



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
PSICOLOGÍA**

**TESIS**

**ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN  
DOCENTES DE SECUNDARIA DE LA PROVINCIA  
DE CHICLAYO**

**PAR OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

**Autor (es):**

**Bach. Puican Liza Miriam Yahaira  
ID ORCID: 0000-0001-5750-3774**

**ORDID**

**Asesor:**

**Dr. Reyes Baca Gino  
ORCID: 0000-0001-5869-4218**

**Línea de Investigación:**

**Comunicación y desarrollo humano**

**Pimentel – Perú**

**2022**

## HOJA DE APROBACION DE JURADO

### TESIS

## ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN DOCENTES DE SECUNDARIA DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO

**Asesor:** Dr. Reyes Baca Gino  
Nombre Completo



Firma

**Presidente(a):** Dra. Lopez Ñiquen Karla Elizabeth  
Nombre Completo



Firma

**Secretario(a):** Mg. Cruz Ordinola Maria Celinda  
Nombre Completo



Firma

**Vocal:** Mg. Llacsá Vasquez Mercedes  
Nombre Completo



Firma

## **Dedicatoria**

A mis padres Armando Puican Chancafe y María Liza Puican, por ser mi motivo para seguir adelante, por su apoyo incondicional en cada uno de mis pasos e impulsarme a seguir adelante. A mis hermanos por motivarme a seguir adelante y cumplir con mis metas.

**Miriam Yahaira Puican Liza**

## **Agradecimientos**

A Dios por guiar cada uno de nuestros pasos, ser nuestra fortaleza y consuelo en los momentos de dificultad a nuestras familias Puican Liza y Ortiz Saucedo por el apoyo incondicional y cada uno de los desafíos que se nos presenta en la vida. A nuestro asesor Dr. Gino Reyes por su dedicación en la asesoría.

**Mirian Yahaira Puican Liza**

## Resumen

El estrés se ha convertido en uno de los principales responsables de enfermedades el cual aqueja a toda la humanidad sin distinción de edad, sexo u profesión. En este estudio se planteó el objetivo de determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la actividad física en los trabajadores de educación secundaria. dichas variables fueron estudiadas dando como resultado una relación no significativa entre las variables con puntuaciones de ( $p = -.131$ ) en decisión, ( $p = .075$ ) en demanda psicológica, ( $p = .075$ ) Inseguridad y ( $p = .199$ ) Apoyo psicosocial, de las cuatro dimensiones solo carga física obtuvo una correlación significativa de ( $p = .444$ ), rechazando el hecho que haya un enlace entre ambas variables.

**Palabras Clave:** Estrés laboral, Actividad física.

## Abstract

Stress has become one of the main causes of diseases which afflicts all humanity without distinction of age, sex or profession. The objective of this study was to determine the relationship between work stress and physical activity in secondary education workers. These variables were studied resulting in a non-significant relationship between the variables with scores of ( $p = -.131$ ) in decision, ( $p = .075$ ) in psychological demand, ( $p = .075$ ) Insecurity and ( $p = .199$ ) Psychosocial support, of the four dimensions, only physical load obtained a significant correlation of ( $p = .444$ ), rejecting the fact that there is a link between both variables.

**Keywords:** Work stress, Physical activity.

# INDICE

I.	
Introducción:	1
1.1. Realidad Problemática	1
1.2. Antecedentes de Estudio	4
1.3. Teorías relacionadas al tema	7
1.3.1 Estrés Laboral	7
1.3.1.1. Modelo de demanda control de Karasek y Theorell	9
1.3.2. Actividad Física	10
1.3.2.1. Dimensiones de la actividad física	11
1.3.3 Actividad Física en la reducción del estrés Laboral	12
1.4. Formulación del Problema	13
1.5. Justificación e Importancia del Estudio	13
1.6. Hipótesis	14
1.7. Objetivos	14
II. MATERIAL Y MÉTODO	15
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	15
2.2. Población y Muestra	16
2.3. Variables, Operacionalización	19
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimiento de análisis de datos	21
2.6. Criterios éticos	22
2.7. Criterios de Rigor Científico.	22
III. RESULTADOS	23
3.1 Resultados de tablas.	
3.2. Discusión de resultados.	25
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
4.1. Conclusiones.	
4.2. Recomendaciones.	25
Referencias	27
Tablas	
Anexos	39

## **I. Introducción:**

### **1.1. Realidad Problemática**

Durante el paso de los años el entorno educativo ha llevado diferentes cambios, todos con el fin de la mejora de los educandos., (Rojas,2016), sin embargo, desde principios del bicentenario este se ha visto envuelto en cambios evolutivos a gran escala, si bien es decir algunos se estaban adaptando a la educación virtual, son pocos los que se adentraron a fondo en esto. (Hurtado,2020) Los principales que tuvieron que adaptarse de manera precipitada a la modalidad remota fueron los docentes de diferentes instituciones, cabe recalcar que muchas escuelas aún mantienen a sus profesores con experiencia y esto ha sido un contra, así como una gran dificultad para adecuarse. (Navarro et. al;2020)

Sin embargo, no se intenta quitar la importancia de la labor que desempeñan dentro de este sector, el enseñante a nivel educativo es el intérprete del proceso del alumnado de la enseñanza y el aprendizaje, llegando a ser parte de la historia personal de cada uno de alumnos que son dados a cargo, así como los alumnos llegan a formar parte del docente, conllevando a un aprendizaje conjunto.

Ser docente hoy en día está considerado vivir en una cultura escolar, seguir trabajando y aprendiendo de manera continua para así poder ofrecer un trabajo de calidad; en los últimos años los docentes, han sido quienes han tomado el cargo de formarnos, motivarnos e inculcarnos para un futuro mejor; brindándonos conocimientos continuos, cultivando así en nosotros el saber y la investigación para estar listos en afrontar un mundo de constantes cambios y actualizaciones (Scorsolini et. al;2021). Un maestro es considerado aquel ser que da su mayor esfuerzo y dedicación para enseñarnos además que realiza diferentes acciones y utiliza variedad de metodologías, puede hacer que la vida de un niño se

vea significativa. (Sarmiento., 2004) Hablar de la labor que este excelente personaje realiza no se podría describir en una sola línea u hoja, que gracias a ellos aprendemos cada día un sinfín de cosas. Pero si nos decidimos relatar su trabajo desde su mismo enfoque o perspectiva sería muy diferente ya que para lograr enseñar todo lo que sabe ha tenido que esforzarse mucho dejando su propio ritmo de lado, llevándolo a traer grandes dificultades como es la frustración o el estrés al dar lo mejor de sí.

El estrés también conocido como “la enfermedad de moda”, es un cúmulo de respuestas físicas y emocionales, que llegan a ser nocivas para el ser humano, esta llega a notarse cuando el ambiente de trabajo supera las capacidades, recursos y necesidades de la persona (Contreras & Dextre;2016). Se puede decir que ha llegado a tener un reconocible apogeo dentro del siglo XX, llegando a ser reconocido como un fenómeno de riesgo que con mucha frecuencia es vinculado dentro de la actividad y entorno laboral. (Naranjo,2009) El estrés laboral es un componente que perjudica en gran manera la ejecución del trabajador dentro de su centro de trabajo, el problema se agrava cuando el enseñante que es el que interactúa de manera constante ,en su centro de labor, con sus compañeros y en las aulas con los alumnos y padres de familia, debido a que ellos son considerados formadores de las nuevas generaciones.(Aguero,2019) Este es considerado como un mecanismo adaptativo que puede llegar perjudicar gravemente la salud, calidad de vida y rendimiento profesional, manifestándose con entumecimiento físico, dolores de cabeza, sensaciones de agotamiento y embotamiento mental. (Piruhuman, 2017) esta enfermedad tiene un gran precedente en el ámbito laboral y académico este es considerado como un impulso de activación que puede ser fisiológica, conductual, cognitiva y emocional frente a estímulos y situaciones académicas. Hay muchas situaciones que suelen aparecer en momentos que desencadenan estrés que el docente enfrenta, pero hay estudios que han comprobado que una opción óptima para reducirlo o evitarlo es el ejercicio corporal, el cual es muy



beneficioso para mantener una vida saludable. Cuba (2019) en su investigación en Mazamari- Junín -Perú, encontró que el Perú 23% de docentes en encontraban en un rango alto de estrés, el 73% en ubicación media y el 4% en rango bajo, estos porcentajes son evidentes frente a las tareas que el profesorado debe desempeñar no sólo referente a su asignatura, sino también la comunicación con cada uno de sus estudiantes y los tutores de los mismos, lo que conlleva a un agotamiento.

La actividad física se basa en movimientos corporales que realizan nuestros músculos, la cual al ejercerla nos permite reducir el riesgo de enfermedades; además que se conoce los múltiples beneficios entre los principales es tener nuestro organismo saludable ayudando así tener un buen aparato respiratorio, circulatorio, locomotor y sistema nervioso, según la OMS (2019) los sujetos que no realizan actividad física incrementan su riesgo de mortalidad de un 20 a 30 por ciento a diferencia de las que si lo realizan. Suarez, Ramírez y Vinaccia (2004) aseguran que las actividades físicas sobre la salud se conocen hace muchos años atrás, pero si hablamos de las investigaciones sobre actividad física en los desarrollos psicológicos y la importancia en la salud mental estamos hablando de hace pocos años.

Sin embargo se han podido observar que a partir del confinamiento que la humanidad ha enfrentado, ha conllevado a restringirse en realizarse las actividades diarias y una de ellas es la actividad física, muchos docentes se han adaptado a la modalidad virtual y sus rutinas diarias que se basaban en las caminatas y ejercicios que se realizaban cotidianamente han sido reemplazadas por un escritorio y un ordenador, reduciendo su actividad física a cero, sumando a esto el agotamiento corporal y mental , se tiene como resultado un docente estresado y muchas veces sin ganas de retomar una rutina laboral (Encarnación .,2021).

Habiendo visto los apartados expuestos anteriormente logramos ver una conexión entre ambas variables, el presente trabajo tiene como propósito difundir la interacción existente entre el estrés laboral y ejercicio físico en docentes que se está generando hoy en día frente a la pandemia que estamos afrontando. Los estudios hablan sobre el efecto de la actividad física en la salud para los profesores que llevan una vida estática y han llegado a expresar diferentes enfermedades tales como obesidad, diabetes, cáncer, enfermedades cardiovasculares y con las actividades como terapia han disminuido el riesgo.

### **1.2. Antecedentes de estudio:**

En el presente apartado se señalan los trabajos que respaldan el estudio.

A nivel Internacional se puede citar el trabajo de Carelo et al. (2017) ejecutaron la redacción de un programa sobre la interacción entre la actividad física y el estrés laboral, teniendo como muestra a 47 laboradores administrativos ecuatorianos, a quienes se le aplicaron una encuesta de 10 preguntas sobre su actividad física diaria para luego implementar un programa de seis meses de duración , después de su ejecución se realizó una entrevista individual como pos-test el cual se utilizó como instrumento el Cuestionario LSB-50 , obteniendo como resultados después de la ejecución la existencia de diferencias significativas determinando una disminución del estrés en los trabajadores, dado que la actividad física posibilita mejorar varios indicadores de la salud disminuyendo así los problemas derivados del estrés.

La investigación de Chui et al. (2020) Realizaron una investigación sobre el impacto de la actividad física , calidad de dieta y estrés en la salud de empleados escolares, los cuales adquirieron una muestra de 64 trabajadores académicos a quienes se le aplicaron el Job Content Questionnaire (JCQ) y la versión validada del *International PA Questionnaire (IPAQ)*, los resultados demostraron que a mayor actividad física generará una disminución de estrés favorable , por lo que sus

resultados respaldan la necesidad que promoverla actividad física para así mejorar la calidad de dieta y reducción de estrés.

Las investigaciones de Woodruff , Paige y St-Pierre(2021), quienes efectuaron la redacción sobre la correlación del estrés, la actividad física y el sedentarismo en los principios del confinamiento , para lo cual se obtuvo como muestra a 167 participantes canadienses los cuales fueron reclutados a través de anuncios en redes sociales , teniendo como primera interrogante sobre los participantes que utilizaban regularmente rastreadores de actividad física portátil , para seguir el conteo de su actividad , se les indicaba a los participantes ir a la aplicación asociada con su rastreador y registrar retroactivamente sus recuento de pasos por día, así mismo se utilizó preguntas de encuestas validadas para investigar el estrés laboral, en sus resultados obtenidos se verificó que cuando el estrés laboral aumentaba era a causa por la disminución de la actividad física motivada por el aislamiento social.

