, en el 87.5% y un nivel regular en el 12.5%.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : Se recomienda a futuros investigadores realizar un estudio prospectivo que permita conocer las posibles variaciones que existan con el transcurso del tiempo, considerando el regreso a la presencialidad a nivel académico, lo que puede influir en las variables analizadas.
- Segunda** : Se recomienda aplicar instrumentos que consideren dimensiones diferentes para los niveles de estrés laboral o desempeño docente, lo cual puede traer consigo resultados que difieran a los encontrados en la presente investigación.
- Tercera** : Se recomienda a profesionales y futuros investigadores, considerar evaluar cuáles son los factores que los docentes presentan como predisposición al estrés laboral, de forma que se conozca la aparición de aquel mínimo porcentaje, pero importante que manifestó niveles regulares de estrés. Asimismo, realizar correlaciones con otras variables que permitan seguir conociendo la realidad que experimentan los docentes.
- Cuarta** : Se recomienda a las autoridades académicas la promoción y prevención de programas relacionados a la capacitación de sus docentes en temas relacionados al manejo del estrés laboral, dirigidos por profesionales capacitados de salud mental y de igual forma promover el desarrollo de capacidades que les permitan un mejor desenvolvimiento en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

## REFERENCIAS

- Abramonte, A. y Chávez, B. (2020). Incidencia del síndrome de burnout en trabajadores del Centro de Salud Cerropón, durante el estado de emergencia sanitaria a causa de Covid-19. [Tesis de grado] Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.  
[https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9348/Abramonte Polar Alegr%C3%ADa Anyel%C3%ADa y Ch%C3%A1vez S%C3%A1nchez Celia Beatriz.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9348/Abramonte%20Polar%20Alegr%C3%ADa%20Anyel%C3%ADa%20y%20Ch%C3%A1vez%20S%C3%A1nchez%20Celia%20Beatriz.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Acosta, A., Ruiz, K., Marin, M. y Guerrero, E. (2019). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento Del César. Encuentros, 17(1), 24-33.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6860592>
- Ansoleaga, E. (2015) Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público. Rev. Med. Chile. 143(1).  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872015000100006>
- Araujo, N. y Cortesi, L. (2019). Síndrome de quemarse por el trabajo en docentes que trabajan en el centro de prevención, atención pedagógica y rehabilitación social “Divina Esperanza. Paraguari” - Paraguay 2018, Rev. Cien. Estudios e Investigaciones, 7:162. DOI: [10.26885/rcei.foro.2018.162](https://doi.org/10.26885/rcei.foro.2018.162)
- Ayala, L. y García, D. (2018). Estrés laboral y desempeño docente en una institución educativa pública de Cangallo – Ayacucho – 2018. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28485>
- Bermello, I., Rodríguez, L. Pinagorte, E. y Durán, U. (2018). El estrés y su impacto en la salud mental de los docentes universitarios. Rev. Car. De Cien. Soc. 2254-7630. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/03/estres-docentes-universitarios.html>
- Griffiths, A., Cox, T., y Leka, S. (2004). La organización del trabajo y el estrés : estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Organización Mundial de la Salud.  
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>
- Bernal, C. (2019). Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Pearson. <https://n9.cl/jy8e6>

- Bretel, L. (2002). Consideraciones y Propuestas para el Diseño de un Sistema de Evaluación del Desempeño. <https://es.scribd.com/doc/217369353/CONSIDERACIONES-Y-PROPUESTAS-PARA-EL-DISENO-DE-UN-SISTEMA-DE-EVALUACION-DEL-DESEMPEÑO-DOCENTE-EN-EL-MARCO-DE-UNA-REDEFINICION-DE-LA-CARRERA-MAGISTERIA>
- Briones, A. (18 de junio del 2019). 13 beneficios de la gestión del estrés en el trabajo. *El portal interno*. <https://focusingportalinterno.wordpress.com/2019/06/18/13-beneficios-de-la-gestion-del-estres-en-el-trabajo/>
- Butler, D. y Winne, P. (1995). Realimentación y el aprendizaje autorregulado una síntesis teórica. *Revisión de la Investigación Educativa*, 65, 3,245-281.
- Carrasco, C. (2001) Estrés laboral. Gob. De Chile. [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-86559\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-86559_recurso_1.pdf)
- Coombs, F. (1980). Las bases del incumplimiento de una política. *Rev. Estudios de políticas*, 8(6), 885-892. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1541-0072.1980.tb01179.x>
- Figuroa, A. (2018). Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 "Peruano Canadiense" Villa El Salvador, 2018. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20461/Figueroa\\_AAR.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20461/Figueroa_AAR.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- García, J., Gelpi, J., Cano, A. y Romero, C. (2009). Como combatir el estrés laboral. Corporación mutua. [https://www.academia.edu/24836974/C%C3%B3mo\\_combatir\\_el\\_estr%C3%A9s\\_laboral](https://www.academia.edu/24836974/C%C3%B3mo_combatir_el_estr%C3%A9s_laboral)
- Hernández, P., Salanova, M. y Peiró, J. (2003). El estrés laboral, *Rev. De Rel. Lab.* 1133-3189. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=793102>
- Hernández, R., y Mendoza, c. (2018) Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Ibañez, E. (2021). Estrés laboral y desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas del distrito de Moquegua, 2019 [Tesis de maestría]

