



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Estrés y desempeño docente en las instituciones
educativas públicas de la RED N° 06 San Juan de
Lurigancho, 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO

Maestra en Psicología educativa

AUTORA:

Br. Verónica Duncan Villarreal

ASESORA:

Dra. Nancy Elena Cuenca Robles

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Evaluación y aprendizaje

LIMA - PERÚ

2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): DUNCAN VILLARREAL, VERONICA

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Psicología Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

ESTRÉS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA RED N° 06 SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2018

Fecha: 23 de agosto de 2018

Hora: 2:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Roxana Beatriz Gonzales Huaytahuilca Firma: 

SECRETARIO: Dra. Paula Viviana Liza Dubois Firma: 

VOCAL: Dra. Nancy Elena Cuenca Robles Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobada por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

- Mejorar la redacción
 - Mejorar en las tablas el estilo APA
-
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria:

A mis padres Julia Teresa Villarreal y Roberto Duncan que con mucho Amor y esfuerzo me han formado y brindado su apoyo y a mis queridos hermanos por su buen ejemplo de perseverancia y amor en todo lo que hacen.

Agradecimiento

A Dios que me ha dado fuerza y a mi madre María Auxiliadora que anima mi voluntad para lograr mis metas. A mi asesora Nancy Cuenca por su apoyo y guía, a la Universidad César Vallejo por abrirnos las puertas a la educación a los Directores y docentes del nivel secundario de las instituciones educativas de la RED N°6, SJL. UGEL 05 por darme la oportunidad de aplicar los instrumentos.

Declaración de Autoría

Yo, Verónica Duncan Villarreal, estudiante de la Escuela de Posgrado, del Programa Maestría en Psicología educativa, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “estrés y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la red n°06 de San Juan de Lurigancho, 2018”, en los folios...para la obtención de grado académico de Maestro(a) en Psicología educativa, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis provenientes de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. Den encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima 18 de agosto del 2018

Br. Verónica Duncan Villarreal

DNI 07758311

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada "Estrés y desempeño docente de instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018", cuyo objetivo fue: Determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño docente en la instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018. En cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magister.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. EL cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presenta las conclusiones. En el Sexto capítulo, se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.

La autora

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Anexos	viii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	20
1.3. Teorías relacionadas al tema	25
1.4. Formulación del problema	45
1.5. Justificación del estudio	46
1.6. Hipótesis	46
1.7. Objetivos	47
II. Método	48
2.1. Diseño	49
2.2. Variables y operacionalización	51
2.3. Población	54
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
2.5. Métodos de análisis de datos	62

2.6. Aspectos éticos	64
III. Resultados	65
3.1 Resultados descriptivos	66
3.2 Resultados Inferenciales	77
IV. Discusión	81
V. Conclusiones	86
VI. Recomendaciones	89
VII. Referencias Bibliográficas	92
Anexos	91
Anexo 1: Artículo científico	92
Anexo 2: Matriz de consistencia	106
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	109
Anexo 4: Certificados de validación de instrumentos	114
Anexo 5. Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio In situ	141
Anexo 6: Base de datos	147
Anexo 7: Resultados de las pruebas (print de pantallas)	151

	Índice de tablas	pág.
Tabla 1	Matriz de operalización de variable: Estrés.	46
Tabla 2	Matriz de operalización de variable: Desempeño docente.	47
Tabla 3	Opciones de respuesta del cuestionario de estrés y desempeño docente.	50
Tabla 4	Validez de contenido por juicio de experto del instrumento V1 y V2.	54
Tabla 5	Niveles de confiabilidad.	55
Tabla 6	Niveles de confiabilidad según el método de consistencia interna.	55
Tabla 7	Nivel de medición de las variables.	57
Tabla 8	Distribución de frecuencia del estrés de docentes de las I.E de la Red n°06.	60
Tabla 9	Distribución de frecuencia de ansiedad de docentes de las I.E de la Red n°06	61
Tabla 10	Distribución de frecuencia de depresión de docentes de las I.E de la Red n°6.	62
Tabla 11	Distribución de frecuencia de creencias desadaptativas de docentes de las I.E de la Red n°06.	63
Tabla 12	Distribución de frecuencia de presión de docentes de las I.E de la Red n°06.	64
Tabla 13	Distribución de frecuencia de desmotivación de docentes de las I.E de la Red n°06.	65
Tabla 14	Distribución de frecuencia de mal afrontamiento de docentes de las I.E de la Red n°06.	66
Tabla 15	Distribución de frecuencia del desempeño docente de las I.E	

	de la Red n°06.	67
Tabla 16	Distribución de frecuencia del uso pedagógico del tiempo de las I.E de la Red n°06.	68
Tabla 17	Distribución de frecuencia del uso de herramientas pedagógicas de las I.E de la Red n°06 .	69
Tabla 18	Distribución de frecuencia del uso de materiales y recursos de las I.E de la Red n°06.	70
Tabla 19	Estrés y desempeño docente.	71
Tabla 20	Estrés y uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje	72
Tabla 21	Estrés y uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de clase.	73
Tabla 22	Estrés y uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje.	74

Índice de figuras	pág.
Fig. 1 Niveles de estrés de docentes de las I.E de la Red n°06.	60
Fig. 2 Niveles de ansiedad de docentes de las I.E de la Red n°06.	61
Fig. 3 Niveles de depresión de docentes de las I.E de la Red n°06.	62
Fig. 4 Niveles de creencias desadaptativas de docentes de las I.E de la Red N°06.	63
Fig. 5 Niveles de presión de docentes de las I.E de la Red n°06.	64
Fig. 6 Niveles de desmotivación de docentes de las I.E de la Red n°06.	65
Fig. 7 Niveles de mal afrontamiento de docentes de las I.E de la Red n°06.	66
Fig. 8 Niveles de desempeño docente de las I.E de la Red n°06.	67
Fig. 9 Niveles del uso pedagógico del tiempo de las I.E de la Red n°06.	68
Fig.10 Niveles del uso de herramientas pedagógicas de las I.E de la Red n°06.	69
Fig.11 Niveles del uso de materiales y recursos de las I.E de la Red n°06.	70

Resumen

La presente investigación titulada: Estrés y desempeño docente en Instituciones educativas públicas de la red n°06 de San Juan de Lurigancho, 2018. Tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018.

El método empleado fue hipotético deductivo; el tipo de investigación básica; de nivel fue correlacional; de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población 102 docentes del nivel secundario, la muestra de tipo no probabilístico y el muestreo fue censal. Las técnicas empleadas fueron la encuesta, observación y entrevista; los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios estrés y desempeño docente validados por juicio de expertos y su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach). Las conclusiones: La relación entre las variables de estrés y el desempeño docente es negativa y de correlación medio ($\rho = -0,408^{**}$) y es significativa (p valor $= 0,000$ menor que $0,05$). La relación entre la variable estrés y uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje es negativa y de correlación medio ($\rho = -0,471^{**}$) y es significativa (p valor $= 0,000 < 0,05$). Entre las variables estrés y uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de clase es negativa y de correlación bajo ($\rho = -0,254^*$) y es significativa (p valor $= 0,010 < 0,05$). Entre las variables estrés y uso de materiales y recursos educativos durante las sesiones de aprendizaje existe una relación negativa y de correlación media, ($\rho = -0,463^{**}$) y es significativa (p valor $= 0,000$ menor que $0,05$).

Palabras clave: estrés, desempeño docente.

Abstract

The present investigation entitled Stress and teaching performance in institutions Educational programs of the network n°06 of San Juan de Lurigancho, 2018. The general objective was to determine the relationship between stress and performance Teacher in public educational institutions of the network N°06 San Juan de Lurigancho, 2018.

The method used was hypothetically deductive; the type of basic research; was correlational level, of quantitative focus, Non-experimental design: transversal. The population 102 teachers of the secondary level, the sample of non-probabilistic type and the sampling was census. The techniques used were survey, observation and interview; the instruments used were the questionnaires stress and teaching performance validated by trial of experts and their reliability through the statistic of reliability (Alfa de Cronbach). Conclusions: The relationship between stress variables and teacher performance is negative and average correlation ($\rho = -0.408^{**}$) and is significant (p value = 0.000 less than 0.05). The relationship between the variable stress and pedagogical use of time in the learning sessions is negative and average correlation ($\rho = -0.471^{**}$) and is significant (p value = 0,000<0.05). Among the variables stress and use of pedagogical tools by teachers during class sessions is negative and low correlation ($\rho = -0.254^*$) and is significant (p value =0,010<0, 05). Among the variables stress and use of materials and educational resources during the learning sessions there is a negative relationship and average correlation, ($\rho = -0.463^{**}$) and is significant (p value = 0.000 less tan 0.05).

Key words: stress, teaching performance.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

Se realizaron en las últimas décadas investigaciones que han puesto en manifiesto importantes estudios sobre la salud mental del trabajador y su relación con las condiciones del trabajo a través de los datos proporcionados por los especialistas organizacionales que han enfatizado en sus investigaciones hallazgos de interés sobre el estrés laboral para los trabajadores y las entidades en las que trabajan.

El estrés es una reacción física, emocional y conductual es originado por el desequilibrio producto de las exigencias los recursos y capacidades percibidos de una persona para enfrentarlas. El estrés en el centro de labores se identifica en aspectos referentes a la dirección del trabajo, la estructuración del puesto laboral y la convivencia en el trabajo y se manifiesta debido a la demanda del trabajo que no es propio del puesto o se sobrepasa de lo que se espera pueda rendir el trabajador por lo que conoce y sabe hacer para algunas empresas el trabajador tiene que responder a las tareas designadas, saber resolver situaciones que se le presente si este no reacciona adecuadamente a esas exigencias para la empresa el empleado o grupo de trabajadores no se identifica con la cultura de la organización (OIT, 2016).

El interés de examinar el problema del estrés en la labor docente surge a raíz de diversos estudios realizados a nivel internacional, investigaciones que se han realizado en Chile encontraron que existe dificultades que tiene los docentes que realizan su trabajo en colegios que se ubican en zonas rurales, asentamientos humanos donde se refleja pobreza que genera un clima de insatisfacción y resignación, para desempeñarse laboralmente en estas instituciones. (Castillo y Alzamora, 2015).

En México se realizaron estudios en una entidad educativa donde reportaron que existe un alto índice de estrés en profesores que trabajan con estudiantes del tercer grado, con características de agotamiento mental, incapacidad para supervisar, carencia del nivel de su rol, y síndrome de Burnout a diferencia de los docentes de otros grados. Refieren que los estudiantes con problemas de violencia y problemáticos son los que genera en los docentes

sentimientos de indefensión frente a sus reacciones des adaptativas. (Saltijeral y Ramos, 2015).

El estrés laboral se manifiesta de manera diferente en las personas, por las características propias de la labor docente, que interactúa con estudiantes, padres de familia, y directivos en relación a su trabajo, sin embargo es frecuente que impacte en la salud del docente con reacciones físicas y mentales.

El estrés laboral conlleva a ciertos indicadores de alerta que manifiesta un docente estresado, como consecuencia no duerme bien tiene insomnio, puede sentirse cansado, con dificultades para concentrarse en el trabajo, le cuesta mucho relajarse, tomar decisiones cotidianas denota ansiedad, se muestra preocupado, presenta mal humor y se muestra intolerante a las críticas, no disfruta de su trabajo como antes, por lo tanto sus capacidades disminuyen comprometiendo así su rendimiento laboral. También el estrés puede desencadenar una serie de dolencias físicas como dolor en todo el cuerpo, rigidez de los músculos, alteraciones estomacales. (Comín, De la Fuente y Gracia 1999).

Definitivamente si el estrés laboral docente persiste puede que se desencadene el síndrome de burnout, con síntomas de debilidad emocional (cansancio falta de energía sin ganas ni motivación de hacer las cosas) sentimiento de falta de logro en el ejercicio de la carrera profesional (sensación de incompetencia y de fracaso) despersonalización (reacciones de distanciamiento, Indiferencia e insensibilidad en las relaciones socioemocionales con las personas de su entorno laboral).

A nivel nacional se tiene estudios sobre estrés y desempeño docente. Realizado a 120 docentes, de 6 colegios públicos de un distrito de Lima norte donde los hallazgos encontrados indican existe un porcentaje de 47.2% de los profesores que su trabajo es insatisfactorio producto del estrés también encontramos que la administración del tiempo pedagógico depende del 85.6% del estrés del docente debido a que no se cumple el horario establecido del dictado de clases (Tupacyupanqui, 2016).

También se ha encontrado en la investigación que existe 83.1% del estrés por el bajo uso de herramientas pedagógicas y un 20.9% del estrés docente es debido al bajo uso de materiales y recursos educativos. (Tupacyupanqui, 2016).

Por otro lado Solari (2015), en su investigación sobre estrés y desempeño docente refiere que los hallazgos encontrados demostró que un 91.20% respondió positivamente a los indicadores de los cuestionarios de estrés y desempeño docente lo que indica existe relación entre las variables.

Así también en otras investigaciones referidas a nivel nacional de estrés y desempeño docente en colegios públicos de secundaria se ha concluido que existe relación moderada y significativa entre las variables. (Godoy y López, 2014).

Cabe señalar que los colegios elegidos para la investigación pertenecen a la UGEL 05, que están agrupados geográficamente por la zona a la que pertenecen denominados redes educativas que están enumeradas, el numero designado es el 06 está en el distrito de San Juan de Lurigancho conformado por una población inmigrante por que vienen de distintas provincias del país como Moquegua, Ayacucho, Tarapoto etc., muchos de los docentes han nacido en esas provincias y radican en el distrito. También es considerado un distrito pujante y emprendedor pero también con alto índice de violencia familiar y sexual. Se ha observado a los docentes en clase se perciben cansados, suelen olvidarse y no planificar su sesión de clases, improvisan, hacen uso de su experticia para realizar su sesión que a veces es inconclusa porque no logran la secuencia metodológica, también se aprecia monotonía laboral, desmejorada iniciativa y creatividad para participar en actividades de la institución o resolver un problema propio del quehacer educativo.

Los comentarios de algunos docentes expresan su fastidio e intolerancia con los estudiantes que tienen conductas disruptivas e inadecuadas. Se ha observado en clase como se comunican con ellos se nota no regulan el tono de voz alto que se percibe con rasgos de alteración y en el lenguaje no verbal gestos y movimientos inapropiados como palmotear la pizarra y/o la carpeta con la mano o algún instrumento en particular como un puntero, regla o un cuaderno.

Por otro lado su trabajo comprende también la atención a estudiantes que lo hacen fuera de su horario habitual, después de la salida; también mencionar que

hay docentes que ejercen la tutoría hora donde tienen que realizar orientación acompañamiento y sesiones de clase de temas de formación integral al adolescente lo que requiere tiempo y dedicación, lo que hace que muchos docentes no les agrada realizar el trabajo de tutor, porque lo consideran de mucha responsabilidad, más laborioso y lo toman como recarga de trabajo y solo asumen esa labor porque completa sus horas de trabajo en la Institución educativa.

Algunos docentes manifiestan no sentirse preparados, se muestran incomodos cuando son monitoreados. No le dedican el tiempo que requiere preparar una sesión de tutoría y tener su carpeta de tutoría completa con los documentos en orden.

Hay situaciones que de alguna manera ha generado estrés en los docentes como es también la coyuntura laboral y políticas de estado, frente a la educación. En nuestro País se han realizado reformas laborales en el sector educación, para asegurar un buen servicio.

Esta situación problemática hace que preste la atención debida a lo que está sucediendo con los profesionales de la educación en muchas instituciones educativas públicas de nuestro país especialmente de la UGEL 05 se ha podido observar a los docentes y conversar con muchos de ellos.

Con respecto al estrés surgen percepciones sobre ciertas situaciones de los docentes que manifestaron sentirse estresados sobre su labor docente por lo que son muy pocos los que buscan ayuda o apoyo cuando tienen problemas laborales y se recargan de preocupaciones, creen que las políticas educativas pide mucho a cambio de poco, el salario es poco motivador y que socialmente se valora muy poco el trabajo docente por lo tanto el trabajo docente de alguna manera se debilita ya que no cuentan con la presencia activa de algunos padres Son los docentes tutores que fuera de su horario laboral han visitado los hogares de los estudiantes que faltan o tienen problemas en su rendimiento académico otros en su comportamiento disruptivo para conocer la realidad de lo que sucede con los estudiantes y sus apoderados lo que manifiestan es una responsabilidad que asumen pero que se sienten intranquilos por esta situación.

Con respecto a su desempeño docente También manifestaron que de alguna manera su labor docente se ve entorpecida por el hecho de no haber contado con algunos padres de familia para elaboración de materiales que se han utilizado en las clases, precisamente por su falta de interés y responsabilidad. Los materiales del estado los libros son insuficientes. Otra situación que los pone en tensión manifestaron, es la falta de preparación para la atención de estudiantes inclusivos y estudiantes con conductas disruptivas. Así también el no dosificar el tiempo en las actividades pedagógicas y este hecho puede significar la falta de administración del tiempo.

Por estos motivos es el interés de realizar el estudio que pretende discriminar si se relacionan ambas variables en el ámbito laboral.

1.2 Trabajos Previos

Trabajos previos internacionales

Madrigal y Barraza (2014) en la investigación realizada en México titulada: *Fuentes organizacionales de estrés en docentes de educación primaria y su relación con el número de alumnos que se atiende*. Tesis de investigación. El objetivo que trabajó es identificar los factores laborales que provocan el estrés a los docentes y conocer la relación entre los niveles de estrés y la cantidad de estudiantes con las que trabajan. El diseño es no experimental, de tipo correlacional la muestra son 59 docentes, el instrumento que se aplicó es la escala de fuentes organizacionales de estrés docente, concluyeron que existe un nivel regular de estrés y que incide en las diversas actividades organizadas en la escuela además de la inestabilidad que origina las reformas educativas el incumplimiento de los derechos laborales lo que ocasiona inseguridad y desazón en el trabajo educativo, las evaluaciones a docentes donde piden un amplio conocimiento y manejo de los planes y programas de estudio y en consecuencia un excelente rendimiento estudiantil pero su estrés aumenta porque tienen que integrar a los estudiantes inclusivos no se encuentran capacitados para atenderlos como los pocos recursos materiales que no se usan porque no son suficientes para trabajar por otro lado los hallazgos de la investigación menciona que el estrés en los profesores no se relaciona con la cantidad de estudiantes en el aula de clase.

Orama (2013), en su tesis denominada: *Estrés laboral y síndrome de Bournot en docentes cubanos de enseñanza primaria*; tesis doctoral. Universidad de Cuba. La muestra es no probabilística, la elección se hizo en cuatro provincias Pinar del río, La Habana, Villa clara y Santiago de Cuba un total de 50 escuelas donde participaron todo los docentes. El diseño de la investigación es no experimental, transversal; se usó el método descriptivo concluyeron que los docentes estudiados poseen alta frecuencia de estrés a un 82.8% con presencia de frecuencia significativa de Burnout con características de agotamiento o fatiga mental y con síntomas de despersonalización y realización personal existiendo relaciones distintas entre el estrés y Burnout lo que impide tener una precisión correcta del tiempo que está vinculado con variables internas lo cual se observa en las diferencias cuantitativas entre ambos sexos referente al estrés del trabajo y cualitativa para Burnout afirmándose el origen laboral de ambos procesos y lo importante de trabajarlos en las escuelas.

Appleton (2013), su estudio realizado: *Satisfacción y desempeño docente de las instituciones educativas de iglesias adventistas de Belice, México*. Tesis de maestría en la Universidad de Montemorelos, México. El objetivo de este estudio es conocer si existe relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes. La muestra fueron 59 docentes de cuatro colegios del nivel secundario El tipo de investigación fue descriptiva, correlacional, cuantitativa de campo y transversal se usó la encuesta por cada variable; llegaron a la conclusión que las variables no se relacionan, la percepción del grado de satisfacción laboral y la percepción del nivel de desempeño docente. Refieren que los docentes se encuentran satisfechos y totalmente satisfechos con su trabajo y que existen algunos factores que pueden vulnerar el grado de satisfacción de los maestros y su nivel de desempeño como la remuneración obtenida, el tipo de empleo y la edad.

Alvear (2015), realizó un estudio titulado: *Mindfulness, autocompasión y estrés docente en el profesorado de educación secundaria*. Tesis doctoral de la universidad Euskal Herrico del País Vasco, España. El objetivo es medir el nivel de estrés docente y la relación con el nivel de mindfulness disposicional y con el nivel de autocompasión disposicional en el profesorado de educación secundaria, la muestra se aplicó a 282 docentes de 23 centros educativos de nivel secundaria

de la provincia de Guipúzcoa. El método de investigación es ex post- facto; el tipo de estudio es descriptivo-correlacional, se llegó a la conclusión en el caso de mindfulness, refieren no se relaciona la capacidad para atender al momento presente en el profesorado y su vulnerabilidad al estrés docente. Por otro lado distinto lo que sucede con la aceptación existe una tendencia a que los docentes que poseen una menor aceptación de cogniciones y emociones negativas se muestran vulnerables al estrés docente, en la autocompasión refieren que los docentes que ante las adversidades actúan con buena actitud mindful y amabilidad hacia sí mismos son menos vulnerables al estrés docente y cuando se comportan de manera contraria se aísla y se identifican con los pensamientos emocionales negativos; cuando los docentes presentan los componentes de la autocompasión, se deduce que si existe una relación entre la autocompasión y el estrés docente. Por lo tanto en los análisis de regresión se encontraron que de todas las variables estudiadas, dos de los componentes de la autocompasión (el mindfulness y el aislamiento) son las que acertadamente detectan el estrés.

