

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de **PSICOLOGÍA**

“ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO EN LOS
DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA, 2023”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autoras:

Diana Karolina Arroyo Aquino

Ana Melva Marcelo Bardales

Asesor:

Mg. Max Cabanillas Castrejón

<https://orcid.org/0000-0002-3578-4699>

Cajamarca - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	OSCAR IVAN ALFARO BUSTAMANTE	45628715
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	MILAGROS DEL PILAR MIRANDA VITERI	70169002
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	JONATHAN ALEXANDER ORBEGOSO VILLALBA	47658123
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

“ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA, 2023”

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	docs.google.com Fuente de Internet	6%
3	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo dedicamos a nuestros padres, por su amor, trabajo, enseñanza y sacrificio en todos estos largos años, gracias a ellos hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en personas de bien. Es un orgullo y privilegio ser sus hijas.

También se lo dedicamos a nuestros abuelitos, aunque algunos ya estén en el cielo, siempre estuvieron acompañándonos y brindándonos su apoyo moral a lo largo de esta etapa de nuestras vidas.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, queremos agradecer a Dios por permitirnos realizar este trabajo de investigación y por guiarnos en los momentos de dificultad.

En segundo lugar, agradecemos a nuestros padres por ser nuestros principales motores para seguir adelante y por darnos el ejemplo de superación, humildad y sacrificio; enseñándonos a valorar todo lo que tenemos.

En tercer lugar, agradecemos el apoyo y consejos brindados de nuestros abuelitos que nos ayudó a seguir adelante con nuestra meta trazada. Por último y no menos importante queremos agradecer a la docente Kelly Santa Cruz por tenernos paciencia y guiarnos en las dudas y dificultades que hemos ido teniendo a lo largo de este tiempo que empezamos a realizar nuestro trabajo de Tesis.

Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	20
CAPÍTULO III: RESULTADOS	25
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	32
REFERENCIAS	37
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de estrés por dimensiones	26
Tabla 2. Nivel de desempeño por dimensiones	28
Tabla 3. Relación entre las dimensiones del estrés laboral y desempeño	29
Tabla 4. Relación entre estrés laboral y desempeño	31

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de estrés docente	25
Figura 2. Nivel de desempeño docente.....	27

RESUMEN

En el presente estudio se planteó como objetivo principal determinar la relación entre estrés laboral y desempeño de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023, ejecutando así un estudio de tipo básico, nivel correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental - transversal, empleando como instrumentos para la recolección de datos; Escala de estrés Docente (ED-6) y un Cuestionario de desempeño docente empleado por el Ministerio de Educación en Perú, aplicado a 83 docentes de la institución educativa de nivel secundaria. Gracias a ello se identificó que el 47,0% de los docentes encuestados sienten mucho estrés para iniciar a desarrollar sus actividades en esta institución educativa de Cajamarca; mientras que su nivel de desempeño se encuentra en un nivel medio según el 55,4%. Luego de procesar la data mediante las pruebas correlacionales, se llegó a la conclusión de que existe una relación inversa de grado bajo entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes de la institución educativa de Cajamarca en el año 2023, con un coeficiente de -0.361 , por lo que un mayor estrés conduce a una leve disminución del desempeño docente.

PALABRAS CLAVES: estrés laboral, ansiedad, desempeño, docente

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Conforme a lo expresado por la Organización Mundial de la Salud (2019), a nivel mundial aproximadamente 7 500 seres humanos fallecen diariamente, en su mayoría las causales de muerte son cuadros crónicos de estrés, accidentes y enfermedades laborales, siendo esta últimas las que más han aumentado últimamente. Por su parte el estrés, si bien en todos los casos no llega a desencadenar la muerte, si genera efectos negativos que impactan gravemente en la vida y actividades de las personas que lo padecen, pues origina desgano y cansancio excesivo, procrastinación de actividades, afectando directamente el nivel emocional de la persona, asimismo afecta las relaciones interpersonales, generando otros problemas a nivel familiar y social (Martínez et al., 2019).

Según la Biblioteca Nacional de Medicina de USA (2020), en la última década se ha registrado un notorio incremento de los casos de estrés, impactando gravemente en el ser humano, tanto en su salud física y mental, así como, en el normal desarrollo de sus actividades diarias. Si bien es cierto, el estrés de un profesional dedicado a la enseñanza resulta ser todo un desafío, pues debido a la naturaleza del servicio que brindan se les exige tener un desempeño superior al promedio por el impacto que genera en sus alumnos (García, 2021). Es por ello que, las personas que sufren la sintomatología a causa del estrés ven afectado su desempeño laboral, obstaculizando el logro de sus objetivos personales, profesionales, laborales y académicos (Rodriguez et al., 2021).

En el mismo sentido, Ríos (2021) señala que dicha patología siempre ha estado presente a lo largo de nuestra existencia, debido a que existen diversas clases estrés; como el de tipo agudo, caracterizado por su corta duración, pudiendo presentarse en alguna pelea con un amigo, o alguna otra situación o circunstancia emocionante y pasajera. Por su parte, el estrés crónico resulta tener una duración mucho más prolongada, generalmente ocurre

cuando la persona atraviesa problemáticas continuas, como lo son las fuertes preocupaciones por problemas económicos, conflictos laborales, relaciones tóxicas, etc. (Barbado & Fernández, 2020).

A nivel nacional, las brechas existentes en el sistema educativo, ejercen una fuerte presión en la mayoría de los docentes, quienes constantemente estas buscando alternativas creativas que permitan optimizar los recursos para mejorar sus procesos de enseñanza, dicho sobre esfuerzo desencadena en ciertos casos un incremento del estrés. Conforme a lo afirmado por la Defensoría del Pueblo (2020), los centros educativos necesitan realizar denodados esfuerzos para que la formación de los estudiantes no se vea afectada, asimismo hoy en día se puede observar un aumento de la jornada laboral de los maestros, quienes no únicamente tienen que cumplir con su trabajo sino con las demás responsabilidades en casa, afectando su estado psicológico y emocional, siendo el 61.1 % del sexo femenino, el 74.5 % tiene hijos, el 60.5 % es jefe del hogar y la edad promedio es de 45 años (Ministerio de Educación, 2018).

En dicho contexto, el desempeño laboral se presenta como el resultado de los niveles de competencias logrados en un tiempo específico, comparándolo con los resultados esperados, en relación a conocimientos, habilidades, y experiencias (Flores & Barriga, 2021). No obstante, evaluaciones actuales sobre el desempeño docente a más de cien mil maestros, demuestran resultados poco alentadores (Cuenca, 2020).

Dentro de esta misma problemática, se encuentra una institución educativa emblemática de nivel secundaria de la ciudad de Cajamarca, ubicada en el distrito, provincia y departamento del mismo nombre de la ciudad, cuenta con más de 1600 alumnos y aproximadamente 105 docentes de acuerdo al registro de la UGEL Cajamarca, así también se caracteriza por estar dirigido a estudiantes de género masculino donde sus alumnos se

desarrollan espiritual, intelectual, moral, física, social y emocionalmente. A partir del regreso a clases presenciales tras dos años de enseñanza virtual, se ha observado que muchos de los docentes se sienten estresados, talvez debido a esta nueva normalidad, sumado a otros acontecimientos que afectan su salud. Ello estaría generando un menor desempeño en la plana docente, pero actualmente no existe alguna evidencia científica que permita corroborar esta hipótesis, ya que el estrés laboral genera un desequilibrio e impactos negativos que afectan diversos aspectos de las personas.

Como principales antecedentes; desde el ámbito internacional y nacional, se consideraron los siguientes:

En el ámbito internacional, Amaya et al. (2021) en su estudio científico establecieron como objetivo examinar la relación entre los puntajes del estrés laboral y desempeño obtenidos por colaboradores de organizaciones. Al respecto se consideró a una población de 21 fuentes teóricas, empleando un diseño no experimental descriptivo. Se empleó como técnica de recolección el análisis documental mediante la revisión bibliográfica. Como resultados, se determinó que existe una correlación negativa entre dichas variables. Por lo que el aumento del estrés genera un decremento del desempeño docente y cuando existe un mayor apoyo al trabajador estos tienden a sentirse con mayor seguridad y generar un mejor rendimiento.

