

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA



RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE MOLLENDO –
AREQUIPA, 2021

TESIS

Presentada por:

Bach. Angelica Socorro Medina Salas
ORCID: 0000-0003-0117-0776

Asesora:

Mag. Sissy Soledad Mena Ordoñez
ORCID: 0000-0001-5950-5888

Para Obtener el Grado Académico de:

MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

TACNA – PERU
2022

PÁGINA DEL JURADO

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Tesis

**“RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE MOLLENO –
AREQUIPA, 2021”**

Presentada por:
Bach. Angelica Socorro Medina Salas

Tesis sustentada y aprobada el 05 de noviembre de 2022; ante el siguiente jurado examinador:

PRESIDENTE: Dr. Marco Carlos Alejandro RIVAROLA HIDALGO

SECRETARIO: Mag. Julio Teófilo CARRASCO ROSADO

VOCAL: Mag. Nay Ruth Madeleyne VILLACORTA CASTRO

ASESOR: Mag. Sissy Soledad MENA ORDOÑEZ

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo **Angelica Socorro Medina Salas**, en calidad de: tesista de la Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificado (a) con DNI 30836317.

Soy autora de la tesis titulada: **Relación entre el estrés y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021**

DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser el único autor del texto entregado para obtener el grado académico de Maestro en Docencia Universitaria y Gestión Educativa, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 21 % de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiénome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Lugar y fecha: Tacna, 5 de noviembre del 2022



Angelica Socorro Medina Salas

DNI 30836317

DEDICATORIA

**Dedico esta tesis a mis padres,
por su constante acompañamiento y consejos,
me han fortalecido y empoderado frente a obstáculos surgidos.**

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios,

**por colocar en mi camino las oportunidades exactas
que me permitirán seguir creciendo personal y profesionalmente.**

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.1	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.2.1	Interrogante principal	5
1.2.2	Interrogantes secundarias	6
1.3	JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.3.1	Justificación teórica	6
1.3.2	Justificación práctica	7
1.3.3	Justificación social	7
1.4	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
1.4.1	Objetivo general	8
1.4.2	Objetivos específicos	8
2	FUNDAMENTO TEÓRICO	9
2.1	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
2.1.1	Antecedentes internacionales	9
2.1.2	Antecedentes nacionales	11
2.1.3	Antecedentes locales	12
2.2	BASES TEÓRICAS.....	13
2.2.1	El estrés	13
2.2.1.1	Fases del estrés.....	16
2.2.1.2	Respuesta del organismo.....	17

2.2.1.3	Dimensiones del estrés.....	18
2.2.2	Desempeño docente	20
2.2.2.1	Definición	20
2.2.2.2	Elementos del desempeño docente	21
2.2.3	Dimensiones del desempeño docente	26
2.3	DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	27
3	MARCO MÓGICO3	30
3.1	HIPÓTESIS	30
3.1.1	Hipótesis general	30
3.1.2	Hipótesis específicas	30
3.2	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	31
3.2.1	Identificación de la variable 1.	31
3.2.2	Identificación de la variable 2.	31
3.2.3	Variables intervinientes	32
3.3	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	36
3.3.1	Método de la investigación	36
3.3.2	Tipo de investigación	36
3.4	NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	37
3.5	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	37
3.6	ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN	38
3.6.1	Unidad de análisis	38
3.6.2	Espacio	38
3.6.3	Temporalidad	38
3.7	POBLACIÓN Y MUESTRA	38
3.7.1	Unidad de estudio	38

3.7.2	Población	38
3.7.3	Muestra.	39
3.8	PROCEDIMIENTO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS.....	40
3.8.1	Procedimiento	40
3.8.2	Técnicas de recolección de datos	40
3.8.3	Instrumentos para la recolección de datos.	41
4	RESULTADOS	43
4.1	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	43
4.2	DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS..	44
4.3	RESULTADOS	45
4.4	PRUEBA ESTADÍSTICAS	50
4.5	COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	51
4.5.1	Hipótesis general	51
4.5.2	Hipótesis específicas	52
4.6	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Reacción y afecciones por estrés	19
Tabla 2 Operacionalización de variable estrés34
Tabla 3 Operacionalización de variable Desempeño docente	35
Tabla 4 Muestra de estudio	40
Tabla 5 Distribución de frecuencia según la variable estrés	46
Tabla 6 Distribución de frecuencia según dimensiones de la variable estrés	46
Tabla 7 Distribución de frecuencia según la variable desempeño docente	48
Tabla 8 Distribución de frecuencia según dimensiones de la variable desempeño49
Tabla 9 Análisis de normalidad de Kolmogorv-Smirnov	51
Tabla 10 Coeficiente de correlación entre las variables estrés y desempeño docente	52
Tabla 11 Coeficiente de correlación entre la dimensión ansiedad y desempeño docente	53
Tabla 12 Coeficiente de correlación entre la dimensión depresión y desempeño docente	54
Tabla 13 Coeficiente de correlación entre la dimensión creencias y desempeño docente	55
Tabla 14 Coeficiente de correlación entre la dimensión presiones y desempeño docente	56
Tabla 15 Coeficiente de correlación entre la dimensión desmotivación y desempeño docente	57
Tabla 16 Coeficiente de correlación entre la dimensión mal afrontamiento y desempeño docente	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de frecuencia según la variable estrés	46
Figura 2. Distribución de frecuencia según dimensiones de la variable estrés	47
Figura 3. Distribución de frecuencia según dimensiones de desempeño docente48
Figura 4. Distribución de frecuencia según dimensiones de las dimensiones desempeño docente	50

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el estrés y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021.

Método: Estudio cuantitativo observacional de corte transversal, de un total de 129 docentes se logró encuestar a 120, de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión.

Resultados: se encontró relación entre la dimensión ansiedad, depresión, creencias, presiones, desmotivación y mal afrontamiento con el desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021.

Conclusión: Se demostró la relación positiva alta entre el estrés y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021.

Palabras claves: Estrés, desempeño docente, ansiedad, depresión, creencias, presiones, desmotivación, afrontamiento.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between stress and teaching performance in public educational institutions of Mollendo - Arequipa, 2021.

Method: Quantitative observational cross-sectional study, of a total of 129 teachers, 120 were surveyed, according to the inclusion and exclusion criteria.

Results: a relationship was found between the dimension anxiety, depression, beliefs, pressures, demotivation and poor coping with teaching performance in public educational institutions of Mollendo - Arequipa, 2021.

Conclusion: The high positive relationship between stress and teaching performance was demonstrated in public educational institutions of Mollendo - Arequipa, 2021

Keywords: Stress, teaching performance, anxiety, depression, beliefs, pressures, demotivation, coping

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se trata un tema de la coyuntura actual, por lo que se considera importante realizar el estudio del estrés y el desempeño en los docentes, ello con la finalidad de arribar nuevas teorías, aportes y recomendaciones que ayuden a mejorar de manera continua la práctica pedagógica. Dicho lo anterior se hace una ligera descripción de los capítulos del presente estudio para considerar todo el trabajo efectuado.

La investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación entre el estrés y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021. Asimismo, el estrés produce en los docentes efectos negativos, entre ellos: desmotivación y mínimo interés en esforzarse por optimizar e innovar las sesiones de aprendizaje, durante su desempeño laboral.

Cabe señalar que el material y método fue cuantitativo observacional de corte transversal; de un total de 129 docentes se logró encuestar a 120, de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión. Para lograr alcanzar los propósitos se aplicaron las técnicas de recolección de datos: encuestas. Los instrumentos fueron los cuestionarios para ambas variables. Respecto a su estructura esta corresponde a detalle siguiente:

El capítulo I, comprende el problema, donde se hace la descripción del planteamiento del problema, la formulación del problema, la justificación y objetivos de la investigación.

El capítulo II, comprende el marco teórico, mostrando los antecedentes y las bases teóricas del tema de la investigación con la definición de conceptos.

El capítulo III, contiene el marco metodológico, donde se presentan las hipótesis, la operacionalización de variables, tipo, nivel y diseño de investigación; ámbito y tiempo social de la investigación, la población y la muestra, así como el procedimiento, técnicas e instrumentos en la investigación.

En el capítulo IV, se muestran los resultados, contiene la descripción del trabajo de campo, el diseño de la presentación de resultados, los resultados, la prueba estadística, la comprobación de hipótesis y la discusión de resultados.

Asimismo, se presentan las conclusiones y recomendaciones, en donde se hace referencia a los resultados obtenidos en el desarrollo de la investigación.

Finalmente se presentan las referencias de las citas expuestas en el trabajo, seguido del apéndice donde se encuentran la matriz de consistencia, los instrumentos utilizados y la matriz de datos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En medio de la práctica laboral del profesor, la sensación que pudiera experimentar es de inseguridad frente a disímiles situaciones que son observadas como una amenaza a su tranquilidad personal y eficiencia laboral, así mismo a la falta de tiempo para desarrollar actividades de índole personal, la sociedad valora poco o nada la labor docente. Asimismo, varias situaciones externas llegan a producir estrés laboral, teniendo consecuencias como condiciones físicas y / o psicológicas que afectan su desempeño laboral.

Por otro lado, se observa el desarrollo de los siguientes factores estresantes: Escaso conocimiento de nuevas demandas laborales, horarios extendidos y excesivos de la labor, incremento de la tarea administrativa, incremento de tarea pedagógica pre y post sesión virtual , trabajo de alta dificultad, ausencia de liderazgo, desafíos en roles no dominados, temor por contagio, preocupaciones familiares de índole económica y de salud, escaso tiempo para dedicar al esparcimiento en cuarentena, poca o escasa socialización por cuarentena; bajo la coyuntura actual el poder central declaró mediante Decreto Supremo N°044-2020- PCM como estado de emergencia Nacional, por incrementarse el número de contagiados por COVID en nuestro

país, disponiendo el aislamiento social que trae consigo consecuencias emocionales y psicológicas en la población peruana. El estrés laboral en la actualidad se ha convertido en un problema que provoca incapacidades que implican directamente en la salud emocional, desenvolvimiento personal y desempeño profesional.

Sin embargo; en este mundo globalizado la labor docente ha cambiado: Las funciones laborales evolucionan en armonía con los cambios que se producen en la sociedad del mundo entero, surgen nuevas necesidades y variantes de las que ya había en diferentes campos: técnico, científico, filosófico, empírico, etc. Se puede apreciar el compromiso, esfuerzo e identidad de los profesores en el proceso de enseñanza a sus estudiantes, también el trabajo desarrollado con los apoderados o padres de familia, porque son parte de la comunidad educativa, ya que la percepción es que muchos de ellos no asumen su rol fundamental, es decir el de ser los primeros educadores.

El Ministerio de Educación del Perú (MINEDU), mide el desempeño de los profesores, a través del desarrollo efectivo y eficaz de las competencias, logradas para alcanzar los propósitos mediante el proceso de enseñanza a los niños y jóvenes, en todos los periodos laborales que desarrollan, a fin de sumar en el aprendizaje de los estudiantes del país. Por lo tanto, hoy por hoy se pide a los profesores: conocer, manejar, desarrollar y dirigir en su quehacer educativo, hacia la formación en capacidades y habilidades, elaborar sesiones de aprendizaje de acuerdo a la realidad y el contexto en el que se desarrollan los estudiantes (MINEDU, 2014). Es importante señalar que los estudiantes

demandan cambios en el proceso de enseñanza aprendizaje, en el uso y aplicación de herramientas tecnológicas propias de esta época digital, de esta forma poder lograr un aprendizaje significativo real.