Cervantes (2014): en su investigación titulada *Relación entre el estrés en el trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa del colegio de bachilleres del estado de Querétaro*. Tesis de maestría en la universidad Autónoma de Querétaro. El objetivo es identificar la existencia de correlación del estrés y la satisfacción en el trabajo de los docentes de una institución educativa en Querétaro; la metodología del estudio es descriptiva, correlacional, transversal, el diseño es no experimental y su enfoque es cuantitativo, su población consta de 44 docentes siendo su muestra 30 docentes aplicado el criterio de exclusión, determinado con el muestreo no probabilístico (no aleatorio), el instrumento consta de 35 preguntas con escala Likert ordinal, concluyeron que no se mostraron niveles elevados de estrés que pudieran estar afectando la salud pero si se analizaron algunos factores organizacionales que lo originan, en el análisis correlacional se evidenciaron algunos elementos que los docentes percibieron de manera aceptable, como el hecho de obtener reconocimiento cuando realizan adecuadamente su trabajo, el tener un sueldo de acuerdo a la exigencia del puesto, sentirse tranquilos por tener un trabajo estable y contar con una jornada laboral adecuada.

Trabajos previos nacionales

Tito (2017), en su investigación titulada: *Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en instituciones educativas católicas de la UGEL 03-Lima*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. El diseño es descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo la población de estudio fue de 101 docentes de cuatro colegios católicas de Lima, se usaron la entrevista y el cuestionario de Burnout de Maslach para docentes y el cuestionario de auto evaluación docente. Refieren los investigadores que se relacionan de manera indirecta o negativa el síndrome de Burnout con el desempeño laboral docente en colegios católicas de UGEL 03-Lima.

Triveño (2017), en su tesis titulada: *Estrés laboral y el compromiso organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. La muestra fueron 166 profesores de los niveles de inicial, primaria y secundaria de colegios públicos. La metodología que empleo es hipotético deductivo, el diseño no experimental, el nivel descriptivo, correlacional, transeccional, manejo el muestreo probabilístico estratificado; aplico el inventario de estrés para maestros y cuestionario de compromisos, concluyeron que la relación entre el estrés laboral y compromiso organizacional en los docentes es negativa y con un nivel de correlación baja.

Tupacyupanqui (2016), en su tesis titulada: *Estrés en el desempeño docente de las instituciones educativas de la red n°11, San Martín de Porres, 2016*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. La metodología utilizada es el hipotético deductivo, El diseño es no experimental, el nivel es correlacional causal, transversal. La población estuvo conformado por 120 docentes, el muestreo es no probabilístico, la muestra utilizada fue estratificado se han empleado la variable independiente: el estrés y la variable dependiente el desempeño docente. Se usó dos cuestionarios para el estrés docente y para el desempeño laboral. Concluyeron en la prueba de hipótesis con respecto al objetivo general y se encontró dependencia del estrés en el desempeño docente de los colegios de la red n°11

Godoy y López (2014), en su tesis titulada: *El estrés y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de*

Quilmana-Cañete, 2014. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. El estudio fue básico; la metodología referida es descriptiva correlacional; de diseño no experimental de corte transversal-correlacional. La muestra estuvo conformada por 81 docentes del nivel secundaria. Se usó la encuesta para ambas variables con cuestionarios de escala Likert: concluyeron que las variables se relacionan de manera moderada y significativa de los colegios públicos del nivel secundario del distrito de Quilmana-Cañete.

Flores y Gerónimo (2014), en su tesis titulada: *Estrés y desempeño laboral en los docentes de nivel secundario de la institución educativa nuestra señora del Carmen Huaral, 2014*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. El tipo de investigación es básica. La metodología es descriptiva y correlacional, debido a que en un primer momento se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio. El diseño es no experimental de corte transversal y correlacional. El tipo de muestra es no probabilística intencionada. El tamaño de la muestra es de 120 docentes de nivel secundaria, se utilizó la encuesta y se aplicó dos cuestionario uno para estrés y el otro para el desempeño laboral de los docentes. Concluyeron que la relación es negativa; es decir, a más estrés laboral menor desempeño laboral. Esta afirmación se verifica con la respectiva prueba de hipótesis.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Estrés

En la definición del estrés diversos autores brindan acertadamente maneras de explicar este fenómeno las organizaciones internacionales destacadas la catalogan a el estrés producto de una presión originada por situaciones que para el sujeto son agobiantes que le provocan reacciones súbitas psicosomáticas que pueden ser de gravedad (Real academia española RAE, 2017).

La Organización Internacional del trabajo (OIT, 2016) señaló que el estrés se manifiesta respondiendo física y emocional a una situación que origina desequilibrio en el sujeto debido a como el percibe las exigencias y si cree que cuenta con los conocimientos y habilidades indispensables para enfrentarlas.

El estrés y su relación con el trabajo está constituido por la dirección del trabajo, la estructura organizativa del trabajo y las relaciones interpersonales y se evidencian cuando las presiones laborales se exceden de lo que conoce y es capaz

de hacer el empleado o grupo de trabajadores para afrontar las tareas encomendadas por el empleador muchas empresas tienen la creencia que si el trabajador no logra manejar o cumplir con el trabajo no se identifica con la cultura organizacional de la empresa.

La Organización Mundial de la Salud (OMS ,2016) refirió que el estrés es un fenómeno frecuente en el ámbito de trabajo, con graves consecuencias para la salud de la persona que lo padece. Y va en aumento debido a los cambios que está sufriendo el mundo en el aspecto económico y social. Los trabajadores tendrán que adaptarse a estos cambios que se hace cada vez difícil superar, pudiendo llevar esta situación a experimentar el estrés. Con manifestaciones y alteraciones psicosomáticas y de la conducta del trabajador para adaptarse a los estímulos.

También refirió la OMS que el estrés es percibido como una enfermedad que se propaga y es capaz de afectar a todos los que estamos inmersos en actividad laboral. Este mal provoca alteraciones de la salud, evasión del trabajo, baja producción y capacidad del trabajador.

Para los investigadores Beehr y Franz (1986) definieron al estrés en términos de tensión u opresión. Lo que se entiende por opresión como una situación que se experimenta y que actúa como un estímulo, y que puede ser psicológica, física y conductual. La tensión como reacción del individuo indica que algo no anda bien en su organismo y es señal de mala salud.

El ministerio de salud (2005) en el manual de salud ocupacional definió al estrés como aquella acción inmediata del sistema orgánico por los peligros exigencias y tensiones que pueden ser internas o externas y que las personas están expuestas en su entorno ocasionando cambios fisiológicos y comportamentales. El estrés en el trabajo está condicionado por la actividad que realiza en su ambiente laboral.

Chiavenato (2015) definió el estrés como la condición inherente a la vida moderna reflejado en el día a día con las urgencias, plazos por cumplir, metas, objetivos, exigencias, la falta de medios y recursos, las expectativas de otros etc. hace que se manifieste el estrés en las personas., refirió que algunas lo manejan y

evitan sus consecuencias en cambio otras decaen a los efectos y se ve reflejado en su conducta.

Dimensiones de estrés docente

Los investigadores Gutiérrez, Moran y Sanz (2005) a través de los diversos estudios realizados que han servido de antecedentes para lo investigado sobre estrés analizaron las propiedades psicosomáticas de la escala que han construido y que mide este fenómeno de la que se basaron luego de un análisis riguroso de las teorías han tenido en cuenta las definiciones de estrés especialmente del modelo transaccional. En esta teoría refirió que el estrés es el vínculo interactivo del sujeto con su ambiente y es juzgado por este como una amenaza que supera sus recursos y que pone en riesgo su salud. (Lazarus y Folkman, 1986). Llegaron a la determinación de dimensionar el estrés docente en ansiedad, depresión, creencias, presión, desmotivación y mal afrontamiento.

Dimensión 1: Ansiedad

Dunham (1976) refirió que la ansiedad es un bagaje de reacciones psicosomáticas, físicas y emocionales que se manifiestan de diversas maneras como no confiar en sí mismo, tener sentimientos inferiores de incapacidad y confianza, perturbación del pensamiento y ataques de pánico, reacciones del cuerpo como alergias, erupciones de la piel, disminución del peso, si se prolonga por periodos largos puede ocasionar crisis nerviosa.

Baeza, Balanguer, Belchi, Coronas y Guillamón (2008) mencionaron que “la ansiedad es un sistema de alerta del organismo ante situaciones amenazantes, es decir situaciones que no afectan y en las que tenemos algo que ganar o perder”

Dimensión 2: Depresión

Müller (2000) definió la depresión como un fenómeno complejo que ocasiona cambios a los individuos como en los hábitos alimentarios; insomnio o hipersomnio, poca energía o cansancio y aburrimiento permanente, insuficiencia o culpa: pérdida de interés o motivación con relación a los ámbitos de actividad que antes eran considerados importantes, reduce la capacidad de atención y concentración, alejamiento de grupos y amigos, en algunos casos hay desinterés sexual, identificación física y mental, incremento de la irritabilidad, visión pesimista del futuro, pensamiento relativo a la muerte y el suicidio, tristeza patológica, trastornos en el humor, decaimiento, descenso del rendimiento profesional y bajo rendimiento académico. Estos síntomas pueden aparecer en diversas combinaciones y según el grado de una depresión, varían en intensidad.

Dimensión 3: Creencias desadaptativas

Baeza, Balanguer, Belchi, Coronas y Guillamón (2008) Los investigadores definieron creencia como la conformidad a algún hecho o algo, que se presta a un hecho o noticia como ciertos y seguros, es la idea que se considera verdadera y a la que se da completo crédito como cierta.

Dimensión 4: Presión

Baeza, et al. (2008) refirió que presión es como cuando un individuo o grupos de sujetos impone algo, como premios o se habla de una coacción, en estos casos no se emplea una fuerza física sino más bien psicológica.

Dimensión 5: Desmotivación

Baeza, et al. (2008) la definió como un desinterés generalizado por desarrollar las actividades como docente dentro de la institución educativa y con las funciones del cargo, con la comunidad educativa teniendo desgano falta de energía y ganas de hacer las cosas en el trabajo, no esforzarse para alcanzar metas

Dimensión 6: Mal afrontamiento

Lazarus y Folkman (1984) los investigadores definieron el afrontamiento como los esfuerzos que ponen las personas en conocimientos actitudes

conductuales cambiantes para manejar dichas situaciones problemáticas percibidas como una amenaza y que son desbordantes en comparación con los recursos que cuenta el sujeto para hacerles frente al estrés para manejar el estrés debe contar con aceptación, la tolerancia y superar la presión las personas pueden elegir estrategias de afrontamiento para manejar el estrés o adopte una actitud pasiva. Refieren que en ocasiones se ha incluido mecanismos de defensa entre los recursos de afrontamiento del estrés, las personas pueden elegir diversas estrategias de afrontamiento para dominar el estrés.

Teorías del estrés:

Teoría transaccional

Este modelo consideran a la persona como un agente activo en su entorno; alguien que evalúa activamente la importancia de lo que afecta a su bienestar. (Travers y Cooper, 1997)

El estrés es considerado aquel estímulo que se genera en el ambiente, aquella respuesta manifiesta frente a las presiones suscitadas también es concebido como un agente dinámico que se relaciona con la persona y su entorno.

Tenemos cinco aspectos cognitivos que se relacionan con el estrés:

Valoración cognitiva: Es cuando el sujeto emite un juicio de valor sobre un hecho que puede ser subjetivo y que va a representar una experiencia.

Experiencia: es la evaluación que realiza el sujeto respecto a la situación percibida y esta dependerá de la experiencia haber pasado por situaciones similares que ha originado aprendizajes los logros o dificultades del pasado forma parte de la experiencia como refuerzo.

Exigencia: es la presión percibida por el sujeto como exigencia puede ser real o subjetiva por la persona y que son reforzadas por las propias necesidades sus deseos y grado de estimulación .

Influencia interpersonal: como el sujeto interpreta las situaciones que se presentan en el ambiente depende de la presencia o ausencia de otras persona que son aquellos que ejercerán influencia

en las experiencias subjetivas y en las respuestas y superación este último puede ser positivo o perjudicial.

Un estado de desequilibrio: en la medida que una situación en el ambiente se considere amenazante ocurre un estado de desequilibrio debido a la percepción que tiene el individuo de la exigencia y como percibe sus capacidades para superar esas exigencias esto hace que el sujeto genere estrategias que le permitan manejar la situación y tiene en cuenta aquellas experiencias pasadas que pueden contribuir positivamente restableciendo el equilibrio o si es lo contrario una experiencia negativa reforzara una respuesta negativa. (Travers y Cooper, 1997).

Lazarus y Folkman (1986) en su teoría refieren al estrés como un problema que puede ser propio del sujeto , relacionado con los aspectos psicológico y fisiológico, y también se percibe como un problema grupal , debido a la interrelación con las personas en la sociedad y aunque tengan las mismas exigencias estas son percibidas como estresores según la evaluación personal, para algunos las situaciones que se presentan pueden ser valorados como amenaza o como oportunidades.

La teoría de los investigadores, se basó en los supuestos psicológicos de:

La interacción individuo-ambiente

Los investigadores refirieron que las personas tienen una conformación biológica particular y cada persona se diferencia de la otra por lo que las vivencias influye como experiencia de vida, en el sistema social su influencia recaerá en la constitución individual de los valores Por lo tanto los factores individuales como los sociales influyen en la evaluación que el individuo hace sobre las situaciones y el significado que obtienen. Los conceptos de estrés y afrontamiento son dinámicos, lo que indica que el ajuste entre el individuo y el entorno cambian constantemente las múltiples formas de influencia social.

Lazarus y Folkman (1986) refieren que no existe una concordancia perfecta debido a que la sociedad esta interactuando siempre no es estática, ni lo es la forma en que se vivencia y se afronta psicológicamente los problemas.

La influencia que ejerce la sociedad sobre los individuos hace que originen necesidades y creen recursos que deben usar los sujetos para vivir en ella, para ello existe los estudios que tratan de explicar la influencia de la cultura y su estructura social que actúan moldeando a través de los valores, creencias y compromisos de la persona para los investigadores estos factores interfieren generando estrés, en los resultados de adaptación y en el proceso de afrontamiento al estrés.

Los procesos de evaluación cognitiva

La evaluación cognitiva del estrés es considerada como la percepción del individuo que interpreta lo que sucede en el ambiente si es peligroso o es una amenaza por lo que se entiende es una interacción dinámica entre el individuo y su entorno.

Para los investigadores el estrés psicológico es interactivo porque existe una relación entre la persona y su ambiente que es percibido por el mismo como amenazante o desbordantes de sus recursos y que arriesga su bienestar Lazarus y Folkman (1986).

La evaluación cognitiva se fundamenta en la percepción que tiene la persona del ambiente son las siguientes:

La evaluación de primer orden que especifica que significa el acontecimiento para la persona ¿Es un problema o puede que sea un beneficio en el presente o el futuro?

La evaluación de segundo orden se realiza posteriormente y es donde la persona evalúa y da valor a sus propios recursos para enfrentar la situación problemática implica los recursos, estrategias de afrontamiento y el apoyo social (incluyendo las propias habilidades de afrontamiento, el apoyo social disponible, los recursos materiales, etc.) en este caso las personas se preguntan” ¿Qué puedo hacer, si es que puedo hacer algo?”

El proceso de afrontamiento

El afrontamiento son estrategias que permiten al individuo adaptarse en el medio donde se desenvuelve indican que esto no sucede con todas la personas debido a que los sujetos realizan una evaluación de lo que está ocurriendo si es catalogado como estresante para determinar el tipo de estrategia a utilizar para salir de esa situación problema. Otros estudiosos refieren que el afrontamiento realiza las modificaciones internas cognitivas y conductuales para manejar las exigencias y cuando considera que sus recursos son insuficientes

Teoría de síndrome de agotamiento general de adaptación

Selye (1976), refirió en su teoría que la respuesta de una persona ante el estrés, consiste de tres fases: alarma y movilización, resistencia, y agotamiento.

Fase de alarma y movilización; cuando se percata de un estímulo estresante, una amenaza que puede ser física como psicológica la cual se caracteriza por que el hipotálamo que es el centro coordinador del cerebro pone en marcha una serie de procesos neurológicos y bioquímicos. Activa el sistema nervioso autónomo que moviliza al organismo y también emite un mensaje químico a la glándula hipofisaria que está por debajo de él. La hipófisis segrega hormonas adrenocorticotrópicas a la sangre. Bajo este estímulo, la corteza suprarrenal secreta corticoides y otros agente bioquímicos que ayudan también a movilizar el organismo.

Fase de resistencia; los síntomas de esta primera fase ceden a medida que el organismo desarrolla una resistencia al agente causante del estrés. La persona lucha contra el estímulo y utiliza estrategias para manejar el estrés a veces con buenos resultados esforzándose sobre manera en lo fisiológico y psicológico.

Si la estrategia falla se pasa a la fase de agotamiento.

Fase de agotamiento, las fuerzas del sujeto se ven debilitadas su capacidad para manejar el estrés disminuida, es cuando se manifiesta las consecuencias negativas enfermedades físicas y psicológicas como la incapacidad de concentración, irritabilidad y en casos más graves perdida de la orientación y perdida de contacto con la realidad las personas se “acaban”.

Teoría de Cannon

Cannon (1935), en su teoría observó cambios en las glándulas suprarrenales y en el sistema nervioso simpático de sujetos que habían sido expuestos a estímulos dolorosos, como frío intenso, falta de oxígeno, o alteraciones emocionales. Por lo tanto dedujo que la homeóstasis contrarrestaba los efectos adversos de los estímulos dolorosos y restauraba el equilibrio interno. Cuando el equilibrio homeostático se alteraba, los sujetos se encontraban en estados de estrés, el estrés representaba una alteración homeostática.

Tipos de estrés

Iniesta, et al. (2016) refirieron que el estrés es una respuesta fisiológica que reacciona advirtiendo el peligro y que se manifiesta como respuesta a situaciones nuevas, que requieren mayor esfuerzo o son concebidas como de peligro. Y se convierte en un problema cuando el organismo se activa en exceso ocasionando deterioro en la salud a mediano y a largo plazo, debido a ello el estrés puede considerarse Eustrés y Distrés.

Eustrés

Iniesta, et al. (2016) el estrés positivo, debido a que las respuestas generadas son positivas que pueden crear sensaciones placenteras y permite resolver los problemas o dificultades de manera objetiva puede desarrollar capacidades y destrezas. Por lo que las reacciones del organismo sean fisiológico o psicológico se consideran dentro de los establecidos como normales.

Por lo que se puede deducir que los efectos de eustrés son considerados positivos en el aspecto laboral lo que implica la adaptación que hace que el individuo logre las metas establecidas o que impulsa, mueve al sujeto a hacer cosas mejorando las capacidades y habilidades lo que produce bienestar y progreso.

Distrés

Iniesta, et al. (2016) el estrés negativo que no se adapta a las situaciones que se presenten por lo tanto no logra las metas que se han establecido. Se

presenta cuando las exigencias y demandas son excesivas, intensas o prolongadas lo cual hace que supere sus capacidades para tomar decisiones y accionar siendo perjudicial afectando el estado de ánimo, las relaciones con las personas de su entorno. Respecto a las respuestas fisiológicas y psicológicas el organismo no responde adecuadamente. La manera de controlar este estado son usando las técnicas de autocontrol. El estrés genera percepciones distorsionadas de la realidad, como amenazas, desequilibrio, respuestas inadecuadas, imposibilita en la resolución de conflictos, produce patologías que debilitan el sistema inmunológico pudiendo ser de gravedad.

Iniesta, et al. (2016) el estrés laboral tiene dos tipos considerando el tiempo que dura el estímulo y el daño que ocasiona son el estrés episódico y el estrés crónico. El estrés episódico se caracteriza por ser de corta duración de tiempo por los efectos negativos son poco percibidos pero si estas características estresantes se prolongan se presentara el estrés crónico se manifiesta como resultado de la frecuencia y duración de la presencia del estímulo o estímulos considerados estresantes. Por lo tanto se puede decir que el sujeto al experimentar estos episodios ha ido disminuyendo su capacidad de resistencia frente al estrés.

Causas del estrés

La Organización Internacional del trabajo OIT (2016) Denominaron factores de riesgo psicosocial a aquellos factores que interacciona al individuo con el medio ambiente del trabajo, la complejidad y el contenido de la labor realizada, el cómo y en qué condiciones está la organización , las necesidades que tienen los trabajadores, la cultura y creencias del trabajador, situaciones y circunstancias personales externas a la labor que realizan en su centro laboral, de acuerdo a su percepción y experiencia pueden perjudicar en la salud, en el desempeño laboral anímicamente si sientes satisfacción por el trabajo que realizan

Las causas del estrés pueden ser varias las más comunes tienen que ver con las funciones específicas del trabajador como son niveles de exigencia elevados, monotonía falta de autonomía, tareas repetitivas y riesgo inherentes a la labor.