Además, considerando dos antecedentes de nivel descriptivo útiles para la investigación, que sirven para comparar los primeros dos resultados específicos del estudio también de la misma índole, Martínez et al. (2019), establecieron como objetivo identificar el nivel de estrés laboral de los docentes de una institución educativa de la ciudad de Manabí. Por tanto, emplearon como instrumento el cuestionario ejecutado a 153 docentes de dicha organización. Como resultado se obtuvo que los docentes presentan un nivel de estrés

considerable de acuerdo al 77,31%; ello debido a que el clima laboral es poco favorable y no se tiene un buen manejo de la comunicación organizacional, incidiendo en el desempeño de los colaboradores a nivel individual y grupal, afectando también la calidad de la educación.

Zuniga-Jara et al. (2018), desarrollaron un artículo científico con la finalidad de medir el nivel de estrés laboral en docentes de un colegio público de Chile. Al respecto se empleó el Inventario de Maslach como instrumento de recolección aplicado a una población de 57 profesores, obteniendo como resultado que el nivel de estrés en dicha institución es alto de acuerdo al 34% de los docentes encuestados, los mismos que presentan problemas de despersonalización y falta de realización personal, con niveles bajos y bajos- medios, respectivamente.

En el ámbito nacional, Sarayasi (2021), en su investigación planteó como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño de los docentes del nivel secundario de una institución educativa en la ciudad de Arequipa. Para lo cual consideró a una población de 140 docentes entre los 20 a 64 años, a quienes se les aplicó dos cuestionarios para medir el estrés laboral y el desempeño docente, respectivamente. Como resultados obtuvo que existe una relación negativa entre la dimensión cansancio emocional del estrés laboral y el desempeño. Así como, una relación negativa entre la dimensión despersonalización y desempeño. Concluyendo también que existe relación negativa y significativa entre las variables.

González (2020), desarrolló una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral en el desempeño docente en un colegio de Huarochirí, Lima. Se desarrolló un estudio de tipo correlacional empleando el cuestionario como instrumentos de recolección, el primero de ellos fue el Cuestionario de Maslach y el segundo fue la

Encuesta de Desempeño Docente de Medrano. Los resultados indicaron que existe una correlación inversa significativa entre las variables, de grado moderado. Por lo cual se concluyó que, a menor estrés laboral, mayor desempeño docente existe en dicha institución.

Figuroa (2018), en su estudio estableció como objetivo, de igual manera determinar la relación entre el estrés docente y el desempeño en centro educativo del distrito de Villa El Salvador, Lima. Considerando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. Además, empleó una población de 90 docentes para su estudio. Como resultados encontró que existe una alta relación negativa entre dichas variables, por lo que se aceptó la hipótesis formulada.

Vásquez (2020), mediante su investigación consideró como objetivo principal establecer la relación entre el estrés docente y el desempeño de los profesores de un centro educativo en la ciudad de Trujillo, al respecto, se consideró una población de 110 docentes de un colegio público en dicha ciudad, para lo cual se empleó cuestionarios para evaluar el desempeño de los docentes. Como resultados, se identificó que el nivel de estrés en dicha institución es bajo de acuerdo al 43,6% y desempeño fue alto de acuerdo al 89,1% de docentes evaluados. En ese sentido, se concluyó que existe una relación inversa moderada entre dichas variables.

Ascate (2019), consideró la ejecución de un estudio de tipo correlacional cuyo objetivo fue determinar la correlación entre el estrés y desempeño en el aula de los docentes de un colegio de la ciudad de Trujillo. Como instrumentos empleó el cuestionario y la ficha de observación, los que fueron previamente validados por expertos. El instrumento empleado fue la Escala de estrés docente. Al respecto, identificó que el nivel de estrés fue alto de acuerdo al 75,6% de los docentes, seguido de un nivel moderado de acuerdo al 23,1%. Por otro lado, el nivel de desempeño fue satisfactorio de acuerdo al 57,7% y destacado de

acuerdo al 23,1%. Obteniendo como conclusiones que existe relación inversa entre los factores del estrés laboral y el desempeño; depresión, ansiedad, desmotivación, presión, creencias, afrontamiento. Asimismo, existió una relación inversa entre las variables.

Además, Chung y Salas (2018), a partir de su estudio consideró como objetivo principal determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño profesional de una institución pública en la ciudad de Trujillo. Por lo que consideró como población a 34 personas, aplicando dos cuestionarios: Escala de estrés laboral de la OIT – OMS y un cuestionario de desempeño docente del Minedu. Se identificó que el 47% de participantes del estudio presentaron un nivel bajo de estrés y el 53% niveles medios. Mientras que, el desempeño profesional fue bajo de acuerdo al 6% de ello, seguido de un 53% con un desempeño muy bueno y 41% con un desempeño excelente. Los autores concluyeron que no existe evidencia suficiente que permita afirmar que el estrés se relaciona con el desempeño profesional de los trabajadores de la institución.

Respecto a las bases teóricas y fuentes especializadas consultadas para dar mayor sustento al estudio, se emplearon las siguientes:

Navinés et al. (2016) sostienen que el estrés laboral hace referencia al estado biológico activo anti homeostático generado por el fracaso en los procesos de adaptación de las exigencias del ambiente. Mientras que, Gutiérrez y Cardozo (2016), sostienen que la presencia de cuadros de estrés en los docentes involucra serias reflexiones del desempeño docente, de su estado contractual, así como la gran influencia en la formación de los estudiantes, debido a ello el estrés se presenta mediante ciertas características como el agotamiento, desgano, afectación a la voz, problemas en el sistema muscular y cognitivo, insatisfacción e inseguridad (Fernández-Puig et al., 2015).

La docencia, es una de las profesiones donde los maestros interactúan de manera frecuente con otras personas (directores, colegas, estudiantes, padres de familia, etc.), dichas relaciones afectivas pueden convertirse en causales generadoras de estrés (Tacca & Huamán, 2019), por lo que existen factores psico-socio-ambientales como liderazgos incompetentes, cargos directivos, presión en el trabajo, excedente en el número de estudiantes por aula, desmotivación estudiantil, entre otros desencadenantes del estrés laboral en los maestros (Rubio et al., 2019). Así como otros factores como infraestructura deficiente, carencia de servicios básicos en las escuelas, etc. que podrían conllevar a agravar la situaciones de estrés (Lemos et al., 2019).

En tanto, el estrés laboral puede manifestarse es distintos niveles o tipos, según Osorio et al. (2017), señala que éstos pueden ser: Estrés agudo, Estrés episódico o Estrés crónico, también clasificado como nivel bajo, medio o alto, respectivamente. El primero de ellos es la manera más común en la que se presenta el estrés, dadas las circunstancias y exigencias se presentan con mayor frecuencia en pequeñas dosis como el mismo desgaste al finalizar el día, algún malestar o situaciones con alta tensión.

Mientras que, un segundo nivel de estrés es aquel que se presenta con mayor periodicidad pudiendo desencadenar en caos y/o crisis, manifestadas por lo general en personas apuradas, desordenadas o con trabajos bajo presión que denotan mucha energía perturbada, en donde el lugar de trabajo se vuelve un espacio muy estresante para el desarrollo de sus actividades (Jiménez, 2020).

De este modo, los efectos de un alto nivel de estrés laboral o también denominado estrés crónico, presenta implicancias desfavorables que crean daños en la salud de las personas, conduciéndolas a disminuir su rendimiento habitual (Osorio et al., 2017). La

presión laboral genera estrés, enojos y frustraciones producto de fuertes cargas de trabajo, lo que repercute directamente en su desempeño laboral (Méndez & López, 2017).