De acuerdo con Abdul (2021) en su estudio sobre profesores de escuela física en el estado de Perak. examinó la afinidad entre los niveles de actividad físico con niveles de estrés laboral y las barreras para realizar actividades de maestros de escuela física. El instrumento de investigación utilizado fue un cuestionario. Sujetos de estudio es la población de maestros de escuela en Perak. Los hallazgos del estudio indican que el nivel de actividad física en orden de importancia es bajo, medio y alto, mientras que los niveles de estrés funcionan en orden. La importancia es media, baja y alta. Los factores estructurales y organizativos son los principales obstáculos a los profesores de escuela que realizan actividades físicas. Los resultados de la correlación de Pearson muestran que existe una relación entre niveles de actividad física y niveles de estrés laboral. No obstante, la fuerza de la relación es muy débil.

En los antecedentes nacionales se puede evidenciar el trabajo de las siguientes investigaciones.

Salinas et al.( 2016) determinaron la eficiencia del diseño de un programa denominado muévete por tu salud en la actividad física, el estrés laboral y académico en una universidad de Tarapoto teniendo como muestra de setenta y nueve participantes dónde 59 fueron varones y 20 damas se utilizaron los instrumentos que ayudaron a la recolección de datos de una población como el test del PSQI, Pittsburgh de la calidad de sueño con un total de 19 cuestiones que abarcan 7 áreas y fue resumida en 10 preguntas donde cada una mostró un rango de cada área de 0 y 3 de puntuación donde 0 indica facilidad y 3 dificultad severa donde se hizo una sumatoria de todo y el resultado fue 21 sin embargo en el estrés laboral y académico se contó con el inventario SISCO que cuenta con 31 ítems compartido, Un ítem con una escala modelo Likert de valor 5 (de 1 al 5, donde 1 tiene poca calificación y 5 mucha calificación) identificó el grado de magnitud del estrés, 8 ítems en un escala modelo Likert de 5 de estimación de valor (nunca, rara vez, algunas veces, casi siempre y siempre) Quince ítems en una escala de tipo Lickert en una valoración (nunca, rara vez, algunas veces, casi siempre y siempre) donde les permitió saber la frecuencia de los síntomas estresores y finalmente con el IPAQ obteniendo como resultado en el PSQI y el SISCO fueron amplias en los pre y pos test y se observó que no existe diferencia estadística significativa en conclusión la ejecución del programa de actividad física tuvo un resultado significativo. Y donde se recomienda el ejercicio de actividades físicas tres veces por semana por reducción del estrés.

Las investigaciones de Atuncar (2017) analizó el vínculo entre la actividad física con el estrés percibido donde se tuvo como muestra 102 universitarios de ambos sexos cuyas edades eran de 16 a 23 años de una universidad de Lima, a quienes se les aplicó la encuesta IPAQ para medir la actividad física, la escala EPP con quien midió los peligros del estrés y el EROP cuestionario de autorregulación emocional donde se

dio a conocer los resultados que la actividad física se relaciona de manera inversa con el estrés percibido por otro lado no se halló relación con la auto regulación emocional, esta investigación nos deja un concepto un análisis futuro y que aporte cambie el pensamiento de las personas que tienen sobre la actividad física y los beneficios en la parte psicológica.

Córdova (2021) se determinó el vínculo existente entre actividad física y estrés laboral en profesores mediante un empleo remoto por la pandemia. con una muestra de 163 docentes donde se utilizaron los cuestionarios de actividad física IPAQ y el cuestionario de burnout donde se diseñó un trabajo no experimental, transversal no correlacional donde los resultados evidenciaron a la actividad física correlaciona de manera negativista y baja con (E.L)  $Rho = -.085$ ; la (A.F) se correlaciona en forma negativa y baja con (A.E),  $Rho = -.123$ ; la (A.F) se vincula de manera positiva y baja con despersonalización,  $Rho = -.015$ ; y por último la actividad física se relaciona de forma positiva y baja con la realización personal  $Rho = -.05$ . donde se recomienda en una futura investigación las consecuencias que produce el estrés y bienestar que generan las prácticas de actividades físicas.

Delgado, (2019) determinó la correlación que existe entre (A.F) y (C.V) en profesores de nivel secundario de un colegio estatal de independencia, la muestra estuvo conformada por cien educadores donde las edades oscilaban entre cuarenta y seis a noventa y cuatro años, la investigación fue de enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal y donde se aplicaron los instrumentos IPAQ de la actividad física versión corta y WHOQOL-BREF para calcular la calidad de vida se pudo encontrar una relación directa y significativa con la dimensión física donde los resultados dieron que existe una correlación entre las variables estudiadas en profesores de secundaria.

Encarnación (2021), realizó un estudio de las variables estrés laboral y actividad física en educadores de trabajo remoto en el contexto de pandemia, la cual fue realizada en la ciudad de Lima, teniendo como

motivo principal obtener la relación entre las mencionadas variantes. Sin embargo, halló que no existe relación entre ambas variables, mostrando una relación negativa baja, obteniendo un resultado del estrés laboral con un puntaje, de  $Rho = -.085$  y en actividad física con una puntuación de  $p = .283$  ( $p$  valor  $> 0,05$ )

Respecto a las investigaciones locales no se encontraron evidencias.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

En este apartado se describen teóricamente, los diversos fundamentos y modelos de las variables.

#### **1.3.1 Estrés Laboral**

El estrés se refiere aquella sensación de tensión tanto física como emocional, lo cual puede ser ocasionado por alguna situación de frustración, nerviosismo o desesperación; provocando en el sujeto graves problemas de salud como enfermedades cardíacas, diabetes, presión arterial, entre otras, en lo que respecta al aspecto psicosocial este da énfasis a las reacciones conductuales y psicológicas de las personas ante momentos estresantes, los que pueden ser internos o externos que tienen que enfrentar en su entorno social. Otero (2015) define al estrés laboral como aquellas características del trabajo que se muestran como una amenaza para el sujeto debido al desajuste entre las capacidades del trabajador y las demandas del trabajo. Así mismo para Hernández, Soria y Silla (2003) se da debido la presión experimentada por el individuo mediante un desequilibrio entre la demanda situacional y la capacidad de responder a la misma (Davis y Newstrom 1991, citado en Atalaya, 2001) trayendo como consecuencias en los laboradores un agotamiento emocional y apatía frente al trabajo conllevando a sentirse incapaces de alcanzar sus metas provocando así quejas e irritabilidad en sí mismos.

Entre otras definiciones encontramos:

Es una experiencia subjetiva que es generada la percepción del ser humano frente a excesivas demandas existentes que son difíciles de controlar y puede tener como resultado consecuencias perjudiciales para el sujeto” (Peiró y Rodríguez,2008)

El estrés laboral es una reacción conductual, física y emocional que causa desgaste y esta así influye en el desempeño laboral y resultado de los docentes, lo que genera una baja motivación en el sujeto deteriorando su salud y las relaciones con sus compañeros de trabajo (Jara y León,2018)

Es generado por un cúmulo de experiencias producidas en situaciones personales o ambientales las cuales desencadenan una serie de situaciones emocionales que con el tiempo nos ayudan a afrontar situaciones estresantes y que según la persona estas pueden tener mayor o menor efecto. (Peiro,2001)

### **Modelos de estrés laboral.**

Autores describen diferentes modelos o teorías del estrés laboral las cuales se redactarán a continuación

#### **1.3.1.1. Modelo de demanda control de Karasek y Theorell**

Este modelo abarca la combinación del tipo y proporción de demanda con el control sobre las tareas a realizar, últimamente los centros de trabajo están determinados por los elevados esfuerzos mentales. Esto se puede observar de manera significativa en los puestos de trabajo los cuales presentan mayor demanda tanto en forma cuantitativa como en el margen de decisión. Aunque cabe recalcar que este modelo también abarca la dimensión de la ausencia de la ayuda del entorno social en el puesto de trabajo lo que genera en el sujeto una intensificación en la reacción estresante. (López et al., 2003)

El modelo de demanda control (MDC) se comprende de términos claves tales como las **demandas psicológicas** experimentadas dentro del centro laboral y las exigencias que estas mismas tienen, así como el **control** el cual es considerado como un recurso propio del ser humano anexando la autonomía y las habilidades del mismo para poder sobrellevar las demandas logrando evitar el estrés laboral. Así mismo este modelo cuenta con un esquema el cual integra las condiciones de **(1) alto estrés**; haciendo referencia al estrés laboral con el aumento de demanda psicológicas y el bajo control lo que acarrea depresión, ansiedad, fatiga hasta enfermedades físicas, el **(2) activo**; que ubica al estrés laboral en rangos de bajo o moderado que hace referente a las altas demandas así como el alto control que conlleva a la búsqueda de soluciones y motivación dentro del centro laboral el **(3) bajo estrés**, este es considerado con por las bajas exigencias laborales y un alto control generando en el trabajador tensión y por último el **(4) pasivo**, donde logramos ubicar las bajas exigencias como el tienen, bajo control mostrando como consecuencia la monotonía y desmotivación en el trabajador llegando a obstaculizar el progreso de sus habilidades aprendidas. (Fernández & Calderon,2017)

### **1.3.2. Actividad Física**

La actividad física establece un aspecto concluyente para la calidad de vida en la persona, logrando mejorar la percepción de ambiente y la de sí mismos, esta se puede realizar mediante movimientos sencillos como caminar, saltar, subir escaleras y si tratamos encontrar relajación mediante estos movimientos se podría realizar estiramiento de brazos, movimiento circular de cuello, cabeza, hombros muñecas y hombros. Escalante (2011) Lo define como aquellos movimientos realizados por los músculos de cuerpo que produce algún desgaste energético, dichos movimientos se pueden realizar en sus tiempos de ocio, cuando se transportan a un determinado lugar o como parte del trabajo de una persona(OMS,2021).Así mismo esta es considerada como una manifestación cultural presente en las sociedades y se ha ido



popularizando mucho en el siglo actual, trayendo como beneficios una mejora en la condición de la salud contrarrestando muchas de las enfermedades que se ven hoy en día. Basándonos en las enfermedades de hoy en día, la actividad física no solo lograría prevenirlas sino si es el caso que estas están desarrolladas permitiría corregirlas seguidas con una dieta equilibrada y poniendo en marcha diversos hábitos de vida saludable. (Claraos et al.,2011)

En el aspecto Psicológico mejora el cambio de ánimo, disminuye los signos de ansiedad y depresión, aumenta la autoestima dando una mejor percepción de sí mismos, da paso a la relajación, distracción e interacción social mejorando el enfrentamiento al estrés de la vida diaria y la reducción de enfermedades crónicas. (Navarro & Cala, 2011)

### **1.3.2.1. Dimensiones de la actividad física**

- **Actividad Vigorosa**

La OMS (2019) **Conoce** a la actividad física vigoroso como aquel ejercicio que demanda una intensidad alta o elevada de nuestro ritmo cardiaco, puesto que requiere de un aumento de esfuerzo físico generando una mayor regulación de nuestra respiración (Cabello, 2018) al ejercer este nivel de actividad, dificulta el habla puesto que al ejercer mayor movimiento en nuestro cuerpo y nuestro ritmo cardiaco en aumento la respiración equilibrada es difícil de mantener. al ser actividades que requieren más desgaste energético, son pocas las personas que lo ejecutan sin embargo es la que más beneficios genera. (Palomino, 2018)

- **Actividad Moderada**

La actividad física moderada requiere un esfuerzo menor de la AFV, esta demanda un gasto de energía de entre 3 a 5 veces al reposo del cuerpo, a diferencia de la actividad vigorosa , esta permite a la persona comunicarse mientras ejecuta actividades en este nivel de ejercicio, aunque con una respiración un tanto acelerada (Cabello, 2018) las

actividades del hogar ,el paseo corto o la jardinería son consideradas como actividades dentro del rango moderado puesto que en su ejecución el desgaste es regularmente equilibrado(Huamán, 2017).