Las causas vinculadas con la organización del trabajo como la falta de control y planificación, los horarios, la inestabilidad laboral, la falta de personal; las vinculadas con las relaciones laborales como la poca colaboración, el autoritarismo, el no reconocimiento del desempeño y la mala interrelación; las vinculadas al entorno físico y a la tecnología como el ruido, calor, humedad, polvo, falta de espacio, iluminación e higiene.

Las causas socioeconómicas como la sobre carga de trabajo, incertidumbre laboral, presión por parte de los directivos, objetivos económicos a cumplir, las relaciones inestables desequilibradas con lo que realizas en lo personal y el trabajo como el vivir para trabajar, los horarios extensos, la falta de descanso, pensar en el trabajo todo el tiempo y el descuido de la vida privada y familiar.

1.3.2. Desempeño Docente:

Ministerio de educación MINEDU (2012) definió como las acciones que realiza el docente que pueden ser observables y medibles y que demuestran sus capacidades y competencias. Se relaciona con el alcance de aprendizajes y el desarrollo de tareas trazadas. Se asume que como realiza el trabajo el docente es indicador del dominio de sus competencias.

Se observa tres condiciones específicas en el desarrollo del desempeño docente como la actuación que se puede ser observado, descrito y medido; la responsabilidad en cumplimiento de sus funciones y los resultados que son los objetivos que se han logrado.

Montenegro (2007) indica que el trabajo del docente es realizar sus funciones que se ve determinado por factores relacionados al docente, estudiante y el ambiente. El desempeño puede desarrollarse en el contexto socio-cultural, en la institución, en el aula y en el propio docente en acción reflexiva.

El propósito de realizar una evaluación de desempeño es para la mejora educativa y potenciar la profesión docente, es por ello que presenta funciones y características identificadas que se consideran en el momento del examen por tal

motivo es necesario definir estándares que sean el soporte para realizar el proceso de evaluación docente.

Chiroque (2006) indicó que el trabajo del docente es en práctica la ejecución de sus funciones propias de su profesión por lo que la evaluación docente es la calificación de su desempeño observable a través de la práctica del ejercicio de sus obligaciones como profesores.

Por tal motivo realizar la evaluación a los docentes implica todo un proceso de organización, planificación luego de ejecutada la acción evaluar y reflexionar sobre la información encontrada con la finalidad de lograr potenciar el desempeño docente.

Canales (2001) refirió que el proceso evaluativo se da en función a determinados parámetros o indicadores que permitan recoger la información con instrumentos de diversas formas, para luego con los resultados tomar decisiones en las áreas que correspondan.

Dimensiones de desempeño docente

El ministerio de educación (2016) señaló que el trabajo docente puede ser observado y medido a través de evaluaciones y son aquellas que tienen que ver con el monitoreo que cada trimestre realizan los subdirectores a los docentes en actividad son las siguientes:

Dimensión 1: Uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje

Ministerio de educación (2016) mencionó que se entiende como el uso adecuado y provechoso del tiempo distribuido adecuadamente en los momentos pedagógicos referidos en la sesiones de aprendizaje donde se planifica actividades significativas para el aprendizaje de los estudiantes.

Dimensión 2: Uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de clases

Ministerio de educación (2016) señaló que las herramientas pedagógicas es precisamente el uso adecuado de las estrategias, rutas de aprendizaje que mejoran y optimizan el proceso de enseñanza aprendizaje.

Dimensión 3: Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje

El ministerio de educación (2016) refirió que los recursos y materiales dados por el estado o confeccionados por estudiantes y /o padres de familia sean utilizados como apoyo en el proceso de la enseñanza y aprendizaje.

Factores del desempeño docente

Montenegro (2007) refirió puede que existen factores vinculados al propio docente al estudiante y a su entorno. Existen diversas situaciones que de alguna manera repercute en su labor docente como su formación profesional, el estado físico y de salud, la motivación y el compromiso ético con su trabajo. Por lo que estos factores se encuentran de alguna manera relacionados entre sí depende del profesional el auto mantenerse para ejercer su docencia en óptima condiciones, en un constante mejoramiento personal y profesional.

Los factores asociados al estudiante son análogos a los del docente:

Existen diversos factores que de alguna manera intervienen o influyen en la labor del docente que están asociados al estudiante como su estado de salud su formación, y la motivación y compromiso para aprender estos factores se ven reflejadas en el contexto familiar y el ambiente donde se desenvuelve el estudiante Sin embargo, el docente puede influir positivamente en algunos de estos factores. Por ejemplo, el estudiante tiene información en función a sus conocimientos previos cuando ingresa a un curso va depender de la formación recibida en años anteriores por el trabajo de otros docentes. El profesor puede usar estrategias motivacionales que despierten en el estudiante interés y compromiso en su proceso de aprendizaje.

Existen diversos factores relacionados al contexto pero hay dos niveles uno es en el entorno institucional y el otro en el contexto socio-cultural.

En el entorno institucional, refirió el autor que estos factores pueden darse en dos vertientes: la estructura del ambiente y la estructura del proyecto educativo. La estructura del ambiente tiene dos componentes que son lo físico y lo humano. Para una buena formación del estudiante se necesita de una infraestructura física idónea equipada con materiales educativos se necesita de recursos humanos debidamente capacitados con capacidad de demostrar afecto ser autónomo y cooperador. El proyecto educativo tiene que estar bien estructurado y con lineamientos claros que permita al docente organizarse adecuadamente en su trabajo. Para obtener un ambiente adecuado es necesario el apoyo de todos gestores de la educación.

EL contexto también influye en el desempeño docente, se refiere a los diversos campos de acción como la estructura social, cultural, política, económica donde surgen problemas con posibilidades de solución.

El propósito de la educación es aportar en los cambios positivos de los diversos campos especialmente en el área cultural en la formación del pensamiento y la conducta. Todos estos factores están íntimamente relacionados entre sí estos factores con el desempeño docente están relacionados ya que el trabajo del docente también ejerce influencia sobre ellos, el factor docente es el que determina su propio desempeño.

La evaluación del desempeño pretende informar a la persona evaluada sobre sus fortalezas y que aspectos merecen mejora realizar acciones para su desarrollo tanto en lo personal como en lo profesional y el compromiso del docente de realizar esas modificaciones para luego ver resultados importantes en el ámbito laboral.

La evaluación docente tiene una connotación ética y pedagógica del quehacer educativo, de las funciones de los profesores y directivos que poseen dos vertientes el de recoger los saberes, habilidades, actitudes y valores y que son evidenciados en las distintos contextos sociales y económicos del estado.

Y que puede responder a preguntas como: ¿sabe lo que enseña? ¿Sabe cómo enseñarlo? ¿Conoce los procesos de desarrollo de los estudiantes? Etc.

El que responda preguntas como: ¿Utiliza estrategias metodológicas y didácticas propias del área o nivel en el que se desempeña? ¿Es respetuoso con los estudiantes, los colegas y padres de familia?

En los países europeos como americanos se han dado diversas propuestas de evaluación del desempeño docente de los cuales se han seleccionado cuatro propuestas y son:

- Evaluar el desempeño docente por medio de una autoevaluación.
- Evaluar el desempeño docente como materia de información, sin influir en el ámbito profesional
- Evaluar el desempeño docente en situaciones especiales
- Evaluar al docente para el aumento salarial.

Marco de buen desempeño docente

Consiste en acuerdos de trabajo entre el gobierno, los docentes y la sociedad en base a las competencias que deben manejar los docentes. Es una herramienta estratégica que abarca una política integral del desenvolvimiento docente.

Propósitos del marco del buen desempeño docente

- Lograr un lenguaje común entre los docentes y los estudiantes en los distintos procesos de enseñanza.
- Promover la reflexión de los docente sobre su funciones y la práctica de la misma que interioricen los desempeños como guía de su actuar docente.
- Promover y revalorar la profesión fortaleciendo su imagen de profesionales que se desarrollan, aprenden y capacitan para mejorar la práctica docente.
- Guiar e implementar las políticas de formación y reconocimiento de la mejora de la labor docente.

Ministerio de educación (2012) refiere que el marco del buen desempeño docente es un dominio que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que influyen en los aprendizajes de los educandos donde aparece la ética de la enseñanza centrada en el servicio educativo.

En el marco del buen desempeño docente se han identificado cuatro dominios y son: **Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Refirió que es la planificación de programas curriculares, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de la interculturalidad y la inclusión. Es el conocimiento de las características sociales, que tiene aspectos referentes a la cultura los materiales inmatrimales y a los aspectos cognitivos de los estudiantes manejo de las concepciones pedagógicas y de disciplina, elección de los materiales educativos idóneos, conocimiento de estrategias de enseñanza y de la evaluación de los conocimientos.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Refirió que el proceso de enseñanza aprendizaje tiene la mirada del enfoque inclusivo y diverso en todas sus expresiones. Donde el docente media pedagógicamente en un clima favorable para el aprendizaje ya que logra el manejo de contenidos, incide en la motivación para el desarrollo de las sesiones de clase así como utiliza diversas estrategias metodológicas, como instrumentos de evaluación, y los recursos didácticos que facilitan el logro de los aprendizajes.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Refirió a la gestión de la red de escuelas organizadas democráticamente para fortalecer la comunidad de aprendizaje donde los actores de la comunidad educativa participan activamente en la elaboración, ejecución del proyecto educativo institucional como el compromiso de velar por el buen clima institucional fomentando las normas de convivencia como la participación de las familias en el aprendizaje de los estudiantes.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Refirió a la comunidad docente que comprende la formación y la práctica de la labor docente. Donde se promueve la reflexión de su trabajo pedagógico, la de sus colegas, el trabajo grupal, la cooperación con sus pares y participación en actualización profesional, también actúan y reflexionan sobre los procesos y resultados de los aprendizajes como el conocimiento de las políticas educativas.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿De qué manera se relaciona el estrés y desempeño docente de las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿De qué manera se relaciona el estrés con el uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje de las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018?

Problema específico 2

¿De qué manera se relaciona el estrés con el uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de clase de las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018?

Problema específico 3

¿De qué manera se relaciona el estrés con el uso de materiales y recursos educativos durante las sesiones de aprendizaje de las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018.

1.5 Justificación

Justificación teórica

La investigación que hemos realizado va a permitir ahondar a un más sobre la teoría de la variables elegidas para estudiar. Pretende al analizar los hallazgos encontrados revalidar la teoría base o encontrar nuevos indicios teóricos para las investigaciones posteriores.

Justificación práctica

Los hallazgos encontrados permite saber efectivamente como están las instituciones educativas elegidas para el estudio sobre la manifestación del estrés en la labor docente, los resultados permitirán realizar acciones específicas frente a este fenómeno que de alguna manera experimentan los docentes. Es por esta razón que se utilizara los conocimientos encontrados para realizar programas preventivos, de intervención formativa que beneficiará a los docentes y docentes directivos.

Justificación metodológica

Debido a nuestra investigación se han elaborado instrumentos válidos y confiables como las encuestas para evaluar las variables estudiadas. Por lo tanto estos instrumentos serán de utilidad a la comunidad académica y profesional para ser usados en próximas investigaciones referentes a temas como estrés y desempeño docente

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre el estrés y el desempeño docente de las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre el estrés con el uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje de las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre el estrés con el uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de clase en las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre el estrés con el uso de materiales y recursos educativos durante las sesiones de aprendizaje de las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas de la RED N°06 de San Juan de Lurigancho, 2018.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre el estrés y el uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje de las instituciones educativas públicas de la red n°06 de San Juan de Lurigancho, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre el estrés y el uso de herramientas pedagógicas por los profesores, durante las sesiones de clase de las instituciones educativas públicas de la red n°06 de San Juan de Lurigancho, 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre el estrés y el uso de materiales y recursos educativos durante las sesiones de aprendizaje de las instituciones educativas públicas de la red n°06 de San Juan de Lurigancho, 2018.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

Método

El método utilizado fue hipotético deductivo consiste en ir de la hipótesis a la deducción para determinar la verdad o falsedad de los hechos procesos o conocimientos mediante el principio de falsación. Y tiene cuatro pasos: observación o descubrimiento de un problema, formulación de una hipótesis, deducción de consecuencias contrastables (observables y medibles) de la hipótesis; y observación, verificación o experimentación. (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2013).

Enfoque

La investigación según su enfoque o naturaleza fue cuantitativa, utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Tipo

El tipo de esta investigación fue básica es la detección, descripción y explicación de las características y/o problemas de determinados hechos o fenómenos que se dan al interior de una sociedad. Uno de sus usos es la formulación de teorías explicativas, pueden servir de base a futuras acciones para solucionar un problema detectado. (Ezequiel Ander Egg, 2013).

Nivel

La investigación por su nivel El estudio fue correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población (Hernández, Fernández y Batista, 2014)

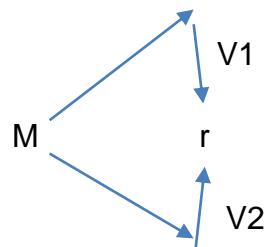
Diseño de investigación

El diseño empleado fue no experimental, de corte transversal o transeccional

Los estudios no experimentales, son aquellos estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

En cuanto al alcance temporal, los estudios transversales o transeccional recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El grafico que le corresponde al diseño seleccionado, es el siguiente (para una correlacional).



Donde

M - muestra

V1- V1

V2- V2

r- representa la relación entre V1 y V2

2.2 Variables, operacionalización

Definición conceptual

Variable 1: Estrés

Lazarus y Folkman, (1986) refieren al estrés como un problema que puede ser propio del sujeto que lo padece y que está relacionado con los aspectos psicológicos y fisiológicos. También se percibe como un problema grupal debido a la interrelación con las personas en la sociedad y aun que tengan las mismas exigencias estas son percibidas como estresores según la evaluación personal, para algunos la situación que se presenta pueden ser valoradas como amenaza o como oportunidades.

Variable 2: Desempeño docente

Ministerio de educación, (2012) definió como las acciones que realiza el docente que pueden ser observables y medibles y que demuestran sus capacidades y competencias. Se relaciona con el alcance de aprendizajes y el desarrollo de las tareas trazadas. Se asume que como realiza el trabajo el docente es indicador del dominio de sus competencias.

Operalización de variable

Tabla 1

Matriz de operalización de variable Estrés

Dimensiones rangos	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles y
Ansiedad	Manifestaciones psicológicas Somatizaciones Temores Agresividad	1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 10, 11, 12, 13, 14 15,16, 17, 18,19	1 Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. de acuerdo 4. Totalmente de 232-309	bajo 76-153 medio 154-231 alto
Depresión	Pesimismo Tristeza Desgano	20, 21, 22, 23, 24 25,26, 27, 28,29		
Creencia desadaptativas	Pensamiento negativo Políticas educativas	30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38,39, 40,41		
Presiones	Jornada laboral Clima laboral Responsabilidad docente Adaptación curricular	42, 43, 44, 45, 46, 47 48,49, 50,51		
Desmotivación	Pensamiento negativo Monotonía Autorrealización	52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59,60, 61, 62, 63, 64, 65		
Mal afrontamiento	Adaptación Estado de ánimo Relaciones humanas Problemas laborales	66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73,74, 75, 76,77		

Nota: Adaptación de las teorías (2018)

Tabla 2

Matriz de operalización de la variable: Desempeño docente

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de Índices	Niveles y rango
Uso pedagógico del tiempo	Utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas	1, 2, 3,4	1 Totalmente en desacuerdo	insatisfactorio
	Dosifica el tiempo		2 En desacuerdo	15-31
	Cumple y respeta el horario		3 De acuerdo	regular
	Planificación de actividades		4 Totalmente de acuerdo	32-48
				bueno
				49-65
Uso de herramientas pedagógicas	Rutas de aprendizaje	5, 6, 7, 8,		
	Programación curricular	9,10,11,12		
	Estrategias metodológicas			
	Acompañamiento a estudiantes			
	Evaluación del aprendizaje			
	Planificación curricular, Carpeta pedagógica			
Uso de Materiales y Recursos educativos	sesión de clases Elaboración de materiales por estudiantes y PP.FF	13, 14, 15,16		

Nota: Adaptación de las teorías (2018)

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. (Hernández Fernández y Baptista, 2014)

La población se encuentra conformada por 102 docentes de las instituciones educativas de la red n°06 nivel secundaria que pertenecen a la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho de la ciudad de Lima, Perú. Los encuestados son docentes entre hombres y mujeres, de condición nombrados y contratados, algunos tienen cargo directivo otros son docentes tutores.

Muestra

La muestra es un subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta. La muestra fue no probabilística o dirigida porque es un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación. (Hernández Fernández y Baptista, 2014) como indicamos a continuación.

Instituciones educativas de nivel secundaria de la Red N°6

Nombres de Instituciones educativas	N° de docentes
I.E 158 Santa María	29
I.E 164 El Amauta	14
I.E Ramiro Prialé Prialé	32
I.E 139 Gran Amauta Mariátegui	27
Total	102

Muestreo

El muestreo, es de tipo censal porque se trabajó con la población de las Instituciones educativas del nivel secundaria.

Criterios de selección. En la investigación se utilizaron criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de Inclusión; se consideró a los directores que tienen aula a cargo. Docentes de educación básica regular de instituciones educativas públicas, nivel secundario de la UGEL 05.

Criterio de exclusión; docentes que se encuentran de licencia y docentes que no quisieron responder las encuestas. Docentes del aula de innovación pedagógica. AIP.

2.4 Técnica instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Para la presente investigación se empleó como técnica de recolección de datos la encuesta, la observación y entrevista. Se utilizó la técnica de la encuesta acción imprescindible para recoger información relevante para la investigación también se realizó la observación participante porque la problemática se planteó en una situación del entorno laboral de la investigadora hechos observados en los monitores de clase de los docentes y la convivencia por dos semanas en cada institución educativa siendo una labor rotativa es así que el contacto a permitido la inclusión en el grupo humano investigado las observaciones hizo identificar ciertas características del problema, como el comportamiento de los docentes en el trabajo, con los estudiantes , padres de familia y directivos.

Ander-Egg, (1972) refirió que existen dos tipos de observación participante la observación participante natural y la observación participante artificial el primero el investigador pertenece al grupo humano investigado, en cambio el segundo el investigador no pertenece al grupo social pero por su quehacer es aceptado por el grupo y este es el caso de la investigadora.

Por lo que la experiencia le permitió conocer intereses, ideales, patrones de conducta, en las ocasiones de encuentros sea individual o grupal con los docentes se realizó la entrevista como especie de conversación libre no estructurada a través de preguntas simples como que pensaban de las evaluaciones de ascenso, del trabajo de la tutoría, del trato de los directivos etc. donde en esas conversaciones se pudo obtener respuestas que advierten maneras de pensar y sentir sobre ciertos hechos que guardan relación y se plantearon en la problemática de la investigación.

Instrumento

Para la presente investigación se empleó como instrumento de recolección de datos el cuestionario, que abarca un conjunto de preguntas referidas a las variables que se midieron como estrés y desempeño docente las preguntas son de tipo cerradas donde se pide al encuestado, emitir su opinión eligiendo una de las alternativas de respuesta es polifónica o de alternativas múltiples y la escala de medición que se utilizó fue de Likert. Los reactivos son presentados en forma de afirmaciones o proposiciones, cada afirmación o juicio una va acompañado de 4 respuestas escaladas de un extremo al otro al que se le asigna un valor de mayor a menor o viceversa.

Tabla 3

Opciones de respuesta del cuestionario de estrés y desempeño docente

	1	2	3	4
Estrés	totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo.
Desempeño docente	totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo

Fuente: los cuestionarios de estrés y desempeño docente (2018)

Ficha técnica: Cuestionario de estrés

Nombre del instrumento	Cuestionario de estrés
Autores	Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S. y Sanz-Vázquez, I. (2005).
Adaptado por	Lic. Duncan Villarreal, Verónica
Institución	Instituciones educativas de la red n°06, UGEL05
Nivel	Secundaria
Ámbito aplicativo	Docentes, docentes tutores, directivos
Forma de aplicación	Individual
Forma de administración	Se les tomo el instrumento a los docentes, docentes tutores, directivos
Monitoreo	Investigadora
Duración de la prueba	45 minutos
Área que evalúa	Estrés
Descripción de la prueba	La prueba es para docentes y tiene 77 ítems

Ficha técnica: Cuestionario para medir desempeño docente

Nombre del instrumento	Cuestionario de desempeño docente
Autores	Ministerio de educación del Perú (2016).
Adaptado por	Lic. Duncan Villarreal, Verónica
Institución	Instituciones educativas de la red n°06, UGEL05
Nivel	Secundario
Ámbito aplicativo	Docentes tutores
Forma de aplicación	Individual
Forma de administración	Se les tomo el instrumento a los docentes, docentes tutores, directivos
Monitoreo	Investigadora
Duración de la prueba	45 minutos
Área que evalúa	Desempeño docente
Descripción de la prueba	La prueba es para docentes y tiene 16 ítems.