A sí mismo, el desempeño laboral de los profesores del nivel secundaria de las instituciones públicas de Mollendo – Arequipa, se ve afectado ya que deben adaptarse rápidamente a las nuevas exigencias de la labor de enseñanza y a los protocolos por pandemia COVID-19, para poder desarrollar educación de calidad a los estudiantes.

El presente trabajo de investigación establece, como el estrés se relaciona con el desempeño profesional de los profesores de educación secundaria de las instituciones públicas de Mollendo – Arequipa, 2021, durante el confinamiento por COVID-19

Frente a la problemática expuesta, se llega a la siguiente pregunta
¿Existe relación entre el estrés y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021?

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Interrogante principal

¿Cuál es la relación entre el estrés y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021?

1.2.2 Interrogantes secundarias

- a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión ansiedad y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021?
- b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión depresión y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021?
- c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión creencias y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021?
- d) ¿Cuál es la relación entre la dimensión presiones y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021?
- e) ¿Cuál es la relación entre la dimensión desmotivación y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021?
- f) ¿Cuál es la relación entre la dimensión mal afrontamiento y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021?

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Justificación teórica

La presente investigación busca determinar la relación entre el estrés y el desempeño docente, considerando que en la actualidad el estrés se muestra como un factor causal de enfermedades físicas, emocionales y bajo rendimiento laboral, planteándose que, en el Marco

del Buen Desempeño Docente (2012) afirma que “para generar cambios duraderos en la identidad, el saber y la práctica de la profesión docente, tenemos que lograr una cohesión en torno a una nueva visión de la docencia que comprometa a maestras y maestros de manera protagónica” (p.7)

1.3.2 Justificación práctica

La presente investigación tiene un impacto, en las Instituciones Educativas públicas de Mollendo, con el diagnóstico que se realiza en el contexto docente, sobre la incidencia emocional del estrés en los docentes, con los resultados se podrá recomendar estrategias que permitan a los profesores manejar el estrés y con ello manifestar la eficiencia de su desempeño laboral y obtener mejores resultados en todos los ámbitos.

Es a partir de esta investigación que se podrán organizar proyectos de intervención, así mismo, planificar acciones dirigidas a prevenir y garantizar situaciones problemáticas.

1.3.3 Justificación social

La investigación adquiere relevancia social ya que evaluará a profesores que se encuentran estresados y como el estrés puede afectar su desempeño laboral. Esto permitirá proponer estrategias para controlar el estrés, los beneficios se dejarán ver en la construcción de los aprendizajes de los estudiantes. Asimismo, es importante para, brindar en la

investigación la factibilidad y viabilidad en la población para que esté interesada en participar, ya que el producto beneficiará a la comunidad.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 *Objetivo general*

Determinar la relación entre el estrés y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021.

1.4.2 *Objetivos específicos*

- a) Determinar la relación entre la dimensión ansiedad y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021
- b) Determinar la relación entre la dimensión depresión y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021
- c) Determinar la relación entre la dimensión creencias y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021
- d) Determinar la relación entre la dimensión presiones y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021
- e) Determinar la relación entre la dimensión desmotivación y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021

- f) Determinar la relación entre la dimensión mal afrontamiento y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021

CAPÍTULO II: FUNDAMENTO TEÓRICO CIENTÍFICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

El problema del estrés y su relación con el desempeño docente, ha despertado la curiosidad de varios especialistas, motivándolos a estudiar este fenómeno en los últimos años, ya que los factores sociales y laborales han sido detonantes de este fenómeno. No solo especialistas internacionales sino también nacionales, ya que este problema aqueja a profesionales de diversas áreas y países, es así que se puede encontrar estudios sobre la relación de estas variables en diferentes lugares. A continuación, se presenta los estudios relacionados con el presente trabajo.

2.1.1 Antecedentes internacionales

Marín (2020) investiga cómo se desarrolla el clima escolar y los indicadores de estrés, centrándose en la medición de la ansiedad y depresión y cómo se manifiestan en los profesores de educación técnica privada. Esta investigación busca evaluar la relación existente entre el

clima escolar y los siguientes indicadores: ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presión, desmotivación, mal afrontamiento; así mismo la relevancia del clima laboral sobre estos indicadores en los profesionales de la educación dedicados a la enseñanza de adolescentes. Para el recojo de la información se desarrolló un estudio transversal analítico, aplicando un cuestionario de datos sociodemográficos y laborales, como segundo instrumento se aplicó una encuesta de ambiente escolar; para ello se invitó a 120 profesores de 171 escuelas privadas, de los que aceptaron solo 62 maestros. Los resultados de esta investigación arrojan que: (1) Un gran número de profesores evaluados muestra niveles de estrés, ansiedad y depresión, de normal a leve. (2) un grupo más pequeño presentó estos indicadores en forma severa.

Araujo y leal (2007) en su estudio sobre la Inteligencia emocional relacionada al desempeño y como se manifiesta en las instituciones de educación superior públicas de la ciudad de Trujillo en Venezuela, busca (1) comprobar la correlación entre el manejo de emociones y el desempeño laboral del personal que tiene la responsabilidad de dirigir las instituciones educativas de nivel superior (2) la relación que existe entre la conducción de las emociones y el desempeño laboral. Podrá diseñar pautas para el desarrollo de un desempeño laboral óptimo basado en la competencia emocional. En esta investigación de diseño no experimental transversal se aplicó la escala tipo Likert que permitió medir las actitudes de la población. La

población estuvo conformada por los directivos de las instituciones de educación superior. Los resultados de la investigación son los siguientes: (1) el personal directivo reconoce sus habilidades y confía en ellas orientando sus decisiones en base a sus emociones. (2) El personal directivo maneja sus emociones. (3) tienen motivación baja lo que dificulta la iniciativa y la toma de decisiones.

Martínez Chairez et al., (2016) En su estudio “El desempeño docente y la calidad educativa” tiene como objetivo “mejorar los indicadores de logro educativo para que los alumnos y alumnas adquieran conocimientos, habilidades, capacidades y competencias que permitan su desarrollo integral en la sociedad”, se aplicaron entrevistas y cuestionarios con preguntas abiertas y cerradas a 135 profesores. Se concluye que el líder debe mantener una comunicación eficiente y la función del profesor es de suma importancia para el logro de la calidad educativa.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Escobar y Leonardo (2013) investigaron el estrés en los profesores que brindan servicio en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de la ciudad de Huánuco. Busca: (1) identificar las posibles fuentes de estrés, (2) los niveles de estrés que presentan los encuestados, (3) averiguar virtuales problemas en la salud mental de los profesores universitarios que puedan estar relacionados con el estrés. Se aplicó a 56 personas un instrumento denominado: escala de fuentes de estrés en

profesores (EFEP) adaptada. El estudio concluye en señalar que el estrés laboral se convertirá en un agente que provoque perjuicio en la muestra de complacencia en el plano laboral de los profesores universitarios y en las funciones que realicen.

Lujan (2020) realizó el estudio: “Autopercepción del estrés en aislamiento social en tiempos de COVID -19”, que se direcciona hacia el objetivo: Referir la percepción del estrés que muestran en función a la edad, o grado de instrucción, debido al aislamiento social originado por el COVID-19. Se aplicó un instrumento de medición en base a preguntas que midieron las reacciones y síntomas comunes que puede presentar una persona frente al estrés, evaluando el estrés en tiempos de COVID-19, el cuestionario consigna 36 preguntas congregados en tres dimensiones: física, psicológica y conductual, la escala valorativa de respuesta: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Las deducciones obtenidas señalan que, durante el aislamiento social, un gran número de encuestados manifestaron claras señales de estrés en niveles altos en aspectos psicológicos, dándose mayor incidencia en las mujeres debido al confinamiento causado por el COVID-19.

2.1.3 Antecedentes locales

Ochoa (2017) investigó el impacto del estrés laboral en el desempeño que presentan los profesores de la institución educativa Juana Cervantes de la ciudad de Arequipa. Se entrevistaron a 60 profesores de la institución educativa que se menciona en la

denominación y que participaron de forma voluntaria, para el recojo de información se aplicaron: el Coeficiente de correlación de Pearson la que analizará la correlación entre el estrés y desempeño laboral, no pretende demostrar la causalidad. Los resultados de este estudio indican que: (1) el 75% de profesores presentan agotamiento emocional por el exceso de trabajo físico, (2) más del 60% de encuestados presenta actitudes cínicas en su interrelación con estudiantes y otros profesores, (3), más del 60% presentan estrés laboral.

Luego de haber hecho una investigación en ámbitos locales se concluye que si existen antecedentes en el ámbito de estudio.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 El estrés

El primero en precisar la concepción de estrés fue Hans Selye en su libro, *“The stress of life”*, lo denomina como conjunto a las reacciones fisiológicas, las cuales no son determinadas en el organismo ante muchas situaciones nocivas del contexto, las cuales responden a la naturaleza física o química.

El ser humano experimenta sensación de estrés al desarrollar actividades inherentes a su profesión u oficio, es decir muchas veces se origina en el trabajo, define al estrés como las “condiciones psicosociales y físicas que a menudo hacen que las personas sufran tensión y otros problemas. La fuente del estrés siempre dependerá de la apreciación

personal, la vulnerabilidad, las características personales, y las estrategias de afrontamiento de los individuos” (Lemos et al., 2019)

Asimismo, según la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo hace referencia que el estrés es una situación perjudicial, dañina, cuyas manifestaciones físicas y emocionales se desencadenan cuando se encuentran en ambientes laborales con sobre exigencia, muchas veces vulnerando los derechos laborales del personal.

Asimismo, en relación con el estrés laboral, se menciona que son categorizados como la representación, la tensión, la conmoción, la cognición, la fisiología y la conducta; estas reacciones están determinadas por componentes adversos en el lugar de trabajo o el entorno, en la actualidad es más notoria la revelación del estrés en personas que laboran más allá de la jornada laboral establecida.

Según la Real Academia de la lengua española define la reacción del estrés como: “Tensión provocada por situaciones agobiantes que originan las reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves”.

El estrés laboral como efecto negativo y destructivo se manifiesta en la población de profesores, se denomina: “El estrés laboral es un estado de tensión física y psicológica que se produce cuando existe un desequilibrio entre las demandas que plantean la organización del trabajo y el medio laboral, y los recursos de los trabajadores para hacerles frente” (Cano-vindel, 2008).

El entorno laboral en la actualidad se ha vuelto competitivo, las exigencias son mayores y podrían originar desequilibrio en la autoestima, confianza y capacidad, (Abarca Carrasco et al., 2018), nos dice que el “estrés de origen laboral como las interacciones entre el trabajador y la exposición a los riesgos en su entorno laboral. Se experimenta estrés cuando las exigencias del entorno de trabajo exceden la capacidad de los trabajadores para hacerles frente o controlarlas.”