Por su parte el desempeño docente, es entendido como el rendimiento de una persona en su puesto de trabajo a través de la ejecución de sus actividades, ello permite la identificación de las competencias necesarias para el puesto de trabajo y el perfil del profesional (González, 2020). Asimismo, tenemos la definición brindada por Cárdenas et al. (2014) los cuales sostienen que el desempeño, “es el comportamiento de las personas evaluadas en la búsqueda de sus metas formuladas” (p. 42).

Ante lo expresado, se asume el enfoque teórico del Ministerio de Educación (2014), debido a que consigna el desempeño laboral en los maestros, y es precisamente lo que utilizan para medir dicha variable, para la evaluación del desempeño docente, se identifican cuatro dimensiones o dominios, registrándose el nivel que muestran en cada uno de ellos: “preparación para el aprendizaje, enseñanza de los estudiantes, participación en la gestión educativa y desarrollo de la profesionalidad”. Es por ello, que se evalúa un total de nueve competencias o indicadores consignados en estas cuatro dimensiones.

En cuanto a los niveles de desempeño, a los docentes se les evalúa en cuanto a cuatro niveles: Muy deficiente, En proceso, Suficiente o Destacado, en ese sentido, para “superar la evaluación de desempeño debe obtenerse, como mínimo, un promedio simple de 2,6 en el conjunto de los desempeños evaluados y haber aprobado la observación de aula” (Minedu, 2021, párr. 4). Donde, un nivel muy deficiente o en proceso significa un resultado insatisfactorio dado que no se han cumplido con los requerimientos mínimos esperados de acuerdo a sus competencias, mientras que un nivel suficiente o destacado es un resultado satisfactorio o considerando un puntaje superior a lo esperado.

Como se puede apreciar, este estudio presenta su justificación teórica, es decir importancia a nivel teórico; a partir del uso y consideración de teorías relevantes respecto al estrés laboral y desempeño docente para luego ser contrastadas con los resultados obtenidos generando un mayor conocimiento en función de dichas variables orientadas al campo educativo. Asimismo, a nivel práctico, el presente estudio manifiesta su importancia dando respuesta al planteamiento realizado, en que se determinará si existe o no relación entre el estrés laboral y el desempeño docente con implicancias prácticas en una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, por lo que a partir de los resultados obtenidos se podrá también emitir ciertas recomendaciones para disminuir los niveles de estrés y aumentar el desempeño laboral de los profesores. Mientras que, a nivel metodológico, el estudio resulta importante puesto que se tendrán instrumentos válidos y alto nivel de confiabilidad adaptados al campo educativo para ser utilizados por otros investigadores que pretendan medir el nivel de estrés laboral y desempeño docente en cualquier otra institución educativa.

Señalada la importancia de esta investigación, en el presente estudio se formula el siguiente problema: ¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral y el desempeño en los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023? Y como problemas específicos; ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023?; ¿Cuál es el nivel de desempeño de los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023?; y ¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones del estrés laboral y desempeño de los docentes de esta Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca, en el año 2023?

Siendo el objetivo principal: Determinar la relación entre estrés laboral y desempeño de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023. Y como objetivos específicos; conocer el nivel de estrés laboral en docentes de una Institución

Educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023; medir el nivel de desempeño de los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023; y evaluar la relación entre las dimensiones del estrés laboral y desempeño de los docentes de esta Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca, en el año 2023.

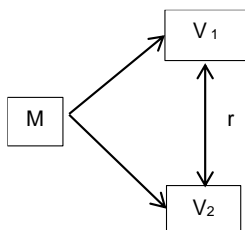
Considerando los aportes de Hernández y Mendoza (2018), “las hipótesis son un componente ineludible para quien investiga constituyentes de un juicio o carácter conjetural sobre todo en investigaciones de enfoque cuantitativo” (p. 63), apoyados en conocimientos que han sido sistematizados con anterioridad. Por lo tanto, en base a otros estudios previos, y considerando la realidad problemática analizada, se estableció la siguiente hipótesis de investigación: Existe relación inversa entre estrés laboral y el desempeño en los docentes de una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023; mientras que la hipótesis nula considerada fue: No existe relación inversa entre estrés laboral y el desempeño en los docentes de una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023. Las mismas que serán contrastada en la ejecución de la investigación.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

El tipo de investigación desarrollada en el presente estudio es básico o empírico, ya que se generarán nuevos alcances científicos incrementando el conocimiento teórico ya existente. De acuerdo con Toscano (2018), este tipo de investigaciones sociales buscan abordar la realidad para acreditar sus hallazgos considerando el tipo de fenómeno que se analice y los objetivos planteados de manera particular.

Además, se adoptó una metodología cuantitativa para el estudio, utilizando herramientas estadísticas para visualizar los datos y medir las variables frente a las hipótesis propuestas (Hernández & Mendoza, 2018).

Como ninguno de los elementos fue alterado, el diseño carecía de carácter experimental. Asimismo, de acuerdo con Arias y Covinos (2021), considerando la clasificación de los diseños de investigación en psicología, presenta una estrategia correlacional, dado que el objetivo que se persigue es determinar la relación entre ambas variables.



Donde: M: Docentes de una institución educativa en Cajamarca; V₁: Estrés laboral; V₂: Desempeño; r: Relación

La población estuvo conformada por todos los docentes de la institución educativa de nivel secundaria. De acuerdo con los datos actualizados de la UGEL de Cajamarca, al 2023 son 105 los docentes que laboran en este plantel.

Para calcular la muestra, se utilizó la fórmula del cálculo de muestra para una población finita, obteniendo un total de 83 docentes, los mismos que fueron seleccionados de manera aleatorio mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple. De acuerdo con Mucha y Lora (2021), para garantizar la misma probabilidad de selección para todos los participantes, las investigadoras utilizaron un método de muestreo que abarcó todo el conjunto poblacional. Este enfoque requería el uso de una fórmula específica para su cálculo:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde: N: Tamaño poblacional: 105; p: proporción de éxito: 0.50; q: proporción de no ocurrencia: 0.50; Z: margen de confianza: 95%; E: nivel de error: 5 %.

$$n = \frac{1.96^2 * 0.50 * 0.50 * 105}{0.05^2(105 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = 83$$

La encuesta fue utilizada para la recolección de datos. Tal como lo describe Arias (2020), esta técnica implicó administrar cuestionarios para obtener los pensamientos y opiniones de las personas sobre un tema en particular, incluidas sus actitudes y comportamiento. Cuyos instrumentos fueron dos cuestionarios [Anexo 2].

Respecto a la primera variable, se empleó la Escala de estrés Docente (ED-6) aplicable para docentes de instituciones educativas de secundaria. Este instrumento fue adaptado por Samanamud (2016), consta de 77 ítems distribuidos en seis dimensiones en escala ordinal tipo Likert (total desacuerdo, en desacuerdo, indistinto, de acuerdo, total acuerdo); ansiedad (19 ítems), depresión (10 ítems), creencias desadaptativas (12 ítems), presiones (10 ítems), desmotivación (14 ítems) y mal afrontamiento (12 ítems).

Los educadores de nivel secundaria, con edades comprendidas entre los 25 y los 60 años están dentro del ámbito de la administración, la cual puede realizarse de manera individual o en grupo. La ejecución de la encuesta suele tardar entre cincuenta y sesenta minutos en promedio, y se obtienen puntajes de acuerdo a los rangos proporcionales entre el mayor y menor puntaje, distribuidos en tres niveles, para el caso de la variable integrada: bajo [77 - 179], medio [180 - 282] o alto [283 - 385]. Este instrumento aplicado inicialmente en docentes de instituciones educativas en Perú, presenta una validez aceptable con un índice de discriminación de todos los ítems por encima de 0,28 y mediante juicio de 10 expertos con una V- Aiken de 1.00 y una confiabilidad total elevada de 0.944 (Samanamud, 2016).