Validez

Hernández, Fernández y Baptista, (2014) refirieron que la validez es el grado en que un instrumento en verdad mida la variable que busca medir.

Es por ello que la validez se hizo con distinguidos profesionales que trabajan en el sector educación con experiencia en su área, es así que se contó con doctor en educación, doctor en investigación científica en metodología, magister psicólogo y a las ves docentes de nivel secundarias. El instrumento utilizado en esta investigación con respecto a las variables estrés y desempeño docente fue validado y aplicado en otros trabajos de investigación a pesar de ellos se hizo la revalidación de ambos instrumentos a través del juicio de expertos. El procedimiento fue que se le entrego a cada juez un folder con la carta de presentación que indica el asunto validación de instrumentos a través de juicios de expertos se les proporciono la fundamentación teórica, matriz de operalización de las variables y el certificado de contenido y el cuestionario de cada instrumento donde se encuentra divididos cada uno por dimensiones con sus respectivos ítems donde el juez evaluó cada ítem si contaban con pertinencia, relevancia y claridad sus respuestas tiene la alternativa si y no donde emitieron su calificación también precisaron si el instrumento cuenta con suficiencia en el número de ítem utilizados, todos estaban conformes con el número de ítems utilizados , finalmente se obtuvo el dictamen de los jueces que ambos instrumentos son aplicables para ser usado en la investigación. Luego se utilizó Excel para la sistematización de los datos emitidos por los jueces para la contrastación de la calificación de la pertinencia, relevancia y claridad por ítem se usó el cálculo de cociente de correspondencia, según la fórmula de Bellack logrando un cociente de correspondencia en cada una de las tres categorías de 1.00 punto en la suma total de 3.00 dividido entre el número de jueces con resultado 0.1 lo que indica que tiene un nivel fuerte de validez.

$$Cc = \frac{A}{A+D}$$

Formula de Bellack

Tabla 4

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento V1 y V2

	Grado académico	Nombres y apellidos de los expertos.	Dictamen
•	Doctor en educación	Arturo Bravo Sandoval	Aplicable
•	Doctor en investigación Metodológica	José Avendaño Atauje	Aplicable
•	Magister en políticas Sociales promoción de la infancia.	Edwin Dennis Rojas Martínez	Aplicable

Nota: Certificado de validez (2018)

Confiabilidad

Hernández, Fernández y Baptista, (2014) refirieron que la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes.

La prueba piloto fue realizada en la Institución educativa estatal 113 Daniel Alomía Robles que está ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho, que pertenece a la UGEL 05, la aplicación de los instrumentos se hizo a 25 docentes del nivel secundaria el cuestionario de estrés y el cuestionario de desempeño docente en ambos casos se utilizó la escala Likert, la respuesta de los instrumentos son politónicas y para establecer la confiabilidad se realizó aplicando el coeficiente de Alfa de Cronbach a escala de valores posibles por lo que se utiliza para establecer la confiabilidad en escala de ítems. La escala de valores que establece la confiabilidad del alpha de Cronbach es de acuerdo a Oseda, (2011).

Tabla 5

Niveles de confiabilidad

Valores	nivel
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1.00	Confiabilidad perfecta

Nota: Tomado de Oseda, (2011)

Tabla 6

Nivel de confiabilidad según el método de consistencia interna

Encuesta	N° de ítem	N° de casos	Alfa de Cronbach
Estrés	77	25	0.966
Desempeño docente	16	25	0.723

Nota: Resultados de la aplicación de la fórmula de Alfa de Cronbach (2018)

Para el procedimiento de la fiabilidad de las dos variables de los instrumentos utilizados se seleccionó a 25 docentes con las mismas características de la muestra para la aplicación de la prueba piloto. Se elaboró en Excel una base de datos por cada instrumento para la validación de los mismos a través del alpha de Cronbach. Se estimó el coeficiente de confiabilidad para los instrumentos, por el método de consistencia interna consiste en determinar la varianza de cada ítem de acuerdo al instrumento y se suman los valores obtenidos se halla la varianza total y se establece el nivel de confiabilidad. Se determinó con los resultados obtenidos que la variable estrés con 0.723 lo que indica que es muy confiable así también se determinó con los resultados obtenidos de la variable desempeño docente con 0.966 lo que indica posee una excelente confiabilidad.

2.5 Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos se utilizó el Excel y el paquete estadístico SPSS 21. Herramientas imprescindibles para el desarrollo del análisis de los datos estadísticos. Que se utilizará después de la aplicación del instrumento con los datos recolectados se realizó la base de datos y finalizó con el análisis de los datos para posteriormente el análisis dará respuesta a las interrogantes de la investigación.

Estadística descriptiva

Se utilizó la estadística descriptiva para procesar resumir y analizar un conjunto de datos que se hallaron de las variables investigadas, las cuales se presentaran empleando la tabla de frecuencias y gráficos de barras.

Estadística inferencial / Prueba de hipótesis

Para la comprobación de la correlación de las dos variables y la comprobación de las hipótesis, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.

Formulación de las hipótesis estadísticas

Ho: no existe relación entre el estrés y el desempeño docente de las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018.

H1: existe relación entre el estrés y el desempeño docente de las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018.

Nivel de significación:

El nivel de significación teórica $\alpha = 0.05$

que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión:

El nivel de significación "p" es menor que α , rechazar Ho

El nivel de significación "p" no es menor que α , no rechazar Ho

Prueba estadística

La elección de la prueba estadística se hizo empleando las pruebas estadísticas no paramétricas: el coeficiente de rho de Spearman es una medida de correlación para

variables de un nivel de medición ordinal por lo que los casos pueden ordenarse por rango son utilizada para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert que son consideradas ordinales. Esta prueba sirvió para la correlación de las hipótesis.

Los resultados de las pruebas de correlación, se interpretaron por comparación del siguiente cuadro.

Tabla 7

Nivel de medición de las variables

-1.00 = correlación negativa perfecta (“A mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X, mayor Y”.

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 = Correlación negativa considerable.

-0.50 = Correlación negativa media.

-0.25 = Correlación negativa débil.

-0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

+0.10 = Correlación positiva muy débil.

+0.25 = Correlación positiva débil.

+0.50 = Correlación positiva media.

+0.75 = Correlación positiva considerable.

+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.

+1.00 = Correlación positiva perfecta (“A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y” de manera proporcional. Cada vez que X aumenta Y aumenta siempre una cantidad constante).

Nota: Tabla de correlación Tomado de Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.305)

2.6 Aspectos éticos

Los datos obtenidos de esta investigación fueron recogidos por la investigadora de los grupos estudiados y se procesaron de manera adecuada sin adulteraciones debido a que estos datos están corroborados en los instrumentos aplicados.

La investigación conto con la autorización correspondiente de los directores previa presentación de la carta de solicitud para aplicar los instrumentos a los docentes de cada institución educativa.

Se tomaron medidas éticas al mantener en el anonimato de los sujetos encuestados, se respetó la decisión de los docentes que no desean ser encuestados, así también en todo momento se evitó el prejuizgamiento.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos de la investigación

3.1.1 Estrés

Tabla 8

Distribución de frecuencia del estrés de docentes de las I.E.P de la Red n°06.

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Validos	Bajo	38	37,3
	Medio	59	57,8
	Alto	5	4,9
	Total	102	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS V. 21 (2018)

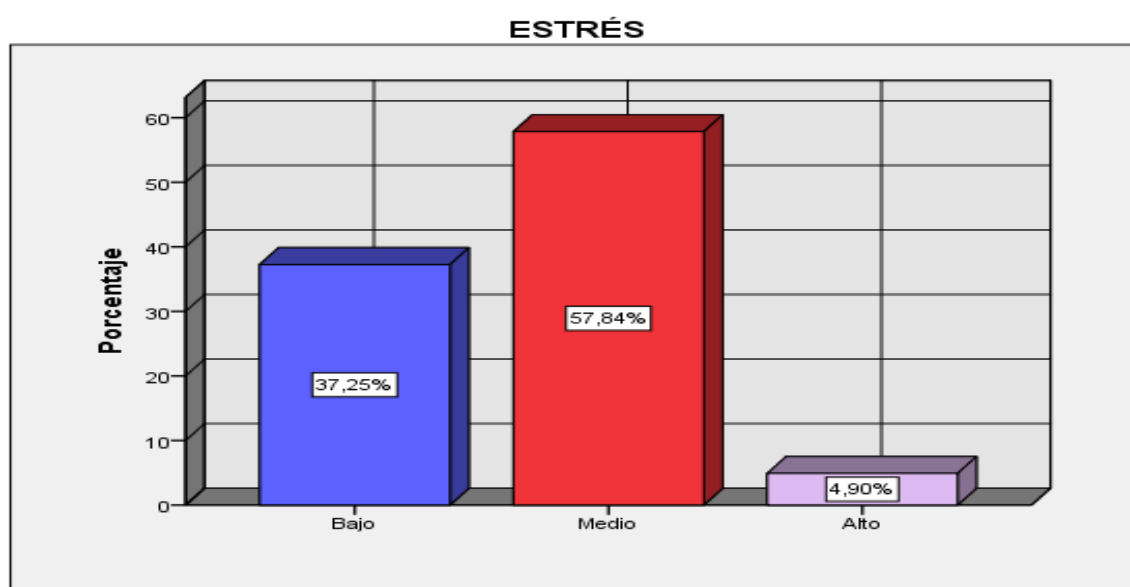


Figura 1. Niveles de estrés de docentes de las I.E.P de la Red n°06.

En la tabla 8 y figura 1 se observa evidentemente que un 57,8% de los docentes percibe que tiene un estrés medio, en cambio con menos porcentaje de 37,3% de los docentes identifican que el estrés es bajo y solo se evidencia de un alto estrés en 5 docentes que equivale al 4,9% de la población estudiada en las instituciones educativas públicas de la red n°06 nivel secundaria.

3.1.2 Ansiedad

Tabla 9

Distribución de frecuencia de ansiedad de docentes de las I.E.P de la Red n°06.

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Bajo	59	57,8
	Medio	36	35,3
	Alto	7	6,9
	Total	102	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS V.21 (2018)

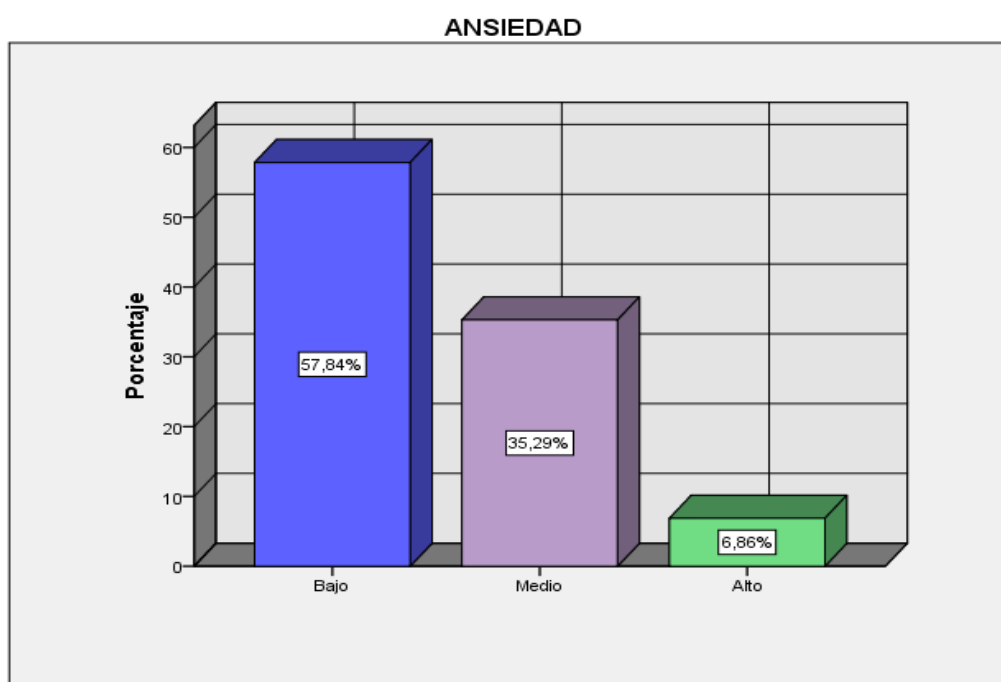


Figura 2. Niveles de ansiedad de docentes de las I.E.P de la Red n°06.

En la tabla 9 figura 2 se observa que el 57,8% de los docentes encuestados de las instituciones educativas públicas de la Red n°06 nivel secundaria opina que su nivel de ansiedad es bajo, en cambio un 35,3% de docentes considera que posee una ansiedad media, y el 6,9 % de docentes identifica que su nivel de ansiedad es alto.

3.1.3 Depresión

Tabla 10

Distribución de frecuencia de depresión de docentes de las I.E.P de la Red n°06.

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Bajo	81	79,4
	Medio	16	15,7
	Alto	5	4,9
	Total	102	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS V.21 (2018)

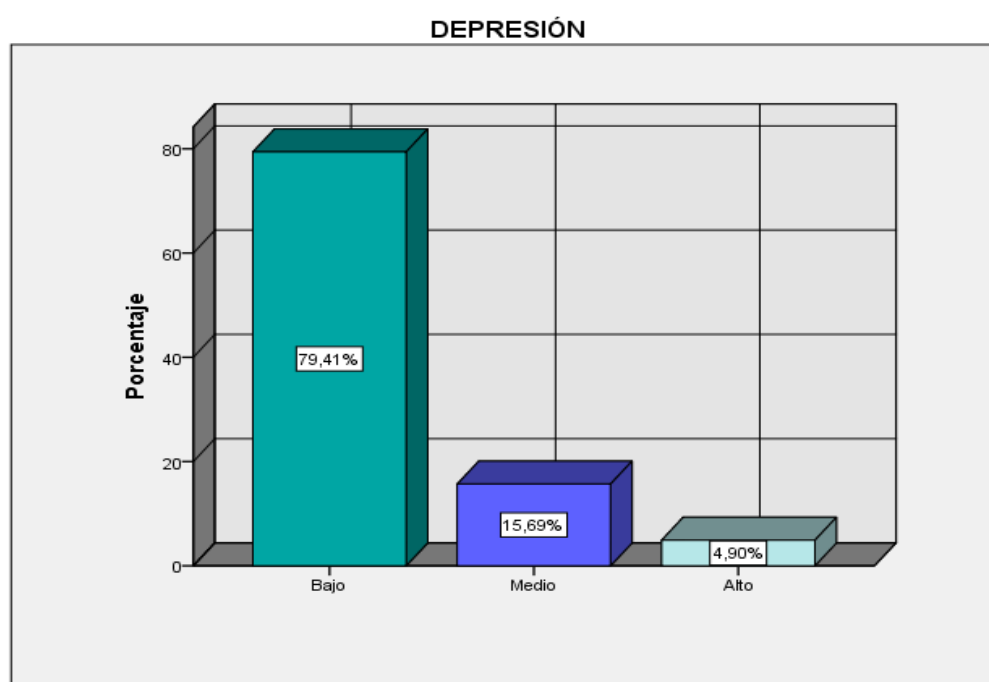


Figura 3. Niveles de depresión de docentes de las I.E.P de la Red n°06.

En la tabla 10 figura 3 se observa que el nivel de depresión es bajo en los docentes de las instituciones educativas públicas de la red 06 nivel secundaria a un 79.4% sin embargo el 15,7% de los encuestados percibe que posee un nivel medio de depresión y el 4.9% que tiene un nivel de depresión alto.

3.1.4 Creencias desadaptativas

Tabla 11

Distribución de frecuencia de creencias desadaptativas de docentes de las I.E.P de la Red n°06.

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Bajo	32	31,4
	Medio	60	58,8
	Alto	10	9,8
	Total	102	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS V. 21 (2018)

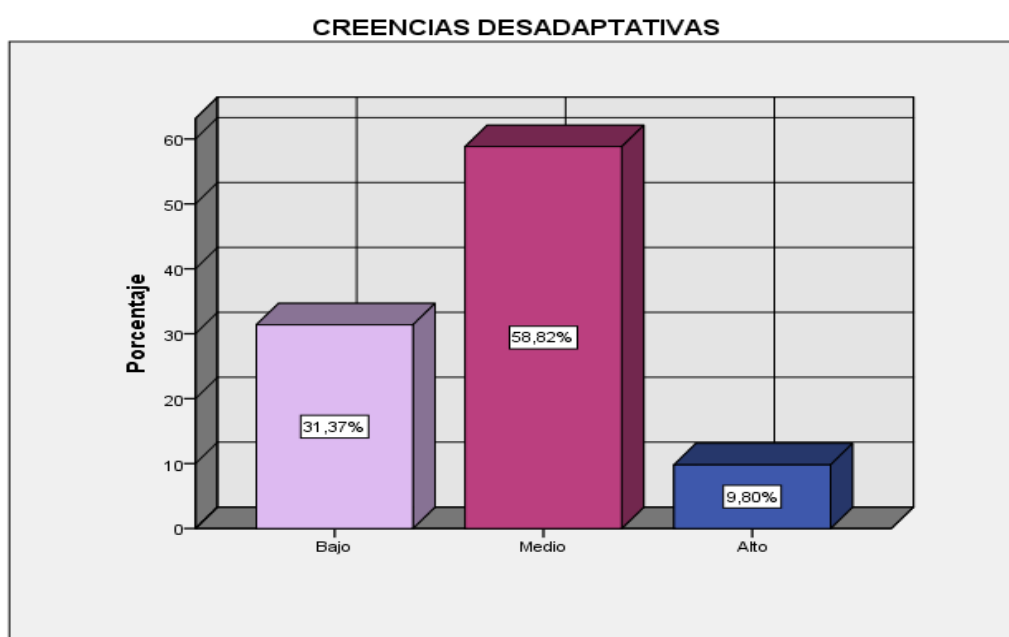


Figura 4. Niveles de creencias desadaptativas de docentes de las I.E.P de la Red n°06.

En la tabla 11 figura 4 observamos que el 58,8% de los docentes encuestados de las instituciones educativas públicas de la Red n°06 nivel secundaria percibe que poseen creencias desadaptativas, que lo ubica a un nivel medio en cambio el 31,4% de los docentes tiene un nivel bajo de creencias desadaptativas y con menor incidencia el 9,8% indica tener un nivel alto de creencias desadaptativas.

3.1.5 Presión de docentes

Tabla 12

Distribución de frecuencia de presión de docentes de las I.E.P de la Red n°06.

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Bajo	30	29,4
	Medio	60	58,8
	Alto	12	11,8
	Total	102	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS V. 21 (2018)

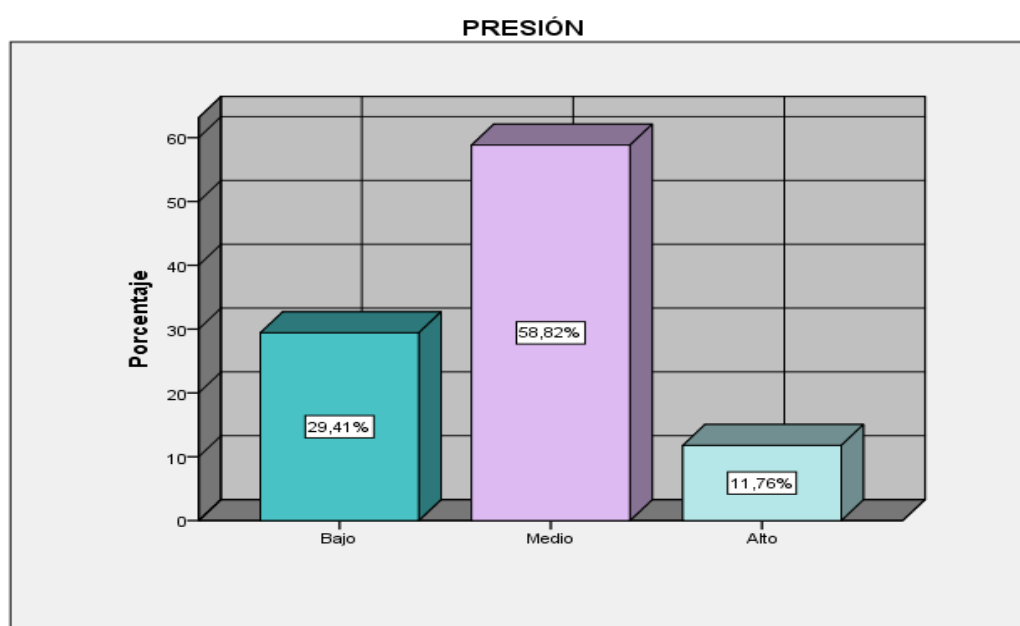


Figura 5. Niveles de presión de docentes de las I.E.P de la Red n°06.

En la tabla 12 figura 5 observamos que el 58.8% de los docentes encuestados de las instituciones educativas públicas de la Red n°06 nivel secundaria percibe que existe presión en el trabajo a un nivel medio, en comparación a lo que indica un grupo de docentes que conforma el 29.4% de los encuestados que señala que la presión es de un nivel bajo y sin embargo el 11.8% de los encuestados considera que existe un alto nivel de presión en el trabajo.

3.1.6 Desmotivación

Tabla 13

Distribución de frecuencia de desmotivación de docentes de las I.E.P de la Red n°06.