- **Actividad Baja**

La actividad física baja es aquella que no necesita de un gasto de energía representativo o menor al consumo a una actividad moderada, por ende, se piensa en esas ocupaciones que se hacen en el ámbito del hogar, trabajo y descanso en las que generalmente una persona está sentada o recostada. (Cabello, 2018)

### **1.3.3 Actividad Física en la reducción del estrés Laboral**

El estrés está vigente en todos los ámbitos y más relevante en el centro laboral, las altas demandas de entregas laborales, el uso de nuevas tecnologías y el ambiente laboral juegan un papel muy importante en el que desencadena el agotamiento mental, físico y emocional. (Bartaburu,2010) Por ello actualmente se está resaltando la importancia de la activación corporal dentro de las organizaciones obteniendo así resultados significativamente favorecedores en la reducción del grado en el (E.L) Hay diversos estudios que señalan la relación con la actividad física y el estrés y está aplicada de una manera adecuada puede ayudar a la reducción del mismo. Cairney, Veldhuizen & Faulkner (2014) observaron que las personas que practican de manera vigorosa la actividad física logran disminuir el estrés mejorando su sentimiento de bienestar y su salud en general, Suarez, Vidales & Arias (2014) Menciona la asociación de la actividad física con el (A.E), presentándose este en mayor magnitud en las personas físicamente inactivas, manifestando una alta magnitud del (E.L) y el resultado favorecedor que puede tener la ejecución de alguna AF sobre el EL.

### **1.4. Formulación del Problema**

¿Cuál es la relación entre la actividad física y el estrés laboral?

### **1.5. Justificación e Importancia del Estudio**

El presente estudio permitió ampliar los conocimientos entre el estrés laboral en docentes y la actividad física y la relación de las mismas.

En efecto, se conoció la situación del confinamiento que se está pasando y afectando la salud en los docentes. Se vienen manifestando diferentes enfermedades a causa del estrés laboral donde los resultados no son favorables. Entonces es apropiado el momento para indagar y ofrecer información concreta de cómo la actividad física puede generar una disminución de estrés laboral en los docentes.

#### **Conveniencia.**

El tema de estrés laboral es muy tocado, cabe recalcar que en el sentido administrativo encontramos infinidad de investigaciones, sin embargo, este trabajo intenta mostrar desde el lado emocional y psicológico de la persona, siendo conveniente e importante para los mismos docentes.

#### **Relevancia Social.**

Esta investigación mostrará los factores fisiológicos que se encuentran alterados frente a las exigentes demandas laborales y como la actividad física servirá de ayuda para su disminución. Los principales beneficiarios serían los miembros de la población escogida (docentes secundarios).

#### **Implicaciones prácticas.**

Los resultados del presente estudio serán de ayuda a futuras investigaciones de mismo margen, como a psicólogos enfocados en el área educativa y que se encuentran en frecuente encuentro con docentes.

#### **Valor Teórico.**

El presente trabajo permitirá aportar conocimiento científico y práctico en base al estudio de cada una de las variables. A su vez este trabajo también servirá para investigaciones futuras.

### **Utilidad Metodológico**

A nivel metodológico se demuestra con los instrumentos aplicados los cuales tendrán validez y confiabilidad; el proceso se realizará con el método hipotético, tipo y diseño descriptivo correlacional de la investigación donde los resultados que se obtengan serán veraces y nos permitirán aplicar futuras investigaciones relacionadas al estrés laboral y la actividad física.

### **1.6. Hipótesis**

- Relación entre el estrés laboral y la actividad física en docentes de secundaria de la provincia de Chiclayo.
- Niveles elevados en la dimensión decisión en docentes de secundaria de la provincia de Chiclayo.
- Niveles altos en la dimensión demandas psicológicas en docentes de secundaria de la provincia de Chiclayo.
- Porcentajes elevados la dimensión inseguridad en el trabajo en docentes de secundaria de la provincia de Chiclayo.
- altos porcentajes en la dimensión apoyo psicosocial en docentes de secundaria de la provincia de Chiclayo.
- Altos niveles en la dimensión carga física en docentes de secundaria de la provincia de Chiclayo.

### **1.7. Objetivos**

#### **1.7.1. Objetivo General**

- Determinar la relación existente entre la actividad física y el estrés laboral en docentes de secundaria de la provincia de Chiclayo.

#### **1.7.2. Objetivos Específicos**

- Establecer los niveles de la dimensión decisión en docentes de secundaria de la provincia de Chiclayo.
- Identificar los niveles de la dimensión de demandas psicológicas en docentes de secundaria de la provincia de Chiclayo.
- Identificar los niveles de la dimensión inseguridad en el trabajo en docentes de secundaria de la provincia de Chiclayo.
- Identificar los niveles de la dimensión de apoyo psicosocial en docentes de secundaria de la provincia de Chiclayo.
- Identificar los niveles de actividad física en docentes de secundaria de la provincia de Chiclayo.

## **II. MATERIAL Y MÉTODO**

### **2.1. Tipo y Diseño de Investigación**

El siguiente trabajo de investigación contó con un método cuantitativo de corte transversal donde se dio a conocer la información investigada sin llegar a la exploración. La información obtenida fue recolectada mediante de un cuestionario virtual con la ayuda de una estadística que busco probar la correlación con las hipótesis para la conclusión. (Artiles,2018)

El diseño de estudio es no experimental, transversal descriptivo se desarrolló en función a las características de las variables estudiadas (estrés laboral y actividad física), eso quiere decir que las variables fueron objeto de estudio donde se permitió recoger la información de acuerdo al objetivo propuesto a la investigación. (Hernández, 2010).

## **2.2. Población y Muestra**

La población elegida para el presente estudio estuvo conformada por un conjunto de sujetos que formaron parte del referente para la elección de la muestra (Arias, Villasís & Miranda; 2016)

Debe señalarse que en esta investigación la muestra estuvo conformada por instituciones del nivel secundario nacionales como privadas de la provincia de Chiclayo, siendo un promedio 50 docentes, quienes oscilan entre las edades de 29 – 55 años, el tipo de muestreo fue probabilístico.

## **2.3. Variables, Operacionalización**

Actividad física.

### **Definición Conceptual:**

Grupo de tareas físicas que conlleva un desgaste de energía en relación con movimientos o ejercicios a través del trabajo de los músculos del cuerpo conllevando a una mejor calidad de vida y estabilidad (Vidarte & Vélez, 2011).

### **Definición Operacional:**

Diferentes actividades que involucran parte corporal de la persona y al ser ejecutada de manera regular ayuda a mejorar los estados físicos, emocionales y cognitivos de quien lo practica generando un bienestar saludable. (Vidarte & Vélez, 2011)

### **Estrés laboral**

#### **Definición Conceptual:**

Es aquel fenómeno que puede llegar a influir negativamente en el rendimiento del trabajador dentro de su centro laboral, trayendo como principales consecuencias la desmotivación, frustración y fracaso

profesional hasta el punto de llegar a dañar la salud tanto mental como física. (Jara & León,2018)

### **Definición Operacional**

Problema psicofisiológico compuesto por una sintomatología de abatimiento emocional, posturas negativas frente al centro de labor, enojo, frustración y desmotivación teniendo como consecuencia dentro de la organización una caída económica y ausencia de los trabajadores. (Bada et al.,2020)

Variables	Dimensiones	Ítems	Técnica e instrumento de recolección de datos
Estrés Laboral	D. Decisión	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Cuestionario para el Contenido de Trabajo (CCT)
	D. Demandas Psicológicas	10,11,15,16,17	
	D. Inseguridad en el trabajo	20,29,30	
	D. Apoyo Psicosocial	21,22,23,24,25,26, 27,28	
	D. Carga Física	12,13,14,18,19,	
Actividad Física	Actividad Vigorosa	1,2	Cuestionario Internacional de actividad física (IPAQ)
	Actividad Moderada.	3,4	
	Caminar	5-7	

#### 2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La siguiente investigación utilizó la encuesta como técnica la cual es considerada como una de las técnicas con mayor uso dentro del proceso de investigación permitiendo generar producción y recogida



de datos como parte del método de investigación. (López & Fachelli,2015)

Así mismo para la recolección de datos se hizo uso de un formulario elaborado en Google; al encontrarnos en la modalidad remota se consideró la más conveniente, éste fue enviado a cada uno de los participantes de la muestra por medio de correos electrónicos institucionales los cuales fueron llenados bajo previo consentimiento y confidencialidad para así mantener el anonimato de los participantes. Los sujetos al ser trabajadores dentro de dos organizaciones educativas, se requirió la autorización de los directores de ambos centros secundarios de la provincia de Chiclayo.

Así mismo para la medición de las variables se utilizaron dos cuestionarios denominados IPAQ y CCT

El cuestionario internacional de actividad física (IPAQ) nos sirvió para la medición de la variable independiente, donde nos proporcionó un registro en METs-min-semana, permitiendo la valoración detallada de niveles de actividad física de los participantes en los últimos 7 días en sus diferentes ámbitos cotidianos; evaluando así la intensidad, frecuencia y duración de ejercicio corporal. Este es aplicable a personas de entre 18 - 69 años

Con respecto a la confiabilidad y validez del instrumento realizado por Toloza y Conesa(2007) quienes realizaron una justificación de la aplicación del instrumento , basándose en las revisiones más relevantes sobre su estudio, así mismo menciona a especialistas de la Universidad de Sydney, el Instituto de Karolinska, Los centros para el control y la prevención de las enfermedades (CDC) y la Organización Mundial de la Salud(OMS), autores del cuestionario IPAQ en ambas versiones ; corta y larga. El modelo registra información en 3 dimensiones demostró una fiabilidad de 0,8 ( $r= 0,81$ ; IC 95%: 0,79 - 0.82).

En cuanto a la segunda variable se utilizó como instrumento de medición (JCQ ) Job Content Questionnaire con sus siglas al español

CCT, tiene sus bases en el modelo de Demanda / Control de Karasek donde el trabajador logró distinguir las exigencias o demandas que exige su centro de labor y el control que tiene para afrontarla, este cuestionario intenta medir las características psicosociales del trabajo y así explicar el estrés laboral al que se encuentra enfrentado el individuo y que puede ser aplicado en diferentes entornos laborales. Este ha sido traducido a 23 idiomas, dicho cuestionario cuenta con dos versiones, la versión original data de 49 reactivos en inglés y la versión corta traducida al español cuenta con 27 reactivos (Juárez,2015).

El Cuestionario de Contenido de Trabajo, fue traducido al español por Leonor Cedillo en 1999 junto a la autorización del JCQ center, en la ciudad de México, esta traducción se realizó cuenta con una versión de 29 reactivos; cuenta con 5 dimensiones las cuales son Decisión, Demandas Psicológicas, Inseguridad Laboral, Apoyo Psicosocial y Carga Física. Así mismo la forma de respuesta es de opción múltiple de tipo Likert tipos de respuesta; Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, De acuerdo; Completamente de acuerdo

El cuestionario JCQ cuenta con diferentes versiones tanto en el idioma inglés y su adaptación al español, por lo cual cada una de sus versiones varían de acuerdo a la población y contexto que ha sido aplicado, en los cambios se ha visto el agregar u omitir algunos reactivos. A su vez se contó con la adaptación a de Leonor Cedillo de 1999.

Para esta investigación se hizo uso de la validación que realizó Juárez Dongo Fiorella (2001) dentro de su Tesis sobre las Propiedades Psicométricas del CCT, la cual obtuvo un adecuado resultado en la validez sistemática y de contenido ; en la validez de constructo para medir la homogeneidad de los ítems obtuvo resultados de 0,83, Así mismo para la constancia interna se realizó a través de Alfa de Cronbach Ordinal teniendo puntaje de 0.81 , los cuales son considerados aceptables, mostrando que el CCT es adecuado para ser aplicado dentro de la población peruana.

## **2.5. Procedimiento de análisis de datos**

Para el estudio se obtuvo los siguientes resultados y se tomaron los procesos donde una vez seleccionado los estudios e instrumentos que exploraron la actividad física (IPAQ) y el Cuestionario para el Contenido de Trabajo (CCT).