En la actualidad los trabajadores de cada sector productivo y de servicio, manifiestan el estrés generado por la carga laboral y porque varias funciones se han centrado en un trabajador:

La agencia europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, señala que la finalidad de las grandes empresas, es desarrollar actividades rápidamente y con más eficiencia, pero cada vez hay menos personal, ya que es reemplazado con equipos tecnológicos, por lo tanto, las condiciones de trabajo de los que quedan se hacen duras, imperando la prisa y el agotamiento (EU-OSHA, 2003, p. 63).

Es importante tomar en cuenta varios aspectos de las formas de definición del estrés laboral para lograr una mejor comprensión:

- El estrés tiene un elemento situacional. - se refiere a las condiciones laborales con consecuencias negativa, se pueden incluir aspectos ambientales y tecnológicos, pueden o no redundar en escalas diversas del estrés.

- **Protección Personal:** Existen particularidades asociadas y volubles del estrés, que permiten que la persona se proteja de él, por lo tanto, los recursos psicológicos se convierten en factores de defensa disponibles.
- **Inestabilidad temporal:** el nivel de estrés que se experimentan no es el mismo siempre tiende a cambiar y esto depende del individuo de su sentir y del momento.
- **El estrés laboral no hace diferencias** entre personas de diferente nivel económico, social o por la labor que desempeña en la sociedad.

2.2.1.1 Fases del estrés

Según Nogareda (1994), son las siguientes:

Primera Fase: se refiere a una activación instantánea y automática, los síntomas son siempre iguales pero la intensidad varía, Se inician los cambios fisiológicos, emocionales y cognitivos, entre otros estas son las señales:

- Movilización de las defensas del organismo.
- Se incrementa la frecuencia cardiaca.
- Se liberan los glóbulos rojos al contraerse el bazo.
- La sangre se redistribuye, abandona algunos puntos para dirigirse a otros, por ejemplo: los músculos, el corazón, ya que son las zonas de acción.
- Se incrementa la capacidad respiratoria.

- Las pupilas se dilatan.
- La sangre se coagula.
- Los linfocitos, que se encargan de defender el organismo se incrementan.

Segunda Fase: El organismo se resiste y trata de recuperarse, volviendo a su equilibrio, a pesar de ello el estrés continúa y sigue debilitando las defensas del cuerpo, permaneciendo en alerta sin poder reparar los daños.

- Las señales son: menos tolerancia a la frustración, mayor irritabilidad, dificultades para conciliar y mantener el sueño y sensación de cansancio o fatiga.

Tercera Fase: Se da el agotamiento, porque disminuyen las reservas de energía, puede debilitar el sistema inmune, y el organismo se torna vulnerable a contraer enfermedades, el padecimiento se vuelve crónico, aparece la infelicidad, enfermedades psicosomáticas, depresión y adicciones a sustancias.

2.2.1.2 *Respuesta del organismo*

El organismo reaccionará diferente de acuerdo a la reacción en la fase inicial, si la causa se suprime los síntomas dejarán de ser permanentes si no, se producirán alteraciones fisiológicas, a continuación, se detallan algunas:

Tabla 1*Reacción y afecciones por estrés*

Reacción del estrés	Fase inicial	Afección
Ansiedad, pérdida del sentido del humor	Concentración	Humor
Tensión y dolor muscular	Mayor capacidad	Músculos
Indigestión, dispepsia, vómitos	Secreción ácida	Estómago
Fatiga	Aumento de consumo de oxígeno	Energía
Hipertensión	Aumento del trabajo cardíaco	Corazón

En tal sentido se ha demostrado, que el estrés es un problema que afecta a muchos, es importante medirlo a través de la manifestación de: (1) ansiedad, (2) Depresión, (3) Creencias desadaptativas, (4) Presiones, (5) Desmotivación, (6) Mal afrontamiento.

2.2.1.3 Dimensiones del estrés

Ansiedad: Spielberger et al., (2015) menciona que la ansiedad es, “un estado o condición emocional transitoria del organismo humano, que se caracteriza por sentimientos subjetivos, conscientemente percibidos, de tensión y aprensión, así como por una

hiperactividad del sistema nervioso autónomo. Puede variar con el tiempo y fluctuar en intensidad”.

Sin embargo, no pasan desapercibidos sus síntomas, (Sierra et al., 2003) “ansiedad cobran mayor presencia los síntomas psíquicos, la sensación de ahogo y peligro inminente, se presenta una reacción de sobresalto, mayor intento de buscar soluciones eficaces para afrontar”.

Depresión: es un trastorno mental en el que se manifiesta tristeza, pérdida de interés por la vida, por las actividades, baja autoestima, falta de sueño y apetito, el que la padece se desconcentra con facilidad.

Médica et al., (2009) al respecto señala, “muchos individuos deprimidos experimentan un sentido profundo de desesperación que puede llevar a la ideación o intento suicida. La depresión también impacta las relaciones interpersonales”.

Creencias desadaptativas: su nombre nos sugiere el significado, son los pensamientos que no nos permiten adaptarnos de un modo positivo y correcto, traen como consecuencias conflictos intrapersonales e interpersonales.

Dentro de las creencias desadaptativas sobresalen los constantes pensamientos relacionados con el trastorno de estrés.

Presiones: La real academia de la lengua española la define como “la fuerza moral ejercida sobre una persona para condicionar su

comportamiento”.

Desmotivación: se encuentra caracterizada por la ausencia o pérdida de la motivación, esto es debido a que existe una perturbación de la inteligencia, la emoción, los niveles de conciencia (American Psychiatric Association, 2002; Organización Mundial de la Salud, 1992). Al respecto, según Marín (1996) sostiene que la apatía debe considerarse como el síndrome que presenta etiología propia.

2.2.2 Desempeño docente

2.2.2.1 Definición

En relación a las definiciones de desempeño docente, según Muchinsky (2002) sostiene que tiene relación con el comportamiento de quienes dirigen la enseñanza ya que pueden prestar atención, de modo verídico a su actuar en la interacción con sus discípulos. Asimismo, Montalvo (2011) sostiene que es la capacidad y aptitud de cada profesional para medir sus cualidades e ir potencializándolas. En tal sentido, Vasco (2001) sostiene que es la experiencia que tiene en la práctica y el conjunto de conocimientos que ha venido adquiriendo en su formación como ser humano. Chiroque (2006) manifiesta que “los desempeños docentes son prácticas humanas y –como tales- existe la necesidad de someterlos a evaluación”.

Asimismo, según el MINEDU (2014) menciona que son actividades observables de las personas, las cuales pueden ser descritas, evaluadas para expresar sus competencias. Dicho vocablo proviene del inglés *performance* o *perform*, lo que es entendido como el logro de los aprendizajes esperados en la ejecución de las tareas asignadas. Además, se asume que la forma de lograr y ejecutar las tareas se realiza con la competencia en base a la persona.

2.2.2.2 Elementos del desempeño docente

Desde una perspectiva organizacional, tiene múltiples factores, elementos, habilidades, características o competencias que corresponde al desarrollo de conocimiento, habilidades y capacidades que se esperan se apliquen y demuestren al desarrollar su trabajo.

Asimismo, David y Newton (2000), hacen referencia que para optimizar el desempeño se deben considerar capacidades que se encuentran dentro de la función del desempeño. Los autores mencionan que se encuentran dentro de las capacidades de adaptabilidad, comunicación, iniciativa, trabajo en equipo, estándares que son necesarios en el desarrollo de talentos.

También, Chiavenato (2000), menciona que para evaluar los desempeños se deben enfocar factores de tipo actitudinal,

tales como la disciplina, condición solidaria, respeto, esmero, responsabilidad, considerando la presentación personal, interés, creatividad y factores de tipo operativo.

Para agregar, MINEDU (2014) toma en cuenta tres elementos en el desempeño docente: (1) la actuación, que es un comportamiento observable, es sensible de ser medido, (2) la responsabilidad de desarrollar eficaz, y eficientemente las funciones de la profesión. (3) se refiere a la determinación de los logros y resultados comprometidos en la actuación.

Teoría aprendizaje humanista de Maslow

Esta teoría surgió en la década de los 60, a la cual se suman teóricos como Rogers y Hamachek, quienes sostienen que el docente debe mantener una relación de respeto con sus estudiantes, centrándose siempre en sus necesidades y reforzando las potencialidades de cada uno; esto permitirá un desarrollo y vínculo con el aprendizaje y su comportamiento, generando beneficios, como altos niveles de perfeccionamiento; los docentes deben tomar como objetivos principales contribuir positivamente en la mejora de la persona, siendo empáticos con sus estudiantes para así posibilitar los resultados positivos de los aprendizajes (Mosquera, 2015, “las tendencias humanistas de Carl Rogers, Hamachek, A. Maslow”).

Teoría pedagógica de Ausubel

Asimismo, Teoría de Ausubel (1983) sostiene que se considera como docente al ser humano que guía las diversas situaciones de aprendizaje y logra que el estudiante se interese por buscar nuevos conocimientos y explicaciones que esclarezcan y amplíen sus ideas, satisfaciendo de esta manera las ansias que tiene de interrelacionarse con el medio que le rodea; lo cual es conseguido por la sistematización del planeamiento, programación, así como la coordinación y la evaluación que el docente realiza en su labor.

Teoría de la eficacia

La teoría de la eficacia según Bandura (1999) (citado por Prieto, 2007) que sostiene que la autoeficacia de los docentes contempla la capacidad de evaluarse constantemente para poder alcanzar un mejor rendimiento y del mismo modo se desempeñe de manera óptima. Al respecto, el autor sostiene que este punto ayudará a que cada docente reflexione sobre su práctica diaria, llevando consigo una acción de mejora continua a nivel educativo, profesional generando los mejores espacios y condiciones de calidad para obtener los mejores resultados.

Teoría pedagógica de la Escuela Activa

Según Mogollón y Solano (2011) proponen una propuesta integral y participativa en distintas comunidades

internacionales por tener la característica de poder aplicarse a diferentes contextos. Al respecto, señalan que es un enfoque que rompe paradigmas y ofrece en forma integral una instrucción de carácter personalizado, basada en poder crear vínculos fuertes entre la institución y la comunidad a fin de garantizar que los niños adquieran competencias con propósito de vida.

Marco del buen desempeño docente

El Marco del buen desempeño docente, define los dominios con el propósito de contar con lineamientos que busquen construir una estructura que posibilite expresar la función docente, conteniendo desempeños y capacidades que deben de ser previstas al efectuarse una interacción entre los aprendizajes.

Propósitos específicos

- “Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza” (MINEDU, 2014, p. 24).
- “Impulsar que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión, y construyan en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza” (MINEDU, 2014, p. 24).
- “Promover la revaloración social y profesional de los docentes para fortalecer su imagen como profesionales

competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza” (MINEDU, 2014, p. 24).

- “Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente” (MINEDU, 2014, p. 24).

Los cuatros dominios

De acuerdo con el MINEDU (2014) menciona que el dominio se entiende por un ámbito o campo del ejercicio docente donde se agrupa un conjunto de desempeño profesional, que tienen como función incidir a favor de los aprendizajes en los estudiantes. Asimismo, en todos los dominios subyace el carácter ético que se requiere para la prestación de un servicio público en el desarrollo integra de los estudiantes.