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Bajo	36	35,3
	Medio	58	56,9
	Alto	8	7,8
	Total	102	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS V.21 (2018)

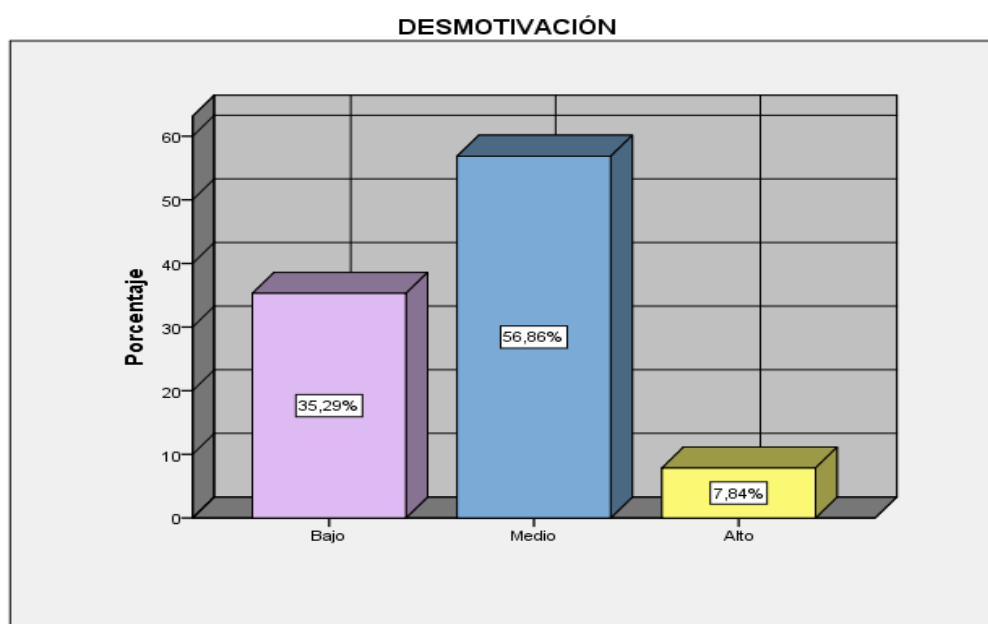


Figura 6. Niveles de desmotivación de docentes de las I.E.P de la Red n°06.

En la tabla 13 figura 6 observamos que el 56.9% de los docentes encuestados de las instituciones educativas públicas de la Red n°06 nivel secundaria percibe que existe desmotivación en el trabajo a un nivel medio, en cambio el 35.3% percibe que la desmotivación es de un nivel bajo, y el 7.8% de los docentes encuestados considera que si existe una desmotivación laboral a un nivel alto.

3.1.7 Mal afrontamiento

Tabla 14

Distribución de frecuencia de mal afrontamiento de docentes de las I.E.P de la Red n°06.

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
	Bajo	3	2,9
Válidos	Medio	42	41,2
	Alto	57	55,9
	Total	102	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS V.21 (2018)

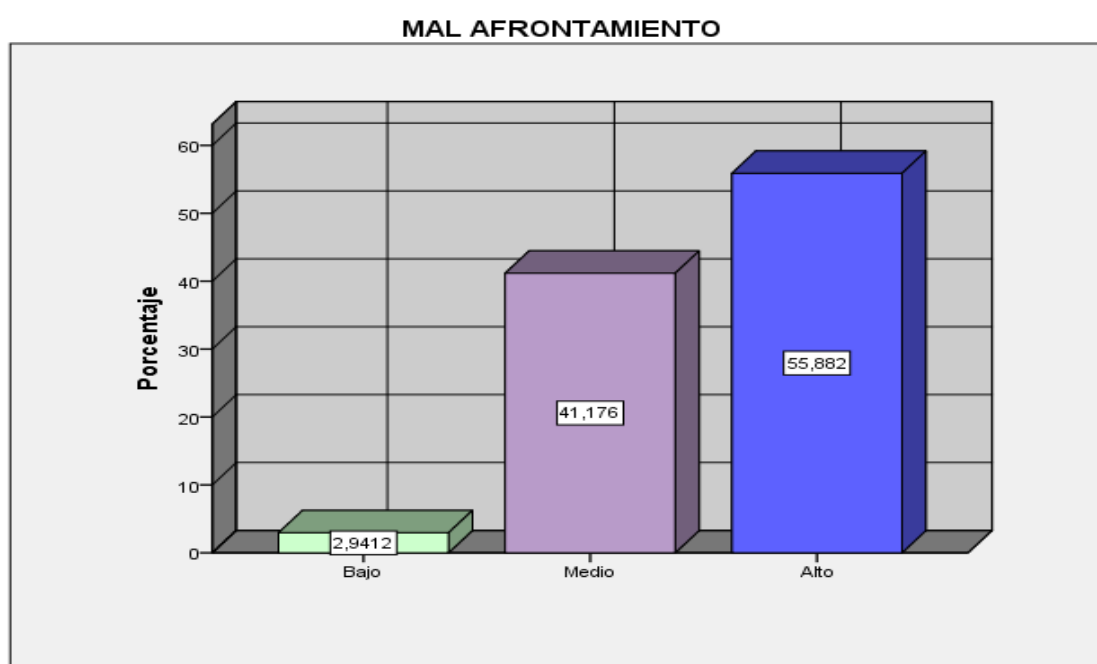


Figura 7. Niveles de mal afrontamiento de docentes de las I.E.P de la Red n°06.

En la tabla 14 figura 7 observamos que el 55,8% de los docentes encuestados de las instituciones educativas públicas de la Red n°06 nivel secundaria percibe que no posee buenas estrategias para afrontar el estrés por lo que es alto el nivel de mal afrontamiento. Un grupo considerable de docentes encuestados que son el 41,1% opinan que efectivamente tienen mal afrontamiento al estrés que lo ubica a un nivel medio y el 2,9% de los docentes encuestados indica que posee un nivel bajo en el mal afrontamiento al estrés.

3.1.8 Desempeño docente

Tabla 15

Distribución de frecuencia del desempeño docente de las I.E.P de la Red n°06.

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Insuficiente	4	3,9
	Regular	43	42,2
	Bueno	55	53,9
	Total	102	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS V.21 (2018)

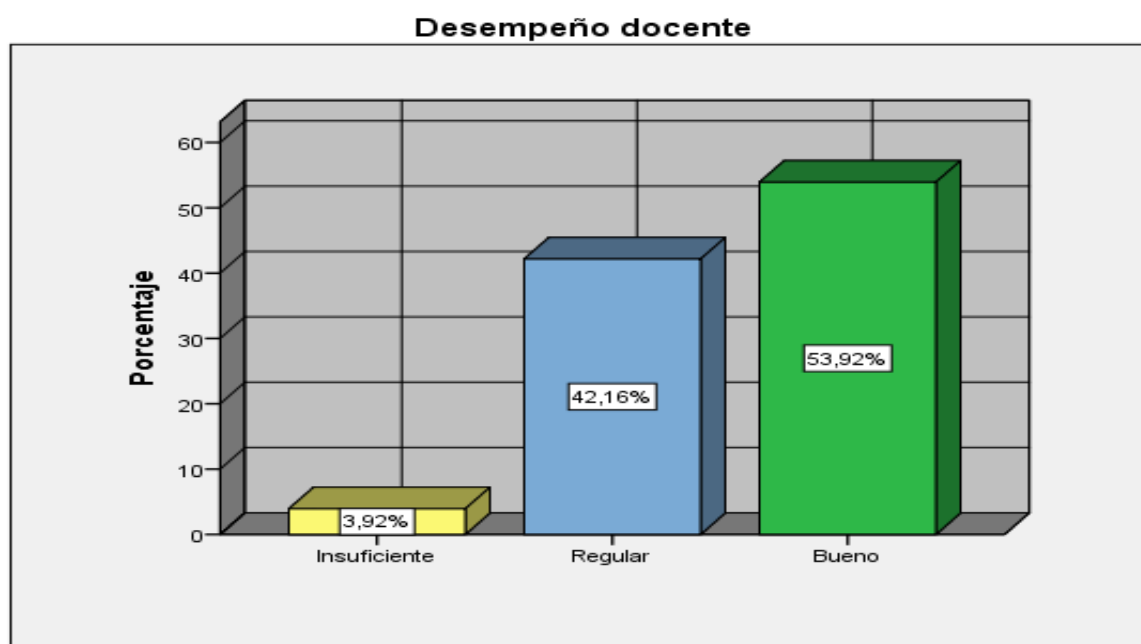


Figura 8. Niveles de desempeño docente de las I.E.P de la Red n°06.

De la tabla 15 y figura 8 se identifica que el 53.9% de los docentes encuestados de las instituciones educativas públicas de la Red n°06 nivel secundario percibe que tiene buen desempeño docente, en cambio el 42,2% de los encuestados considera que tiene un desempeño docente regular y un 3.9% opina que su labor docente es insuficiente.

3.1.9 Uso Pedagógico del tiempo

Tabla 16

Distribución de frecuencia del uso pedagógico del tiempo de las I.E.P de la Red n°06.

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Insuficiente	4	3,9
	Regular	27	26,5
	Bueno	71	69,6
	Total	102	100,0

Nota: Análisis estadísticos SPSS V.21 (2018)

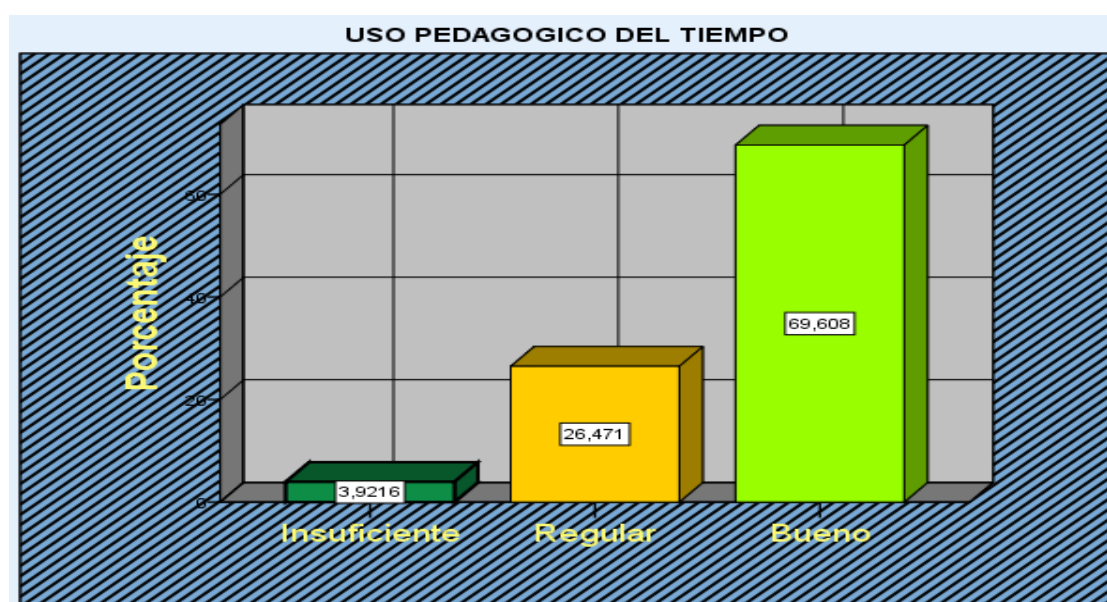


Figura 9. Niveles de uso pedagógico del tiempo de las I.E.P de la Red n°06.

En la tabla 16 figura 9 observamos que el 69,6% de los docentes encuestados de las instituciones educativas públicas de la Red n°06 nivel secundario indica que hace adecuado uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje, en cambio el 26,5% de los docentes encuestados refiere que tiene regular uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje cabe destacar que un grupo minoritario de 3,9% de los docentes encuestados señala que es insuficiente el tiempo que utilizan en el uso pedagógico de las sesiones de clase.

3.1.10 Uso de herramientas pedagógicas

Tabla 17

Distribución de frecuencia del uso de herramientas pedagógicas de las I.E.P de la Red n°06.

	Frecuencia	Porcentaje	
	(fi)	(%)	
Válidos			
	Insuficiente	8	7,8
	Regular	42	41,2
	Bueno	52	51,0
	Total	102	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS V.21 (2018)

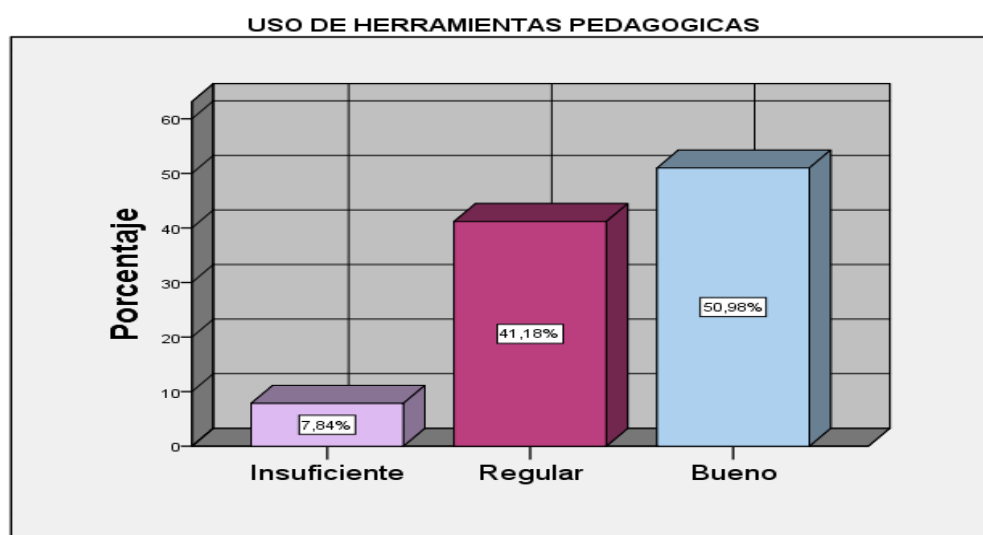


Figura 10. Niveles de uso de herramientas pedagógicas de las I.E.P de la Red n°06.

En la tabla 17 figura 10 observamos que el 51,0% de los docentes encuestados de las instituciones educativas públicas de la Red n°06 nivel secundaria indica que realizan un buen uso de las herramientas pedagógicas durante las sesiones de clases. Sin embargo el 41,2% de los docentes encuestados refieren que el uso de las herramientas pedagógicas es regular en las sesiones de clase, y el 7,8% de docentes refiere que el uso de las herramientas pedagógicas es insuficiente por lo que no desarrollan las estrategias adecuadas para las sesiones de clase.

3.1.11 Uso de materiales y recursos

Tabla 18

Distribución de frecuencia del uso de materiales y recursos de las I.E.P de la Red n°06.

		Frecuencia (fi)	Porcentajes (%)
Válidos	Insuficiente	3	2,9
	Regular	46	45,1
	Bueno	53	52,0
	Total	102	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSS V. 21 (2018)

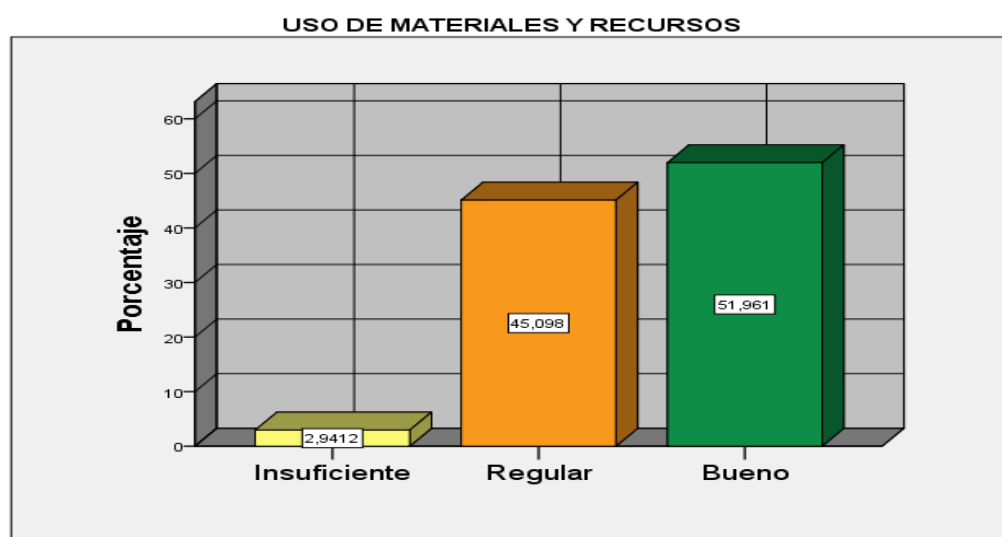


Figura 11. Niveles del uso de materiales y recursos de las I.E.P de la Red n°06.

En la tabla 18 figura 11 observamos que el 52% de docentes encuestados de las instituciones educativas públicas de la Red n°06 nivel secundaria indica que hace uso de materiales y recursos educativos durante la sesiones de aprendizaje y el 45,1% de docentes encuestados refiere que lo hace de manera regular solo el 2,9% de los docentes encuestados indica que por lo insuficiente de los materiales no hace uso adecuado de los mismos.

3.2 Resultados correlacionales

3.2.1 Estrés desempeño docente

Ho: No existe relación significativa entre el estrés y el desempeño docente de las instituciones educativas públicas de la red n°6 San Juan de Lurigancho, 2018.

Ha: Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño docente de las instituciones educativas públicas de la red n°6 San Juan de Lurigancho, 2018.

Nivel de confianza: 99% ($\alpha=0.01$)

Regla de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística prueba de correlación de Spearman

Tabla 19

Prueba de correlación del estrés y el desempeño docente de las I.E.P de la Red n°06.

			Estrés	Desempeño docente
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de Correlación	1,000	-,408**
		Sig. (Bilateral)		,000
	N		102	102
	Desempeño docente	Coeficiente de Correlación	-,408**	1,000
Sig. (Bilateral)			,000	
N			102	

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

En la tabla 19 observamos en los resultados obtenidos evidencias que los valores de la prueba de hipótesis afirma que la variable estrés tiene correlación negativa media (Rho= -,408**) y significativa (p valor= 0,000 menor que 0,05) con la variable desempeño docente se obtiene los mismos resultados con significancia media de correlación de las variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.

3.2.2 Estrés y uso pedagógico del tiempo

Hipótesis específica 1

Ho No existe relación significativa entre el estrés con el uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje de las instituciones educativas públicas de la red n°6 San Juan de Lurigancho, 2018.

Ha Existe relación significativa entre el estrés con el uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje de las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018.

Nivel de confianza: 99% ($\alpha=0.01$)

Regla de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística prueba de correlación de Spearman

Tabla 20

Prueba de correlación del estrés y uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje de las I.E.P de la Red n°06.

		Estrés	uso pedagógico del tiempo
Rho de Spearman	Estrés	1,000	-, 471**
	Coefficiente de correlación Sig. (Bilateral)		, 000
	N	102	102
Uso pedagógico del tiempo	Coefficiente de correlación Sig. (Bilateral)	-,471**	1,000
		,000	
	N	102	102

**La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

En la tabla 20 observamos que los valores de la prueba de hipótesis indica que la variable estrés tiene correlación negativa media (Rho = -,471**) y es significativa (p valor =0,000 menor que 0,05) con la variable uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje se obtiene los mismos resultados por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1.

3.2.3 Estrés y uso de herramientas pedagógicas

Hipótesis específica 2

Ho No existe relación significativa entre el estrés con el uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de clase de las instituciones educativas públicas de la red n°6 San Juan de Lurigancho, 2018.

Ha existe relación significativa entre el estrés con el uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de clase en las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018.

Nivel de confianza: 99% ($\alpha=0.01$)

Regla de decisión:

Si $p < \alpha$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica.

Si $p > \alpha$, se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística prueba de correlación de Spearman.

Tabla 21

Prueba de correlación del estrés y uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de clase de las I.E.P de la Red n°06.

			Estrés	Uso de herramientas Pedagógico
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de Correlación	1,000	-,254*
		Sig. (Bilateral)		,010
		N	102	102
	Uso de herramientas Pedagógicas	Coeficiente de Correlación	-,254*	1,000
Sig. (Bilateral)		,010		
N		102	102	

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

En la tabla 21 observamos que los valores de la prueba de hipótesis señala que la variable estrés tiene correlación negativa débil (Rho= -,254*) y es significativa (p valor =,010 menor que 0,5) con la variable uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de clase posee los mismos valores de correlación débil pero significativa. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2.

3.3.3 Estrés y uso de materiales y recursos

Hipótesis específica 3

Ho No existe relación significativa entre el estrés con el uso de materiales y recursos educativos durante las sesiones de aprendizaje de las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018.

Ha Existe relación significativa entre el estrés con el uso de materiales y recursos educativos durante las sesiones de aprendizaje de las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018.

Nivel de confianza: 99% ($\alpha=0.01$)

Regla de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica.

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística prueba de correlación de Spearman

Tabla 22

Prueba de correlación del estrés y uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje de las I.E.P de la Red n°06.