Para el análisis estadístico de datos se ejecutó un estudio del cálculo de medición del estrés en el trabajo en base a lo investigado obteniendo datos cuantificables y medibles.

Los datos recolectados fueron procesados en los programas Excel Microsoft office y el programa computarizado SPSS 26.0 para un proceso adecuado se determinó la correlación entre dimensiones utilizando el chi cuadrado para la confiabilidad el cual es utilizado con mucha frecuencia para trabajar los cálculos estadísticos de diferentes trabajos de investigación. (Invadin .,2010)

## **2.6. Criterios éticos**

La siguiente investigación cuenta con los principios éticos propuestos en el informe de Belmont (1979) menciona que dentro de una investigación científica donde su desarrollo involucra seres humanos es fundamental el respeto a los individuos, los sujetos deben ser tratados como seres autónomos al igual que se debe velar por su protección y bienestar respetando así mismo sus decisiones (Belmont, 2013).

Manjarrés (2013) identificó un aspecto asociado con los principios anteriormente mencionados donde especifica que los investigadores deben abstenerse de realizar cualquier daño ante el individuo

## **2.7. Criterios de Rigor Científico.**

En el siguiente estudio se tuvo en cuenta los puntos propuestos por Guba (1981) donde menciona la credibilidad, transferencia, dependencia y conformabilidad (Suárez,2006)

En cuanto a la credibilidad se obtiene cuando los examinadores logran recoger información por medio de observaciones y aproximaciones con cada uno de los sujetos a estudio produciendo descubrimientos los cuales son reconocidos por los investigadores como algo certero así mismo este criterio permite revisar y confirmar ciertos datos los cuales vuelven a los investigadores mediante la recolección de datos (Rada, 2007)

a su vez Suarez (2006), corrobora con los aspectos anteriores agregando que credibilidad de una investigación se da mediante argumentos fiables los cuales son mostrados en los resultados de la investigación, para ellos se apoya en el respeto de las situaciones generados en el contexto de la investigación, la valoración de los instrumentos por jueces, la valoración de la información derivada de los instrumentos empleados, la experiencia constante con los sujetos y desarrollo del procedimiento de datos, métodos e instrumentos.

En la transferencia (Guba & Lincoln, 1981) se trata de observar que tanto se adecuan los resultados a otras poblaciones, sin embargo, para poder adaptar o transferir los descubrimientos a otro contexto son los lectores del mismo informe quienes determinan si es aceptable o no. Para ello será necesario describir las características de los sujetos y del lugar donde se realizó el estudio y ver el grado de similitud entre ambos contextos. (Rada,2007)

La dependencia supone el nivel de solidez o consistencia de los resultados del estudio.

### **III. RESULTADOS**

En la siguiente tabla se puede observar que en los docentes del estudio se establecen una correlación indirecta baja no significativa entre la actividad física

y la dimensión de estrés laboral decisión de ( $p = -.131$ ), así mismo en las dimensiones de demanda psicológica ( $p = .075$ ), Inseguridad ( $p = .075$ ) y Apoyo psicosocial ( $p = .199$ ), existe una correlación positiva no significativa. Por otra parte, la dimensión carga física ( $p = .444$ ) evidencia una correlación significativamente moderada.

Tabla 1.

*Correlación entre la actividad física y el estrés laboral en docentes de secundaria de la provincia de Chiclayo.*

Estrés Laboral	Actividad Física	
Decisión	-.131	.065
Demanda Psicológica	.075	.606
Inseguridad	.135	.350
Apoyo Psicosocial	.199	.165
Carga Física	.444	.001

Nota: N=50; \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$

Del total de encuestadas podemos observar que el 52% se encuentra en un nivel muy alto, el 14% se encuentra en un nivel alto, el 20% en un nivel bajo y el 14% en un nivel muy bajo en la dimensión de decisión en docentes de secundaria del distrito de Chiclayo.

Tabla 2

*Niveles de la dimensión decisión en docentes de secundaria de la provincia de Chiclayo.*

Dimensión de decisión		
Rango	Frecuencia	Porcentaje
Muy Alto	26	52%

Alto	7	14%
Bajo	10	20%
Muy Bajo	7	14%
<hr/>		
Total	50	100%

Del total de encuestadas podemos observar que el 52% se encuentra en un nivel muy alto, el 10% se encuentra en un nivel alto, el 8% en un nivel bajo y el 30% en un nivel muy bajo en la dimensión de demandas psicológicas en docentes de secundaria del distrito de Chiclayo.

Tabla 3.

*Niveles de la dimensión demandas psicológicas en docentes de secundaria de la provincia de Chiclayo.*

Demandas psicológicas			
Rango	Frecuencia	Porcentaje	
Muy Alto	26	52%	
Alto	5	10%	
Bajo	4	8%	
Muy Bajo	15	30%	
<hr/>			
Total	50	100%	

Del total de encuestadas podemos observar que el 20% se encuentra en un nivel muy alto, el 8% se encuentra en un nivel alto, el 14% en un nivel bajo y el 58% en un nivel muy bajo en la dimensión de inseguridad en el trabajo en docentes de secundaria del distrito de Chiclayo.

Tabla 4.

*Niveles de la dimensión inseguridad en el trabajo en docentes de secundaria de la provincia de Chiclayo.*

Inseguridad en el trabajo			
Rango	Frecuencia	Porcentaje	
Muy Alto	10	20%	
Alto	4	8%	
Bajo	7	14%	
Muy Bajo	29	58%	
Total	50	100%	

Del total de encuestadas podemos observar que el 60% se encuentra en un nivel muy alto, el 12% se encuentra en un nivel alto, el 0% en un nivel bajo y el 28% en un nivel muy bajo en la dimensión de apoyo psicosocial en docentes de secundaria del distrito de Chiclayo.

Tabla 5.

*Niveles de la dimensión apoyo psicosocial en docentes de secundaria de la provincia de Chiclayo.*

Apoyo Psicosocial			
Rango	Frecuencia	Porcentaje	
Muy Alto	30	60%	

Alto	6	12%
Bajo	0	0%
Muy Bajo	14	28%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Del total de encuestadas podemos observar que el 44% se encuentra en un nivel muy alto, el 16% se encuentra en un nivel alto, el 0% en un nivel bajo y el 40% en un nivel muy bajo en la dimensión de carga física en docentes de secundaria del distrito de Chiclayo.

Tabla 6.

*Niveles de la dimensión carga física en docentes de secundaria de la provincia de Chiclayo.*

Carga Física		
Rango	Frecuencia	Porcentaje
Muy Alto	2	44%
Alto	8	16%
Bajo	0	0%
Muy Bajo	2	40%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

### 3.1. Discusión

En el siguiente apartado se argumentan los resultados obtenidos en el desarrollo de la investigación de acuerdo con el objetivo planteado.

Este estudio indica una relación entre las variables planteadas, sin embargo de acuerdo con los resultados encontrados dicho objetivo no se cumple de la forma



esperada puesto que solo se logró obtener relación significativa de una dimensión (carga física) con la variable actividad física, lo cual no permitió probar de manera fehaciente las variables, por consiguiente se niega la existencia de una relación entre ambas variables con un puntaje de relación entre la actividad Física y la dimensión de estrés laboral donde se halló una correlación inversa baja no significativa entre la actividad física y la dimensión de estrés laboral decisión de ( $p = -.131$ ), así mismo en las dimensiones de demanda psicológica ( $p = .075$ ), Inseguridad ( $p = .075$ ) y Apoyo psicosocial ( $p = .199$ ), existe una correlación positiva no significativa. Por otra parte, la dimensión carga física ( $p = .444$ ) evidencia una correlación directa significativamente moderada.

Esto muestra que pueden ser otros factores los que intervienen entre las variables. Este descubrimiento es respaldado por investigaciones recientes nacionales e internacionales que lograron determinar la relación deficiente entre el estrés laboral y la actividad física. (Abdul & Zacaria.,2021; Encarnación.,2021)

A nivel internacional Abdul & Zacaria (2021) , en su investigación sobre actividad física y estrés laboral en profesores en el estado de Perak (Malasia) halló que no existe relación entre ambas variables, mostrando una relación de fuerza débil obteniendo como resultados de la actividad física con cada una de las dimensiones del estrés laboral ; gestión del tiempo  $-.172$ , estrés relacionado con el trabajo  $-.189$ , problemas profesionales  $-.159$ , disciplina y motivación  $-.186$ , inversión profesional  $-.216$ , emoción  $-.147$ , fatiga  $-.163$ , manifestaciones de comportamiento  $-.213$ .

El autor concluye que los niveles de estrés laboral en los maestros del estado de Perak en malasia muestran unas cifras alarmantes de un 58,4% de su población evidenció tener niveles altos así como los niveles de actividad física son bajos demostrando que un 55,5% de los participantes ejecutan un escaso nivel de actividad a ello se suma uno de los factores que afecta su relación son las barreras de la actividad física como la falta de información sobre la actividad física, falta de instalaciones o su indisposición en pagar una pensión monetaria por el uso de las instalaciones deportivas.

A nivel nacional Encarnación (2021), en su estudio realizado sobre estrés laboral y actividad física en docentes en la ciudad en Lima, donde halló que no existe relación entre ambas variables, mostrando una relación negativa baja,

obteniendo un resultado del estrés laboral con un puntaje, de  $Rho = -.085$  y en actividad física con una puntuación de  $p = .283$  ( $p$  valor  $> 0,05$ )

Así mismo en su contexto local, Castillo (2021), sustenta mediante su investigación en docentes en la ciudad de Chiclayo que existe un porcentaje predominante de 26.5% de los participantes encuestados mostraron la presencia de estrés, un 23.5% en nivel alto, 25% de nivel intermedio y un 25% en nivel bajo.

Así mismo se debe remarcar que en el ambiente de trabajo remoto se ha visto un incremento estrés en sector educativo puesto que al estrés laboral rutinaria han tenido que sumar la adaptación a los medios virtuales, el uso de plataformas digitales para el dictado de sus clases y la carga mental generando una reestructuración en su calidad de vida a su vez muchos de ellos en su contexto cultural no se encuentran asociados a una actividad física activa agregando la demanda que ejerce sobre ellos la labor de docente el cual necesita estar gran parte del día sentado frente a una pantalla.

Ceballos (2019), corrobora los resultados obtenidos de cada una de las dimensiones en su estudio “ estrés en trabajadores de una entidad en Chile” , afirmando las hipótesis planteadas en este trabajo, sustentando la influencia de cada una de estas dimensiones en el estrés laboral; el autor detalla el porcentaje de su muestra en la dimensión de decisión que un 65% presenta una alto control y un 40% bajo control , en la dimensión de demandas psicológicas un 55% alta demanda y un 50 % baja demanda , en la dimensión inseguridad un 51 % alta inseguridad y un 54% baja inseguridad , en la dimensión Apoyo psicosocial un 73% alto apoyo y un 32% bajo apoyo , en la dimensión carga física un 25% alta carga y un 80% baja carga.

Mostrando así que los niveles de las dimensiones tienen un porcentaje elevado que interfiere en el aumento del estrés laboral.

#### **IV. CONCLUSIONES**

De acuerdo a los objetivos planteados en la presente investigación:

- El estudio obtuvo una relación inversa no significativa entre ambas variables de la investigación, de las cuales la dimensión “carga física” evidencia una correlación significativamente moderada con la variable “actividad física”.
- Existen niveles altos en la dimensión decisión con un porcentaje de 52% generados por la autonomía y control en la toma de decisiones
- Existen niveles altos con un 52% de diferencia en la dimensión demandas psicológicas expresando una carga mental en el puesto de trabajo.
- Se concluye que la dimensión inseguridad laboral posee niveles bajos en la población de docentes secundarios con un porcentaje de 58%
- Existen de niveles altos con un 60% en la dimensión de apoyo social.
- Existen niveles altos con un 44% en la dimensión carga física.

### **RECOMENDACIONES**

- Se recomienda realizar un programa para docentes donde genere una mejora en el estrés físico.
- Se recomienda desarrollar un plan de intervención en las diferentes I.E donde se priorice la actividad física.
- Se recomienda a los futuros universitarios y egresados a realizar investigaciones con las dimensiones de ambas variables ya que no existe mucha información y relevancia de este.