Según MINEDU (2014), para dicho contexto se han identificado cuatro dominios, los cuales se establecen en: “Primero: Preparación para la enseñanza, segundo: Desarrollo para la enseñanza en el aula y la escuela; tercera: Articulación de la gestión escolar con las familias y comunidad, cuarto: Configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad” (p. 24).

En el empleo del estudio de la segunda variable, se consideran los componentes expuestos anteriormente, para el estudio de las dimensiones de la variable, por ser medibles.

2.2.3 Dimensiones del desempeño docente

Según MINEDU (2014) sostiene cuatro componentes o dominios que son las dimensiones principales en el presente estudio; la misma que promueve el desarrollo y articulación de la profesionalidad.

Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Parte de la elaboración en conjunto de la programación curricular dentro del marco del enfoque de tipo inclusivo e intercultural y del mismo modo requiere conocer las características cognitivas de los estudiantes y las que están en relación a su contexto social, cultural para poder elegir aquellos materiales y estrategias más idóneas.

Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Hace referencia a la conducción del proceso de enseñanza en la diversidad, lo que requiere la mediación del maestro para una motivación permanente en los alumnos por medio del uso de estrategias y recursos didácticos, para que los contenidos sean recibidos de manera favorable y se llegue al aprendizaje.

Dimensión, participación en la gestión articulada a la comunidad

Se refiere al modo de contribución de la institución educativa desde una perspectiva basada en democracia que se configura a poder generar una comunidad de aprendizaje, del mismo modo permitir una comunicación positiva con todos los demás, para concretizar el proyecto educativo institucional en concordancia con el clima institucional adecuado para permitir el ejercicio placentero en el trabajo de la práctica docente.

Dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente

Tiene en referencia a los puntos claves del proceso y prácticas que se caracterizan por la forma en que se realiza el desarrollo en los docentes como parte de un equipo profesional. Asimismo, la reflexión que los mismos docentes realizan sobre su desempeño, sobre el desempeño de sus colegas y sobre el trabajo en equipo, además del compromiso asumido en los resultados del aprendizaje y del ejercicio ético de su labor.

2.3 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Estrés:

Síndrome crónico que afecta a la actividad o bienestar físico y psicológico, lo cual compromete al rendimiento.

Acompañamiento:

Es el enriquecimiento pedagógico en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Comunidad:

Es un concepto integrador que está relacionado con educar a los estudiantes entre familias y el entorno que los rodea.

Dirección:

Es el encargado de planificar, coordinar, dirigir y monitorear las acciones en la institución educativa.

Gestor:

Es aquel que orienta y lidera la institución, empleando direccionamiento estratégico, con adecuado clima organizacional.

Ansiedad:

Condición emocional temporal del sujeto, se caracteriza por hiperactividad del sistema nervioso.

Depresión:

Es un trastorno mental, se pone de manifiesto la tristeza, desinterés por vivir, ausencia de sueño y hambre.

Creencias desadaptativas:

Pensamientos que no nos permiten adecuarnos positivamente, sus efectos son conflictos intrapersonales e interpersonales.

Presiones:

La real academia de la lengua española la define como “la fuerza moral ejercida sobre una persona para condicionar su comportamiento”.

Desmotivación:

Pérdida de la motivación, debido a que existe una perturbación de la inteligencia, la emoción, los niveles de conciencia

Mal afrontamiento:

Imposibilidad de poner en marcha estrategias de superación para resolver dificultades o situaciones de reto.

Desempeño docente:

Son las acciones prácticas que están conformadas por el ejercicio de la práctica docente.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 HIPÓTESIS

3.1.1 *Hipótesis general*

Existe relación significativa entre el estrés y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021

3.1.2 *Hipótesis específicas*

- a) Existe relación significativa entre la dimensión ansiedad y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021.
- b) Existe relación significativa entre la dimensión depresión y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021.
- c) Existe relación significativa entre la dimensión creencias y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021.
- d) Existe relación significativa entre la dimensión presiones y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021.

- e) Existe relación significativa entre la dimensión desmotivación y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021.
- f) Existe relación significativa entre la dimensión mal afrontamiento y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021.

3.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.2.1 Identificación de la variable 1.

El Estrés docente: la definición proporcionada por Calvete y Villa (1997) basada en Cohen, Cox, Mackay o Lazarus será: estrés como estímulo, estrés como respuesta y el enfoque interactivo. Así en este estudio hace referencia a un área problemática, que incluye el estímulo que provocó la respuesta al estrés, la propia respuesta y los diversos procesos involucrados, la misma tiene por dimensiones a la ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento.

3.2.2 Identificación de la variable 2.

Desempeño docente: el desempeño docente está relacionado directamente con las acciones llevadas a cabo durante el proceso de enseñanza y aprendizaje, donde se espera obtener un resultado positivo en el aprendizaje, conjunto de acciones específicas que dan un índice del rendimiento de un individuo en su trabajo, tiene como dimensiones la

preparación para la enseñanza del aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

3.2.3 Variables intervinientes

Dada la coyuntura actual y la situación del contexto en el que se encuentra el personal docente, en la presente investigación no se medirá, ni controlará las variables intervinientes, sin embargo, para efectos de referencia, se mencionan a continuación: emergencia sanitaria, estado de pandemia, educación virtual.

Tabla 2*Operacionalización de variable 1- Estrés*

Dimensiones	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Ansiedad	1 – 19		
Depresión	20 - 29	Escala Ordinal	
Creencias desadaptativas	30 - 41	1 = Total acuerdo 2 = Algo acuerdo	Percentiles Alto \geq 75
Presiones	42 - 51	3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Medio < 75
Desmotivación	52 - 65	4 = Algo en desacuerdo 5 = Muy en desacuerdo	Bajo < 51
Mal afrontamiento	66 – 77		

Fuente: Elaborado según la Escala de ED-6

Tabla 3*Operacionalización de variable 2 - Desempeño docente*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles Rangos	y
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Diagnóstico (conoce y comprende las características de los estudiantes)	1,2,3,4			
	Planificación (planifica la enseñanza)	5,6			
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima para el aprendizaje (propicia un clima de aprendizaje y convivencia)	7,8,9			
	Proceso de enseñanza (conduce el proceso de enseñanza –aprendizaje)	10,11,12			
	Evaluación del aprendizaje (evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo al objetivo institucional)	13,14			
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación activa y democrática (participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela)	15,16	Escala Ordinal 1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Eficiente (104-120) Regular (84-103) Deficiente (24-83)	
	Relación con las familias (establece relaciones con respeto colaboración y corresponsabilidad familia comunidad-institución)	17,18			
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su labor (reflexiona sobre su práctica y experiencia y aprendizaje continuo)	19,20,21			
	Ejercicio ético (ejerce su profesión desde la ética de respeto de los derechos fundamentales)	22,23,24			

Fuente: Elaborado según el Marco del Buen Desempeño Docente (2014). <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.3.1 *Método de la investigación*

El método que se empleó en esta investigación fue hipotético – deductivo, ya que partió de la formulación de hipótesis con la finalidad de explicar los fenómenos; la misma que posteriormente deducirá las consecuencias o proposiciones más elementales que se llevan a cabo como la propia hipótesis, comprobación y contrastación basados en la experiencia (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.3.2 *Tipo de investigación*

Según la finalidad: La presente investigación fue básica, ya que su intención principal, consiste en determinar el estrés y desempeño docente en Instituciones Públicas de Mollendo -Arequipa durante el 2021. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que es aquella que posee como propósito la búsqueda de nuevos conocimientos.

Según su naturaleza: La investigación fue cuantitativa, porque se orientó a obtener datos, mediante la aplicación de los instrumentos, que permitirán cuantificar las respuestas obtenidas y el uso de estadísticos, para demostrar que las hipótesis planteadas son ciertas o falsas (Hernández y Mendoza, 2018).

Según el alcance temporal: La investigación fue transeccional o transversal, porque se buscó recolectar los datos en un solo momento (Hernández y Mendoza, 2018)

Según la orientación que asume: La investigación fue orientada a la comprobación y contrastación de teorías. Utiliza técnicas de análisis cuantitativo.

3.4 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación fue relacional, porque tuvo como finalidad establecer el grado de relación o asociación no causal que existe entre el nivel de estrés y el nivel de desempeño docente. En tal sentido se caracterizan porque primero se mide ambas variables y luego se continúa con la aplicación de pruebas de hipótesis correlacional con técnicas estadísticas para estimar su correlación.

3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

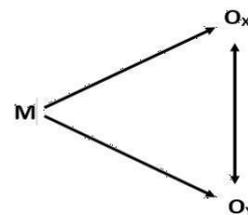
El diseño de la investigación fue no experimental, relacional transversal, ya que buscó determinar relación entre las variables de estudio (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018). Asimismo, su representación es de la siguiente manera:

Dónde:

M: Muestra de estudio

Ox (V1): Estrés

Oy (V2): Desempeño docente



3.6 ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

3.6.1 Unidad de análisis

El estudio fue realizado a los docentes de cuatro Instituciones Públicas del distrito de Mollendo, provincia de Islay, Región de Arequipa.

3.6.2 Espacio

El estudio fue realizado a los docentes de las Instituciones Públicas de la provincia de Mollendo - Arequipa, situado en los distintos puntos de la provincia.

3.6.3 Temporalidad

El estudio se realizó durante el año 2021.

3.7 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.7.1 Unidad de estudio

La Unidad de estudio estuvo correspondida por los docentes de Instituciones Públicas de Mollendo en Arequipa durante el 2021.

3.7.2 Población

La población estuvo correspondida por todos los docentes de secundaria de cinco Instituciones educativas públicas del distrito de Mollendo, provincia de Islay, región de Arequipa durante el 2021. La población, conformada por 129 docentes y la muestra por 120 docentes.

3.7.3 Muestra.

En relación con la muestra, no fue la misma que la población; ya que esta última estuvo conformada por 129 docentes de instituciones educativas públicas, si bien en cierto las instituciones escogidas comprenden los niveles primaria y secundaria, la investigación fue enfocada en los profesores de nivel secundaria, lográndose aplicar las encuestas a 120 docentes. Al respecto, Hernández et al. (2014) sostiene “es aquella en donde se debe incluir todos los casos del universo o la población” (p. 172).

Tabla 4

Muestra de estudio

Institución Educativa	Población
San Vicente de Paul	30
Deán Valdivia	34
José Carlos Mariátegui	28
San Francisco de Asís	26
Mercedes Manrique Fuentes	11
Total	129

Fuente: Elaboración propia

Criterios de inclusión: La investigación incluyó a todos los docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Mollendo,

provincia de Islay, región de Arequipa. Asimismo, se incluyó a docentes nombrados y contratados.

Criterios de exclusión: Docentes que no pertenecen a las Instituciones educativas seleccionadas, docentes que se encontraron con licencia o permiso por salud. Asimismo, docentes que no dispusieron en apoyar en el llenado del formulario.

3.8 PROCEDIMIENTO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS

3.8.1 Procedimiento

Para el procedimiento de procesamiento de datos se elaboró un formulario en *Google forms*, con la finalidad de poder automatizar la recolección de datos, posteriormente se procesó en el software de hoja de cálculo Microsoft Excel, SPSS V25.0. Luego de ello, se continuó con el procesamiento de acuerdo a lo especificado en los capítulos siguientes.