		Estrés	Uso de Materiales y recursos
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación Sig. (Bilateral) N	1,000 -,463** 102
	Uso de materiales y recursos	Coefficiente de correlación Sig. (Bilateral) N	-,463** 1,000 102

**La correlación es significativa a nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 22 observamos que los valores de la prueba de hipótesis indica que la variable estrés tiene correlación negativa media (Rho= -,463**) y es significativa (p valor=,000 menor que 0,05) con la variable uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje se ha obtenido los valores similares por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3.

IV. Discusión

En los hallazgos encontrados en la presente investigación de estrés y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, demuestra claramente en el análisis estadístico descriptivo de la variables generales de estrés que existe un 57,8% de los docentes encuestados que perciben estar en un nivel medio de estrés otro grupo de docentes que son el 37,3% opina que posee un estrés de nivel bajo y 5 docentes que equivale al 4,9% de la población encuestada percibe posee un nivel alto de estrés lo que indica el alto riesgo de que el estrés desencadene enfermedades físicas psicológicas y problemas conductuales limitando el buen desempeño laboral del docente del nivel secundario. Así lo menciona el organismo internacional del trabajo que refiere que el estrés es una respuesta física y emocional a un daño que es causado por el desequilibrio ocasionado por las exigencias percibida y los propios recursos y capacidades percibidos de una persona para enfrentar esas exigencias, las propias condiciones del trabajo, etc. lo podemos también evidenciar en otras investigaciones como la de Triveño (2017) en su investigación titulada: estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la red 12 UGEL 05 San Juan de Lurigancho encontró en sus hallazgos que 53,0% de los docentes encuestados posee un nivel tendencia moderado de estrés laboral y el 13,3% indica tener un estrés severo lo que repercute en el compromiso organizacional del docente.

Respecto a las dimensiones de estrés estudiadas resaltamos los hallazgos encontrados que implica un análisis reflexivo sobre la situación de los docentes respecto a las características propias del estrés originado por las condiciones laborales. Encontramos que poseen bajo índice de ansiedad y depresión pero que existen casos aislados que merecen ser considerados para la prevención propia de los docentes que están en situación de vulnerabilidad. Por otro lado los resultados obtenidos en la variable de creencias desadaptativas con un 58,8% indica la forma negativa de pensar de los docentes que muchas veces por sus malas percepciones se ven involucrados en conflictos laborales, malos entendidos, fricciones por el pobre manejo de emociones, se ven envueltos en el chisme, y en la fatiga mental lo que impide pensar con claridad y tener capacidad de discernimiento al momento de enfrentar y solucionar problemas sean personales o laborales.

Lazarus y Folkman (1986) refieren que el estrés es un problema individual que abarca el ámbito psicológico como el fisiológico, y también se convierte en un problema colectivo debido a las relaciones humanas que surge en la sociedad y estos vínculos son percibidos como estresores según como reaccione cognitivamente es así que algunas personas perciben las exigencias como amenazas otras las perciben como oportunidades. También otra característica o dimensión del estrés es la presión, en las respuestas emitidas por los docentes encuestados refieren que han experimentado presión a un 58,8% especialmente en épocas de exámenes, entrega de su carpeta pedagógica, la atención a estudiantes, padres de familia, de los directivos o situaciones adversas hace que esa presión se manifieste o se vea reflejada en su estado de ánimo y fatiga física En las personas la presión puede ser física o emocional y, si dura un considerable periodo de tiempo puede ocasionar diversas reacciones de ansiedad, que resultan estresantes ficher (1980) señala que el estrés es una condición ambiental y que puede ser en un entorno físico o psicológico.

Otra variable importante es la desmotivación que experimenta el docente en los resultados encontrados un 56,9% de los encuestados percibe esa situación en su entorno laboral, se observa a los docentes que ingresan a sus centro de labores con pocas ganas de innovar y participar con alegría de las actividades escolares tenemos para finalizar el mal afrontamiento el hallazgo encontrado es de 55,9% que lo ubica en un nivel alto de mal afrontamiento del estrés esto indica que la persona no cuenta con esa capacidad de tener estrategias y formas de hacer frente al estrés en el trabajo. Todo ello repercute en el desempeño docente en la investigación de Tupacyupanqui (2015) en su tesis titulada estrés en el desempeño docente en instituciones educativas red 11 San Martin de Porres se encontró en la variable estrés que tiene un 47,2% que indica el alto nivel de estrés y un desempeño docente 68% que lo ubica en un nivel bajo estos resultados indican la incidencia del estrés en el desempeño docente.

En los hallazgos encontrados de la investigación estrés y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, observamos en la hipótesis general que los valores de la prueba de hipótesis afirma que existe correlación significativa entre las variables estrés y desempeño docente la correlación es negativa media ($Rho = -,408^{**}$) y significativa (p valor = 0,000 menor que 0,05) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general en similar forma encontramos en la investigación de Triveño (2017) en su tesis titulada: Estrés laboral y el compromiso organizacional en docentes de la red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017. En los hallazgos de la investigación se encontró relación entre el estrés laboral y compromiso organizacional en los docentes esta correlación es negativa y con un nivel bajo ($r = -,213$), en cuanto a la significancia muestra que p es menor a 0.01 por lo que existe una relación significativa entre las variables. Godoy y López (2014) en su tesis titulada el estrés y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas el distrito de Quilmana en Cañete concluyeron que las variables se relacionan de manera moderada y significativa del nivel secundaria. Por lo que podemos apreciar la variable estrés repercute significativamente en el desempeño laboral del docente de nivel secundaria.

Observamos que los valores de la prueba de hipótesis indica que la variable estrés tiene correlación negativa media ($Rho = -,471^{**}$) y es significativa (p valor = 0,000 menor que 0,05) con la variable uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje se obtiene los mismos resultados por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica uno. Sin embargo en la tesis de Tupacyupanqui titulada: estrés en el desempeño docente de las instituciones educativas públicas de la red n°11 San Martín de Porres; la variable uso del tiempo en las sesiones de aprendizaje difieren con los valores hallados en nuestra investigación los resultados encontrados en la investigación muestra que los docentes que presentan estrés en nivel bajo es protector con -1,629 representa 19,61% tiene la probabilidad de que su nivel en desempeño docente sea de moderado es significativo el sig.p-valor 0,026 es menor al 0,05 al nivel de significancia 95% la variabilidad de bajo uso pedagógico del tiempo docente depende del 85,6% del estrés del docente de las instituciones educativas de la red

n°11, San Martín de Porres, 2016. Por lo tanto el estrés repercute significativamente en el uso del tiempo en las sesiones de clase.

En los hallazgos encontrados de la variable específica dos observamos que los valores estrés tiene correlación negativa débil ($Rho=-,254^*$) y es significativa (p valor $=,010$ menor que $0,5$) con la variable uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de clase posee los mismos valores de correlación débil pero significativa. Por lo tanto rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2. Sin embargo en los resultados obtenidos de la investigación de Tupacyupanqui, de la variable uso de herramienta pedagógicas de las instituciones educativas de la red n°11, refiere que los docentes que presentan estrés en nivel bajo es protector con $-1,641$ por lo que representa de los docentes tiene la ventaja que su nivel de desempeño sea moderado y significativa puesto que sig.=valor $0,029$ es menor al $0,05$ al nivel significativo del 95%. Por lo que el bajo uso de herramientas pedagógicas depende del estrés a un 83,1%

En los hallazgos encontrados en la investigación observamos que los valores de la prueba de hipótesis indica que la variable estrés tiene correlación negativa media ($Rho=-,463^{**}$) y es significativa (p valor $=.000$ menor que $0,05$) con la variable uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje se ha obtenido los valores similares por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3. En los hallazgos encontrados de la investigación de Tupacyupanqui respecto al estrés frente al desempeño docente en la dimensión uso de materiales y recursos educativos de las instituciones educativas de la red n°11, al respecto los docentes que presentan estrés a nivel bajo es protector $-1,737$ representa su nivel de desempeño docente sea moderada y significativa el sig.-valor $0,021$ es menor al $0,05$ al nivel de significación del 95% la variabilidad de bajo uso de materiales y recursos educativos depende del 20,9% del estrés del docente.

V. Conclusiones

Primera:

En la investigación estrés y desempeño docente de las instituciones educativas públicas de la red n°06 de San Juan de Lurigancho, se ha determinado que existe relación significativa entre el estrés y el desempeño docente los resultados obtenidos así lo confirman los valores de la prueba de hipótesis afirma que la variable estrés tiene correlación negativa media ($Rho = -,408^{**}$) y significativa (p valor = 0,000 menor que 0,05) con la variable desempeño docente se obtiene los mismos resultados con significancia media de correlación de las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de investigación.

Segunda:

De manera específica se ha determinado que existe una relación significativa entre el estrés y el uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje los valores de la prueba de hipótesis indica que la variable estrés tienen correlación negativa media ($RHO = -,471^{**}$) y es significativa (p valor = 0,000 menor que 0,05) con la variable uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje se obtiene los mismos resultados por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1.

Tercera:

Por los resultados obtenidos en la investigación se ha determinado que existe relación significativa entre el estrés y el uso de herramientas pedagógicas por los profesores, durante las sesiones de clase de las instituciones educativas públicas de la red n°06 de San Juan de Lurigancho los valores de la prueba de hipótesis señalan que la variable estrés tiene correlación negativa débil ($Rho = -,254^*$) y es significativa (p valor = 0,010 menor que 0,5) con la variable uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de clase posee los mismos

valores de correlación débil pero significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2.

Cuarta:

En el estudio realizado se ha determinado que existe una relación significativa entre el estrés y el uso de materiales y recursos educativos durante las sesiones de aprendizaje de las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho los valores de la prueba de hipótesis indica que la variable estrés tiene correlación negativa media ($Rho = -,463^{**}$) y es significativa ($p \text{ valor} = ,000$ menor que $0,05$) con la variable uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje se ha obtenido los valores similares por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3.

VI. Recomendaciones

Primera:

A los directores de las Instituciones educativas de nivel secundario de la Red N°06 promover a través de la intervención de los aliados estratégicos a la comunidad educativa campañas de salud prevención e intervención para desarrollar actividades de formación , talleres, encuentros para trabajar temas de estrés, gestión de las emociones, debido a que el estrés es un problema latente y desencadenante de múltiples enfermedades que dañan la salud física, psicológica y del comportamiento de las personas impidiendo que se desarrolle adecuadamente en sus funciones laborales y desmejorando las relaciones humanas.

Segunda:

A los directores de las instituciones educativas de la red n°06 realizar acciones preventivas en sus instituciones educativas, realizando actividades para mejorar la calidad de vida de los docentes proporcionando espacios de interacción entre ellos a través de desarrollo de actividades deportivas, aeróbicas, culturales y de recreación fortaleciendo los lazos de confraternidad y unión entre los docentes.

Tercera:

A los directores de las instituciones educativas de la red n°6 realizar las gestiones correspondiente a través de los aliados estratégicos, para que puedan cada 15 días tener encuentros conversatorios con el apoyo de un especialista psicólogo que les brinde soporte socioemocional en acompañamiento a su labor de docente en mejora del buen trato entre los docentes, entre estudiantes y docentes, docentes y directivos, docentes y padres de familia con la finalidad de fortalecer y disminuir la carga emocional que pueda originar un distrés, lo que se busca con el apoyo del profesional es manejar adecuadamente el estrés o eutrés.

Cuarta:

A los directores de las instituciones educativas de la red n°06 es importante realizar nexos de fortalecimiento profesional con los docentes a través de la hora de atención a docentes que debe generar un espacio de dialogo amical con cada docente para realizar acciones de soporte emocional y pedagógico. Deberá tomar acciones para prevenir el riesgo del estrés laboral.

VII. Referencias

- Alvear, D. (2015). Mindfulness, autocompasión y estrés docente en el profesorado de Educación secundaria (Tesis doctoral) Universidad Euskai Herriko del País Vasco Universitario. Recuperado en el 21 de diciembre http://.addi.ehu.es/bitstream/10810/18424/Tesis_Alvear_Moron_David.pdf
- Ander- Egg, E. (1972). Introducción a las técnicas de investigación Social. Buenos Aires, Editorial humanistas.
- Appleton (2013) Satisfacción y desempeño docente de las instituciones educativas De iglesias adventistas de Belice, México (Tesis de maestría) Universidad de Montemorelos
- Baeza, L., Balanguer, G., Belchi, I., Coronas, M y Gullamon, N. (2008) Higiene y prevención de la ansiedad. España: Díaz de Santos
- Beehr, T. y Franz, T. (1986). The current debate about the Meaning of job stress, Journal of organizational behaviour management.
- Canales, I. (2001). Evaluación educacional, Lima, Editorial LEMM.
- Cannon, B. (1935) .Stressors and Strains of Homeostasi, American Journal of Medical, Science, 189. (1).
- Castillo, D., y Alzamora, M. (julio-agosto 2015). Síndrome de Burnout en docentes que se desempeñan en escuelas públicas vulnerables de la ciudad de Santiago. Revista Académica, 14(1), 14-24
- Cervantes (2014). Relación entre el estrés en el trabajo y la satisfacción laboral de de los estudiantes de una institución educativa del colegio de bachilleres del estado de Querétaro (Tesis de maestría) Universidad autónoma de Querétaro.
- Chiavenato, I. (2015). Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las Organizaciones 2da edición, México Mc Graw-Hill
- Chiroque, S. (2006). Evaluación de desempeño docentes. Informe n°45, Instituto de Pedagogía popular. Enero 2006.
- Comín, De la Fuente, y Gracia (1999) .El estrés y el riesgo para la salud España

Editorial Maz.

Dunham, j. (1976). Stress situations and Responses, en NAS/UWT.

Fisher, S. (1986). Stress and strategy, Londres, Lawrence Erlbaum Associates.

Flores y Gerónimo (2014). Estrés y desarrollo docente laboral en los docentes de Nivel secundario de la institución educativa señora del Carmen Huaral (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Godoy y López (2014). El estrés y el desempeño docente en las instituciones Educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Quilmana - Cañete (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Gutiérrez, P., Moran, S., y Sanz, I. (2005). El estrés docente: elaboración de la Escala ED-6 para su evaluación. Revista electrónica de investigación y Evaluación educativa: v.11n. 1. p 47-61. <http://www.uv.es/RELIEVEv11n1>

Hernández Fernández y Baptista (2014). Metodología de la investigación 6ª edición Ed McGraw-Hill, México.

Iniesta, A., Azcona, J., Guillen, c., Meléndez, A., Pastrana, J. (2016). Guía sobre el Manejo del estrés desde medicina del trabajo, editorial Sans Growing Brand

Lazarus, R. (1966). Psychological Stress and the Coping Process, Nueva York, McGraw-Hill.

Lazarus y folkman (1986). Estrés y procesos cognitivos .Barcelona, Martínez Roca.

Madrigal y Barraza (2014). Fuentes organizacionales de estrés en docentes de educación primaria y su relación con el número de alumnos que se atiende (Tesis de Investigación científica)

Meichenbaum, D. (1985). Stress Innoculation Training, Exeter, Pergamon Press.

Ministerio de educación (2012). Marco del buen desempeño docente: Un buen maestro Cambia.

Ministerio de educación del Perú (2016). Marco del buen desempeño docente: Un Buen maestro cambia.

Ministerio de salud. (2005). Manual de salud ocupacional Perugraf Impresiones.

- Montenegro, I, (2007). Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e Instrumentos. Bogotá; Magisterio.
- Muller, W. (2000) Superar la depresión ánimo para tu corazón. Buenos Aires: Bonum.
- Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014). Metodología de la investigación cuantitativa Cualitativa y redacción de la tesis 4ª edición, Bogotá. Ediciones de la U.
- OIT (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo, Italia
- OMS (2016). Estrés en el trabajo, un reto colectivo, editorial Safeday.
- Oramás, A. (2013). Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de Enseñanza primaria. (Tesis doctoral): Universidad de la Habana, Cuba.
- Quezada L., N. (2017). Estadística con SPSS 24, Perú. Macro
- REA (2017). Diccionario de la Real Academia Española.
- Saltijeral, M., y Ramos, L. (Septiembre/octubre, 2015) Identificación de estresores Y burnout en docentes de una secundaria para trabajadores del distrito Federal. Revista de salud mental 38(5), 361-369.
- Selye, H. (1976).The Stress of Life (revised edición), Nueva York. McGraw-Hill.
- Solari, C., (2015) El estrés y el desempeño docente en la I.E. Emilio Soyer Cabero, 2015. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú.
- Travers, C., Cooper, C., (1997). El estrés de los profesores, la presión de la Actividad docente Buenos Aires. Paidós.

Tito (2017). Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones educativas católicas de la UGEL 03 - Lima (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Triveño, I. (2017). Estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05 (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú.

Tupacyupanqui, C. (2016). Estrés en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red n°11 (Tesis Maestría): Universidad César Vallejo, Perú.

Vara, A. (2015). 7 pasos para elaborar una tesis Perú Macro

ANEXOS

ANEXO A

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Estrés y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la RED N°06 San Juan de Lurigancho, 2018.

Stress and teaching performance in public educational institutions of the network N°06 of San Juan de Lurigancho, 2018.

Autora: Verónica Duncan Villarreal
Estudiante del programa de maestría en psicología educativa
Escuela de postgrado Universidad César Vallejo
vero.psiq@hotmai.com

Resumen

La investigación se realizó por los incidentes ocasionados por el estrés en el trabajo docente. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018.

La hipótesis general fue existe relación entre el estrés y el desempeño docente de las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018. El estudio permitió analizar las variables elegidas para encontrar nuevos indicios teóricos, los hallazgos encontrados permitió proponer acciones preventivas para atenuar el estrés en el trabajo, la metodología empelada fue el hipotético-deductivo para determinar la verdad o falsedad de los hechos estudiados como resultado se encontró que la variables estrés y desempeño docente tiene correlación negativa de nivel medio y significativa lo que indica se acepta la hipótesis general. Prevenir el estrés contribuirá en el bienestar y salud de los docentes.

Abstract

The investigation was carried out by the incidents caused by the stress in the teaching work. It aimed to determine the relationship between stress and teaching performance in the educational institutions of the network N°06 San Juan de Lurigancho, 2018.

The general hypothesis was the relationship between the stress and the teaching performance of the public educational institutions of the network N°06 San Juan de Lurigancho, 2018. The study allowed to analyze the variables chosen find new theoretical indications, the findings found allowed to propose preventive actions to mitigate stress in

The work the methodology empelada was the hypothetical-deductive to determine the truth or falsehood of the facts studied as a result it was found that the variables stress and teaching performance has negative correlation of medium significant level indicating the general hypothesis is accepted. Stress prevention will contribute to the wellbeing and health of teachers.

Introducción

El presente trabajo de investigación titulado: Estrés y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018. Fue desarrollado con un diseño no experimental, transaccional de nivel descriptivo, correlacional se hizo con el propósito de conocer si se relacionan las variables de estudio en las instituciones educativas públicas de la Red n°06. Otras fuentes de investigación sobre el estrés encontraron que se relaciona significativamente con el desempeño docente y que repercute en la salud de los profesores En educación se necesita crear políticas y programas que apoyen a disminuir el estrés en los centros laborales, sería beneficioso que se adopte medidas preventivas como una evaluación del riesgo de estrés laboral, permitiría estar en alerta tomando medidas de intervención formativa y de salud. Algunos investigadores refieren que el estrés se origina debido a la propia realidad en la que vive el docente, de forma individual con manifestaciones psicológicas y fisiológicas pero también puede ser de manera grupal inmerso en la sociedad, las presiones del trabajo, la percepción y valoración que tenga de la situación o estímulo estresor y sus habilidades y estrategias para manejarlo. Lazarus y folkman (1986).

Y la variable desempeño docente son las practicas del docente de su rol y desenvolvimiento profesional en la institución educativa y por ende en el aula de clases con los estudiantes, dominando el proceso de enseñanza aprendizaje, dosificación y buen uso del tiempo, manejo de herramientas pedagógicas y usar los materiales y recursos educativo que deben de utilizar en el trabajo docente. Ministerio de educación (2016).

Es por ello que es importante la evaluación de los docentes bajo ciertos parámetros establecidos e instrumentos confiables que permitan visualizar en qué condiciones se encuentra en el desarrollo de sus funciones , si tiene buenas relaciones humanas con todos

los miembros de la comunidad educativa y si contribuye a la buena convivencia institucional. Por lo tanto es importante este estudio debido a que a través de los resultados obtenidos nos damos cuenta en qué medida el estrés está mellando las buenas practicas docentes y disminuyendo su desempeño.

Metodología

En la metodología se ha seguido con el siguiente método que se detalla a continuación. Se utilizó el método hipotética- deductiva, que consiste de ir de la hipótesis a la deducción de los hechos de los problemas planteados para determinar la verdad o falsedad de los mismos, el enfoque que se utilizo es de naturaleza cuantitativa ya que utiliza la recolección de los datos a través de los instrumentos empleados para comprobar las hipótesis usando la base numérica y el análisis estadístico. El tipo de investigación fue básica ya que se necesitó describir y explicar los hechos ocurridos dentro de las instituciones educativas respecto de las variables de estudio, por su nivel fue descriptiva, correlacional; se pudo describir las características del estrés y su repercusión en el desempeño docente y es correlacional por que ambas variables están asociadas debido a los hallazgos encontrados los docentes se ven afectados a un nivel moderado y significativo por el estrés. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal, es debido que no se han manipulado las variables de estudio, como tiene el corte trasversal se aplicaron los instrumentos en un solo momento para después describirlas y analizarlas.