## Referencias

- Atuncar, G. (2017). *Actividad Física, Estrés percibido y Autorregulación Emocional en estudiantes universitarios de Lima*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica del Perú], Facultad de letras y ciencias humanas, Lima. <https://bit.ly/3irY5Td>
- Artiles, L. (2008). *Metodología de la investigación para las ciencias de la salud. En Artiles, Clasificación de la investigación científica, Otros tipos de investigación (Pág.65 –78)*. La Habana, Cuba: Ecimed. <https://bit.ly/3xGYQhj>
- Abdul Rahman, M. N. (2021). Relationship between Physical Activity and Organizational Barriers toward Teachers Work Stress Level. *Journal of Sports Sciences and Physical Education*, 10(1), 55-64. DOI: <https://doi.org/10.37134/jsspj.vol10.1.8.2021>
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E. y Carbonell, C., (2020). Estrés Laboral y clima Organizacional en docentes. *Medisur*,18(6),1138-1142,<https://bit.ly/3xyMffW>
- Bartaburu, D. (2010). La actividad física como estrategia preventiva del estrés laboral dentro de las organizaciones. Una intervención sobre el individuo. (Tesis de licenciatura). Universidad Empresarial siglo
- Cabello, C. (2018). Actividad física y calidad de vida en estudiantes de V ciclo de primaria, Institución Educativa, “Antonio Raimondi” San Juan de Miraflores 2018. 48 (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/2UXWGeP>
- Cairney, J., Kwan, M., Veldhuizen, S. y Faulkner, G. (2014). ¿Quién usa el ejercicio como estrategia para afrontar el estrés? Resultados de una encuesta nacional de canadienses. *Revista de actividad física y salud*, 11(5).908-916. <http://doi.org/10.1123/jpah.2012-0107>

- Ceballos P, et al. (2019), Ciencia y Enfermería;  
25(5).<http://doi.org/10.4067/s0717-95532019000100204>
- Claraos, J., Álvarez, C., Cuellar, C., y Mora M. (2011). Actividad física: Estrategia de la Promoción de la salud. Hacia la promoción de la salud. 16(1),202-218. <https://bit.ly/35eXaiG>
- Córdova, P. (2021). La Actividad física y el estrés laboral en los docentes con trabajo remoto por COVID- 19 de la universidad Peruana Unión. [Trabajo de maestría, Universidad Unión], Lima. <https://bit.ly/2SwUTwF>
- Delgado Méñiz, L. (2019). *Nivel de actividad física y calidad de vida en docentes de educación secundaria en los colegios nacionales del distrito de Independencia - 2017. Universidad de ciencias aplicadas.* <https://bit.ly/3nTgbkS>
- Escalante, Y. (2011). Actividad Física, ejercicio físico y condición física en el ámbito de la salud pública. Española de Salud Pública,85(4), 325-328.<https://doi.org/10.1590/s1135-57272011000400001>
- Fernández, J y Calderón, G. (2017). Modelo Demandas - Control - Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Médica Herediana*.28(4),281-182.<https://doi.org/10.20453/rmh.v28i4.3233>
- Hernández, P., Sorilla, S. y Silla, J (2003). El Estrés Laboral.Rev. de relaciones laborales.10,167-185.<https://bit.ly/2SOrE8D>
- Hernández, R., Fernández, C. Y Baptista, M. (2010). Concepción o elección del diseño de investigación. (118-1499) McGRAW-HILL / Interamericana editores, S.A. DE C.V. <https://bit.ly/3eqCtVY>
- Huamán, A. (2017). Bienestar psicológico y actividad física en docentes de una universidad privada de Lima Este,2016. (Tesis de licenciatura) Universidad Peruana Unión.

- Invadin. (2010). *Análisis de datos mediante el proceso informático*. Universidad de Córdoba, Argentina. <https://bit.ly/3vIDPRR>
- Jara, S., & León. (2018). Mediciones del Estrés Laboral en Docentes de un colegio Público Regional Chileno. *Información Tecnológica*.29(1). 171-180. <http://doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>
- Juárez, A. (2015). Investigaciones psicométricas de escalas psicosociales en trabajadores mexicanos. Morelos, México: Plaza y Valdés
- López, J., Siegrist J., Rodel, A. y Hernández, R. (2003). El estrés laboral: Un nuevo factor de riesgo. ¿que sabemos y que podemos hacer? *Atención Primaria*. 31(8). 1-10, [https://doi.org/10.1016/S0212-6567\(03\)70715-X](https://doi.org/10.1016/S0212-6567(03)70715-X)
- Manjarrés, S., (2013). Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación. *Enfermería en Cardiología*. (58-59).27-30.<https://bit.ly/3iDDuNn>
- Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Rev. Educación*. 33(2). 171-190. <https://doi.org/10.15517/revedu.V33I2.511>
- Navarro, Y. y Cala, O. (2011). La actividad física: un aporte para la salud. *Educación Física y Deportes*. 16(156). <https://bit.ly/2TUPoYQ>
- Obando, I. et.al (2017). Efectos de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral. *Rev. Cubana de medicina general integral*. 33(3).342-351. <https://bit.ly/3iAlEed>
- Organización Mundial de la Salud. (2019). Actividad física. Recuperado de:<https://bit.ly/3rkzGD5>
- Organización Mundial de la Salud (2020). Actividad Física Recuperado de:<https://bit.ly/2UZwHnC>

- Palomino, D. (2018). Factores que influyen en la práctica de la actividad física en estudiantes del VII ciclo de la institución educativa secundaria industrial N°32 de la 53 ciudad de Puno. (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional del Altiplano.
- Peiró, J. y Rodríguez, I. (2008). Estrés Laboral, Liderazgo y Salud Organizacional. *Papeles del Psicólogo*.29(1),68-82.<https://bit.ly/2TSUxR9>
- Peiró J. (2001). El estrés laboral: Una perspectiva individual y colectiva. *Investigación Administrativa*.30(88).31-40.<https://bit.ly/3iEcGh>
- Rada, D. (2007). El Rigor en la Investigación Cualitativa: Técnicas de análisis, Credibilidad, Transferencia y Confirmabilidad. *Sinopsis Educativa*. 7(1),<https://bit.ly/2SvIBVe>
- Ramírez, W., Vinaccia, S. y Suarez G. (2004). ]El impacto de la actividad física y el deporte sobre la salud, cognición, la socialización y el rendimiento académico: Una revisión Teórica. *Rev. de estudios sociales*. (18),65-67. <https://bit.ly/3ggRmeR>
- Rodríguez, A. (2019). Intervenciones en estrés laboral: Un análisis a partir del modelo biológico de Bronfenbrenner. *Psicología y Salud*76, 29(2), 167 - 176 <https://bit.ly/2TUOWd6>
- Reynaga, A. (2016). Beneficios psicológicos de la actividad física en el trabajo de un centro educativo. *Retos nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, 30, 204. <https://doi.org/10.47197/retos.v0i30.50254>
- Salinas, A., Pérez, J., y Castro, E (2016). *Efecto del programa “muévete por tu salud” sobre la composición corporal, presión arterial, calidad de sueño y estrés académico en estudiantes residentes de una universidad privada confesional*. *Revista Apunt- univ*, 6 (1), 36. <https://doi.org/10.17162/au.v6i1.223.s79>

- Schultz, S., Chui, K., Ecónomos, D., Liechtenstein, H., Volpe, L. y Scheck, M. (2020). Impacto of physical activity, diet quality and stress on cardiometabolic health in school employees. *Preventive Medicine Reports*.20. <https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2020.101243>
- Suarez, M. (2006). El saber Pedagógico de los profesores de la universidad de los andes Táchira y sus Implicaciones en la Enseñanza. [Tesis Doctoral]. Universitat Rovira i Virgili <https://bit.ly/3qt8Nb3>
- Suárez, G., Vidales, S., y Arias, J. (2014) Estrés laboral y actividad física en empleados. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, 10(1).131-141.<https://bit.ly/3xPbkUq>
- Torasa, C. y Conesa, A. (2007). El cuestionario Internacional de actividad Física. Un instrumento adecuado en el seguimiento de la actividad física poblacional. *Iberoam Fisioter Kinesol*.10(1), 48 - 52,[https://doi.org/10.1016/S1138-6045\(07\)73665-1](https://doi.org/10.1016/S1138-6045(07)73665-1)
- Vidarte, J., y Vélez, C. (2011). Actividad Física Estrategias de actividad de la Salud. *Hacia la promoción de la Salud*, 16(1), 202-218. <https://bit.ly/2SO14MW>
- Woodruff, S., Coyne P., y Pierre E., (2021). Stress, physical, and screen-related sedentary behaviour within the first month of the COVID19 pandemic. *Appl Psychol Health Well-Being*.13,454-468. <https://doi.org/10.1111/aphw.12261>



## Tablas

*Tabla de normalidad de Shapiro - Wilk*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig
Decisión	,954	50	,049
Psicológico	,947	50	,026
Inseguridad	,884	50	,000
Apoyo Psicosocial	,928	50	,005
Carga Física	,932	50	,007
Actividad Física	,753	50	,000

\*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

### ACTIVIDAD FÍSICA

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	8	16%
Moderado	11	22%
Bajo	31	62%
Total	50	100%

***Tabla 1 Niveles De Actividad Física***

## Anexos

### Ficha Técnica del cuestionario IPAQ

Nombre	Cuestionario Internacional de actividad física (IPAQ)
Autor	Instituto Karolinska, la Universidad de Sydney, la Organización Mundial de la Salud (OMS), y los Centros para el Control y Prevención de Enfermedades (CDC)
Administración	entrevista directa, vía telefónica o encuesta auto cumplimentada
Duración	15 min
Aplicación	15 – 69 años

Significación	Evaluar los niveles habituales de actividad física
---------------	--

### Ficha técnica del cuestionario JCQ

Nombre	Job Content Questionnaire (JCQ)
Autor	Robert Karasek
Administración	autoadministrado
Duración	15 min
Aplicación	trabajadores
Significación	Evalúa los factores psicosociales del trabajo postulados en el modelo demanda-control-apoyo social.

## CUESTIONARIO JCQ

	Totalmente en desacuerdo.	En desacuerdo.	De acuerdo.	Completamente de acuerdo.
<b>1. Mi trabajo necesita que aprenda cosas nuevas</b>				
<b>2. Mi trabajo necesita un nivel elevado de cualificación:</b>				
<b>3. En mi trabajo debo ser creativo:</b>				
<b>4. Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo:</b>				
<b>5. Tengo libertad de decidir como hacer mi trabajo</b>				
<b>6. Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma</b>				

autónoma				
7. En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes				
8. Tengo influencia sobre como ocurren las cosas en mi trabajo				
9. En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales				
10. Mi trabajo exige hacerlo rápidamente				
11. Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental				

<p><b>12. En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva</b></p>				
<p><b>13. Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo</b></p>				
<p><b>14. No recibo pedidos contradictorios de los demás</b></p>				
<p><b>15. Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo</b></p>				
<p><b>16. Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla más tarde</b></p>				
<p><b>17. Mi trabajo es muy dinámico</b></p>				

<p><b>18. A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás</b></p>				
<p><b>19. Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión</b></p>				
<p><b>20. Mi jefe presta atención a lo que digo</b></p>				
<p><b>21. Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mi</b></p>				
<p><b>22. Mi jefe facilita la realización del trabajo</b></p>				
<p><b>23. Mi jefe consigue que la gente trabaje unida</b></p>				



<p><b>24. Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan</b></p>				
<p><b>25. Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mi ____</b></p>				
<p><b>26. Las personas con las que trabajo se interesan por mi</b></p>				
<p><b>27. Las personas con las que trabajo son amistosas</b></p>				
<p><b>28. Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas</b></p>				

<b>29. Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo</b>				
--	--	--	--	--

**PERMISOS PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS A LAS INSTITUCIONES**

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Pimentel, 18 de noviembre de 2021

Señor:

**Dr. Padre Rolando Monteza Calderón, Pbro.**

Director de la I.E.P. Santo Toribio de Mogrovejo" - Chiclayo

Señor:

**ASUNTO: SOLICITO PERMISO PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS  
DE INVESTIGACIÓN.**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo institucional a nombre de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicitamos gentilmente autorice a las estudiantes **DEYSI MABEL SAUCEDO ACOSTA** identificado con DNI: 42184612 y **MIRIAN HAYAIRA PUICAN LIZA** identificado con DNI: 76725119, de la Escuela Profesional de Psicología, que cursan el XI Ciclo, para que aplique el instrumento de investigación del Proyecto titulado: "**ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FISICA EN DOCENTES DE SECUNDARIA DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO**", de su distinguida representada.