3.8.2 Técnicas de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta. Al respecto Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) sostienen que es una técnica muy utilizada en las investigaciones sociales y por tal sentido también en las de tipo pedagógico y educacional. La recolección de datos se realizó previo permiso de la dirección de la institución educativa teniendo un tiempo estimado de 45 minutos aproximadamente, para responder los dos instrumentos.

3.8.3 Instrumentos para la recolección de datos.

En relación a los instrumentos se utilizaron los cuestionarios con la escala de tipo Likert – Ordinal, la cual se basa en una escala psicométrica orientada a poder emplearse con cuestionarios y escalas para encuestas, teniendo una amplia utilización en torno a la investigación (Hernández et al., 2014).

Ficha técnica del cuestionario de estrés

Nombre : Escala ED- 6 para su evaluación.

Autor : Gutierrez, Moran, Santiago y Sanz (2005)

Objetivo : Determinar el nivel de estrés docente

Duración : 25 minutos aproximadamente

Validez : Por juicio de expertos/Análisis psicométrico

Categorías : Alto, Medio, Bajo.

Estructura : El cuestionario consta de 77 ítems.

Propuesta : Propósito; El primer método se centra en la situación, el segundo método se centra en la respuesta al estrés, de manera integral en la interacción entre el individuo y el entorno circundante, y más específicamente en la respuesta del sujeto a la evaluación de la situación.

La última versión vista cubre de hecho, la definición de presión proporcionada por Calvete y Villa (1997) basada en autores como Cohen, Cox, Mackay o Lazarus lo demuestra. Para estos autores, el estrés será una etiqueta genérica, referida a un área problemática, que incluye el

estímulo que provocó la respuesta al estrés, la propia respuesta y los diversos procesos involucrados

Ficha técnica del cuestionario de desempeño docente

Nombre : Cuestionario de desempeño docente

Autor : Manual del buen desempeño docente-Minedu (2014)

Objetivo : Determinar la percepción del nivel de desempeño docente

Duración : 20 minutos aproximadamente

Validez : Por juicio de expertos.

Categorías : Eficiente, regular y deficiente

Estructura : El cuestionario consta de 24 ítems

La validez, en forma general, está referida a la gradualidad que tiene un instrumento para precisar la medición en la variable a medir. (Hernández et al. 2014). Además, en relación al instrumento de la variable 2 - desempeño docente que se administró; se realizó mediante cuestionarios que tienen como autor al Minedu y validado por juicio de expertos. Además, por encontrarse validados no requerirá de mayor criterio de validación al encontrarse aceptado en la comunidad científica **(ver anexo 3)**.

La confiabilidad del instrumento está referida a la gradualidad que presenta el resultado tras aplicarse al mismo sujeto u objeto (Hernández et al., 2014). Al respecto se determinó mediante prueba

piloto a 20 docentes, se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,973 para la variable 1 - estrés y 0,957 para la variable desempeño docente; lo cual presenta una alta confiabilidad significativa del instrumento.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

En relación con el trabajo de campo, se elaboró un registro mediante el uso del formulario único de *Google forms* para que pueda automatizarse la encuesta en los docentes y con ello generar la presentación de los datos en una base de datos en Ms. Excel 2016 para presentarse de acuerdo a las dimensiones, puntajes y niveles obtenidos.

Para lograr el trabajo de campo, se contó con el apoyo de los directores, coordinadores de las Instituciones Educativas, con la finalidad de compartir el enlace que contenía el formulario para que cada docente pueda colaborar en completar las respuestas del formulario.

La coyuntura actual, obligó a que se realicen dichos procedimientos ya que no está permitido la reunión colectiva de personas. Asimismo, se respetó los protocolos de bioseguridad para el proceso de todo el trabajo de investigación.

4.2 DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Para el diseño y la presentación de resultados se sistematizaron datos mediante los programas Microsoft Excel para trasladar el contenido al SPSS V.25 donde se llevó a cabo el análisis descriptivo por medio de tablas y gráficos de frecuencia y para el análisis inferencial se realizó previamente el análisis de Kolmogorov - Smirnov (K-S) para decidir el tipo de coeficiente de correlación a usar en la comprobación de la hipótesis. A continuación, el esquema de presentación de resultados:

Estadística descriptiva:

- Tablas de frecuencia de la variable 1 - estrés.
- Niveles y porcentajes según la variable 1 - estrés.
- Tablas de frecuencia según las dimensiones de la variable 1 - estrés.
- Niveles según las dimensiones de la variable 1 - estrés.
- Tablas de frecuencia de la variable 2 - desempeño docente.
- Niveles según la variable 2 - desempeño docente.
- Tablas de frecuencia según las dimensiones de la variable 2 - desempeño docente.
- Niveles según las dimensiones de la variable 2 - desempeño docente.

Prueba de Normalidad de Kolmogorov – Smirnov

Estadística inferencial

- Comprobación de hipótesis general
- Comprobación de hipótesis específicas

4.3 RESULTADOS

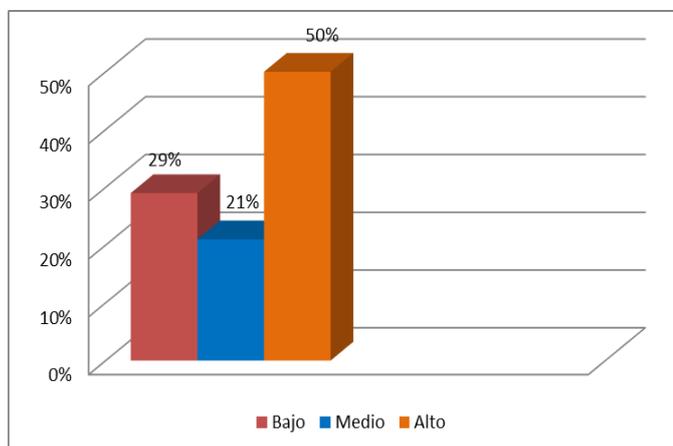
Tabla 5

Distribución de frecuencia según la variable 1 - estrés

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	35	29,0
Medio	25	21,0
Alto	60	50,0
Total	120	100,0

Figura 1

Distribución de frecuencia según la variable 1 - estrés



En la tabla 5 y figura 1, se presenta la frecuencia según variable 1 - estrés en Instituciones Educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021; en cuanto a los resultados obtenidos se revela un nivel alto al 50%, por lo cual se infiere que debe tomarse mayor énfasis en detectar los factores predominantes. Asimismo, se tiene un nivel bajo al 29% lo que respalda la

inferencia anterior con el fin de poder brindar las condiciones necesarias en la mejora y desarrollo del estrés en docentes, por el contrario, se tiene un nivel medio al 21%.

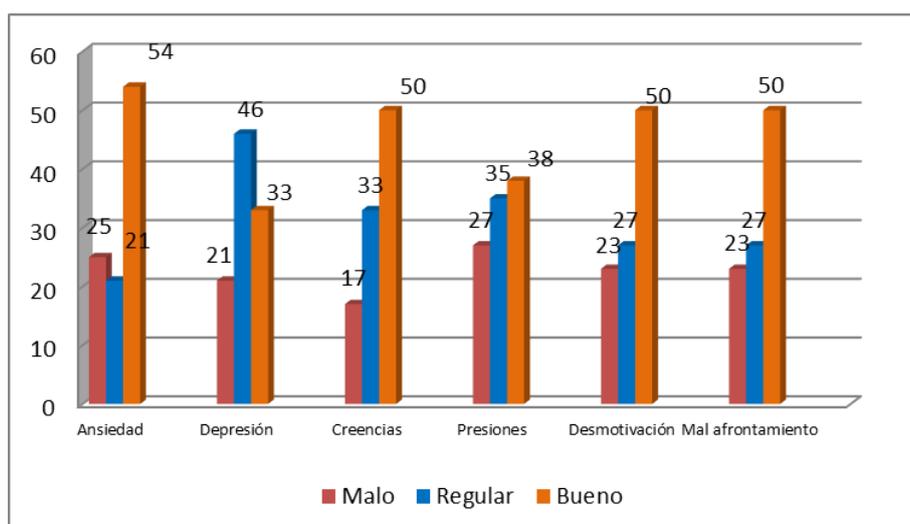
Tabla 6

Distribución de frecuencia según dimensiones de la variable 1 - estrés

Niveles	D1		D2		D3		D4		D5		D6	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	30	25%	25	21%	20	17%	32	27%	28	23%	42	35%
Medio	25	21%	55	46%	40	33%	42	35%	32	27%	30	25%
Alto	65	54%	40	33%	60	50%	46	38%	60	50%	48	40%
Total	120	100	120	100	120	100	120	100	120	100	120	100

Figura 2

Distribución de frecuencia según dimensiones de la variable 1 - estrés



En la tabla 6 y figura 2, se presenta la frecuencia según dimensiones de la variable 1 – estrés, en Instituciones Educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021; en cuanto a los resultados obtenidos se revela un nivel alto en la ansiedad con 54%, un nivel medio de depresión con 36%, un nivel alto de creencias desadaptativas con 50%, un nivel alto de presiones con 38%, un nivel alto de desmotivación con 50% y, un nivel alto de mal afrontamiento con 50%.

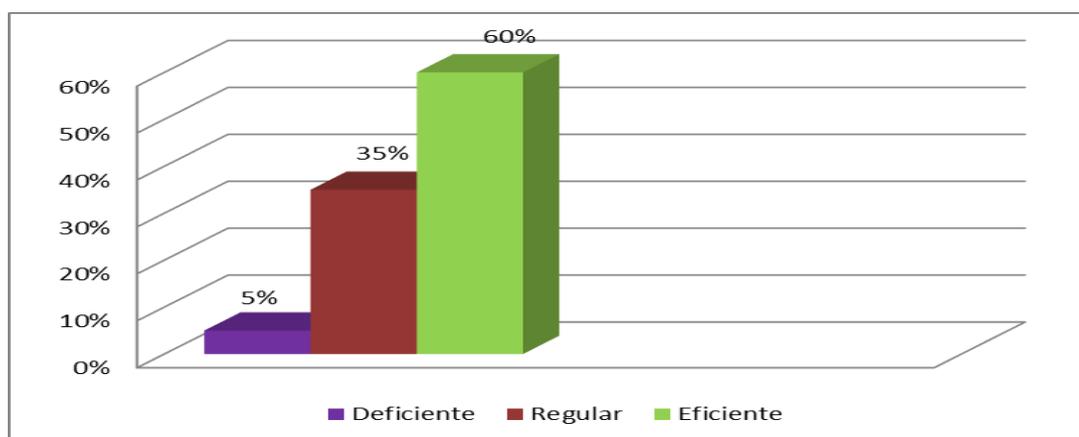
Tabla 7

Distribución de frecuencia según la variable 2 - desempeño docente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	5,0
Regular	42	35,0
Eficiente	72	60,0
Total	120	100,0

Figura 3

Distribución de frecuencia según dimensiones de la variable 2 -desempeño docente



En la tabla 7 y figura 3, se presenta la frecuencia según el desempeño en docente en Instituciones Educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021; en cuanto a los resultados obtenidos se revela un nivel eficiente al 60% y un nivel regular al 35%. En tal sentido se estima a niveles descriptivos que los docentes poseen un alto compromiso y sentido de responsabilidad profesional, por cuanto se brinda la mejora en la preparación del diagnóstico, planificación, clima para el aprendizaje; así como la enseñanza en relación a su proceso y evaluación; la participación activa y democrática y la relación de los docentes con las familias; además con el desarrollo de la profesionalidad en la reflexión de su labor, su ejercicio ético.