Dentro del contexto cajamarquino, se aplicó un estudio piloto considerando a 20 docentes locales para poder medir la confiabilidad del mismo, haciendo desde ya la adaptación al entorno virtual a través de la plataforma digital Google Forms, identificando que el instrumento fue válido obteniendo un Alfa de Cronbach de 0,914 [Anexo 4], por lo que resulta aplicable.

Por otra parte, para la segunda variable se empleó el Cuestionario de desempeño docente, creado por el Ministerio de Educación (2012) y adaptado por Velásquez (2020), aplicado a docentes de instituciones educativas en el Perú, el cual consta de 20 preguntas en escala ordinal tipo Likert (nunca, casi nunca, alguna vez, casi siempre, siempre), considerando los cuatro dominios de la evaluación docente. Para la interpretación del mismos, se recategorizan los puntajes agrupados en cada una de las dimensiones, de acuerdo a los rangos proporcionales entre el mayor y menor puntaje, para posteriormente ser distribuidos en tres niveles, para el caso de la variable integrada los puntajes oscilan entre: bajo [20 - 46], medio [47 - 73] o alto [74 - 100].

Los siguientes son atributos destacables de esta herramienta: se puede aplicar a individuos o grupos, los docentes pueden beneficiarse de ella, el cuestionario se puede completar en alrededor de veinte minutos en promedio y tiene una excelente validez, con un valor de Aiken de 1.00 y una fiabilidad de 0,922, desarrollado dentro del contexto nacional, ya que fue aplicado a una población de docentes en la ciudad de Lima, Perú (Velásquez, 2020).

De igual manera que en el primer caso, para el contexto local se ejecutó el estudio piloto con la intención de medir la confiabilidad del segundo instrumento, de igual manera que el anterior, adaptado al entorno virtual a través de la plataforma digital Google Forms, obteniendo un Alfa de Cronbach de 0,709 [Anexo 4], siendo considerado como un instrumento con alto nivel de confiabilidad.

Respecto a los procedimientos del estudio, como paso inicial se tuvo un primer contacto con los docentes de la institución educativa a través de una previa presentación por parte del director, quienes gustosamente en su mayoría confirmaron su participación en el estudio considerando que este se aplicó mediante los medios digitales brindando una mayor flexibilidad. De esta manera, se obtuvo el consentimiento informado de los docentes que desearon participar del estudio, luego se les brindó el formulario virtual con ambos cuestionarios digitalizados. Ello a partir del uso del correo electrónico y la aplicación de mensajería instantánea WhatsApp puesto que ya se cuentan con grupos para la comunicación y coordinación cotidiana entre docentes, en ese sentido, por medio del enlace se conectaron directamente con el cuestionario online para proceder a su llenado.

Los resultados de la aplicación del instrumento se registraron y cotejaron en hojas de cálculo de Microsoft Excel. Luego, los datos se clasificaron y condensaron en función de las dimensiones variables, lo que allanó el camino para el análisis posterior, a partir del

programa estadístico SPSS mediante las pruebas estadísticas de correlación a través del estadígrafo Rho de Spearman dado que la escala de medición es ordinal y se obtuvo que los datos no presentan una tendencia paramétrica (Sig. < 0,05) a través de la prueba Kolmogorov – Smirnov [Anexo 5], del cual se obtuvieron los gráficos y tablas de frecuencia en función a los resultados descriptivo e inferenciales como las pruebas de hipótesis. Además, las respuestas adquiridas se utilizaron para realizar las interpretaciones pertinentes de cada variable y dimensión..

Las consideraciones éticas del estudio se adhirieron al Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú. La investigación defendió los principios de integridad, transparencia y honestidad, y respetó los derechos de los participantes. Cada participante tuvo la libertad de elegir si participar o no en el estudio sin ninguna obligación moral de hacerlo. El Código de Ética en Investigación de la Universidad Privada del Norte también esbozó estos principios. El estudio citó fuentes y referencias originales, siguiendo el estilo de la séptima edición de la APA. Los investigadores obtuvieron los permisos requeridos, la carta de autorización y el consentimiento informado de los participantes.

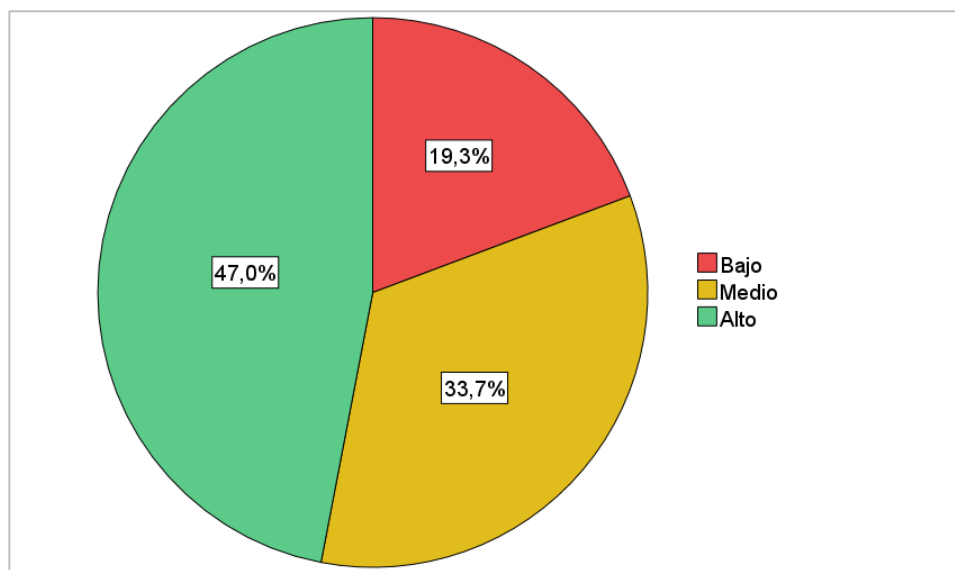
CAPÍTULO III: RESULTADOS

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de estrés laboral en una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023.

Luego de la ejecución del primer cuestionario a los 83 docentes de la institución educativa de la ciudad de Cajamarca, se obtuvo lo siguiente en cuanto al estrés laboral:

Figura 1.

Nivel de estrés docente



Al integrar los resultados de esta variable, en la figura 1, se aprecia que el nivel de estrés docente en la institución educativa de la ciudad de Cajamarca es alto de acuerdo al 47,0% de los profesores evaluados, no obstante, el 33,7 % de ellos presenta un nivel medio de estrés y el 19,3% muestra niveles bajos de estrés.

Asimismo, para un mayor análisis, se consideró la siguiente tabla en el que se analizan los resultados por dimensiones, ya que a nivel general se tienen porcentajes similares.

Tabla 1.
Nivel de estrés por dimensiones

Dimensiones	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Ansiedad	Bajo	13	15,7%
	Medio	37	44,6%
	Alto	33	39,7%
Depresión	Bajo	10	12,0%
	Medio	31	37,4%
	Alto	42	50,6%
Creencias desadaptativas	Bajo	2	2,4%
	Medio	4	4,8%
	Alto	77	92,8%
Presiones	Bajo	13	15,6%
	Medio	54	65,1%
	Alto	16	19,3%
Desmotivación	Bajo	18	21,7%
	Medio	41	49,4%
	Alto	24	28,9%
Mal afrontamiento	Bajo	22	26,5%
	Medio	35	42,2%
	Alto	26	31,3%

Nota. Datos obtenidos de la Escala de Estrés Docente [ED-6]