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66091>

Lavado, L. (2020) El estrés y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba, 2018 (Tesis de posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos)

<https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/4050/MAEST.GES.T.EDUC.%20-%20Luzvenia%20Marianela%20Lavado%20Enriquez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lodolo, V., Pecori, F., Della Torre, M., Iossa, A., Vizzi, F., Fontani, S., Vitello, A., Cantoni, S., Pascale, A. (2004). Is there any correlation between psychiatric disease and the teaching profession? *Med Lav.*, 95(5):339-53.

Mérida, S. y Extremera, N. (2017). Estado de la cuestión sobre inteligencia emocional y burnout en el profesorado por países, año de publicación, ciclos educativos e instrumentos de evaluación. *Rev. Currículum y formación de profesorado*, 21(3), 371-389.

<https://www.redalyc.org/pdf/567/56752489018.pdf>

Ministerio de Educación (2020). Marco de buen desempeño docente.

<https://tuamawta.com/2020/02/09/minedu-marco-de-buen-desempeno-docente-pdf/>

Muñoz, E. J., Mantilla, M.I., Gonzalez, M., Cruz, J. W. y Rodriguez, D. (2020). Validación aplicativo móvil para detección del Burnout en Docentes Bogotá. *South Florida Journal of Development*. 1(4). 320- 331.

<https://southfloridapublishing.com/ojs/index.php/jdev/article/view/70/83>

Mussin, M. (2020). Estrés Laboral en Psicopedagogos. [Tesis de maestría]

Universidad

Abierta

Interamericana.<http://repositorio.uai.edu.ar:8080/xmlui/handle/123456789/1416>

Noblet, A. y Lamontagne A.D. (2006). The role of workplace health promotion in addressing job stress. *Health Promotion International*, 21(4). 346-353.

<https://pdfs.semanticscholar.org/c6ce/dee2835c3152c105a1f6955cbf6ee45>



b6318.pdf?\_ga=2.199620715.477683189.1613874642-365329789.1613397977

- Parián, J. (2020) Estrés laboral y desempeño docente durante el aislamiento social en educadores la UGEL N° 312 Ayacucho, Lima 2020 (Tesis de grado, Universidad César Vallejo)  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51029>
- Parían, J. (2020). Estrés laboral y desempeño docente durante el aislamiento social en educadores de la UGEL N°312 Ayacucho, Lima 2020. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51029>
- Rabanal, H., Ypari, I., Aguilar, P. y Carranza, N. (2020). Estrés laboral y desempeño en docentes de Instituciones Educativas Públicas, *South Florida Journal of Development*, 2(1), 610-622.  
<https://southfloridapublishing.com/ojs/index.php/jdev/article/view/149>
- Ramírez, J., Guevara, A., Viramontes, E. (2017). Síndrome de Burnout en docentes. *IE Rev. Investig. Educ. REDIECH*, 8(14), 45-47.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2448-85502017000100045&lng=pt&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2448-85502017000100045&lng=pt&nrm=iso&tlng=es)
- Ramos, M (1999). Teorías para educar en valores: Kohlberg, Vygotski, Bandura, Maslow y otros. *Revista Ciencias de la Educación*, (16), 117-157.
- Rodríguez, J. A., Guevara, A. y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14), 41-67. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ierediech/v8n14/2448-8550-ierediech-8-14-45.pdf>
- Rodríguez, R. y Rivas, S. (2011) Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional: diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Med. Secur. Trab.* 57(1), 72-88.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0465-546X2011000500006](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2011000500006)
- Rojas A, y Gaspar F. (2006) Bases del liderazgo en educación. OREALC/UNESCO.  
<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001470/147055s.pdf>