Agradeciendo por anticipado la atención, me despido.

Atentamente



  
Dra. Nelly Diógenes Lescano  
Facultad de Derecho y Humanidades  
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.

**"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"**

Pimentel, 18 de noviembre de 2021

Señor:

**Dr. Cesar A. Paredes Rodas**

Director general de la I.E.E Pedro Ruiz Gallo de la ciudad de Eten

Presente. –

**ASUNTO: SOLICITO PERMISO PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS  
DE INVESTIGACIÓN.**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo institucional a nombre de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicitamos gentilmente autorice a las estudiantes **DEYSI MABEL SAUCEDO ACOSTA** identificado con DNI: 42184612 y **MIRIAN HAYAIRA PUICAN LIZA** identificado con DNI: 76725119, de la Escuela Profesional de Psicología, que cursan el XI Ciclo, para que aplique el instrumento de investigación del Proyecto titulado: **ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FISICA EN DOCENTES DE SECUNDARIA DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO**, de su distinguida representada.

Agradeciendo por anticipado la atención, me despido.

Atentamente



  
Dra. Nelly Díos Lescano  
Facultad de Derecho y Humanidades  
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.

## JUICIO DE EXPERTOS JCQ

### FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado "CUESTIONARIO PARA EL CONTENIDO DE TRABAJO CCT" que forma parte de la investigación "ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN DOCENTES DE SECUNDARIA DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación denominada "COMUNICACIÓN Y DESARROLLO HUMANO" como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	NADIA A. CESPEDES ARRASCO					
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor ( )	Lic. (x)			
Área de Formación académica:	Clínica ( x )	Educativa ( )	Social ( )	Organizacional ( )		
Áreas de experiencia profesional:	JURIDICO					
Institución donde labora:	PODER JUDICIAL					
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )				
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).						

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento.
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

#### 3. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO

1

Nombre del instrumento:	"Cuestionario para el Contenido de Trabajo CCT"
Autor(es):	Robert Karasek/Traducido al español por Leonor Cedillo (1999)
Procedencia:	Dinamarca /México - Estudio en Perú (2017)
Administración:	autoadministrable
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores (todos los puestos laborales)
Significación. Objetivo de la medición:	Evaluar las características sociales y psicológicas del puesto de trabajo

#### 4. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado:

ESCALA/ÁREA	BAREMOS
<b>Dimensión de Decisión</b>	
1. Muy Bajo	(0-33)
2. Bajo	(33-36)
3. Alto	(36-38)
4. Muy alto	(38)
<b>Dimensión Demandas Psicológicas</b>	
1. Muy Bajo	(0-23)
2. Bajo	(23-25)
3. Alto	(25-27)
4. Muy alto	(27)
<b>Dimensión Inseguridad en el Trabajo</b>	
1. Muy Bajo	(0-5)
2. Bajo	(5-6)
3. Alto	(6-7)

2

4. Muy alto	(7)
<b>Dimensión Apoyo Social</b>	
1. Muy Bajo	(0-22)
5. 2. Bajo	(22-23)
3. Alto	(23-24)
4. Muy alto	(24)
<b>Dimensión Carga Física</b>	
1. Muy Bajo	(0-9)
2. Bajo	(10)
3. Alto	(10-12)
4. Muy alto	(12)

**5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:**

Respetado(a) juez:

A continuación le presento el instrumento de medición denominado CUESTIONARIO PARA EL CONTENIDO DE TRABAJO, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

3

indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

- 1. No cumple con el criterio
- 2. Bajo Nivel
- 3. Moderado nivel
- 4. Alto nivel

**6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:**

DIMENSIÓN	Pretende medir:	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
DIMENSIÓN DE DECISIÓN	evalúan el nivel de habilidad y creatividad necesaria en el trabajo, la flexibilidad que permite al trabajador decidir qué habilidades puede emplear. Así como el grado de autonomía que tiene el trabajador para la toma	1. En mi trabajo necesito estar aprendiendo cosas nuevas.	4	4	4	-----
		2. Mi trabajo implica muchas acciones repetitivas	4	4	4	-----
		3. Para mi trabajo necesito ser creativa.	4	4	4	-----
		4. En mi trabajo puedo tomar muchas decisiones por mí misma.	4	4	4	-----
		5. Mi trabajo requiere de un alto nivel de habilidad.	4	4	4	-----

4



	de decisiones, la posibilidad que tiene de elegir cómo hacer su trabajo y el nivel de influencia sobre éste	6. Tengo muy poca libertad para decidir cómo hacer mi trabajo.	4	4	4	----
		7. Existe variedad en las actividades que realizo en mi trabajo.	4	4	4	----
		8. Mis opiniones cuentan mucho en mi trabajo.	4	4	4	----
		9. En mi trabajo tengo oportunidad de desarrollar mis propias habilidades.	4	4	4	----
DEMANDAS PSICOLÓGICAS	Hace referencia a que tanto "esfuerzo" realizan los trabajadores (parecido a la carga mental), en el cuál se valora aspectos como cantidad de trabajo, exigencias intelectuales y presión del tiempo de trabajo	10. En mi trabajo tengo que trabajar muy rápido .	4	4	4	----
		11. En mi trabajo tengo que trabajar muy duro.	4	4	4	----
		12. Se me pide que realice una cantidad excesiva de trabajo .	4	4	4	----
		13. Tengo tiempo suficiente para terminar mi trabajo .	4	4	4	----
		14. En mi trabajo tengo que responder a órdenes contradictorias	4	4	4	----
INSEGURIDAD EN EL TRABAJO	Evalúa la adaptación al mercado laboral, los efectos negativos en la estabilidad laboral.	15. ¿Qué tan estable es su empleo?	4	4	4	----
		16. Algunas veces la gente pierde su empleo a pesar de querer conservarlo. ¿Qué tan probable es que Usted pierda su empleo en los próximos dos años?	4	4	4	----
		17. ¿La estabilidad en mi empleo es buena ?	4	4	4	----
APOYO PSICOSOCIAL	Evalúa el comportamiento de las relaciones sociales en el lugar de trabajo.	18. La gente con la que trabajo es competente para hacer su labor	4	4	4	----
		19. La gente con la que trabajo se interesa por mí a nivel personal	4	4	4	----

5

	de decisiones, la posibilidad que tiene de elegir cómo hacer su trabajo y el nivel de influencia sobre éste	6. Tengo muy poca libertad para decidir cómo hacer mi trabajo.	4	4	4	----
		7. Existe variedad en las actividades que realizo en mi trabajo.	4	4	4	----
		8. Mis opiniones cuentan mucho en mi trabajo.	4	4	4	----
		9. En mi trabajo tengo oportunidad de desarrollar mis propias habilidades.	4	4	4	----
DEMANDAS PSICOLÓGICAS	Hace referencia a que tanto "esfuerzo" realizan los trabajadores (parecido a la carga mental), en el cuál se valora aspectos como cantidad de trabajo, exigencias intelectuales y presión del tiempo de trabajo	10. En mi trabajo tengo que trabajar muy rápido .	4	4	4	----
		11. En mi trabajo tengo que trabajar muy duro.	4	4	4	----
		12. Se me pide que realice una cantidad excesiva de trabajo .	4	4	4	----
		13. Tengo tiempo suficiente para terminar mi trabajo .	4	4	4	----
		14. En mi trabajo tengo que responder a órdenes contradictorias	4	4	4	----
INSEGURIDAD EN EL TRABAJO	Evalúa la adaptación al mercado laboral, los efectos negativos en la estabilidad laboral.	15. ¿Qué tan estable es su empleo?	4	4	4	----
		16. Algunas veces la gente pierde su empleo a pesar de querer conservarlo. ¿Qué tan probable es que Usted pierda su empleo en los próximos dos años?	4	4	4	----
		17. ¿La estabilidad en mi empleo es buena ?	4	4	4	----
APOYO PSICOSOCIAL	Evalúa el comportamiento de las relaciones sociales en el lugar de trabajo.	18. La gente con la que trabajo es competente para hacer su labor	4	4	4	----
		19. La gente con la que trabajo se interesa por mí a nivel personal	4	4	4	----

5



Firma del evaluador

Especialidad en Psicología ---Juridico-----  
Registro 11278  
Correo nadiacespedes80@outlook.com  
Cel: 963304498

7

#### FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado "CUESTIONARIO PARA EL CONTENIDO DE TRABAJO CCT" que forma parte de la investigación "ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN DOCENTES DE SECUNDARIA DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación denominada "COMUNICACIÓN Y DESARROLLO HUMANO" como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	JUAN FRANCISCO TEQUE JULCARINA
Grado profesional:	Maestría ( ) Doctor ( ) Lic. ( x )
Área de Formación académica:	Clínica ( x ) Educativa ( ) Social ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Forense
Institución donde labora:	Corte Superior de Justicia de Lambayeque
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Titulo del estudio realizado).	Relación entre funcionamiento familiar y estrategias de afrontamiento.

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

#### 3. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO

1



<b>Nombre del instrumento:</b>	"Cuestionario para el Contenido de Trabajo CCT"
<b>Autor(es):</b>	Robert Karasek/Traducido al español por Leonor Cedillo (1999)
<b>Procedencia:</b>	Dinamarca /México - Estudio en Perú (2017)
<b>Administración:</b>	Autoadministrable
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Trabajadores (todos los puestos laborales)
<b>Significación. Objetivo de la medición:</b>	Evaluar las características sociales y psicológicas del puesto de trabajo

#### 4. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado:

ESCALA/ÁREA	BAREMOS
<b>Dimensión de Decisión</b>	
1. Muy Bajo	(0-33)
2. Bajo	(33-36)
3. Alto	(36-38)
4. Muy alto	(38)
<b>Dimensión Demandas Psicológicas</b>	
1. Muy Bajo	(0-23)
2. Bajo	(23-25)
3. Alto	(25-27)
4. Muy alto	(27)
<b>Dimensión Inseguridad en el Trabajo</b>	
1. Muy Bajo	(0-5)
2. Bajo	(5-6)
3. Alto	(6-7)

2

El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

- 1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

#### 6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSIÓN	Pretende medir:	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
-----------	-----------------	------	----------	------------	------------	-------------------------------

4

4. Muy alto	(7)
<b>Dimensión Apoyo Social</b>	
1. Muy Bajo	(0-22)
2. Bajo	(22-23)
3. Alto	(23-24)
4. Muy alto	(24)
<b>Dimensión Carga Física</b>	
1. Muy Bajo	(0-9)
2. Bajo	(10)
3. Alto	(10-12)
4. Muy alto	(12)

**5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:**

Respetado(a) juez:

A continuación le presento el instrumento de medición denominado CUESTIONARIO PARA EL CONTENIDO DE TRABAJO , por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

DIMENSIÓN DE DECISIÓN	evalúan el nivel de habilidad y creatividad necesaria en el trabajo, la flexibilidad que permite al trabajador decidir qué habilidades puede emplear. Así como el grado de autonomía que tiene el trabajador para la toma de decisiones, la posibilidad que tiene de elegir cómo hacer su trabajo y el nivel de influencia sobre éste	1. En mi trabajo necesito estar aprendiendo cosas nuevas.	4	4	4
		2. Mi trabajo implica muchas acciones repetitivas	4	4	4
		3. Para mi trabajo necesito ser creativa.	4	4	4
		4. En mi trabajo puedo tomar muchas decisiones por mí misma.	4	4	4
		5. Mi trabajo requiere de un alto nivel de habilidad.	4	4	4
		6. Tengo muy poca libertad para decidir cómo hacer mi trabajo.	4	4	4
		7. Existe variedad en las actividades que realizo en mi trabajo.	4	4	4
		8. Mis opiniones cuentan mucho en mi trabajo.	4	4	4
		9. En mi trabajo tengo oportunidad de desarrollar mis propias habilidades.	4	4	4
DEMANDAS PSICOLÓGICAS	Hace referencia a que tanto "esfuerzo" realizan los trabajadores (parecido a la carga mental), en el cuál se valora aspectos como cantidad de trabajo, exigencias intelectuales y presión del tiempo de trabajo	10. En mi trabajo tengo que trabajar muy rápido.	4	4	4
		11. En mi trabajo tengo que trabajar muy duro.	4	4	4
		12. Se me pide que realice una cantidad excesiva de trabajo.	4	4	4
		13. Tengo tiempo suficiente para terminar mi trabajo.	4	4	4
INSEGURIDAD EN EL TRABAJO	Evalúa la adaptación al mercado laboral, los	14. En mi trabajo tengo que responder a órdenes contradictorias	4	4	4
		15. ¿Qué tan estable es su empleo?	4	4	4