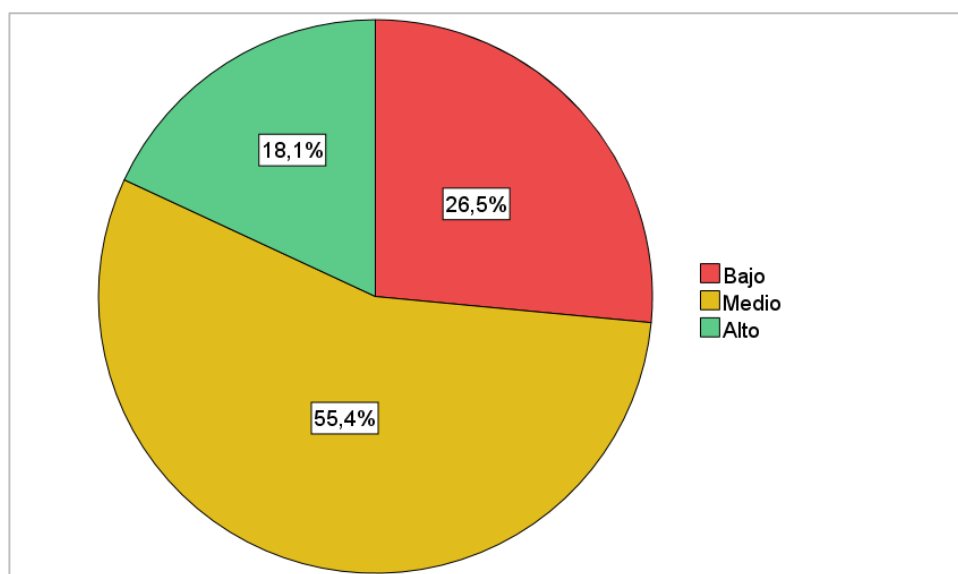
En la tabla 1, se aprecia que los niveles altos de estrés se deben principalmente a; la depresión de los docentes de acuerdo al 48,2% y a las creencias desadaptativas según el 92,8%; Asimismo, se muestran niveles medios de estrés en cuanto a la dimensión ansiedad según el 44,6%; presiones, de acuerdo con el 65,1%, desmotivación de acuerdo al 49,4%; y el mal afrontamiento según el 42,2% de los docentes encuestados.

Objetivo específico 2: Medir el nivel de desempeño en los docentes de una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023.

Considerando el segundo de los cuestionarios, este se aplicó a los 83 docentes de la institución educativa de la ciudad de Cajamarca, obteniendo los siguientes resultados:

Figura 2.

Nivel de desempeño docente



Se aprecia en la Figura 2, que el nivel de desempeño docente en la institución educativa de la ciudad de Cajamarca es medio o regular de acuerdo al 55,4% de los profesores evaluados, sin embargo, el 26,5 % de ellos presenta un nivel bajo de desempeño y un 18,1% presenta altos niveles de desempeño.

Así también, se procesaron los resultados por cada una de sus dimensiones, como se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla 2.

Nivel de desempeño por dimensiones

Dimensiones	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Preparación para el aprendizaje	Bajo	21	25,3%
	Medio	38	45,8%
	Alto	24	28,9%
Enseñanza de los estudiantes	Bajo	7	8,4%
	Medio	44	53,0%
	Alto	32	38,6%
Participación en la gestión educativa	Bajo	7	8,4%
	Medio	41	49,4%
	Alto	35	42,2%
Desarrollo de la profesionalidad	Bajo	21	25,3%
	Medio	55	66,3%
	Alto	7	8,4%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario de desempeño docente

En la tabla 2, se precisa que, en cada una de sus dimensiones, la mayor proporción se debe a los niveles medios de desempeño, precisamente marcando la misma tendencia que la variable agrupada. En tanto, en la dimensión Preparación para el aprendizaje se obtuvo un puntaje medio con mayor frecuencia de acuerdo al 45,8% de los docentes evaluados, en la dimensión Enseñanza de los estudiantes se obtuvo un desempeño medio de acuerdo al 53,0%, en la dimensión Participación en la gestión educativa de igual manera un puntaje medio según el 49,4%, al igual que en la dimensión Desarrollo de la profesionalidad, con un desempeño medio de acuerdo al 66,3%.

Objetivo específico 3: Evaluar la relación entre las dimensiones del estrés laboral y desempeño de los docentes de esta institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023.

De acuerdo a la prueba de normalidad de datos [Anexo 5], se determinó que estos no presentan una distribución normal, por lo que a nivel inferencial se empleó el estadígrafo Rho de Spearman, con la finalidad de evaluar las posibles relaciones entre las variables y sus dimensiones.

Tabla 3.

Relación entre las dimensiones del estrés laboral y desempeño

		Desempeño	
Rho de Spearman	Ansiedad	Coeficiente	-,291
		Sig.	,008
	Depresión	Coeficiente	-,462
		Sig.	,008
	Creencias desadaptativas	Coeficiente	-,448
		Sig.	,008
	Presiones	Coeficiente	-,879
		Sig.	,017
	Desmotivación	Coeficiente	-,388
		Sig.	,000
	Mal afrontamiento	Coeficiente	-,238
		Sig.	,030

Como se aprecia en la tabla 3, en aquellas evaluaciones con significancia bilateral menor a 0,05, se evidencia una relación inversa entre sus componentes, es decir, se infiere que; existe relación inversa de grado muy bajo ($Rho = -0,291$) entre la dimensión ansiedad y la variable desempeño, existe relación inversa de grado moderado ($Rho = -0,462$) entre la dimensión depresión y la variable desempeño, existe relación inversa de grado moderado ($Rho = -0,448$) entre la dimensión creencias desadaptativas y la variable desempeño, existe relación inversa de grado alto ($Rho = -0,879$) entre la dimensión presiones y la variable desempeño, existe relación inversa de grado bajo ($Rho = -0,388$) entre la dimensión desmotivación y la variable desempeño y existe relación inversa de grado bajo ($Rho = -0,238$) entre la dimensión mal afrontamiento y la variable desempeño en los docentes de esta institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023.

Prueba de hipótesis general

En cuanto a la prueba de hipótesis general, en la que se contrasta la posible relación entre las variables a partir del estadígrafo de correlación Rho de Spearman, se consideró tanto la hipótesis de investigación (H_i) como la hipótesis nula (H_0), por lo que una significancia menor a 0,05 permitiría aceptar la H_i y, por el contrario; una significancia mayor a 0,05 conllevaría a aceptar H_0 .

H_i : Existe relación inversa entre el estrés laboral y el desempeño en los docentes de una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023.

H_0 : No existe relación inversa entre el estrés laboral y el desempeño en los docentes de una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023.

Tabla 4.
Relación entre estrés laboral y desempeño

		Estrés laboral	Desempeño
Rho de Spearman			
		Coficiente	1,000
	Estrés laboral	Sig.	,001
		N	83
		Coficiente	-,361
	Desempeño	Sig.	,001
	N	83	

Como se evidencia en la Tabla 4, la significancia bilateral obtenida es de 0,001 (menor a 0,05), es decir que se acepta la H_1 , la misma que afirma la existencia de una relación inversa entre estrés laboral y el desempeño en los docentes de una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023. Dicha correlación es de grado bajo, dado que presenta un coeficiente de correlación de -0,361, por lo que, al disminuir los niveles de estrés en los docentes, aumentará parcialmente su desempeño laboral en la institución educativa.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Esta investigación fue desarrollada bajo la problemática identificada en una institución educativa pública en la ciudad de Cajamarca, tomando en cuenta el estrés laboral y desempeño en docentes. Para esto se emplearon dos instrumentos de recolección de datos para posteriormente procesarlos en función a los objetivos propuestos. Con respecto al primer objetivo específico se determinaron los niveles de estrés laboral de una institución educativa de la ciudad de Cajamarca en el año 2023 y se encontró que el 33,7% de los docentes tienen un nivel de estrés medio. Pero, el 47,0% se encontraba altamente estresado, es decir, más de la mitad de la población de estudio.

Estos resultados son similares a los obtenidos por Martínez et al. (2019), en un contexto internacional, dada su investigación sobre el grupo de docentes que de la misma manera encontraron que la mayoría de ellos presentaba un estrés considerable, principalmente arraigado a una comunicación organizacional débil. Asimismo, en el contexto latinoamericano, Zuniga-Jara et al. (2018) encontraron altos niveles de estrés en las instituciones educativas chilenas, quienes presentaban problemas de realización personal.