- Stavroula, L., Griffiths, A. y Cox, T. (2004). Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. *La Organización del trabajo y el estrés*. 3, 1-27.  
[https://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh3sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf)
- Universidad César Vallejo. (2020). Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo. Trujillo: Resolución de Consejo Universitario.
- Vásquez, L. (2020). Estrés laboral y desempeño de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2020 [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57975>
- Vidal, L. (2019). Síndrome De Burnout Y Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Del Distrito De Poroto. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Weber, A., Weltle, D. y Lederer, P. (2005). Ill health and early retirement among school principals in Bavaria. *Int Arch Occup Environ Health*, 78(4),325-31.
- Zabal, E. (2020) Clima organizacional y estrés laboral en maestros de nivel primario de la Unidad Educativa República de Cuba de la ciudad de La Paz [Tesis de maestría] Universidad Mayor de San Andrés.  
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/24946>
- Zavala, S. (2021). Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de La Oroya [Tesis de maestría] Universidad Nacional del Centro del Perú.  
[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)
- Zuniga, S. y Pizarro, V. (2018). Medición de estrés laboral en docentes de un colegio público regional chileno. *Inf. Technol.* 29(1), 171-180.  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>.

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Título:							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Estrés laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cuál es la relación que hay entre desempeño docente y el estrés laboral en docentes del área urbana del distrito de Jesús, 2022?	Determinar si existe relación entre el desempeño docente y el estrés laboral en docentes del nivel primario de la zona urbana del distrito de Jesús, 2022	Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente en los docentes de la zona urbana del distrito de Jesús, 2022	Física o fisiológica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Molestias gastrointestinales.</li> <li>- Aceleración del ritmo cardiaco.</li> <li>- Temblor de los brazos y piernas.</li> <li>- Sudoración de manos y pies.</li> <li>- Cansancio muscular.</li> <li>- Palpitaciones en los párpados.</li> <li>- Picazón en la piel.</li> <li>- Necesidad de orinar frecuentemente.</li> <li>- Nudo en la garganta.</li> <li>- Dolores de espalda.</li> <li>- Mareos</li> <li>- Sueño</li> </ul>	1 - 13	1: Nunca 2: Pocas veces 3: A veces 4: Muchas veces 5: Siempre  <b>Escala general:</b> Muy bajo: 27-49 Bajo: 50-70 Medio: 71-92 Alto: 93*-113 Muy alto: 114-135	Muy bajo: 13-22 Bajo: 23-33 Medio: 34-44 Alto: 45-55 Muy alto: 56-65
			Cognitiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dificultad para leer y entender.</li> <li>- Dificultad para recordar datos.</li> <li>- Falta de concentración.</li> <li>- Ideas negativas.</li> <li>- Disminución de la creatividad para solucionar problemas.</li> </ul>	14 - 18	Muy bajo (5-8) Bajo (9-12) Medio (13-16) Alto (17-20) Muy alto (21-25)	

			Conductual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necesidad de comer frecuente.</li> <li>- Morderse las uñas.</li> <li>- Angustia, molestia, irritabilidad.</li> <li>- Agresividad.</li> <li>- Tristeza y desesperación.</li> <li>- Frustración.</li> <li>- Deseos de llorar.</li> <li>- Ausencia en el trabajo.</li> <li>- Consumo de medicamentos y tranquilizantes.</li> </ul>	19 - 27		<p>Muy bajo (9-14) Bajo (15-22) Medio (23-30) Alto (31-38) Muy alto (39-45)</p>
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable 2: Desempeño Docente</b>				
¿Cuál es el nivel de desempeño docente por sexo?	Identificar los niveles de desempeño docente en docentes de la zona urbana del distrito de Jesús, por sexo.	El nivel de desempeño de los docentes de la zona urbana del distrito de Jesús, es bajo.	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>  1: Nunca 2: Pocas veces 3: A veces 4: Muchas veces 5: Siempre  <b>Escala general:</b> Malo: 28-65 Regular: 66-102 Bueno: 103-140	<b>Niveles o rangos</b>
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necesidades de estudiantes.</li> <li>- Contenidos curriculares.</li> <li>- Diseño de sesiones.</li> <li>- Evaluación sistemática.</li> </ul>	1 - 7		Malo (7-16) Regular (17-25) Bueno (26-35)
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización del aula.</li> <li>- Relaciones interpersonales.</li> <li>- Resolución de conflictos.</li> </ul>	8 - 18		Malo (11-26) Regular (27-41) Bueno (27-35)
¿Cuáles son los niveles de estrés laboral por sexo?	Identificar los niveles de estrés laboral en docentes de	Los niveles del estrés laboral en los docentes de	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interacción con pares.</li> <li>- Gestión del PEI.</li> <li>- Trabajo colaborativo.</li> </ul>	19 - 24		Malo (6-16) Regular (17-26) Bueno (27-35)