5

	efectos negativos en la estabilidad laboral.	16. Algunas veces la gente pierde su empleo a pesar de querer conservarlo. ¿Qué tan probable es que Usted pierda su empleo en los próximos dos años?	4	4	4
		17. ¿La estabilidad en mi empleo es buena ?	4	4	4
APOYO PSICOSOCIAL	Evalúa el comportamiento de las relaciones sociales en el lugar de trabajo.	18. La gente con la que trabajo es competente para hacer su labor	4	4	4
		19. La gente con la que trabajo se interesa por mí a nivel personal	4	4	4
		20. Mis compañeros de trabajo son amigables	4	4	4
		21. Mis compañeros ayudan a que el trabajo se realice	4	4	4
		22. Mi jefe o supervisor se preocupa del bienestar económico del personal a su cargo	3	4	4
		23. Mi jefe o supervisor presta atención a lo que yo digo	4	4	4
		24. Mi supervisor o jefe ayuda a que el trabajo se realice	4	4	4
CARGA FISICA TOTAL	Evalúa la cantidad de esfuerzo físico, frecuencia en que se cargan objetos pesados, agilidad y posiciones corporales respectivamente.	25. Mi supervisor es bueno para lograr que se trabaje bien en equipo	2	4	4
		26. Mi trabajo requiere de mucho esfuerzo físico	4	4	4
		27. Con frecuencia debo manejar o levantar objetos muy pesados en mi trabajo	4	4	4
		28. En mi trabajo se requiere una actividad física rápida y continua	4	4	4
		29. Tengo que trabajar teniendo mi cuerpo (tronco) en posiciones incómodas durante largos periodos de tiempo	4	4	4

6

		30. Tengo que trabajar teniendo mis brazos y mi cabeza en posiciones incómodas durante largos periodos de tiempo	4	4	4	
--	--	--	---	---	---	--

Ciudad y fecha de evaluación: Chiclayo, 19 de noviembre del 2021.

  
 JUAN FRANCISCO TEQUE JULCARIMA  
 Psicólogo - C.Ps.P. N° 19529  
 Equipo Multidisciplinario de  
 Juzgados de Familia-CSJLAMB.

Firma del evaluador

Especialidad en Psicología Clínica  
 Registro C.Ps.P.: 19529  
 Correo: franciscotejul@gmail.com  
 Cel: 979385722

7

#### FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado "CUESTIONARIO PARA EL CONTENIDO DE TRABAJO CCT" que forma parte de la investigación "ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN DOCENTES DE SECUNDARIA DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación denominada "COMUNICACIÓN Y DESARROLLO HUMANO" como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Sandra Vanessa Odar Nombera
Grado profesional:	Maestría ( x )      Doctor ( )      Lic. ( )
Área de Formación académica:	Clínica ( x )      Educativa ( x )      Social ( )      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	10 años
Institución donde labora:	I.E.P. Manuel Pardo/Consultorio Independiente
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Validez y confiabilidad del test factores de riesgo para el desarrollo de los trastornos de la conducta alimentaria "Luba" en las alumnas del 4º y 5º grado de nivel secundaria de las instituciones educativas estatales del departamento de Lambayeque.</li> <li>• Estandarización de la Escala de Bienestar Psicológico de Martina Casullo, en alumnos ingresantes a la Universidad Señor de Sipán.</li> <li>• Estandarización del Inventario de Intereses Vocacionales Casm-83, el Cuestionario Caracterológico de Gastón Berger y Inventario de Hábitos de estudio Casm 85, en alumnos del Centro de Preparación para la Vida Universitaria – CEPRE, de la Universidad Señor de Sipán.</li> <li>• Estandarización de la Escala de Evaluación de la Adaptabilidad y Cohesión Familiar – FACES III, en alumnos de ingresantes a la Universidad Señor de Sipán.</li> </ul>

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

1



- a. Validar lingüísticamente el instrumento.
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

### 3. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO

<b>Nombre del instrumento:</b>	"Cuestionario para el Contenido de Trabajo CCT"
<b>Autor(es):</b>	Robert Karasek/Traducido al español por Leonor Cedillo (1999)
<b>Procedencia:</b>	Dinamarca /México - Estudio en Perú (2017)
<b>Administración:</b>	autoadministrable
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Trabajadores (todos los puestos laborales)
<b>Significación. Objetivo de la medición:</b>	Evaluar las características sociales y psicológicas del puesto de trabajo

### 4. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado:

ESCALA/ÁREA	BAREMOS
<b>Dimensión de Decisión</b>	
1. Muy Bajo	(0-33)
2. Bajo	(33-36)
3. Alto	(36-38)
4. Muy alto	(38)
<b>Dimensión Demandas Psicológicas</b>	
1. Muy Bajo	(0-23)
2. Bajo	(23-25)

2

3. Alto	(25-27)
4. Muy alto	(27)
<b>Dimensión Inseguridad en el Trabajo</b>	
1. Muy Bajo	(0-5)
2. Bajo	(5-6)
3. Alto	(6-7)
4. Muy alto	(7)
<b>Dimensión Apoyo Social</b>	
1. Muy Bajo	(0-22)
5. 2. Bajo	(22-23)
3. Alto	(23-24)
4. Muy alto	(24)
<b>Dimensión Carga Física</b>	
1. Muy Bajo	(0-9)
2. Bajo	(10)
3. Alto	(10-12)
4. Muy alto	(12)

### 5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación le presento el instrumento de medición denominado CUESTIONARIO PARA EL CONTENIDO DE TRABAJO, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.

3

sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel 4. Alto nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

- 1 No cumple con el criterio
- 2. Bajo Nivel
- 3. Moderado nivel
- 4. Alto nivel

#### 6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSIÓN	Pretende medir:	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
DIMENSIÓN DE DECISIÓN	evalúan el nivel de habilidad y creatividad necesaria en el trabajo ,	1. En mi trabajo necesito estar aprendiendo cosas nuevas.	4	4	4	

4

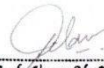
	la flexibilidad que permite al trabajador decidir qué habilidades puede emplear . Así como el grado de autonomía que tiene el trabajador para la toma de decisiones, la posibilidad que tiene de elegir cómo hacer su trabajo y el nivel de influencia sobre éste	2. Mi trabajo implica muchas acciones repetitivas	4	4	4	
		3. Para mi trabajo necesito ser creativa.	4	4	4	
		4. En mi trabajo puedo tomar muchas decisiones por mí misma.	4	4	4	
		5. Mi trabajo requiere de un alto nivel de habilidad.	4	4	4	
		6. Tengo muy poca libertad para decidir cómo hacer mi trabajo.	4	4	4	
		7. Existe variedad en las actividades que realizo en mi trabajo.	4	4	4	
		8. Mis opiniones cuentan mucho en mi trabajo.	4	4	4	
		9. En mi trabajo tengo oportunidad de desarrollar mis propias habilidades.	4	4	4	
		DEMANDAS PSICOLÓGICAS	Hace referencia a que tanto "esfuerzo" realizan los trabajadores (parecido a la carga mental), en el cual se valora aspectos como cantidad de trabajo, exigencias intelectuales y presión del tiempo de trabajo	10. En mi trabajo tengo que trabajar muy rápido.	4	4
11. En mi trabajo tengo que trabajar muy duro.	4			4	4	
12. Se me pide que realice una cantidad excesiva de trabajo.	4			4	4	
13. Tengo tiempo suficiente para terminar mi trabajo.	4			4	4	
14. En mi trabajo tengo que responder a órdenes contradictorias	4			4	4	
INSEGURIDAD EN EL TRABAJO	Evalúa la adaptación al mercado laboral, los efectos negativos en la estabilidad laboral.	15. ¿Qué tan estable es su empleo?	4	4	4	
		16. Algunas veces la gente pierde su empleo a pesar de querer conservarlo. ¿Qué tan	4	4	4	

5

		probable es que Usted pierda su empleo en los próximos dos años?					
		17. ¿La estabilidad en mi empleo es buena?	4	4	4		
APOYO PSICOSOCIAL	Evalúa el comportamiento de las relaciones sociales en el lugar de trabajo.	18. La gente con la que trabajo es competente para hacer su labor	4	4	4		
		19. La gente con la que trabajo se interesa por mí a nivel personal	4	4	4		
		20. Mis compañeros de trabajo son amigables	4	4	4		
		21. Mis compañeros ayudan a que el trabajo se realice	4	4	4		
		22. Mi jefe o supervisor se preocupa del bienestar económico del personal a su cargo	4	4	4		
		23. Mi jefe o supervisor presta atención a lo que yo digo	4	4	4		
		24. Mi supervisor o jefe ayuda a que el trabajo se realice					
		25. Mi supervisor es bueno para lograr que se trabaje bien en equipo	4	4	4		
		CARGA FISICA TOTAL	Evalúa la cantidad de esfuerzo físico, frecuencia en que se cargan objetos pesados, agilidad y posiciones corporales respectivamente.	26. Mi trabajo requiere de mucho esfuerzo físico	4	4	4
				27. Con frecuencia debo manejar o levantar objetos muy pesados en mi trabajo	4	4	4
28. En mi trabajo se requiere una actividad física rápida y continua	4			4	4		
29. Tengo que trabajar teniendo mi cuerpo (tronco) en posiciones incómodas durante largos periodos de tiempo	4			4	4		
30. Tengo que trabajar teniendo mis brazos y mi cabeza en posiciones incómodas durante largos periodos de tiempo	4			4	4		

6

Ciudad y fecha de evaluación: 15 de Noviembre del 2021, Chiclayo.

  
 Lic. Sandra Vanessa Ojar Morales  
 Psicóloga  
 C. Pr. 18245

Firma del evaluador

Especialidad en Psicología  
 Registro  
 Correo: sodar@cmpardo.pe  
 Cel: 991 564 308

7

**FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado "CUESTIONARIO PARA EL CONTENIDO DE TRABAJO CCT" que forma parte de la investigación "ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN DOCENTES DE SECUNDARIA DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación denominada "COMUNICACIÓN Y DESARROLLO HUMANO" como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

**1. DATOS GENERALES DEL JUEZ**

Nombre del juez:	Dante Francisca Divillo Cedillo					
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ( )	Lic. ( )			
Área de Formación académica:	Clinica (x)	Educativa (x)	Social ( )	Organizacional ( )		
Áreas de experiencia profesional:	psicología					
Institución donde labora:	I.E.P. Santo Domingo de los Andes - Chiclayo					
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (x)				
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).						