El comportamiento en esta variable se puede atribuir a los altos niveles de ansiedad, depresión, estrés y negatividad que caracterizan a muchos maestros que trabajan arduamente, a menudo fuera de donde viven. Sumado a esto, sus recursos para desarrollar adecuadamente las sesiones también son limitados. Al respecto, Ríos (2021) señaló que esta patología ha estado presente a lo largo de nuestra existencia, debido a que hay diversos tipos de estrés, los cuales pueden estar presentes en cualquier conducta de la vida diaria, sin embargo, cuando una persona experimenta este tipo de problema, la presión tiende a aumentar significativamente, y en este caso particular, dentro del sistema educativo ejerce una fuerte

presión sobre la mayoría de los docentes, quienes constantemente buscan alternativas creativas para optimizar los recursos para mejorar el proceso de enseñanza.

Asimismo, en lo que respecta a la segunda meta específica, se midió el nivel de desempeño de los docentes de una institución educativa de la ciudad de Cajamarca en el año 2023, en la cual el 55,4% de los docentes obtuvo un puntaje medio y el 26,5% recibió un puntaje bajo. Contrario a estos resultados, Chung y Salas (2018) también consideraron a la población docente, y encontraron que el 41% de los docentes evaluados en su estudio lograron un desempeño excelente, y Vásquez (2020) al evaluar el desempeño de los docentes de un centro educativo, el 89,1% de los docentes obtuvo calificaciones excelentes.

Esto puede deberse a que en la coyuntura actual los docentes necesitan evaluar nuevas competencias, tienen mayores pendientes y que este problema es más prominente en la parte rural del Perú donde existe mayor dificultad para ejercer la docencia en cuestión a la escases de recursos, a diferencia del ámbito urbano. Tal como lo señaló Flores y Barriga (2021), la menor calidad de la educación en el país en comparación con otros países no es nueva, y el desempeño laboral a nivel nacional es parte del resultado.

De acuerdo al tercer objetivo específico del estudio, se evaluó la relación entre las dimensiones del estrés laboral y el desempeño docente en esta institución educativa de la ciudad de Cajamarca en el año 2023. Los resultados permitieron verificar la relación entre las tres dimensiones del estrés laboral y el desempeño. Ante esto, es importante recalcar que estas relaciones son inversas, es decir, cuando una dimensión aumenta, la otra variable disminuye. En ese sentido, al evaluar la relación entre la dimensión 1 del estrés laboral (ansiedad) y la segunda variable, existe una correlación negativa entre la ansiedad y el desempeño docente. Además, al evaluar la relación entre (depresión) la dimensión 2 y la segunda variable, la depresión se correlacionó negativamente. Asimismo, al evaluarla con la

dimensión 3 (creencias adaptativas) se obtuvo un valor similar con sus demás dimensiones.. En ese sentido, al disminuir aquellos aspectos particulares del estrés laboral en los docentes de esta institución se logra también una mejora en su desempeño.

Al igual que Sarayasi (2021), en su estudio de contexto nacional, encontró una relación negativa entre la dimensión agotamiento emocional del estrés laboral y el desempeño, por lo que también se concluyó que hubo una relación negativa significativa entre las variables. Mientras que en el mismo contexto, Figueroa (2018) concluyó que existía una alta correlación negativa entre dichas variables, aceptando también los supuestos formulados en cada una de sus dimensiones.

Adicionalmente, tomando en cuenta los mismos elementos en otras investigaciones, Ascate (2019) mostró una relación inversa entre todos los factores del estrés laboral y el desempeño y sus componentes, evidenciando la relación inversa. Esto puede deberse a que existen el estrés laboral estaría afectando el desempeño de docentes en cualquiera de sus elementos, siendo urgente tratar esta problemática para mejorar el desempeño.

Finalmente, se determinó como parte de un objetivo general la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes de la institución educativa de Cajamarca en el año 2023 integrando cada dimensión y considerando solo dos variables de estudio, por lo que se probaron las hipótesis mediante estadística inferencial. Dicho esto, existe evidencia científica y estadística de que existe una relación inversa entre las variables, por lo que al reducir los niveles de estrés de los docentes, su desempeño laboral mejorará.

Esta relación inversa es similar a la mayoría de los antecedentes examinados donde se consideró evaluar una posible asociación entre el estrés laboral y el desempeño docente, como en el caso de Cárdenas et al. (2014), en un estudio a escala internacional, quien

consideró una institución educativa, al igual que en un colegio de Huarochirí, Lima, donde Gonzáles (2020), ejecutó un estudio a escala nacional.

En cuanto a las implicaciones prácticas del presente estudio, estos resultados se atribuyen al alto estrés laboral de los docentes de esta institución educativa, por lo que a partir de ahora, al aumentar estos niveles, sobre todo en cuanto a ansiedad, depresión y mal afrontamiento, en lugar de su mal trabajo El desempeño será la evidencia es un factor relevante a ser considerado por las autoridades competentes, especialmente en la evaluación de aspectos como la ansiedad, la depresión y el mal afrontamiento, que pueden ser perjudiciales para el bienestar de los docentes. Nuevamente, al contrastar esto con los aspectos teóricos y contextos señalados en el estudio, se muestra que la población de estudio, es decir, para los docentes de las instituciones educativas, es muy estresante el trabajo que realizan y el ambiente en el que se desenvuelven.

Como principal limitante en el desarrollo de este estudio, hubo dificultades en el manejo de las herramientas de recolección, ya que en un primer momento no se tuvo acceso directo a la institución educativa debido al aplazamiento de las clases y los fenómenos climatológicos que estuvieron afectando a la ciudad, siendo concreto el uso de medios digitales, donde se realizó conversaciones a distancia con algunos profesores para conocer sus puntos de vista por medio de los cuestionarios. A la luz de ello, siguiendo estos antecedentes atípicos, se recomienda a los futuros estudiantes de tesis que realicen investigaciones en las que la información pueda evaluarse en años posteriores y de esta manera conocer los posibles impactos que estaría generando en la comunidad educativa.

Dado ello, las conclusiones obtenidas fueron:

Según el 47,0% de los docentes encuestados sienten mucho estrés para iniciar a desarrollar sus actividades en esta institución educativa de Cajamarca en el año 2023.

Asimismo, teniendo en cuenta los mismos parámetros del Ministerio de Educación, el nivel de desempeño de los docentes de esta institución educativa de la ciudad de Cajamarca al 2023 es medio en 55,4%.

Se determinó que existe una correlación negativa y/o inversa entre cada una de las dimensiones del estrés laboral y el desempeño docente en esta institución educativa de Cajamarca en el año 2023, siendo la dimensión “presión” aquella que más vínculo presenta con el desempeño.

En síntesis, existe una relación inversa entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes de la institución educativa de Cajamarca en el año 2023, con un coeficiente de correlación bajo de -0.361, por lo que un mayor estrés conduce a una leve disminución del desempeño docente.

Referencias

- Amaya, I., Manchego, M., Otálora, H., & Ramírez, N. (2021). El estrés laboral y su Influencia en el desempeño organizacional. *Poliantea*, 16(28), Art. 1 (28). <https://doi.org/10.15765/poliantea.v16i28.2326>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Ascate, M. (2019). *Estrés Y Desempeño En El Aula De Los Docentes Con Acompañamiento Pedagógico De La UGEL04, Trujillo2018* [Universidad César Vallejo]. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2131908>
- Barbado, J., & Fernández, M. (2020). *Guía para la resiliencia frente al estrés provocado por la pandemia de Covid-19: Recursos para sanitarios*.
- Cárdenas, M., Méndez, L., & González, T. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios / Evaluation of teacher performance, stress and burnout in university professors. *Actualidades Investigativas en Educación*, 14(1). <https://doi.org/10.15517/aie.v14i1.13210>
- Chung, K., & Salas, J. (2018). *Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermeros del Servicio de Emergencia—Hospital Regional Docente de Trujillo 2018* [Universidad Privada Antenor Orrego]. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1996297>
- Cuenca, R. (2020). *La evaluación docente en el Perú* (N.º 271; 20).