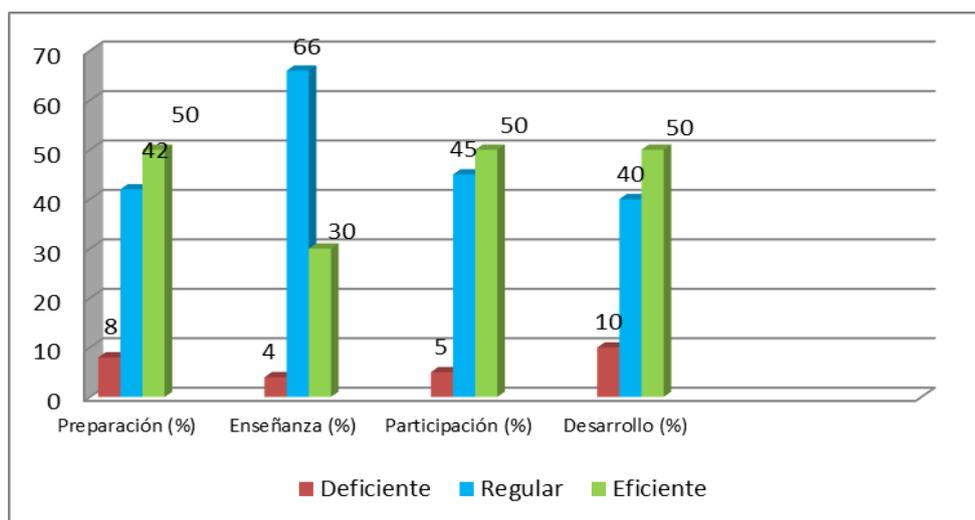
Tabla 8

Distribución de frecuencia según dimensiones de la variable 2 – desempeño docente

	Preparación		Enseñanza		Participación		Desarrollo	
	F	%	F	%	F	%	f	%
Deficiente	10	8%	5	4%	8	5%	12	10%
Regular	50	42%	80	66%	52	45%	48	40%
Eficiente	60	50%	35	30%	60	50%	60	50%
Total	120	100	120	100	120	100	120	100

Figura 4

Distribución de frecuencia según dimensiones de la variable 2- desempeño docente



En la tabla 8 y figura 4, se presenta la frecuencia según el desempeño en docente en Instituciones Educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021; los resultados revelan un nivel eficiente con 50% para la dimensión preparación, un nivel regular para la dimensión enseñanza con 66%, un nivel eficiente de la dimensión participación con 50% y un nivel eficiente para la dimensión desarrollo. Al respecto, es considerable que el docente en el perfeccionamiento continuo de su labor y función como profesional para lograr transformar las debilidades en oportunidades de mejora en el aprendizaje de los estudiantes y sobre todo en su rol importante como maestro y guía logre junto a la reflexión de su labor y el ejercicio ético un mejor ejercicio práctico y pedagógica en su desempeño laboral.

4.4 PRUEBA ESTADÍSTICAS

Tabla 9

Análisis de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico K - S	Sig.
V1 Estrés	,113	,003
V2 Desempeño docente	,125	,026

A través de los resultados obtenidos mediante la prueba de normalidad ejecutada utilizando el programa estadístico SPSS, y considerando que se trata de una muestra mayor de 30 docentes, se utilizó el análisis de Kolmogorov-Smirnov, que en primer lugar arrojó una significancia de 0,003 para la variable 1 - estrés y de 0,026 para la variable 2 - desempeño docente. En este caso, ya que ambas son menores a 0,05, se infiere que son pruebas no paramétricas, para lo que se procedió a aplicar el Rho de Spearman para sacar la correlación entre ambas variables.

4.5 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

4.5.1 Hipótesis general

Tabla 10

Coefficiente de correlación entre las variables 1- estrés y 2 - desempeño docente

		Correlaciones		
Rho de Spearman	V1: Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	,780*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	V2: Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,780*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	120	120

Nota. *La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 10, se presenta el coeficiente de rangos de Spearman entre la variable 1 - estrés y 2 - desempeño docente se puede apreciar que hay correlación positiva alta ($Rho = 0.780^*$, $p < 0.05$), por tanto, se concluye que existe relación entre las variables.

4.5.2 Hipótesis específicas

Tabla 11

Coefficiente de correlación entre la dimensión ansiedad y desempeño docente

		Correlaciones		
Rho de Spearman	D1: Ansiedad	Coefficiente de correlación	1,000	,744*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,744*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	120	120

Nota. *La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 11, se presenta el coeficiente de rangos de Spearman entre la dimensión ansiedad y desempeño docente se puede apreciar que hay correlación positiva alta ($Rho = 0.744^*$, $p < 0.05$), por tanto, se concluye que existe relación entre la dimensión y variable establecida.

Tabla 12*Coefficiente de correlación entre la dimensión depresión y desempeño docente*

		Correlaciones		
Rho de	D2: Depresión	Coefficiente de correlación	1,000	,710*
		Sig. (bilateral)	.	,000
Spearman	Desempeño docente	N	120	120
		Coefficiente de correlación	,710*	1,000
n		Sig. (bilateral)	,000	
		N	120	120

Nota. *La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 12, se presenta el coeficiente de rangos de Spearman entre la dimensión depresión y desempeño docente se puede apreciar que hay correlación positiva alta ($Rho = 0.710^*$, $p < 0.05$), por tanto, se concluye que existe relación entre la dimensión y variable establecida.

Tabla 13*Coefficiente de correlación entre la dimensión creencias y desempeño docente*

		Correlaciones		
Rho de Spearman	D3: Creencias	Coeficiente de correlación	1,000	,765*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,765*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	120	120

Nota. *La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 13, se presenta el coeficiente de rangos de Spearman entre la dimensión creencias y desempeño docente se puede apreciar que hay correlación positiva alta ($Rho = 0.765^*$, $p < 0.05$), por tanto, se concluye que existe relación entre la dimensión y variable establecida.

Tabla 14*Coefficiente de correlación entre la dimensión presiones y desempeño docente*

		Correlaciones	
Rho de Spearman	D4: Presiones	Coefficiente de correlación	,780*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120
Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,780*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120

Nota. *La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 14, se presenta el coeficiente de rangos de Spearman entre la dimensión presiones y desempeño docente se puede apreciar que hay correlación positiva alta ($Rho = 0.780^*$, $p < 0.05$), por tanto, se concluye que existe relación entre la dimensión y variable establecida.

Tabla 15

Coefficiente de correlación entre la dimensión desmotivación y desempeño docente

		Correlaciones		
Rho de Spearman	D5: Desmotivación	Coefficiente de correlación	1,000	,610*
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño docente	N	120	120
		Coefficiente de correlación	,610*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	120	120

Nota. *La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 15, se presenta el coeficiente de rangos de Spearman entre la dimensión desmotivación y desempeño docente se puede apreciar que hay correlación positiva moderada ($Rho = 0.610^*$, $p < 0.05$), por tanto, se concluye que existe relación entre la dimensión y variable establecida.

Tabla 16

Coefficiente de correlación entre la dimensión mal afrontamiento y desempeño docente

		Correlaciones		
Rho de Spearman	D5: Mal afrontamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,630*
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño docente	N	120	120
		Coefficiente de correlación	,630*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	120	120

Nota. *La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 16, se presenta el coeficiente de rangos de Spearman entre la dimensión mal afrontamiento y desempeño docente se puede apreciar que hay correlación positiva alta (Rho = 0.630*, $p < 0.05$), por tanto, se concluye que existe relación entre la dimensión y variable establecida.

4.6 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el presente estudio se investigó la relación entre el estrés y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa. En la actualidad resulta pertinente conocer el estado emocional, la autorregulación de los docentes, puesto que se encuentran laborando bajo un ambiente confinado; lo cual es importante para poder evidenciar como manejan el control de emociones, niveles de estrés teniendo en cuenta que su desempeño se genera en el trabajo remoto y la interacción que resulte con los estudiantes que tiene a cargo.

En relación con los resultados obtenidos, la hipótesis general entre la variable estrés y desempeño docente presentaron relación. Al respecto, estos hallazgos coinciden con Marín (2020) investigó cómo se desarrolla el clima escolar y los indicadores de estrés, centrándose en la medición de la ansiedad y depresión y como se manifiestan en los profesores de educación técnica privada. Los resultados de esta investigación arrojan que: (1) Un gran número de profesores evaluados muestra niveles de estrés, ansiedad y depresión, de normal a leve. (2) un grupo más pequeño presento estos indicadores en forma severa.

Asimismo, Araujo y Leal (2007) en su estudio sobre la Inteligencia emocional relacionada al desempeño y como se manifiesta en las instituciones de educación superior públicas. Los resultados de la investigación son los siguientes: (1) el personal directivo reconoce sus habilidades y confía en ellas orientando sus decisiones en base a sus emociones. (2) El personal directivo

maneja sus emociones. (3) tienen una motivación baja lo que dificulta la iniciativa y la toma de decisiones.

Para añadir, coincide con Ochoa (2017) investigó el impacto del estrés laboral en el desempeño que presentan los profesores de la institución educativa Juana Cervantes de la ciudad de Arequipa. Los resultados de este estudio indican que: (1) el 75% de profesores presentan agotamiento emocional por el exceso de trabajo físico y agotamiento emocional, (2) más del 60% de encuestados presenta actitudes cínicas en su interrelación con estudiantes y otros profesores, (3), más del 60% presentan estrés laboral. Por otro lado, es contrario con Martínez Chairez et al., (2016). En su estudio “El desempeño docente y la calidad educativa” concluyeron que el líder debe mantener una comunicación eficiente y la función del profesor es de suma importancia para el logro de, la calidad educativa.

En relación con las hipótesis específicas, revelaron relación positiva en las dimensiones ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento con la variable desempeño docente. Al respecto los hallazgos coinciden con los autores Escobar y Leonardo (2013) investigaron el estrés en los profesores que brindan servicio en la Universidad nacional Hermilio Valdizán de la ciudad de Huánuco. Asimismo, el estudio concluye en señalar que el estrés laboral se convertirá en un agente que provoque perjuicio en la muestra de complacencia en el plano laboral de los profesores universitarios y en las funciones que realicen.

Asimismo, coinciden con Lujan (2020) realizó el estudio: “Autopercepción del estrés en aislamiento social en tiempos de COVID -19”. Las deducciones obtenidas señalan que, durante el aislamiento social, un gran número de encuestados manifestaron claras señales de estrés en niveles altos en aspectos psicológicos, dándose mayor incidencia en las mujeres debido al confinamiento causado por el COVID-19.

Para agregar, el desempeño docente, según Ramírez y Olmos (2020) hacen referencia a la teoría de aprendizaje humanista de Maslow, surgida en la década de los 60, a la cual se suman teóricos como Rogers y Hamachek (1987), quienes sostienen que el docente debe mantener una relación de respeto con sus estudiantes, centrándose siempre en sus necesidades y reforzando las potencialidades de cada uno; esto permitirá un desarrollo y vínculo con el aprendizaje y su comportamiento, generando beneficios como altos niveles de perfeccionamiento; los docentes deben tomar como objetivos principales contribuir positivamente en las mejora de la persona siendo empáticos con sus estudiantes para así posibilitar los resultados positivos de los aprendizajes.