**2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:**

- Validar lingüísticamente el instrumento.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

**3. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO**

Nombre del Instrumento:	"Cuestionario para el Contenido de Trabajo CCT"
Autor(es):	Robert Karasek/Traducido al español por Leonor Cedillo (1999)
Procedencia:	Dinamarca /México - Estudio en Perú (2017)
Administración:	autoadministrable
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores (todos los puestos laborales)
Significación, Objetivo de la medición:	Evaluar las características sociales y psicológicas del puesto de trabajo

**4. SOPORTE TEÓRICO**

Áreas del instrumento denominado:

ESCALA/ÁREA	BAREMOS
<b>Dimensión de Decisión</b>	
1. Muy Bajo	(0-33)
2. Bajo	(33-36)
3. Alto	(36-38)
4. Muy alto	(38)
<b>Dimensión Demandas Psicológicas</b>	
1. Muy Bajo	(0-23)
2. Bajo	(23-25)
3. Alto	(25-27)
4. Muy alto	(27)
<b>Dimensión Inseguridad en el Trabajo</b>	



1. Muy Bajo	(0-5)
2. Bajo	(5-6)
3. Alto	(6-7)
4. Muy alto	(7)
<b>Dimensión Apoyo Social</b>	
1. Muy Bajo	(0-22)
5. 2. Bajo	(22-23)
3. Alto	(23-24)
4. Muy alto	(24)
<b>Dimensión Carga Física</b>	
1. Muy Bajo	(0-9)
2. Bajo	(10)
3. Alto	(10-12)
4. Muy alto	(12)

**5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:**

Respetado(a) juez:

A continuación le presento el instrumento de medición denominado CUESTIONARIO PARA EL CONTENIDO DE TRABAJO, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

3

Activar  
Ve a Con

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

- 1. No cumple con el criterio
- 2. Bajo Nivel
- 3. Moderado nivel
- 4. Alto nivel

**6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:**

DIMENSIÓN	Pretende medir:	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
DIMENSIÓN DE DECISIÓN	evalúan el nivel de	1. En mi trabajo necesito estar aprendiendo cosas nuevas.	4	4	4	

4

Activar Win  
Ve a Configura

	habilidad y creatividad necesaria en el trabajo, la flexibilidad que permite al trabajador decidir qué habilidades puede emplear. Así como el grado de autonomía que tiene el trabajador para la toma de decisiones, la posibilidad que tiene de elegir cómo hacer su trabajo y el nivel de influencia sobre éste	2. Mi trabajo implica muchas acciones repetitivas	4	4	4	
		3. Para mi trabajo necesito ser creativa.	4	4	4	
		4. En mi trabajo puedo tomar muchas decisiones por mí misma.	4	4	4	
		5. Mi trabajo requiere de un alto nivel de habilidad.	4	4	4	
		6. Tengo muy poca libertad para decidir cómo hacer mi trabajo.	4	4	4	
		7. Existe variedad en las actividades que realizo en mi trabajo.	4	4	4	
		8. Mis opiniones cuentan mucho en mi trabajo.	4	4	4	
		9. En mi trabajo tengo oportunidad de desarrollar mis propias habilidades.	4	4	4	
DEMANDAS PSICOLÓGICAS	Hace referencia a que tanto "esfuerzo" realizan los trabajadores (parecido a la carga mental), en el cuál se valora aspectos como cantidad de trabajo, exigencias intelectuales y presión del tiempo de trabajo	10. En mi trabajo tengo que trabajar muy rápido.	2	2	2	Rápido trabajo. Pueden sustituir a otro.
		11. En mi trabajo tengo que trabajar muy duro.	2	2	2	"
		12. Se me pide que realice una cantidad excesiva de trabajo.	1	1	1	Modificar el tiempo puede ser me exige demasiado en el trabajo.
		13. Tengo tiempo suficiente para terminar mi trabajo.	4	4	4	
		14. En mi trabajo tengo que responder a órdenes contradictorias	4	4	4	
INSEGURIDAD EN EL TRABAJO	Evalúa la adaptación al mercado laboral, los efectos negativos en la estabilidad laboral.	15. ¿Qué tan estable es su empleo?	1	1	1	Pregunta abstr.
		16. Algunas veces la gente pierde su empleo a pesar de querer conservarlo. ¿Qué tan probable es que Usted pierda su empleo en los próximos dos años?	1	1	1	Le están preguntando, por que fundamentalmente a es solo para elegir una alternativa. Revisar a Behave Items.

¿Puede ser que se genera inseguridad por el empleo?

Activar Wind  
Ve a Configuració

		los próximos dos años?				
		17. ¿La estabilidad en mi empleo es buena ?	4	4	4	
APOYO PSICOSOCIAL	Evalúa el comportamiento de las relaciones sociales en el lugar de trabajo.	18. La gente con la que trabajo es competente para hacer su labor	4	4	4	
		19. La gente con la que trabajo se interesa por mí a nivel personal	3	3	3	Pueden modificar la relación gente x personal.
		20. Mis compañeros de trabajo son amigables	4	4	4	
		21. Mis compañeros ayudan a que el trabajo se realice	4	4	4	
		22. Mi jefe o supervisor se preocupa del bienestar económico del personal a su cargo	4	4	4	
		23. Mi jefe o supervisor presta atención a lo que yo digo	4	4	4	
		24. Mi supervisor o jefe ayuda a que el trabajo se realice	4	4	4	
		25. Mi supervisor es bueno para lograr que se trabaje bien en equipo	4	4	4	
CARGA FISICA TOTAL	Evalúa la cantidad de esfuerzo físico, frecuencia en que se cargan objetos pesados, agilidad y posiciones corporales respectivamente.	26. Mi trabajo requiere de mucho esfuerzo físico	4	4	4	
		27. Con frecuencia debo manejar o levantar objetos muy pesados en mi trabajo	4	4	4	
		28. En mi trabajo se requiere una actividad física rápida y continua	4	4	4	
		29. Tengo que trabajar teniendo mi cuerpo (tronco) en posiciones incómodas durante largos periodos de tiempo	4	4	4	
		30. Tengo que trabajar teniendo mis brazos y mi cabeza en posiciones incómodas	4	4	4	

durante largos periodos de tiempo

Ciudad y fecha de evaluación:

Chiclayo - 17/11/21

Firma del evaluador

Especialidad en Psicología Educativa

Registro 16320

Correo Ps.denisar@gmail.com

Cel: 925101358

7

Activar  
Ve a Cont

#### FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado "CUESTIONARIO PARA EL CONTENIDO DE TRABAJO CCT" que forma parte de la investigación "ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN DOCENTES DE SECUNDARIA DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación denominada "COMUNICACIÓN Y DESARROLLO HUMANO" como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

##### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	
Grado profesional:	Maestría ( ) Doctor ( ) Lic. ( )
Área de Formación académica:	Clinica ( x ) Educativa ( ) Social ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	<i>Clínica, Educativa</i>
Institución donde labora:	<i>I.E.P. "Sancti Spiritus de Huaranga - Chiclayo"</i>
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( x ) Más de 5 años ( )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	

##### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

##### 3. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO

1

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows

<b>Nombre del instrumento:</b>	"Cuestionario para el Contenido de Trabajo CCT"
<b>Autor(es):</b>	Robert Karasek/Traducido al español por Leonor Cedillo (1999)
<b>Procedencia:</b>	Dinamarca /México - Estudio en Perú (2017)
<b>Administración:</b>	autoadministrable
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Trabajadores (todos los puestos laborales)
<b>Significación. Objetivo de la medición:</b>	Evaluar las características sociales y psicológicas del puesto de trabajo

#### 4. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado:

ESCALA/ÁREA	BAREMOS
<b>Dimensión de Decisión</b>	
1. Muy Bajo	(0-33)
2. Bajo	(33-36)
3. Alto	(36-38)
4. Muy alto	(38)
<b>Dimensión Demandas Psicológicas</b>	
1. Muy Bajo	(0-23)
2. Bajo	(23-25)
3. Alto	(25-27)
4. Muy alto	(27)
<b>Dimensión Inseguridad en el Trabajo</b>	

2

Activar Wi  
Ve a Configuración

1. Muy Bajo	(0-5)
2. Bajo	(5-6)
3. Alto	(6-7)
4. Muy alto	(7)
<b>Dimensión Apoyo Social</b>	
1. Muy Bajo	(0-22)
2. Bajo	(22-23)
3. Alto	(23-24)
4. Muy alto	(24)
<b>Dimensión Carga Física</b>	
1. Muy Bajo	(0-9)
2. Bajo	(10)
3. Alto	(10-12)
4. Muy alto	(12)

#### 5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación le presento el instrumento de medición denominado CUESTIONARIO PARA EL CONTENIDO DE TRABAJO, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

3

Activar Wind  
Ve a Configuración



<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:**

DIMENSIÓN	Prende medir:	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
DIMENSIÓN DE DECISIÓN		1. En mi trabajo necesito estar aprendiendo cosas nuevas.	4	4	4	

4

Activar Windo  
Ve a Configuración

DIMENSIÓN PSICOLÓGICAS	evalúan el nivel de habilidad y creatividad necesaria en el trabajo, la flexibilidad que permite al trabajador decidir qué habilidades puede emplear. Así como el grado de autonomía que tiene el trabajador para la toma de decisiones, la posibilidad que tiene de elegir cómo hacer su trabajo y el nivel de influencia sobre éste	2. Mi trabajo implica muchas acciones repetitivas	4	4	4	
		3. Para mi trabajo necesito ser creativa.	3	3	4	<i>Considero cambiar "necesito" por "me gusta"</i>
		4. En mi trabajo puedo tomar muchas decisiones por mi misma.	4	4	4	
		5. Mi trabajo requiere de un alto nivel de habilidad.	4	4	4	
		6. Tengo muy poca libertad para decidir cómo hacer mi trabajo.	4	4	4	
		7. Existe variedad en las actividades que realizo en mi trabajo.	4	4	4	
		8. Mis opiniones cuentan mucho en mi trabajo.	4	4	4	
		9. En mi trabajo tengo oportunidad de desarrollar mis propias habilidades.	4	4	4	
		DEMANDAS PSICOLÓGICAS	Hace referencia a que tanto "esfuerzo" realizan los trabajadores (parecido a la carga mental), en el cuál se valora aspectos como cantidad de trabajo, exigencias intelectuales y presión del tiempo de trabajo	10. En mi trabajo tengo que trabajar muy rápido.	3	3
11. En mi trabajo tengo que trabajar muy duro.	3			3	3	
12. Se me pide que realice una cantidad excesiva de trabajo.	4			4	4	
13. Tengo tiempo suficiente para terminar mi trabajo.	4			4	4	
INSEGURIDAD EN EL TRABAJO	Evalúa la adaptación al mercado laboral, los	14. En mi trabajo tengo que responder a órdenes contradictorias	4	4	4	
		15. ¿Qué tan estable es su empleo?	4	4	4	
		16. Algunas veces la gente pierde su empleo a pesar de querer conservarlo. ¿Qué tan	3	3	4	

5

Activar Windows  
Ve a Configuración para act

	efectos negativos en la estabilidad laboral.	probable es que Usted pierda su empleo en los próximos dos años? 17. ¿La estabilidad en mi empleo es buena ?	3	3	4	<i>Mejorar valoración</i>
APOYO PSICOSOCIAL	Evalúa el comportamiento de las relaciones sociales en el lugar de trabajo.	18. La gente con la que trabajo es competente para hacer su labor	4	4	4	
		19. La gente con la que trabajo se interesa por mí a nivel personal	3	3	4	
		20. Mis compañeros de trabajo son amigables	4	4	4	
		21. Mis compañeros ayudan a que el trabajo se realice	4	4	4	
		22. Mi jefe o supervisor se preocupa del bienestar económico del personal a su cargo	3	3	4	<i>mejorar valoración personal...</i>
		23. Mi jefe o supervisor presta atención a lo que yo digo	4	4	4	
		24. Mi supervisor o jefe ayuda a que el trabajo se realice	4	4	4	
CARGA FISICA TOTAL	Evalúa la cantidad de esfuerzo físico, frecuencia en que se cargan objetos pesados, agilidad y posiciones corporales respectivamente.	25. Mi supervisor es bueno para lograr que se trabaje bien en equipo	4	4	4	
		26. Mi trabajo requiere de mucho esfuerzo físico	4	4	4	
		27. Con frecuencia debo manejar o levantar objetos muy pesados en mi trabajo	4	4	4	
		28. En mi trabajo se requiere una actividad física rápida y continua	4	4	4	
		29. Tengo que trabajar teniendo mi cuerpo (tronco) en posiciones incómodas durante largos periodos de tiempo	4	4	4	
		30. Tengo que trabajar teniendo mis brazos y mi cabeza en posiciones incómodas durante largos periodos de tiempo	4	4	4	

6

Activar Windows  
Ve a Configuración pa

Ciudad y fecha de evaluación:

*[Firma]*  
Firma del evaluador

Especialidad en Psicología *[Firma]*

Registro 0° 30630

Correo *carlos.morales.pe@gmail.com*

Cel: 922456638

7

Activar Windows  
Ve a Configuración para acti