Defensoría del Pueblo. (2020). *La educación frente a la emergencia sanitaria. Brechas del servicio educativo público y privado que afectan una educación a distancia accesible y de calidad.*

Fernández-Puig, V., Mayayo, J., Luser, A., & Tejedor, C. (2015). Evaluando la salud laboral de los docentes de centros concertados: El Cuestionario de Salud Docente. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(3), 175-185.
<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.07.001>

Figuerola, A. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 "Peruano Canadiense" Villa El Salvador, 2018* [Universidad César Vallejo].
<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2089765>

Flores, L., & Barriga, C. (2021). El proceso de evaluación del liderazgo directivo pedagógico y su relación con la evaluación del desempeño docente del nivel secundaria en la institución educativa emblemática "Mercedes Cabello de Carbonera". Rímac. Ugel 02. Lima 2018. *IGOBERNANZA*, 4(13), 40-65.
<https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.99>

García, M. (2021). Artículo Original Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta Work stress in secondary school teachers of a public institution in the city of Manta Autora. *Revista San Gregorio*, 1(43), 140-154. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1412>

González, L. (2020). *El estrés laboral y el desempeño docente en la IE 20955-2 Naciones Unidas, Huarochirí* [Universidad César Vallejo].
<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2098565>

- Gutiérrez, A., & Cardozo, L. (2016). El estrés en el profesorado. *Revista de Investigación Psicológica, 15*, 75-98.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta / RUDICS*. Mc Graw Hill Education.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Lemos, M., Calle, G., Roldán, T., Valencia, M., Orejuela, J. J., & Román-Calderón, J. P. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología, 15*(1), 1-12.
- Martínez, H., Alexandra, L., & Geomara, K. (2019). Estrés laboral en los docentes del circuito 3 distritos de la zona 4 de educación. *Revista Cognosis, 4*(1), 83-98.
<https://doi.org/10.33936/COGNOSIS.V4I1.1822>
- Martínez, H., Alexandra, L., & Geomara, K. (2019). Estrés laboral en los docentes del circuito 3 distritos de la zona 4 de educación. *Revista Cognosis, 4*(1), 83-98.
<https://doi.org/10.33936/COGNOSIS.V4I1.1822>
- Méndez, M., & López, G. (2017). Labor intensification and emotions of Mexican language teachers: A case study. *Innovación Educativa (México, DF), 17*(75), 31-48.
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Corporación Gráfica Navarrete. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación. (2018). Encuesta Nacional a Docentes—ENDO 2018. En *Encuesta Nacional a Docentes*.
- Mucha, L., & Lora, M. (2021). Técnica de muestreo para investigación cuantitativa: Aplicación informática. En *Repositorio Institucional—UCV*. Fondo Editorial

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78250>

Navinés, R., Martín-Santos, R., Olivé, V., & Valdés, M. (2016). Estrés laboral: Implicaciones para la salud física y mental. *Medicina Clínica*, 146(8), 359-366.

<https://doi.org/10.1016/j.medcli.2015.11.023>

Organización Mundial de la Salud. (2019, abril 18). *El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día | Noticias ONU*. Noticias

ONU. <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>

Osorio, J., Cárdenas, L., & Niño, L. (2017). Estrés laboral: Estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>

Ríos, C. (2021, abril 2). *¿Qué es el trastorno de estrés postraumático post-covid?* CNN en Español. <https://cnnespanol.cnn.com/2021/04/02/estres-postraumatico-post-covid-trax/>

Rodríguez, J., Salazar, R., & Montaña, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación Soft skills and teacher performance at the higher level of education. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1038.

<https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>

Rubio, J., Andrade, P., Fravega, G., Macalusso, S., & Soto, A. (2019). Factores psico-socio-ambientales asociados al estrés laboral en profesores chilenos del ámbito rural y urbano. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 300-311.

<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.358>

- Samanamud, O. (2016). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Estrés Docente (ED-6) en instituciones educativas estatales de secundaria del distrito de Trujillo* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21053>
- Sarayasi, R. (2021). *Estrés laboral y desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa—2020* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60213>
- Tacca, D., & Tacca, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323-338.
<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Toscano, F. (2018). Metodología de la investigación. Guía práctica con las preguntas más frecuentes en la elaboración de una tesis en derecho. En *Books*. Editorial Universidad Externado de Colombia. <https://ideas.repec.org/b/ext/derech/988.html>
- Vásquez, L. V. (2020). *Estrés laboral y desempeño de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2020* [Universidad César Vallejo].
<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2114073>
- Velásquez, E. (2020). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 3076 Santa Rosa—Comas, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41591>
- Zuniga-Jara, S., Pizarro, V., & Leon, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información tecnológica*, 29(1), 171-180.
<https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral y el desempeño en los docentes de una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>a) ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023?</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel de desempeño de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre estrés laboral y desempeño de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>a) Identificar el nivel de estrés laboral en una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023.</p> <p>b) Identificar el nivel de desempeño de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe relación inversa entre estrés laboral y el desempeño en los docentes de una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023.</p> <p>HIPÓTESIS NULA:</p> <p>No existe relación inversa entre estrés laboral y el desempeño en los docentes de una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023.</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>Estrés laboral</p> <p>VARIABLE 2:</p> <p>Desempeño de los docentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiedad • Depresión • Creencias desadaptativas • Presiones • Desmotivación • Mal afrontamiento <ul style="list-style-type: none"> • Preparación para el aprendizaje • Enseñanza de los estudiantes • Participación en la gestión educativa • Desarrollo de la profesionalidad 	<p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Básico</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>Población</p> <p>Todos los docentes (105) de una institución educativa de la ciudad de Cajamarca.</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
c) ¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones del estrés laboral y desempeño de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023?	c) Evaluar la relación entre las dimensiones del estrés laboral y desempeño de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023.				<p>Muestra</p> <p>83 docentes de la institución educativa</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</p> <p>Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Estrés laboral	Gutiérrez y Cardozo (2016), sostienen que la presencia de cuadros de estrés en los docentes involucra serias reflexiones del desempeño docente, de su estado contractual, así como la gran influencia en la formación de los estudiantes, debido a ello el estrés se presenta mediante ciertas características como el agotamiento, desgano, afectación a la voz, problemas en el sistema muscular y cognitivo, insatisfacción e inseguridad (Fernández-Puig et al., 2015).	El estrés laboral interviene de manera significativa en el desempeño docente, influyendo en el aprendizaje de los estudiantes, presentando algunas características como el desgano, agotamiento, problemas en el sistema muscular y cognitivo, inseguridad e insatisfacción laboral.	<p>Ansiedad</p> <p>Depresión</p> <p>Creencias</p> <p>Presiones</p>	<p>Contratiempos laborales Malestar Urgencias Tensión Cambios en el trabajo Concentración Tareas laborales Paciencia</p> <p>Ganas de llorar Tristeza Pesimismo Falta de energía</p> <p>Enseñanzas Salarios Rendimiento Evaluaciones Exigencias</p> <p>Adaptaciones curriculares Clima de trabajo Jornada de trabajo Responsabilidades</p> <p>Autorrealización laboral Estimulación</p>

			Desmotivación	Igualdad de condiciones Desgano Monotonía
			Mal afrontamiento	Adaptación a los cambios Relaciones interpersonales Organización Resolución de problemas Relaciones sociales
Desempeño de los docentes	El desempeño docente, es entendido como el rendimiento de un ser humano en su puesto de trabajo a través de la ejecución de sus actividades encomendadas, ello permite la identificación de las competencias necesarias para el puesto de trabajo y el perfil del profesional (Gonzáles, 2020)	El desempeño docente son las acciones que realiza un ser humano en el trabajo para la ejecución de responsabilidades asignadas.	Preparación para el aprendizaje	Conocimiento Comprensión Planificación de la enseñanza
			Enseñanza de los estudiantes	Clima para el aprendizaje Proceso de enseñanza Evaluación del aprendizaje
			Participación en la gestión educativa	Participación Actitud Relaciones de respeto Colaboración y corresponsabilidad
			Desarrollo de la profesionalidad	Práctica Experiencia Ejercicio de la profesión

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

ESCALA DE ESTRÉS DOCENTE [ED-12]

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que se relacionadas al desempeño docente. Le agradecería que responda las preguntas marcando un aspa (X) según su punto de vista y experiencias de su quehacer profesional. Cabe resaltar, que no existen respuestas buenas ni malas.