Asimismo, la teoría de Ausubel (1983) como se citó en Matienzo (2020) sostiene que se considera como docente al ser humano que guía las diversas situaciones de aprendizaje y logra que el estudiante se interese por buscar nuevos conocimientos y explicaciones que esclarezcan y amplíen sus ideas, satisfaciendo de esta manera las ansias que tiene de interrelacionarse con el medio que le rodea; lo cual es conseguido por la

sistematización del planeamiento, programación, así como la coordinación y la evaluación que el docente realiza en su labor.

CONCLUSIONES

Primero

Existe relación positiva alta ($Rho = 0.780^*$) y significativa ($p < 0.05$), entre el estrés y desempeño docente, lo que significa que ambas variables guardan estrecha relación. Es preciso resaltar que estos resultados se están dando en un contexto de pandemia donde se puede inferir que los docentes a pesar de un alto nivel de estrés, mantienen un desempeño eficiente.

Segundo

Existe relación positiva alta ($Rho = 0.744^*$) y significativa ($p < 0.05$), entre la dimensión ansiedad y desempeño docente. Lo cual demuestra que los factores como la ansiedad no han sido punto de declive para realizar un trabajo eficiente dentro de la coyuntura actual, por el contrario, los docentes conviven con ello, para mantener el desempeño requerido por el MINEDU.

Tercero

Existe relación positiva alta ($Rho = 0.710^*$) y significativa ($p < 0.05$), entre la dimensión depresión y desempeño docente. A pesar de encontrarse docente con depresión alta, los docentes se sobreponen para poder mantener las funciones y

prácticas pedagógicas en busca de ser rentables, eficientes a pesar de las adversidades.

Cuarto

Existe relación positiva alta ($Rho = 0.765^*$) y significativa ($p < 0.05$), entre la dimensión creencias y desempeño docente. Los docentes presentan creencias desadaptativas, propios del trabajo e interacción con los nuevos entornos educativos, situaciones adversas que pueden presentarse en su hogar, pero ello no desalienta que sigan desempeñándose por alcanzar las metas institucionales.

Quinto

Existe relación positiva alta ($Rho = 0.780^*$) y significativa ($p < 0.05$), entre la dimensión presiones y desempeño docente. Al respecto, los docentes en la coyuntura actual trabajan con una mayor presión, sin embargo; en el afán de satisfacer el cumplimiento de metas y funciones hacen denodados esfuerzos por corresponder el desempeño de logros como docentes.

Sexto

Existe relación positiva alta ($Rho = 0.610^*$) y significativa ($p < 0.05$), entre la dimensión desmotivación y desempeño docente. En relación a la dimensión desmotivación, los docentes no se encuentran del todo motivados, el aspecto intrínseco como seres humanos se han visto afectados, sin embargo, en los aspectos extrínsecos o de estímulos externos, hace posible que alcance el desempeño eficiente.

Séptimo

Existe relación positiva alta ($Rho = 0.630^*$) y significativa ($p < 0.05$), entre la dimensión mal afrontamiento y desempeño docente. Los docentes, en las condiciones actuales desarrollan estrés, pero canalizan dichos factores por medio de su práctica pedagógica, comprenden que, si no pudieran manejar esta condición, no podrían equilibrar todas las funciones asignadas.

RECOMENDACIONES

Primero

Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas mantener comunicación horizontal con los docentes para conocer cómo se encuentran en su estado emocional a través de charlas y entrevistas periódicas, para poder controlar y regular el estrés, teniendo como finalidad mejorar su salud mental, emocional y su desempeño docente con los estudiantes.

Segundo

Se recomienda a los directivos, docentes, practicar estilos de vida saludable como ejercitación, meditación con la finalidad de regular la ansiedad, que pudiesen presentar de acuerdo a determinados momentos, a través de talleres periódicos.

Tercero

Se recomienda a todo el personal docente, mantener la escucha activa, estar atentos a los cambios que pueden presentar los docentes en tanto a su comportamiento, emociones, lo cual es un factor predominante para evidenciar como se encuentran en su estado anímico, a través de observación y entrevistas informales.

Cuarto

Al personal docente y dirección Se recomienda evitar las creencias desadaptativas, como sentimientos de culpa, lo cual requiere de un tratamiento continuo de apoyo social, por tal razón es necesario que las instituciones cuenten con un profesional de psicología clínica y educativa, que promueva los cambios en los docentes a través de la observación continua y entrevistas con docentes.

Quinto

Se recomienda a los directivos y todo el personal promover un ambiente de empatía y respeto a través de trato cordial y flexibilidad en la entrega de documentación de planificación, a fin de que sea un punto a favor en la experiencia del desempeño laboral docente.

Sexto

Se recomienda al personal directivo promover charlas y capacitaciones periódicas, que orienten al personal sobre el control y el afrontamiento del estrés, frente a situaciones que son complejas, pero no imposibles de autorregular emocionalmente.

REFERENCIAS

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2003). Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 18(1), 30-32. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492015000100010&lng=es&tlng=es
- Álvarez, A. (2005). *¿Es posible convertir nuestras escuelas en organizaciones que aprenden para mejorar?* <http://www.redalyc.org/pdf/551/55130142.pdf>
- Álvarez, C. (1998). *Pedagogía como ciencia. Epistemología de la educación*. Editorial Pueblo y Educación.
- Amador, J. (2009). *La Alianza por la Calidad de la Educación Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública*. Documento núm. 74 2009.45-Modelos de Gestión en la Educación Básica. http://www3.diputados.gob.mx/camara/content/download/220304/562858/file/Alianza_calidad_educacion_docto74.pdf
- Araujo, M. C., & Guerra, M. L. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 4(2), 132-147. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3218188>
- Archer, D., & Cameron, A. (2013). Collaborative Leadership: Building Relationships. Handling Conflict, Sharing Control. *Resource Management International Digest*, vol. 22 N° 1. <https://doi.org/10.1108/HRMID-01-2014-0015>
- Ariza, K., & Peñaranda, E. (2019). *Propuesta integral de gestión pedagógica como estrategia para el fortalecimiento del índice sintético de calidad educativa*. (Tesis de maestría). <http://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/4927>

- Batista. (2007). *La gestión pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa*. Cuba: Bahía Solano, Universidad Tecnológica de Chocó.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2544446>
- Bolívar, A. (2009) *Una dirección para el aprendizaje*. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación - Volumen 7, Número 1*.
<https://www.redalyc.org/pdf/551/55170101.pdf>
- Bolívar, A. (2010). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? *Revista Internacional de Investigación la educación*. España: Magis. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281023476005>
- Contreras, M. A., & Peña, A. I. B. (2014). Estrés y burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva: las estrategias de afrontamiento como factor de protección. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 4(1), 303-310.
- Cuixart, S. N. (1994). NTP 355: Fisiología del estrés. *Barcelona: INSHT*.
- Escobar, G. L. C. (2013). El estrés de docentes universitarios en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán-Huánuco. *Investigación Valdizana*, 7(1), 70-75.
- Estrada, L. (2013). El desempeño docente. *Carabobo-Venezuela: Universidad de Carabobo*, 88.
- Feito, R. (2012). *Los retos de la participación escolar: Elección, control y gestión de los centros educativos*.
https://www.researchgate.net/publication/308478454_Los_retos_de_la_participacion_escolar
- Filippsen, O. A., & Marin, A. H. (2020). Clima escolar y los indicadores de estrés, ansiedad y depresión en profesores de la educación técnica privada. *Psicología: teoría e práctica*, 22(3), 247- 262.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1516-36872020000300007&script=sci_abstract&tlng=es
- Galaz, A., Jiménez, M., y Díaz, A. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México. Antecedentes, convergencias y consecuencias de una

política global de estandarización. *Perfiles educativos vol.41 no.163 México.*

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982019000100177&lng=es&tlng=en

García, J. R., Méndez, J. A. G., Vindel, A. C., & Romero, D. C. C. (2008). Cómo combatir el estrés laboral.

Grau, M. A. G., & Barrio, B. P. (2015). La participación de las familias en el sistema educativo: la percepción del profesorado en formación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 18(3), 99-112.

Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S., & Sanz-Vázquez, I. (2004). Estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación.

Hernández, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6^a ed.). México: McGraw-Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Lujan, R. J. M. (2020). Autopercepción del estrés en aislamiento social en tiempos de covid-19: Self-perception of stress in social isolation in times of covid-19. *Revista ConCiencia EPG*, 5(1), 83- 97.

Martinez-Chairex.GI (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *R Ximhai*, 12(6), 123-134. *Ximhai*, 12(6), 123-134.

Minedu (2014). *Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes*. Lima, Perú.http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_gestion_escolar_centrada_en_aprendizajes.pdf

Minedu (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. Directivos construyendo escuela. Lima, Perú. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

- Minedu (2014). *Marco del Buen desempeño Docente*.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Minedu (2014). *Marco del buen desempeño docente*.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Minedu (2018) *¿Qué aprendizajes logran nuestros estudiantes?*
<http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/Informe-Nacional-ECE-2018.pdf>
- Muchinsky, P. (2002). Una introducción a la psicología industrial y organizacional
 158.7/m942p p.a. & partners.
https://books.google.com.pe/books/about/Psicolog%C3%ADa_aplicada_al_trabajo.html?id=jcaCWGc-LNsC
- Navarrete L., Menacho I., Esquiagola E., Uribe Y. (2019). The Director's Pedagogical Leadership and its incidence in Teaching Performance, *Journal of Global Education Sciences*, vol. 1, no 1, 2019, pp. 43-52. DOI:
<https://doi.org/10.32829/ges.v1i1.74>
- Ñaupas H., Valdivia M., Palacios J., y Romero, H. (2018) *Metodología de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa y redacción de la tesis*. (5a ed.). Bogotá: Ediciones de la U. https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_%C3%91aupas_5aEd.pdf
- OCDE (2016). *Resultados clave 2015*. <https://www.oecd.org/pisa/pisa-2015-results-in-focus-ESP.pdf>
- Ochoa Cacya, V. L. (2018). El estrés laboral y el desempeño docente de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6075>
- Rodriguez Leonardo, F. (2020). Estrés laboral y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 12–Ugel 6-Ate, 2020.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51636>
- Rogers. C. (1987). *Tendencias humanistas*. <https://vdocuments.mx/las-tendencias-humanistas-de-carl-rogers-hamachek.html>

- Paz, T. (2020). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. *Ciencia y Educación-Revista Científica*, 1(4), 15-26. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0104202021>
- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sierra, J. C., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista mal-estar e subjetividade*, 3(1), 10-59. ISSN: 1518-6148. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27130102>
- Spielberger, C. D., Gorsuch, R. L., & Lushene, R. E. (1982). Cuestionario de ansiedad estado-rasgo. *Madrid: Tea*, 1. <https://web.teaediciones.com/stai--cuestionario-de-ansiedad-estado-rasgo.aspx>
- Valladares, M. T., & Lazo, R. L. (2011). Relaciones entre ética profesional y desempeño laboral en profesores de un distrito del cono norte de Lima. *Revista de investigación en psicología*, 14(1), 79-93. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i1.2077>

APÉNDICE

Apéndice 1

Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE MOLLENDO – AREQUIPA, 2021				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>1- Interrogante principal ¿Cuál es la relación entre el estrés y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021?</p> <p>2- Interrogantes específicas g) ¿Cuál es la relación entre la dimensión ansiedad y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021?</p>	<p>1. Objetivo General Determinar la relación entre el estrés y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021.</p> <p>2. Objetivos específicos g) Determinar la relación entre la dimensión ansiedad y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021 h) Determinar la relación entre la dimensión depresión y</p>	<p>1- Hipótesis general Existe relación significativa entre el estrés y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021</p> <p>2. Hipótesis específicos a) Existe relación significativa entre la dimensión ansiedad y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021. b) Existe relación significativa entre la dimensión depresión y</p>	<p>1- Hipótesis general Variable Independiente (X) X1: Estrés laboral</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ansiedad (19 ítems) ● Depresión (10 ítems) ● Creencias desadaptativas (12 ítems) ● Presiones (10 ítems) ● Desmotivación (14 ítems) ● Mal afrontamiento (12 ítems) 	<p>1-Tipo de investigación Correlacional simple</p> <p>2-Diseño de investigación No experimental, relacional transversal.</p> <p>3-Ámbito de estudio El estudio será desarrollado en los profesores de las Instituciones educativas de secundaria del distrito de Mollendo, provincia de Islay región de Arequipa:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● San Vicente de Paul.