	la zona urbana del distrito de Jesús, por sexo.	la zona urbana del distrito de Jesús son altos.		- Participación comunitaria.			
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	- Práctica pedagógica. - Desarrollo profesional - Ética profesional	25 - 28		Malo (4-9) Regular (10-14) Bueno (15-20)
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y Muestra:</b>	<b>Técnicas e instrumentos:</b>		<b>Método de análisis de datos:</b>		
Enfoque: Básica, cuantitativa Tipo: Descriptiva - correlacional Diseño: No experimental - transversal		Población: 19 docentes Muestra: 19 docentes.	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de estrés laboral y Cuestionario de desempeño docente.		Descriptiva: Estadística descriptiva. Inferencial: Estadística inferencial.		

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 1: Estrés laboral</b>	Estado de tensión dado por el desequilibrio entre capacidades personales y exigencias laborales (Carrasco, 2001, p. 8)	El estrés laboral se medirá mediante un cuestionario de 27 ítems.	Física o fisiológica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Molestias gastrointestinales.</li> <li>- Aceleración del ritmo cardíaco.</li> <li>- Temblor de los brazos y piernas.</li> <li>- Sudoración de manos y pies.</li> <li>- Cansancio muscular.</li> <li>- Palpitaciones en los párpados.</li> <li>- Picazón en la piel.</li> <li>- Necesidad de orinar frecuentemente.</li> <li>- Nudo en la garganta.</li> <li>- Dolores de espalda.</li> <li>- Mareos</li> <li>- Sueño</li> </ul>	Ordinal
			Cognitiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dificultad para leer y entender.</li> <li>- Dificultad para recordar datos.</li> <li>- Falta de concentración.</li> <li>- Ideas negativas.</li> <li>- Disminución de la creatividad para solucionar problemas.</li> </ul>	
			Conductual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necesidad de comer frecuente.</li> <li>- Morderse las uñas.</li> <li>- Angustia, molestia, irritabilidad.</li> <li>- Agresividad.</li> </ul>	

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tristeza y desesperación.</li> <li>- Frustración.</li> <li>- Deseos de llorar.</li> <li>- Ausencia en el trabajo.</li> <li>- Consumo de medicamentos y tranquilizantes.</li> </ul>	
<b>Variable 2: Desempeño docente</b>	Es el grado de funcionalidad que ejerce el docente en su rol de mediador del conocimiento (MINEDU, 2012, p.12).	El desempeño docente se medirá mediante un cuestionario de 28 ítems.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necesidades de estudiantes.</li> <li>- Contenidos curriculares.</li> <li>- Diseño de sesiones.</li> <li>- Evaluación sistemática.</li> </ul>	Ordinal
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización del aula.</li> <li>- Relaciones interpersonales.</li> <li>- Resolución de conflictos.</li> </ul>	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interacción con pares.</li> <li>- Gestión del PEI.</li> <li>- Trabajo colaborativo.</li> <li>- Participación comunitaria.</li> </ul>	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Práctica pedagógica.</li> <li>- Desarrollo profesional</li> <li>Ética profesional</li> </ul>	



### Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

#### CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

Edad: \_\_\_\_\_

Género: M  F

**Instrucciones.** Lea detenidamente las siguientes oraciones y luego de elegir una alternativa de respuesta, márquela con una (X). Considere la siguiente leyenda:

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Siento molestias gastrointestinales (estreñimiento, diarrea, gastritis, náuseas) cuando estoy en el trabajo.					
2	Siento aceleración en mi ritmo cardiaco cuando estoy en el trabajo.					
3	Siento temblor en brazos y piernas cuando estoy en el trabajo.					
4	Siento sudoración de manos y pies cuando estoy en el trabajo.					
5	Siento cansancio muscular cuando estoy en el trabajo.					
6	Siento palpitaciones en los párpados cuando estoy en el trabajo.					
7	Siento picazón en la piel cuando estoy en el trabajo.					
8	Siento necesidad de orinar cuando estoy en el trabajo.					
9	Siento un nudo en la garganta cuando estoy en el trabajo.					
10	Siento dolores de espalda cuando estoy en el trabajo.					
12	Siento dolores de cabeza cuando estoy en el trabajo.					
12	Siento mareos cuando estoy en el trabajo.					
13	Siento deseos de dormir cuando estoy en el trabajo.					
14	Tengo dificultad para leer y entender cuando estoy en el trabajo.					
15	Tengo dificultad para recordar datos cuando estoy en el trabajo.					
16	Tengo dificultad para concentrarme cuando estoy en el trabajo.					
17	Tengo ideas negativas cuando estoy en el trabajo.					

18	Siento que cuando estoy en el trabajo, mi creatividad para solucionar problemas disminuye.					
19	Siento la necesidad de comer cuando estoy en el trabajo.					
20	Me muerdo las uñas cuando estoy en el trabajo.					
21	Siento angustia, molestia o irritabilidad cuando estoy en el trabajo.					
22	Reacciono de forma agresiva con alumnos o compañeros en el trabajo.					
23	Siento tristeza y desesperación cuando estoy en el trabajo.					
24	Siento frustración en el trabajo.					
25	Tengo deseos de llorar en el trabajo.					
26	Me ausento en el trabajo.					
27	Consumo medicamentos tranquilizantes para ir al trabajo o durante la jornada.					

### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Edad: \_\_\_\_\_

Género: M  F

**Instrucciones.** Lea detenidamente las siguientes oraciones y luego de elegir una alternativa de respuesta, márkela con una (X). Considere la siguiente leyenda:

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Tengo conocimiento de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje					
2	Elaboro su programación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa					

3	Contextualizo los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.					
4	Diseño creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
5	Contextualizo el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes.					
6	Evalúo de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
7	Planifico sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.					
8	Fomento relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
9	Promuevo relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales					
10	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.					
12	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.					
12	Reflexiono permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.					
13	Verifico que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
14	Desarrollo las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
15	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
16	Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
17	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
18	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.					
19	Interactúo con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.					

<b>20</b>	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.					
<b>21</b>	Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica					
<b>22</b>	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.					
<b>23</b>	Integro críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
<b>24</b>	Comparto con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
<b>25</b>	Reflexiono sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
<b>26</b>	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.					
<b>27</b>	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.					
<b>28</b>	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.					

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ESTRÉS LABORAL**

N. º	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>							
<b>1</b>	Siento molestias gastrointestinales (estreñimiento, diarrea, gastritis, náuseas) cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>2</b>	Siento aceleración en mi ritmo cardiaco cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>3</b>	Siento temblor en brazos y piernas cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>4</b>	Siento sudoración de manos y pies cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>5</b>	Siento cansancio muscular cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>6</b>	Siento palpitaciones en los párpados cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>7</b>	Siento picazón en la piel cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>8</b>	Siento necesidad de orinar cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>9</b>	Siento un nudo en la garganta cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>10</b>	Siento dolores de espalda cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>11</b>	Siento dolores de cabeza cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>12</b>	Siento mareos cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>13</b>	Siento deseos de dormir cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>							
<b>14</b>	Tengo dificultad para leer y entender cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		

15	Tengo dificultad para recordar datos cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
16	Tengo dificultad para concentrarme cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
17	Tengo ideas negativas cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
18	Siento que cuando estoy en el trabajo, mi creatividad para solucionar problemas disminuye.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Siento la necesidad de comer cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
20	Me muerdo las uñas cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
21	Siento angustia, molestia o irritabilidad cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
22	Reacciono de forma agresiva con alumnos o compañeros en el trabajo.	X		X		X		
23	Siento tristeza y desesperación cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
24	Siento frustración en el trabajo.	X		X		X		
25	Tengo deseos de llorar en el trabajo.	X		X		X		
26	Me ausento en el trabajo.	X		X		X		
27	Consumo medicamentos tranquilizantes para ir al trabajo o durante la jornada.	X		X		X		

- **Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Existe suficiencia en los ítems.
- **Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**
- **Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: **Ruben Gustavo Toro Reque.**      **DNI: 16798556**
- **Especialidad del validador:** **Psicólogo.**

• **Fecha:** 14 de mayo del 2022.