La escala consta de 77 preguntas, trate de no omitir preguntas. PUEDE COMENZAR.

ÍTEMS	Total	En desacuerdo	Indistinto	De acuerdo	Total
1. Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales					
2. Recorro al consumo de sustancias (tila, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.					
3. Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.					
4. Me paso el día pensando en cosas del trabajo.					
5. Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.					
6. En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.					
7. La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.					
8. Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.					
9. Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar					
10. La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.					
11. Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.					
12. Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.					
13. Hay tareas laborales que afronto con temor.					

ÍTEMS	Total	En	desac	Indi	stint	De	acue	Total	acuer
14. Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.									
15. En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.									
16. Los problemas laborales me ponen agresivo.									
17. Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.									
18. La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.									
19. En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.									
20. A menudo siento ganas de llorar									
21. Me entristezco demasiado ante los problemas laborales									
22. Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo									
23. Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.									
24. Me cuesta trabajo tirar por la vida.									
25. Tengo la sensación de estar desmoronándome									
26. Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.									
27. Me falta energía para afrontar la labor del profeso.									
28. A veces veo el futuro sin ilusión alguna.									
29. A veces pienso que el mundo es una basura.									
30. Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.									
31. Me pagan por enseñar no por formar personas.									
32. Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.									
33. El salario del profesor es muy poco motivador.									
34. Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.									
35. Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.									
36. Incluir alumnos con N.E.E. en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.									

ÍTEMS	Total	En	desac	Indi	stint	De	acue	Total	acuer
37. Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.									
38. La política educativa pide mucho a cambio de poco.									
39. La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.									
40. La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.									
41. La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.									
42. Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil.									
43. A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.									
44. En mis clases hay buen clima de trabajo.									
45. Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.									
46. Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.									
47. Acabo las jornadas de trabajo extenuado.									
48. Se me hace muy duro terminar el curso.									
49. A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.									
50. Me siento desbordado por el trabajo.									
51. A veces trato de eludir responsabilidades.									
52. Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente.									
53. Me siento quemado por este trabajo.									
54. Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad.									
55. Estoy lejos de la autorrealización laboral.									
56. He perdido la motivación por la enseñanza.									
57. En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.									
58. Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.									
59. Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.									

ÍTEMS	Total	En	desac	Indi	stint	De	acue	Total	acuer
60. Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.									
61. Los padres me valoran positivamente como profesor.									
62. Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer									
63. El trabajo me resulta monótono.									
64. Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.									
65. Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo									
66. Me animo fácilmente cuando estoy triste.									
67. El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.									
68. Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.*									
69. Mis relaciones con los “superiores” son difíciles.									
70. La organización del centro me parece buena.									
71. Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.									
72. Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.									
73. Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.									
74. Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera.									
75. El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.									
76. Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.									
77. Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales.									

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE


INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que se relacionadas al desempeño docente. Le agradecería que responda las preguntas marcando un aspa (X) según su punto de vista y experiencias de su quehacer profesional. Cabe resaltar, que no existen respuestas buenas ni malas.

ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	Alguna vez	Casi siempre	Siempre
1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.					
2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
3. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
4. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
5. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
6. Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
7. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunicas altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
8. Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					

ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	Alguna vez	Casi siempre	Siempre
9. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
10. Utiliza recursos y tecnologías diversos y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.					
11. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
12. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
13. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logro en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
14. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros y aprendizaje.					
15. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
16. Participa en la gestión de proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.					
17. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
18. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico y da cuenta de sus avances y resultados.					
19. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
20. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien del superior del niño y del adolescente.					

Anexo 3. Digitalización de cuestionarios



ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA, 2023

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que se relacionadas al desempeño docente. Le agradecería que responda las preguntas marcando la opción que considere. Cabe resaltar, que no existen respuestas buenas ni malas.

Estrés Laboral

Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales *

- Total desacuerdo
- En desacuerdo
- Indistinto
- De acuerdo
- Total acuerdo

Hay tareas laborales que afronto con temor. *

- Total desacuerdo
- En desacuerdo
- Indistinto
- De acuerdo
- Total acuerdo

Link: <https://forms.gle/L3ACSi4S9uNL2x816>

Anexo 4. Confiabilidad de la prueba piloto

Estrés laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	77

Desempeño

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad


Alfa de Cronbach	N de elementos
,709	20

Anexo 5. Prueba de normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
ESTRÉS LABORAL	,296	83	,000
Ansiedad	,256	83	,000
Depresión	,318	83	,000
Creencias desadaptativas	,530	83	,000
Presiones	,332	83	,000
Desmotivación	,251	83	,000
Mal afrontamiento	,212	83	,000
DESEMPEÑO	,285	83	,000
Preparación para el aprendizaje	,230	83	,000
Enseñanza de los estudiantes	,301	83	,000
Participación en la gestión educativa	,282	83	,000
Desarrollo de la profesionalidad	,366	83	,000

Nota. Los datos no presentan una distribución normal (sig.<0,05)

Anexo 6. Carta de permiso



UPN
UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

DA/P - 0226-2023

Cajamarca, 13 de marzo del 2023

Sr.
Nelson Reyna Aranda
Sub Director
Institución Educativa Emblemática "San Ramon"

Presente. -


Es grato dirigirme a usted en nombre de la Universidad Privada del Norte sede Cajamarca, para saludarle cordialmente y al mismo tiempo presentarle a nuestras bachilleras de la Carrera de Psicología. Las cuales Solicitan su autorización para la aplicación de instrumentos, en su institución educativa, con los cuales recogeremos información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación para el curso de tesis 2. El título de nuestro proyecto de investigación es "Estrés laboral y desempeño de los docentes en una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023".

Las estudiantes que tienen a cargo este trabajo son:

Apellidos y Nombres	Código
Diana Arroyo Aquino	N00016477
Ana Melva Marcelo Bardales	N00027360

Agradezco por anticipado la atención que brinde a la presente.

Atentamente;



Edén Arturo Castañeda Valdivia
Director Carrera de Psicología
UPN – Cajamarca

Anexo 7. Carta de aceptación



“SAN RAMÓN”
Institución Educativa Emblemática
Av. 13 de Julio N° 275 Teléfono N° 076- 775642 - Cajamarca

“Año de unidad, la paz y el desarrollo”

Cajamarca, 20 de abril de 2023.

OFICIO N° 066-2023 -GOB-REG-DRE-CAJ/UGEL-CAJ/IE-SR-D-SDAA.

SEÑOR : Edén Arturo Castañeda Valdivia
DIRECTOR CARRERA DE PSICOLOGÍA UPN-CAJAMARCA.

ASUNTO : Aceptación de Estudiantes de Psicología.

Ref: Exp. 01003-2023

Tengo el agrado de dirigirme al despacho de su digno cargo, para expresarle mi cordial saludo, a la vez hacer de su conocimiento que, en atención al expediente de la referencia, se está aceptando lo solicitado por su persona concerniente en el permiso para la aplicación de instrumentos en el recojo de información necesaria para el desarrollo del curso de tesis 2, de las estudiantes: DIANA; ARROYO AQUINO y ANA AMELVA, MARCELO BARDALES.

Es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi aprecio y estima.

Atentamente,



Mg. Segundo A. Bustamante Hoyos
DIRECTOR I.E.E. "SAN RAMÓN"

SFBH/D
NORA/SDAA
Mlna/sec.