<p>h) ¿Cuál es la relación entre la dimensión depresión y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021?</p> <p>i) ¿Cuál es la relación entre la dimensión creencias y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021?</p> <p>j) ¿Cuál es la relación entre la dimensión presiones y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021?</p> <p>k) ¿Cuál es la relación entre la dimensión desmotivación y desempeño docente en instituciones educativas</p>	<p>desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021</p> <p>i) Determinar la relación entre la dimensión creencias y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021</p> <p>j) Determinar la relación entre la dimensión presiones y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021</p> <p>k) Determinar la relación entre la dimensión desmotivación y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021</p> <p>l) Determinar la relación entre la dimensión mal afrontamiento y desempeño docente en</p>	<p>desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021.</p> <p>c) Existe relación significativa entre la dimensión creencias y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021.</p> <p>d) Existe relación significativa entre la dimensión presiones y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021.</p> <p>e) Existe relación significativa entre la dimensión desmotivación y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021.</p> <p>f) Existe relación significativa entre la dimensión mal afrontamiento y desempeño docente en instituciones educativas públicas</p>	<p>Variable Dependiente (Y) Y1: Desempeño docente</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (6 ítems) ● Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (8 ítems) ● Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (4 ítems) ● Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (6 ítems) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Deán Valdivia ● José Carlos Mariátegui ● San Francisco de Asís ● Mercedes Manrique Fuentes. <p>4- Población 129 profesores del nivel secundaria.</p> <p>5- Muestra 120 profesores del nivel de secundaria.</p> <p>6- Técnicas de recolección Modalidad asincrónica online</p> <p>7- Instrumentos - Variable independiente: Estrés: Escala ED-6 (77 ítems) - Variable dependiente: Desempeño docente (24 ítems)</p>
--	---	---	--	---

públicas de Mollendo – Arequipa, 2021? l) ¿Cuál es la relación entre la dimensión mal afrontamiento y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021?	instituciones educativas públicas de Mollendo – Arequipa, 2021.	de Mollendo – Arequipa, 2021.		
OPERALIZACIÓN DE VARIABLE INDEPENDIENTE (X): ESTRÉS LABORAL				
DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES
Ansiedad	<ul style="list-style-type: none"> ● Tranquilidad ● Tensión, Control 	Encuesta Escala ED-6 1er Autor: Pablo Gutiérrez-Santander 2do Autor: Santiago Morán-Suarez, Inmaculada Sanz-Vásquez	1 al 19	<ul style="list-style-type: none"> ● Totalmente de acuerdo ● De acuerdo ● Ni de acuerdo o desacuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo
Depresión	<ul style="list-style-type: none"> ● Tristeza ● Pesimismo Energía 		20 al 29	
Creencias desadaptativas	<ul style="list-style-type: none"> ● Nivel salarial Reconocimiento social 		30 al 41	
Presiones	<ul style="list-style-type: none"> ● Clima laboral Exceso de trabajo 		42 al 51	
Desmotivación	<ul style="list-style-type: none"> ● Nivel de realización personal ● Monotonía de la labor desarrollada 		52 al 65	

Mal afrontamiento	<ul style="list-style-type: none"> Adaptación a los cambios Recursos para ejercer la labor 		66 al 77	
OPERALIZACIÓN DE VARIABLE INDEPENDIENTE (Y): DESEMPEÑO DOCENTE				
DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Cuestionario Desempeño docente Autor: MINEDU 2014	1 a 6	<ul style="list-style-type: none"> Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		7 a 14	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		15 a 18	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		19 a 24	

Apéndice 2

Cuestionario de estrés

ESCALA ED-6

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

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

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

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

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

	Puntuación directa	Percentil	Categoría
Ansiedad (morado)			
Depresión (verde)			
Creencias desadaptativas (amarillo)			
Presiones (azul)			
Desmotivación (naranja)			
Mal afrontamiento (gris)			
Estrés docente			

Instrucciones de corrección

Para la corrección de esta prueba el primer paso ha de ser sumar las contestaciones a cada uno de los ítems de cada subescala, de manera que, por ejemplo, se sumarán en primer lugar todas las contestaciones de los ítems que en el cuestionario están sombreados en color morado y que corresponden al factor Ansiedad. La puntuación resultante será la puntuación directa que habrá de colocarse en la casilla correspondiente de la tabla que se encuentra al final del cuestionario.

De la misma forma se procederá en el resto de subescalas, con la excepción de las tres últimas (Presiones, Desmotivación y Mal afrontamiento) en las cuales se puede observar, en algunos de los ítems asteriscos al final de los mismos. Estos asteriscos indican que estos ítems están invertidos, de forma que al sumar las contestaciones igualmente han de invertirse. De este modo, si en estos ítems se ha contestado un 1 se sumará 5, si se ha contestado 2 se sumará 4, si se contesta 3 se sumará igualmente 3, si se contesta 4 se suma 2 y, finalmente, si se contesta 5 se suma 1.

Una vez calculadas las puntuaciones directas de cada subescala, se procede a la suma de todas ellas siendo la puntuación resultante la correspondiente a la puntuación directa de "estrés docente". De esta forma, quedará completada la totalidad de la primera columna de la tabla de resultado.

El siguiente paso, consistiría en consultar en la tabla de correspondencias el percentil al que equivale esa puntuación directa para cada subescala y para la escala en su conjunto (estrés docente). Así, esos percentiles se colocarán en la segunda de las columnas.

Establecidos los percentiles, la última operación a realizar es convertir estos en categorías cualitativas que facilitarán la comunicación del resultado. En general, percentiles inferiores a 20 indicarían un nivel muy bajo en la subescala o en la escala en su conjunto, entre 21 y 40 sería un nivel bajo, entre 41 y 60 normal, entre 61 y 80 moderado y más de 80 alto.

Tabla de correspondencias

Percentil	Ansiedad	Depresión	Creencias des-adaptativas	Presiones	Des-motivación	Mal afrontamiento	Estrés docente	Percentil
5	22	12	23	16	18	19	126	5
10	25	13	25	19	20	21	138	10
15	27	14	26	21	21	22	142	15
20	29	15	27	22	23	23	147	20
25	30	16	28	23	24	24	149	25
30	---	---	29	---	26	25	155	30
35	32	17	30	24	27	26	161	35
40	34	18	31	25	28	27	164	40
45	35	20	---	26	29	28	167	45
50	36	---	32	27	30	29	178	50
55	37	21	33	29	31	30	185	55
60	39	22	---	30	32	31	189	60
65	---	25	36	---	35	32	193	65
70	42	---	37	31	36	33	199	70
75	44	26	38	32	38	34	204	75
80	48	27	40	33	40	36	212	80
85	51	31	42	34	42	37	222	85
90	54	33	44	36	43	38	229	90
95	60	37	45	39	45	41	240	95

Apéndice 3

Cuestionario de desempeño docente

Instrucciones: Estimados docentes, el presente cuestionario tiene por finalidad obtener información relevante en su desempeño, por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada afirmación. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

Información general: Nombrado: () Contratado: ()

Marca una (x) en el recuadro tu respuesta según la siguiente escala de valores:

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

N o	Dimensiones/Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		1	2	3	4	5
1	Demuestra conocimiento actualizado en la disciplina, teorías, práctica pedagógica y didáctica de las áreas que enseña.					
2	Conoce las características de sus estudiantes, de sus necesidades especiales y de sus contextos.					
3	Incluye el uso de las TIC en su programación anual, unidades y sesiones de aprendizaje.					
4	Planifica, en el trabajo colegiado, situaciones de aprendizaje para mejorar los resultados de sus estudiantes.					
5	Diseña una evaluación de forma sistemática, permanente, formativa y diferencial para sus estudiantes.					
6	Elabora sus sesiones de aprendizajes teniendo en cuenta estrategias que favorecen el conflicto cognitivo y el aprendizaje significativo de sus estudiantes.					
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		1	2	3	4	5
7	Promueve un ambiente acogedor entre sus estudiantes basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo, la empatía y la colaboración.					
8	Comunica continuamente a sus estudiantes las altas expectativas que tiene de las posibilidades de aprender de todos y cada uno de ellos.					
9	Reflexiona con los estudiantes sobre experiencias y tipos de					

	discriminación y exclusión.					
1 0	Controla la ejecución en su programación anual de aprendizaje, para introducir cambios oportunos ante situaciones imprevistas.					
1 1	Emplea materiales diversos teniendo en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.					
1 2	Desarrolla estrategias y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes.					
1 3	Utiliza métodos y técnicas que le permite evaluar de forma diferenciada los aprendizajes de sus estudiantes.					
1 4	Sistematiza los resultados en la evaluación de aprendizajes para la toma de decisiones y retroalimentación oportuna con los estudiantes.					
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		1	2	3	4	5
1 5	Participa en la gestión anual del Proyecto Educativo Institucional.					
1 6	Participa activamente en los planes de mejora involucrándose en los equipos de trabajo institucional.					
1 7	Fomenta trabajos colaborativos con las familias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.					
1 8	Comparte, a través de reuniones con las familias, los retos que presenta en su trabajo pedagógico, sus avances y resultados.					
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		1	2	3	4	5
1 9	Participa en experiencias significativas de formación y desarrollo profesional.					
2 0	Reflexiona, a través de comunidades virtuales con profesionales, sobre su práctica pedagógica.					
2 1	Tiene conocimiento de la normatividad básica que rige el sistema educativo especialmente de la gestión pedagógica y de la función docente.					
2 2	Aplica prácticas, en su acción formadora, que van de acorde con las necesidades de los estudiantes.					
2 3	Resuelve conflictos diversos en la escuela aplicando criterios éticos y sociales.					

2	Actúa respetando los derechos humanos y el principio del					
4	bien superior del niño y adolescente.					