Por otro lado la población se conformó por 102 docentes del nivel secundaria de las instituciones educativas de la red n°06 la muestra es no probabilística o dirigida esta muestra fue elegida por la investigadora por las propias características de la investigación el muestreo fue censal se prefirió trabajar con todos los docentes de nivel secundaria para obtener mayor información y cobertura. Se utilizaron criterios de selección, en inclusión se

incluyeron a directores con aula a cargo y todos los docentes en actividad, en los criterios de exclusión se respetaron la decisión de algunos docentes que no deseaban participar, y los que se encontraban de licencia. Las técnicas que se usaron fueron la encuesta, observación y entrevista también se realizó la observación participante porque la problemática se planteó en una situación del entorno laboral de la investigadora hechos observados en los monitores de clase de los docentes y la convivencia por dos semanas en cada institución educativa siendo una labor rotativa es así que el contacto a permitido la inclusión en el grupo humano investigado las observaciones hizo identificar ciertas características del problema, como el comportamiento de los docentes en el trabajo, con los estudiantes , padres de familia y directivos.

Ander-Egg, (1972) refirió que existen dos tipos de observación participante la observación participante natural y la observación participante artificial el primero el investigador pertenece al grupo humano investigado, en cambio el segundo el investigador no pertenece al grupo social pero por su quehacer es aceptado por el grupo y este es el caso de la investigadora.

Por lo que la experiencia le permitió conocer intereses, ideales, patrones de conducta, en las ocasiones de encuentros sea individual o grupal con los docentes se realizó la entrevista como especie de conversación libre no estructurada a través de preguntas simples como que pensaban de las evaluaciones de ascenso, del trabajo de la tutoría, del trato de los directivos etc. donde en esas conversaciones se pudo obtener respuestas que advierten maneras de pensar y sentir sobre ciertos hechos que guardan relación y se plantearon en la problemática de la investigación.

Para la presente investigación se empleó como instrumento de recolección de datos el cuestionario, que abarca un conjunto de preguntas referidas a las variables que se midieron

como estrés y desempeño docente las preguntas son de tipo cerradas donde se pide al encuestado, emitir su opinión eligiendo una de las alternativas de respuesta es polifónica o de alternativas múltiples y la escala de medición que se utilizó fue de Likert. Los reactivos son presentados en forma de afirmaciones o proposiciones, cada afirmación o juicio una va acompañado de 4 respuestas escaladas de un extremo al otro al que se le asigna un valor de mayor a menor o viceversa

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación existente entre el estrés y el desempeño docente de las instituciones públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho 2018.

Hipótesis general

Existe relación entre el estrés y el desempeño docente de las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre el estrés con el uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje de las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre el estrés con el uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de clase en las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre el estrés con el uso de materiales y recursos educativos durante las sesiones de aprendizaje de las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el estrés y el desempeño docente de las instituciones educativas públicas de la red n°6 San Juan de Lurigancho, 2018.

Ha: Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño docente de las instituciones educativas públicas de la red n°6 San Juan de Lurigancho, 2018.

Nivel de confianza: 99% ($\alpha=0.01$)

Regla de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística prueba de correlación de Spearman

Tabla 19
Estrés y desempeño docente

			Estrés	Desempeño docente
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de Correlación	1,000	-,408**
		Sig. (Bilateral)		,000
		N	102	102
	Desempeño docente	Coefficiente de Correlación	-,408**	1,000
		Sig. (Bilateral)	,000	
		N	102	102

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

En la tabla 19 observamos en los resultados obtenidos evidencias que los valores de la prueba de hipótesis afirma que la variable estrés tiene correlación negativa media (Rho= -,408**) y significativa (p valor= 0,000 menor que 0,05) con la variable desempeño docente se obtiene

los mismos resultados con significancia media de correlación de las variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.

Pruebas de hipótesis específica 1

Ho No existe relación significativa entre el estrés con el uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje de las instituciones educativas públicas de la red n°6 San Juan de Lurigancho, 2018.

Ha Existe relación significativa entre el estrés con el uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje de las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018.

Nivel de confianza: 99% ($\alpha=0.01$)

Regla de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística prueba de correlación de spearman

Tabla 20
Estrés y uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje

		Estrés	uso pedagógico del tiempo
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (Bilateral)	-,471**
		N	102
	Uso pedagógico del tiempo	Coeficiente de correlación	-,471**
	Sig. (Bilateral)	,000	1,000
	N	102	102

**La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

En la tabla 20 observamos que los valores de la prueba de hipótesis indica que la variable estrés tiene correlación negativa media ($Rho = -,471^{**}$) y es significativa (p valor =0,000 menor que 0,05) con la variable uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje se obtiene los mismos resultados por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1.

Pruebas de hipótesis específica 2

Ho No existe relación significativa entre el estrés con el uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de clase de las instituciones educativas públicas de la red n°6 San Juan de Lurigancho, 2018.

Ha existe relación significativa entre el estrés con el uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de clase en las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018.

Nivel de confianza: 99% ($\alpha=0.01$)

Regla de decisión:

Si $p < \alpha$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica.

Si $p > \alpha$, se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística prueba de correlación de Spearman.

Tabla 21

Estrés y uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de clase

		Uso de herramientas	
		Estrés	Pedagógico
Estrés	Coeficiente de	1,000	-,254*
	Correlación		
	Sig. (Bilateral)		,010
	N		102
Rho de Spearman		102	
Uso de herramientas Pedagógicas	Coeficiente de	-,254*	1,000
	Correlación		
	Sig. (Bilateral)	,010	
	N	102	102

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

En la tabla 21 observamos que los valores de la prueba de hipótesis señala que la variable estrés tiene correlación negativa débil (Rho= -,254*) y es significativa (p valor =,010 menor que 0,5) con la variable uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de clase posee los mismos valores de correlación débil pero significativa. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2.

Pruebas de hipótesis específica 3

Ho No existe relación significativa entre el estrés con el uso de materiales y recursos educativos durante las sesiones de aprendizaje de las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018.

Ha Existe relación significativa entre el estrés con el uso de materiales y recursos educativos durante las sesiones de aprendizaje de las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018.

Nivel de confianza: 99% ($\alpha=0.01$)

Regla de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica.

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística prueba de correlación de Spearman

Tabla 22

Estrés y uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje

		Estrés	uso de Materiales y recursos
Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	-,463**
	Sig. (Bilateral)		,000
	N	102	102
Rho de Spearman			
Uso de materiales y recursos	Coefficiente de correlación	-,463**	1,000
	Sig. (Bilateral)	,000	
	N	102	102

**La correlación es significativa a nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 22 observamos que los valores de la prueba de hipótesis indica que la variable estrés tiene correlación negativa media (Rho= -,463**) y es significativa (p valor=,000 menor que 0,05) con la variable uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje se ha obtenido los valores similares por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3.

Discusión

En los hallazgos encontrados de la investigación estrés y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, observamos en la hipótesis general que los valores de la prueba de hipótesis afirma que existe correlación significativa entre las variables estrés y desempeño docente la correlación es negativa media (Rho= -,408**) y significativa (p valor= 0,000 menor que 0,05) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general en similar forma encontramos en la investigación de Triveño (2017) en su tesis titulada: Estrés laboral y el compromiso organizacional en

docentes de la red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho , 2017. En los hallazgos de la investigación se encontró relación entre el estrés laboral y compromiso organizacional en los docentes esta correlación es negativa y con un nivel bajo ($r=-,213$), en cuanto a la significancia muestra que p es menor a 0.01 por lo que existe una relación significativa entre las variables. Godoy y López (2014) en su tesis titulada el estrés y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas el distrito de Quilmana en Cañete concluyeron que las variables se relacionan de manera moderada y significativa del nivel secundaria Por lo que podemos apreciar la variable estrés repercute significativamente en el desempeño laboral del docente de nivel secundaria.

Conclusión

En la investigación estrés y desempeño docente de las instituciones educativas públicas de la red n°06 de San Juan de Lurigancho, se ha determinado que existe relación significativa entre el estrés y el desempeño docente los resultados obtenidos así lo confirman los valores de la prueba de hipótesis afirma que la variable estrés tiene correlación negativa media ($Rho=-,408^{**}$) y significativa (p valor= 0,000 menor que 0,05) con la variable desempeño docente se obtiene los mismos resultados con significancia media de correlación de las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de investigación.

De manera específica se ha determinado que existe una relación significativa entre el estrés y el uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje los valores de la prueba de hipótesis indica que la variable estrés tienen correlación negativa media ($RHO=-,471^{**}$) y es significativa (p valor =0,000 menor que 0,05) con la variable uso pedagógico

del tiempo en las sesiones de aprendizaje se obtiene los mismos resultados por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1.

Por los resultados obtenidos en la investigación se ha determinado que existe relación significativa entre el estrés y el uso de herramientas pedagógicas por los profesores, durante las sesiones de clase de las instituciones educativas públicas de la red n°06 de San Juan de Lurigancho los valores de la prueba de hipótesis señalan que la variable estrés tiene correlación negativa débil ($Rho = -0,254^*$) y es significativa ($p \text{ valor} = 0,010$ menor que $0,5$) con la variable uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de clase posee los mismos valores de correlación débil pero significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2.

En el estudio realizado se ha determinado que existe una relación significativa entre el estrés y el uso de materiales y recursos educativos durante las sesiones de aprendizaje de las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho los valores de la prueba de hipótesis indica que la variable estrés tiene correlación negativa media ($Rho = -0,463^{**}$) y es significativa ($p \text{ valor} = 0,000$ menor que $0,05$) con la variable uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje se ha obtenido los valores similares por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3.

Referencias

- Ander- Egg, E. (1972). Introducción a las técnicas de investigación Social. Buenos Aires,
- Godoy y López (2014). El estrés y el desempeño docente en las instituciones Educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Quilmana - Cañete (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Lazarus y folkman (1986).Estrés y procesos cognitivos .Barcelona, Martínez Roca.

Madrigal y Barraza (2014). Fuentes organizacionales de estrés en docentes De educación primaria y su relación con el número de alumnos que se atiende (Tesis de Investigación científica)

Ministerio de educación del Perú (2016). Marco del buen desempeño docente: Un Buen maestro cambia.

Triveño, I. (2017). Estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05 (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú.

Matriz de consistencia

Título: Estrés y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018.

Autor: Br. Verónica Duncan Villarreal

Problema	objetivo	hipótesis	Variable 1 Estrés				
			Dimensiones	indicadores	ítem	Escala de medición	Niveles o rangos
<p>¿De qué manera se relaciona el estrés y desempeño docente de las instituciones educativas públicas de la red N°06 San Juan de Lurigancho, 2018?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018.</p>	<p>Existe relación entre el estrés y el desempeño docente de las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho,2018</p>					
<p>Problemas específicos</p> <p>¿De qué manera se relaciona el estrés con el uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje de las Instituciones educativas públicas de la Red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018?</p> <p>¿De qué manera se relaciona el estrés con el uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje de las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018?</p> <p>¿De qué manera se relaciona el estrés con el uso de materiales y recursos educativos durante las sesiones de aprendizaje de las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018?</p>	<p>Objetivo específico</p> <p>Determinar la relación que existe entre el estrés y el uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje de las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el estrés y el uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje de las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el estrés y el uso de materiales y recursos educativos durante las sesiones de aprendizaje de las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018.</p>	<p>Hipótesis específica</p> <p>Existe relación significativa entre el estrés y el uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje de las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre el estrés y el uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje de las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre el estrés y el uso de materiales y recursos educativos durante las sesiones de aprendizaje de las instituciones educativas públicas de la red n°06 San Juan de Lurigancho, 2018.</p>	<p>Ansiedad</p> <p>Depresión</p> <p>Creencias des adaptativas</p> <p>Presiones</p> <p>Desmotivación</p> <p>Mal afrontamiento</p>	<p>Manifestaciones psicológicas</p> <p>Somatizaciones</p> <p>Temores</p> <p>Agresividad</p> <p>Pesimismo</p> <p>Tristeza</p> <p>Desgano</p> <p>Pensamiento negativo</p> <p>Políticas educativas</p> <p>Salario</p> <p>Jornada laboral</p> <p>Clima laboral</p> <p>Responsabilidad docente</p> <p>Adaptación curricular</p> <p>Monotonía</p> <p>autorrealización</p> <p>Adaptación estado del animo</p> <p>Relaciones humanas</p>	<p>1,2,3,4,5,6,7,8,9,</p> <p>10,11,12,13,14,</p> <p>15,16,17,18,19</p> <p>20,21,22,23,24,</p> <p>25,26,27,28,29,</p> <p>30,31,32,33,34,</p> <p>35,36,37,38,39,</p> <p>40,41,</p> <p>42,43,44,45,46,</p> <p>47,48,49,50,51,</p> <p>52,53,54,55,56,</p> <p>57,58,59,60,61,</p> <p>62,63,64,65,</p> <p>66,67,68,69,70,</p> <p>71,72,73,74,75,</p> <p>76,77.</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2 en desacuerdo</p> <p>3. de acuerdo</p> <p>4 totalmente de acuerdo</p>	<p>BAJO</p> <p>76-153</p> <p>MEDIO</p> <p>154-231</p> <p>ALTO</p> <p>232-309</p>

				Problemas laborales			
Variable 2 Desempeño docente							
			Dimensiones	indicadores	ítem	Escala de medición	Niveles o rangos
			Uso pedagógico del tiempo.	Utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas	1,2,3,4,	1 Totalmente en desacuerdo	INSATISFACTORIO
			Uso de herramientas pedagógicas.	Dosifica el tiempo	5,6,7,8,9,10,11,	2 En desacuerdo	REGULAR
				Cumple y respeta el horario	12	3 De acuerdo	32-48
			Uso de materiales y recursos educativos.	Planificación de actividades	13,14,15,16.	4 Totalmente de acuerdo	BUENO
				Rutas de aprendizaje			49-65
				Programa curricular			
				Estrategias metodológicas			
				Acompañamiento a estudiantes			
				Evaluación del aprendizaje			
				Planificación curricular			
				Carpeta pedagógica			
				Sesión de clases			
				Elaboración de materiales por estudiantes y PP.FF.			

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque: cuantitativa</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: correlacional</p> <p>Diseño: no experimental de corte transversal o transeccional.</p>	<p>Población: 102 docentes de las instituciones educativas públicas de nivel secundaria de la red n°06</p> <p>Tipo de muestreo: es de tipo censal se trabajó con el 100% de la población de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la red n°06.</p> <p>Tamaño de la muestra Es no probabilística o dirigida por ser un sub grupo de la población de las instituciones educativas públicas que conforman la red n°06. Docentes 102 del nivel secundario.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Técnicas Encuesta, observación, entrevista</p> <p>Instrumentos Cuestionario de estrés</p> <p>Variable 2</p> <p>Técnicas Encuesta, observación , entrevista</p> <p>Instrumentos Cuestionario de desempeño docente</p>	<p>Descriptiva Se utilizó los estadísticos análisis de frecuencia y porcentajes, se usó barras Se usó las formulas estadísticas Excel y SPSS</p> <p>Inferencial Se utilizó el estadístico Rho de Spearman para realizar las correlaciones de las hipótesis.</p>

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Nuestro interés es conocer el desempeño laboral del docente. Con este propósito en la presente ficha se pide indicar las acciones o labores que desarrolla en clase. No olvide responder todas las preguntas teniendo en cuenta las siguientes alternativas:

1	2	3	4
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en acuerdo

Por favor, no deje ninguna pregunta sin responder

N	ITEM	1	2	3	4
1	Utilizo mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en mis estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje.	1	2	3	4
2	Dosifico el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.	1	2	3	4
3	Cumplo y respeto el horario establecido para el área curricular, de acuerdo con los planes curriculares de mi IE (Inicial y Primaria) y respeto el número de horas establecido según la RSG N.º 2378-2014-MINEDU (Secundaria).	1	2	3	4
4	Planifico mis actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.	1	2	3	4
5	Problematizo y planteo el reto o conflicto cognitivo según las orientaciones de las rutas de aprendizaje.	1	2	3	4
6	Comunico con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según las orientaciones de las rutas de aprendizaje y el documento orientaciones básicas para la programación curricular	1	2	3	4
7	Desarrollo estrategias, basadas en las rutas de aprendizaje, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque de área.	1	2	3	4
8	Acompaño a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades, utilizando para ello las orientaciones planteadas en las rutas de aprendizaje.	1	2	3	4
9	Teniendo en cuenta las competencias y capacidades de las rutas de aprendizaje de su área, ejecuto procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los/as estudiantes en la sesión de aprendizaje.	1	2	3	4
10	Adecúo, si es necesario, las estrategias metodológicas de las rutas de aprendizaje en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.	1	2	3	4
11	Cuento con la planificación curricular (carpeta pedagógica) en la que incluyo actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área planteadas en las	1	2	3	4

	rutas de aprendizaje y el documento orientaciones básicas para la programación curricular.				
12	Presenta en la planificación curricular criterios que responden al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.	1	2	3	4
13	Utilizo materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión.	1	2	3	4
14	Acompaño y oriento a los/as estudiantes, sobre el uso de los materiales, en función del aprendizaje a lograr	1	2	3	4
15	Uso materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PP.FF. para el desarrollo de los aprendizajes.	1	2	3	4
16	Presento la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.	1	2	3	4

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS DOCENTE

Instrucciones: Docente a continuación va a encontrar unas afirmaciones donde tendrá que elegir y marcar el 1 indicará el totalmente en desacuerdo y el 4 el totalmente en acuerdo. Recuerde que no existen contestaciones buenas o malas, sea sincero. Es anónima y confidencial. Gracias.

1	2	3	4
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en acuerdo

Por favor, no deje ninguna pregunta sin responder

PREGUNTAS					
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	1	2	3	4
2	Recurso al consumo de sustancias (tila, fármacos etc.) para aliviar mi malestar.	1	2	3	4
3	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo (a).	1	2	3	4
4	Me paso el día pensando en cosas del trabajo	1	2	3	4
5	Me apresuro con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	1	2	3	4
6	En muchos momentos de la jornada laboral me pongo tenso (a).	1	2	3	4
7	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño	1	2	3	4
8	Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	1	2	3	4
9	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	1	2	3	4
10	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.	1	2	3	4
11	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	1	2	3	4
12	Los problemas en el trabajo me altera la respiración.	1	2	3	4
13	Hay tareas laborales que afronto con temor.	1	2	3	4
14	Debería actuar con más calma en las tareas laborales	1	2	3	4
15	En la institución educativa se dan situaciones de tensión que me provocan sudores fríos.	1	2	3	4
16	Los problemas laborales me dan cólera.	1	2	3	4
17	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo	1	2	3	4
18	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	1	2	3	4
19	En la institución educativa se dan situaciones de tensión se me altera el pulso.	1	2	3	4
20	A menudo siento ganas de llorar.	1	2	3	4
21	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales	1	2	3	4
22	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	1	2	3	4
23	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	1	2	3	4

24	Me cuesta trabajo mantener la vida tranquila.	1	2	3	4
25	Tengo la sensación de estar desmoronándome.	1	2	3	4
26	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	1	2	3	4
27	Me falta energía para afrontar la labor docente.	1	2	3	4
28	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	1	2	3	4
29	A veces pienso que el mundo es una basura.	1	2	3	4
30	Creo que no hay buenos o malos docentes, sino buenos o malos alumnos.	1	2	3	4
31	Me pagan por enseñar no por formar personas.	1	2	3	4
32	Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	1	2	3	4
33	El salario del docente es muy poco motivador.	1	2	3	4
34	Socialmente se valora muy poco mi trabajo.	1	2	3	4
35	Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	1	2	3	4
36	El incluir alumnos con necesidades educativas especiales en el aula es un error que perjudica al rendimiento del resto.	1	2	3	4
37	Ser Docente tiene más desventajas que ventajas.	1	2	3	4
38	La política educativa pide mucho a cambio de poco.	1	2	3	4
39	La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	1	2	3	4
40	La evaluación que los alumnos puedan hacer del docente la considero poco confiable.	1	2	3	4
41	La mayoría de los padres exigen al docente más de lo que puede dar.	1	2	3	4
42	Realizar adaptaciones curriculares me resulta difícil.	1	2	3	4
43	A menudo que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que está acabe.	1	2	3	4
44	En mis clases hay buen clima de trabajo.	1	2	3	4
45	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.	1	2	3	4
46	Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.	1	2	3	4
47	Acabo las jornadas de trabajo extenuado (a).	1	2	3	4
48	Se me hace muy difícil terminar el curso.	1	2	3	4
49	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseñe a los demás.	1	2	3	4
50	Me siento sobrecargado con el trabajo.	1	2	3	4
51	A veces trato de eludir responsabilidades.	1	2	3	4
52	Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un docente excelente*	1	2	3	4
53	Me siento agobiado (a) por este trabajo.	1	2	3	4
54	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad	1	2	3	4
55	Estoy lejos de la autorrealización laboral.	1	2	3	4
56	He perdido la motivación por la enseñanza.	1	2	3	4
57	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	1	2	3	4
58	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.	1	2	3	4
59	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	1	2	3	4
60	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	1	2	3	4
61	Los padres me valoran positivamente como docente.	1	2	3	4