  
Mg. Rubén G. Toro Reque  
 PSICÓLOGO  
C.Ps.P. 9366

- ✚ **<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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE**

N. º	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>							
1	Tengo conocimiento de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje	X		X		X		
2	Elaboro su programación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa	X		X		X		
3	Contextualizo los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
4	Diseño creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	X		X		X		
5	Contextualizo el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes.	X		X		X		
6	Evalúo de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
7	Planifico sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>							
8	Fomento relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
9	Promuevo relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales	X		X		X		

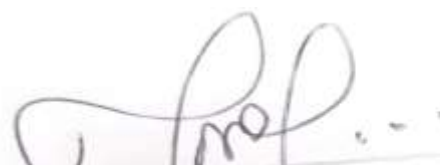


10	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.	X		X		X		
11	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	X		X		X		
12	Reflexiono permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.	X		X		X		
13	Verifico que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X		
14	Desarrollo las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X		
15	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X		
16	Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
17	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		
18	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Interactúo con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.	X		X		X		
20	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	X		X		X		
21	Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica	X		X		X		

22	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
23	Integro críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X		
24	Comparto con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
25	Reflexiono sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X		
26	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.	X		X		X		
27	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	X		X		X		
28	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	X		X		X		

- **Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Existe suficiencia en los ítems.
- **Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**
- **Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: **Rubén Gustavo Toro Reque.**      **DNI: 16798556**
- **Especialidad del validador:** **Psicólogo.**

- **Fecha:** 14 de mayo del 2022.

  
 Mg. Rubén G. Toro Reque



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ESTRÉS LABORAL**

N. º	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>							
<b>1</b>	Siento molestias gastrointestinales (estreñimiento, diarrea, gastritis, náuseas) cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>2</b>	Siento aceleración en mi ritmo cardiaco cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>3</b>	Siento temblor en brazos y piernas cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>4</b>	Siento sudoración de manos y pies cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>5</b>	Siento cansancio muscular cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>6</b>	Siento palpitaciones en los párpados cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>7</b>	Siento picazón en la piel cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>8</b>	Siento necesidad de orinar cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>9</b>	Siento un nudo en la garganta cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>10</b>	Siento dolores de espalda cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		

11	Siento dolores de cabeza cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
12	Siento mareos cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
13	Siento deseos de dormir cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Tengo dificultad para leer y entender cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
15	Tengo dificultad para recordar datos cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
16	Tengo dificultad para concentrarme cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
17	Tengo ideas negativas cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
18	Siento que cuando estoy en el trabajo, mi creatividad para solucionar problemas disminuye.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Siento la necesidad de comer cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
20	Me muerdo las uñas cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
21	Siento angustia, molestia o irritabilidad cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
22	Reacciono de forma agresiva con alumnos o compañeros en el trabajo.	X		X		X		
23	Siento tristeza y desesperación cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
24	Siento frustración en el trabajo.	X		X		X		
25	Tengo deseos de llorar en el trabajo.	X		X		X		
26	Me ausento en el trabajo.	X		X		X		
27	Consumo medicamentos tranquilizantes para ir al trabajo o durante la jornada.	X		X		X		

- **Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Existe suficiencia en los ítems.
- **Opinión de aplicabilidad:**      Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]
- **Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: Juan Carlos Pérez Bautista      DNI: 42760833
- **Especialidad del validador:** Psicólogo.

- **Fecha:** 13 de mayo del 2022

  
-----  
**Mg. Juan Carlos Pérez Bautista**  
C.Ps.P N° 13212

- ✚ **<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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE**

N. º	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>							
1	Tengo conocimiento de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje	X		X		X		
2	Elaboro su programación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa	X		X		X		
3	Contextualizo los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
4	Diseño creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	X		X		X		
5	Contextualizo el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes.	X		X		X		
6	Evalúo de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
7	Planifico sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>							
8	Fomento relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
9	Promuevo relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales	X		X		X		

10	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.	X		X		X		
11	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	X		X		X		
12	Reflexiono permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.	X		X		X		
13	Verifico que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X		
14	Desarrollo las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X		
15	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X		
16	Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
17	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		
18	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Interactúo con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.	X		X		X		
20	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	X		X		X		
21	Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica	X		X		X		



22	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
23	Integro críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X		
24	Comparto con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
25	Reflexiono sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X		
26	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.	X		X		X		
27	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	X		X		X		
28	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	X		X		X		

- **Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Existe suficiencia en los ítems.
- **Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**
- **Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: **Juan Carlos Pérez Bautista**      **DNI: 42760833**
- **Especialidad del validador:** **Psicólogo.**

• **Fecha:** 13 de mayo del 2022

  
-----  
**Mg. Juan Carlos Pérez Bautista**  
C.Ps.P N° 13212





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ESTRÉS LABORAL**

N. º	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>							
<b>1</b>	Siento molestias gastrointestinales (estreñimiento, diarrea, gastritis, náuseas) cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>2</b>	Siento aceleración en mi ritmo cardiaco cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>3</b>	Siento temblor en brazos y piernas cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>4</b>	Siento sudoración de manos y pies cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>5</b>	Siento cansancio muscular cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>6</b>	Siento palpitaciones en los párpados cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>7</b>	Siento picazón en la piel cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>8</b>	Siento necesidad de orinar cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>9</b>	Siento un nudo en la garganta cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>10</b>	Siento dolores de espalda cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>11</b>	Siento dolores de cabeza cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>12</b>	Siento mareos cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
<b>13</b>	Siento deseos de dormir cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		

<b>DIMENSIÓN 2</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>14</b>	Tengo dificultad para leer y entender cuando estoy en el trabajo.	X		X		X	
<b>15</b>	Tengo dificultad para recordar datos cuando estoy en el trabajo.	X		X		X	
<b>16</b>	Tengo dificultad para concentrarme cuando estoy en el trabajo.	X		X		X	
<b>17</b>	Tengo ideas negativas cuando estoy en el trabajo.	X		X		X	
<b>18</b>	Siento que cuando estoy en el trabajo, mi creatividad para solucionar problemas disminuye.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>19</b>	Siento la necesidad de comer cuando estoy en el trabajo.	X		X		X	
<b>20</b>	Me muerdo las uñas cuando estoy en el trabajo.	X		X		X	
<b>21</b>	Siento angustia, molestia o irritabilidad cuando estoy en el trabajo.	X		X		X	
<b>22</b>	Reacciono de forma agresiva con alumnos o compañeros en el trabajo.	X		X		X	
<b>23</b>	Siento tristeza y desesperación cuando estoy en el trabajo.	X		X		X	
<b>24</b>	Siento frustración en el trabajo.	X		X		X	
<b>25</b>	Tengo deseos de llorar en el trabajo.	X		X		X	
<b>26</b>	Me ausento en el trabajo.	X		X		X	
<b>27</b>	Consumo medicamentos tranquilizantes para ir al trabajo o durante la jornada.	X		X		X	

- **Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Existe suficiencia en los ítems.
- **Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**
- **Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: Gianina Esther Calderón Pérez.      **DNI: 09608905**

- **Especialidad del validador: PSICOLOGA**
- **Fecha:** 14 de mayo del 2022



Gianina Calderón Pérez  
PSICOLOGA  
B.P.P. 5176

- ✚ **<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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE**

N.º	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>							
1	Tengo conocimiento de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje	X		X		X		
2	Elaboro su programación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa	X		X		X		
3	Contextualizo los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
4	Diseño creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	X		X		X		
5	Contextualizo el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes.	X		X		X		
6	Evalúo de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
7	Planifico sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>							



8	Fomento relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
9	Promuevo relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales	X		X		X		
10	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia.	X		X		X		
11	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	X		X		X		
12	Reflexiono permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.	X		X		X		
13	Verifico que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X		
14	Desarrollo las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X		
15	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X		
16	Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
17	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		
18	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

19	Interactúo con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza.	X		X		X		
20	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	X		X		X		
21	Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica	X		X		X		
22	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
23	Integro críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X		
24	Comparto con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
25	Reflexiono sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X		
26	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.	X		X		X		
27	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	X		X		X		
28	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	X		X		X		

- **Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Existe suficiencia en los ítems.
- **Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable** [ X ]      **Aplicable después de corregir** [ ]      **No aplicable** [ ]
- **Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: **Gianina Esther Calderón Pérez**      **DNI: 09608905**
- **Especialidad del validador:** **SICÓLOGA**
  
- **Fecha:** 14 de mayo del 2022



Gianina Calderón Pérez  
PSICOLOGA  
O.P.P. 5174

- ✚ **<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