62	Estoy bastante distanciado del ideal de docente con el que comencé a ejercer.	1	2	3	4
63	El trabajo me resulta monótono.	1	2	3	4
64	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	1	2	3	4
65	Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo.	1	2	3	4
66	Me decaigo fácilmente cuando estoy triste.	1	2	3	4
67	El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.	1	2	3	4
68	Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.	1	2	3	4
69	Mis relaciones con mis "superiores" son difíciles.	1	2	3	4
70	La organización de la institución educativa me parece buena.	1	2	3	4
71	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.	1	2	3	4
72	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.	1	2	3	4
73	Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.	1	2	3	4
74	Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor docente como yo quisiera.	1	2	3	4
75	El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	1	2	3	4
76	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.	1	2	3	4
77	Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales.	1	2	3	4



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE "ESTRÉS"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN : ANSIEDAD							
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	✓		✓		✓		
2	Recurso al consumo de sustancias (tila, fármacos etc.) para aliviar mi malestar.	✓		✓		✓		
3	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo (a).	✓		✓		✓		
4	Me paso el día pensando en cosas del trabajo	✓		✓		✓		
5	Me apresuro con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	✓		✓		✓		
6	En muchos momentos de la jornada laboral me pongo tenso (a).	✓		✓		✓		
7	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño	✓		✓		✓		
8	Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	✓		✓		✓		
9	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	✓		✓		✓		
10	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.	✓		✓		✓		
11	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	✓		✓		✓		
12	Los problemas en el trabajo me altera la respiración	✓		✓		✓		
13	Hay tareas laborales que afronto con temor.	✓		✓		✓		
14	Debería actuar con más calma en las tareas laborales	✓		✓		✓		

15	En la institución educativa se dan situaciones de tensión que me provocan sudores fríos.	✓		✓		✓	
16	Los problemas laborales me dan cólera.	✓		✓		✓	
17	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo	✓		✓		✓	
18	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	✓		✓		✓	
19	En la institución educativa se dan situaciones de tensión se me altera el pulso.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN: DEPRESIÓN		SI	NO	SI	NO	SI	NO
20	A menudo siento ganas de llorar.	✓		✓		✓	
21	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales	✓		✓		✓	
22	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	✓		✓		✓	
23	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	✓		✓		✓	
24	Me cuesta trabajo mantener la vida tranquila.	✓		✓		✓	
25	Tengo la sensación de estar desmoronándome.	✓		✓		✓	
26	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	✓		✓		✓	
27	Me falta energía para afrontar la labor docente.	✓		✓		✓	
28	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	✓		✓		✓	
29	A veces pienso que el mundo es una basura.	✓		✓		✓	

	DIMENSIÓN : CREENCIAS DES ADAPTATIVAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
30	Creo que no hay buenos o malos docentes, sino buenos o malos alumnos.	/		/		/		
31	Me pagan por enseñar no por formar personas.	/		/		/		
32	Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	/		/		/		
33	El salario del docente es muy poco motivador.	/		/		/		
34	Socialmente se valora muy poco mi trabajo.	/		/		/		
35	Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	/		/		/		
36	Incluir alumnos con necesidades educativas especiales en el aula es un error que perjudica al rendimiento del resto.	/		/		/		
37	Ser docente tiene más desventajas que ventajas.	/		/		/		
38	La política educativa pide mucho a cambio de poco.	/		/		/		
39	La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	/		/		/		
40	La evaluación que los alumnos puedan hacer del docente la considero poco confiable.	/		/		/		
41	La mayoría de los padres exigen al docente más de lo que puede dar.	/		/		/		
	DIMENSIÓN: PRESIONES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
42	Realizar adaptaciones curriculares me resulta difícil.	/		/		/		
43	A menudo que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que está acabe.	/		/		/		
44	En mis clases hay buen clima de trabajo. *	/		/		/		

45	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.*	/		/		/	
46	Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.	/		/		/	
47	Acabo las jornadas de trabajo extenuado (a).	/		/		/	
48	Se me hace muy difícil terminar el curso.	/		/		/	
49	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	/		/		/	
50	Me siento sobrecargado con el trabajo.	/		/		/	
51	A veces trato de eludir responsabilidades.	/		/		/	
52	Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un docente excelente*	/		/		/	
	DIMENSIÓN: DESMOTIVACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO
53	Me siento agobiado (a) por este trabajo.	/		/		/	
54	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad*	/		/		/	
56	Estoy lejos de la autorrealización laboral.	/		/		/	
56	He perdido la motivación por la enseñanza.	/		/		/	
57	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	/		/		/	
58	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.*	/		/		/	
59	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	/		/		/	
60	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	/		/		/	
61	Los padres me valoran positivamente como docente.*	/		/		/	

62	Estoy bastante distanciado del ideal de docente con el que comencé a ejercer.	/		/		/	
63	El trabajo me resulta monótono.	/		/		/	
64	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	/		/		/	
65	Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo.*	/		/		/	
	DIMENSIÓN : MAL AFRONTAMIENTO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
66	Me decaigo fácilmente cuando estoy triste.*	/		/		/	
67	El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.*	/		/		/	
68	Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.*	/		/		/	
69	Mis relaciones con mis "superiores" son difíciles.	/		/		/	
70	La organización de la institución educativa me parece buena.*	/		/		/	
71	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.*	/		/		/	
72	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.*	/		/		/	
73	Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.*	/		/		/	
74	Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor docente como yo quisiera.*	/		/		/	
75	El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	/		/		/	
76	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.*	/		/		/	
77	Busco ayuda, apoyo cuando tengo problemas laborales.*	/		/		/	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Aranda Araya, Jose Carmel
DNI: 83866467

Especialidad del validador: Psicología

- 1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

30 de Oct del 2018


UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSTGRADO
 PSICOLOGO
 C.P.F. 0423
 Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "DESEMPEÑO DOCENTE"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	USO PEDAGOGICO DEL TIEMPO EN LAS SESIONES DE APRENDIZAJE							
1	Utilizo mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en mis estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Dosifico el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓		
3	Cumplo y respeto el horario establecido para el área curricular, de acuerdo con los planes curriculares de mi IE (Inicial y Primaria), respeto el número de horas establecido según la RSG N.º 2378-2014-MINEDU (Secundaria).	✓		✓		✓		
4	Planifico mis actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓		
	USO DE HERRAMIENTAS PEDAGOGICAS POR LOS PROFESORES DURANTE LAS SESIONES DE APRENDIZAJE.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	Problematizo y planteo el reto o conflicto cognitivo según las orientaciones de las rutas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
6	Comunico con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según las orientaciones de las rutas de aprendizaje y el documento orientaciones básicas para la programación curricular	✓		✓		✓		
7	Desarrollo estrategias, basadas en las rutas de aprendizaje, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque de área.	✓		✓		✓		
8	Acompaño a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades, utilizando para ello las orientaciones planteadas en las rutas de aprendizaje.	✓		✓		✓		

9	Teniendo en cuenta las competencias y capacidades de las rutas de aprendizaje de su área, ejecuto procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los/as estudiantes en la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
10	Adecúo, si es necesario, las estrategias metodológicas de las rutas de aprendizaje en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.	✓		✓		✓		
11	Cuento con la planificación curricular (carpeta pedagógica) en la que incluyo actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área planteadas en las rutas de aprendizaje y el documento orientaciones básicas para la programación curricular.	✓		✓		✓		
12	Presenta en la planificación curricular criterios que responden al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.	✓		✓		✓		
	USO DE MATERIALES Y RECURSOS EDUCATIVOS EN LAS SESIONES DE APRENDIZAJE.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	Utilizo materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión.	✓		✓		✓		
14	Acompaño y oriento a los/as estudiantes, sobre el uso de los materiales, en función del aprendizaje a lograr	✓		✓		✓		
15	Uso materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PP.FF. para el desarrollo de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
16	Presento la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.	✓		✓		✓		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Asunción Arango Jil Arce DNI: 08064695

Especialidad del validador: Psicólogo

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

28 de 6 del 2018


Firma del Experto Informante.
PSICOLOGO
CPF 0427



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE "ESTRÉS"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN : ANSIEDAD							
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	✓		✓		✓		
2	Recurso al consumo de sustancias (tila, fármacos etc.) para aliviar mi malestar.	✓		✓		✓		
3	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo (a).	✓		✓		✓		
4	Me paso el día pensando en cosas del trabajo	✓		✓		✓		
5	Me apresuro con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	✓		✓		✓		
6	En muchos momentos de la jornada laboral me pongo tenso (a).	✓		✓		✓		
7	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño	✓		✓		✓		
8	Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	✓		✓		✓		
9	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	✓		✓		✓		
10	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.	✓		✓		✓		
11	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	✓		✓		✓		
12	Los problemas en el trabajo me altera la respiración	✓		✓		✓		
13	Hay tareas laborales que afronto con temor.	✓		✓		✓		
14	Debería actuar con más calma en las tareas laborales	✓		✓		✓		

15	En la institución educativa se dan situaciones de tensión que me provocan sudores fríos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
16	Los problemas laborales me dan cólera.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19	En la institución educativa se dan situaciones de tensión se me altera el pulso.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN: DEPRESIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO
20	A menudo siento ganas de llorar.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
21	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
24	Me cuesta trabajo mantener la vida tranquila.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
25	Tengo la sensación de estar desmoronándome.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
26	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
27	Me falta energía para afrontar la labor docente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
28	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
29	A veces pienso que el mundo es una basura.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

	DIMENSIÓN : CREENCIAS DES ADAPTATIVAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
30	Creo que no hay buenos o malos docentes, sino buenos o malos alumnos.	✓		✓		✓		
31	Me pagan por enseñar no por formar personas.	✓		✓		✓		
32	Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	✓		✓		✓		
33	El salario del docente es muy poco motivador.	✓		✓		✓		
34	Socialmente se valora muy poco mi trabajo.	✓		✓		✓		
35	Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	✓		✓		✓		
36	Incluir alumnos con necesidades educativas especiales en el aula es un error que perjudica al rendimiento del resto.	✓		✓		✓		
37	Ser docente tiene más desventajas que ventajas.	✓		✓		✓		
38	La política educativa pide mucho a cambio de poco.	✓		✓		✓		
39	La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	✓		✓		✓		
40	La evaluación que los alumnos puedan hacer del docente la considero poco confiable.	✓		✓		✓		
41	La mayoría de los padres exigen al docente más de lo que puede dar.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: PRESIONES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
42	Realizar adaptaciones curriculares me resulta difícil.	✓		✓		✓		
43	A menudo que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que está acabe.	✓		✓		✓		
44	En mis clases hay buen clima de trabajo. *	✓		✓		✓		

45	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.*	✓		✓		✓	
46	Hay clases en las que casi empleo más tiempo en referir que en explicar.	✓		✓		✓	
47	Acabo las jornadas de trabajo extenuado (a).	✓		✓		✓	
48	Se me hace muy difícil terminar el curso.	✓		✓		✓	
49	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	✓		✓		✓	
50	Me siento sobrecargado con el trabajo.	✓		✓		✓	
51	A veces trato de eludir responsabilidades.	✓		✓		✓	
52	Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un docente excelente*	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN: DESMOTIVACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO
53	Me siento agobiado (a) por este trabajo.	✓		✓		✓	
54	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad*	✓		✓		✓	
56	Estoy lejos de la autorrealización laboral.	✓		✓		✓	
56	He perdido la motivación por la enseñanza.	✓		✓		✓	
57	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	✓		✓		✓	
58	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.*	✓		✓		✓	
59	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	✓		✓		✓	
60	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	✓		✓		✓	
61	Los padres me valoran positivamente como docente.*	✓		✓		✓	

62	Estoy bastante distanciado del ideal de docente con el que comencé a ejercer.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
63	El trabajo me resulta monótono.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
64	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
65	Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo.*	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN : MAL AFRONTAMIENTO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
66	Me decaigo fácilmente cuando estoy triste.*	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
67	El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.*	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
68	Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.*	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
69	Mis relaciones con mis "superiores" son difíciles.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
70	La organización de la institución educativa me parece buena.*	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
71	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.*	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
72	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.*	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
73	Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.*	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
74	Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor docente como yo quisiera.*	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
75	El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
76	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.*	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
77	Busco ayuda, apoyo cuando tengo problemas laborales.*	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Bravo Sandoval Arturo DNI: 10359796

Especialidad del validador: Doctor en Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

28 de 06 del 2018

Arturo Bravo Sandoval
DIRECTOR
DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "DESEMPEÑO DOCENTE"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	Si	No	Si	No	
	USO PEDAGOGICO DEL TIEMPO EN LAS SESIONES DE APRENDIZAJE							
1	Utilizo mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en mis estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Dosifico el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓		
3	Cumplo y respeto el horario establecido para el área curricular, de acuerdo con los planes curriculares de mi IE (Inicial y Primaria), respeto el número de horas establecido según la RSG N.º 2378-2014-MINEDU (Secundaria).	✓		✓		✓		
4	Planifico mis actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓		
	USO DE HERRAMIENTAS PEDAGÓGICAS POR LOS PROFESORES DURANTE LAS SESIONES DE APRENDIZAJE.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	Problematizo y planteo el reto o conflicto cognitivo según las orientaciones de las rutas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
6	Comunico con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según las orientaciones de las rutas de aprendizaje y el documento orientaciones básicas para la programación curricular	✓		✓		✓		
7	Desarrollo estrategias, basadas en las rutas de aprendizaje, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque de área.	✓		✓		✓		
8	Acompaño a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades, utilizando para ello las orientaciones planteadas en las rutas de aprendizaje.	✓		✓		✓		

9	Teniendo en cuenta las competencias y capacidades de las rutas de aprendizaje de su área, ejecuto procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los/as estudiantes en la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓	
10	Además, si es necesario, las estrategias metodológicas de las rutas de aprendizaje en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.	✓		✓		✓	
11	Cuento con la planificación curricular (carpeta pedagógica) en la que incluyo actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área planteadas en las rutas de aprendizaje y el documento orientaciones básicas para la programación curricular.	✓		✓		✓	
12	Presenta en la planificación curricular criterios que responden al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.	✓		✓		✓	
USO DE MATERIALES Y RECURSOS EDUCATIVOS EN LAS SESIONES DE APRENDIZAJE.		SI	NO	SI	NO	SI	NO
13	Utilizo materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión.	✓		✓		✓	
14	Acompaño y oriento a los/as estudiantes, sobre el uso de los materiales, en función del aprendizaje a lograr	✓		✓		✓	
15	Uso materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PP.FF. para el desarrollo de los aprendizajes.	✓		✓		✓	
16	Presento la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.	✓		✓		✓	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Arturo Bravo Sandoval DNI: 10359796

Especialidad del validador: Doctor en Educación

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

28 de 06 del 2018



Arturo Bravo Sandoval
Dr. Arturo Bravo Sandoval

Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "DESEMPEÑO DOCENTE"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	Si	No	Si	No	
	USO PEDAGOGICO DEL TIEMPO EN LAS SESIONES DE APRENDIZAJE							
1	Utilizo mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en mis estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje.	/		/		/		
2	Dosifico el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.	/		/		/		
3	Cumplo y respeto el horario establecido para el área curricular, de acuerdo con los planes curriculares de mi IE (Inicial y Primaria), respeto el número de horas establecido según la RSG N.º 2378-2014-MINEDU (Secundaria).	/		/		/		
4	Planifico mis actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.	/		/		/		
	USO DE HERRAMIENTAS PEDAGÓGICAS POR LOS PROFESORES DURANTE LAS SESIONES DE APRENDIZAJE.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	Problematizo y planteo el reto o conflicto cognitivo según las orientaciones de las rutas de aprendizaje.	/		/		/		
6	Comunico con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según las orientaciones de las rutas de aprendizaje y el documento orientaciones básicas para la programación curricular	/		/		/		
7	Desarrollo estrategias, basadas en las rutas de aprendizaje, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque de área.	/		/		/		
8	Acompaño a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades, utilizando para ello las orientaciones planteadas en las rutas de aprendizaje.	/		/		/		

9	Teniendo en cuenta las competencias y capacidades de las rutas de aprendizaje de su área, ejecuto procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los/as estudiantes en la sesión de aprendizaje.	/		/		/		
10	Adopto, si es necesario, las estrategias metodológicas de las rutas de aprendizaje en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.	/		/		/		
11	Cuento con la planificación curricular (carpeta pedagógica) en la que incluyo actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área planteadas en las rutas de aprendizaje y el documento orientaciones básicas para la programación curricular.	/		/		/		
12	Presenta en la planificación curricular criterios que responden al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.	/		/		/		
	USO DE MATERIALES Y RECURSOS EDUCATIVOS EN LAS SESIONES DE APRENDIZAJE.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	Utilizo materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión.	/		/		/		
14	Acompaño y oriento a los/as estudiantes, sobre el uso de los materiales, en función del aprendizaje a lograr	/		/		/		
15	Uso materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PP.FF. para el desarrollo de los aprendizajes.	/		/		/		
16	Presento la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.	/		/		/		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: EDWIN DENNIS ROJAS MARTINEZ DNI: 10115853

Especialidad del validador: POLITICAS SOCIALES PROMOCIÓN DE LA INFANCIA

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

25 de 06 del 2018



Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE "ESTRÉS"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN : ANSIEDAD							
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	/		/		/		
2	Recorro al consumo de sustancias (tila, fármacos etc.) para aliviar mi malestar.	/		/		/		
3	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo (a).	/		/		/		
4	Me paso el día pensando en cosas del trabajo	/		/		/		
5	Me apresuro con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	/		/		/		
6	En muchos momentos de la jornada laboral me pongo tenso (a).	/		/		/		
7	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño	/		/		/		
8	Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	/		/		/		
9	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	/		/		/		
10	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.	/		/		/		
11	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	/		/		/		
12	Los problemas en el trabajo me altera la respiración	/		/		/		
13	Hay tareas laborales que afronto con temor.	/		/		/		
14	Debería actuar con más calma en las tareas laborales	/		/		/		

15	En la institución educativa se dan situaciones de tensión que me provocan sudores fríos.	/		/		/	
16	Los problemas laborales me dan cólera.	/		/		/	
17	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo	/		/		/	
18	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	/		/		/	
19	En la institución educativa se dan situaciones de tensión se me altera el pulso.	/		/		/	
	DIMENSIÓN: DEPRESIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO
20	A menudo siento ganas de llorar.	/		/		/	
21	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales	/		/		/	
22	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	/		/		/	
23	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	/		/		/	
24	Me cuesta trabajo mantener la vida tranquila.	/		/		/	
25	Tengo la sensación de estar desmoronándome.	/		/		/	
26	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	/		/		/	
27	Me falta energía para afrontar la labor docente.	/		/		/	
28	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	/		/		/	
29	A veces pienso que el mundo es una basura.	/		/		/	

	DIMENSIÓN : CREENCIAS DES ADAPTATIVAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
30	Creo que no hay buenos o malos docentes, sino buenos o malos alumnos.	/		/		/		
31	Me pagan por enseñar no por formar personas.	/		/		/		
32	Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	/		/		/		
33	El salario del docente es muy poco motivador.	/		/		/		
34	Socialmente se valora muy poco mi trabajo.	/		/		/		
35	Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	/		/		/		
36	Incluir alumnos con necesidades educativas especiales en el aula es un error que perjudica al rendimiento del resto.	/		/		/		
37	Ser docente tiene más desventajas que ventajas.	/		/		/		
38	La política educativa pide mucho a cambio de poco.	/		/		/		
39	La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	/		/		/		
40	La evaluación que los alumnos puedan hacer del docente la considero poco confiable.	/		/		/		
41	La mayoría de los padres exigen al docente más de lo que puede dar.	/		/		/		
	DIMENSIÓN: PRESIONES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
42	Realizar adaptaciones curriculares me resulta difícil.	/		/		/		
43	A menudo que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que está arabe.	/		/		/		
44	En mis clases hay buen clima de trabajo. *	/		/		/		

45	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.*	/		/		/	
46	Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.	/		/		/	
47	Acabo las jornadas de trabajo extenuado (a).	/		/		/	
48	Se me hace muy difícil terminar el curso.	/		/		/	
49	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	/		/		/	
50	Me siento sobrecargado con el trabajo.	/		/		/	
51	A veces trato de eludir responsabilidades.	/		/		/	
52	Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un docente excelente*	/		/		/	
	DIMENSIÓN: DESMOTIVACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO
53	Me siento agobiado (a) por este trabajo.	/		/		/	
54	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad*	/		/		/	
56	Estoy lejos de la autorrealización laboral.	/		/		/	
56	He perdido la motivación por la enseñanza.	/		/		/	
57	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	/		/		/	
58	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.*	/		/		/	
59	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	/		/		/	
60	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	/		/		/	
61	Los padres me valoran positivamente como docente.*	/		/		/	

62	Estoy bastante distanciado del ideal de docente con el que comencé a ejercer.	✓		✓		✓	
63	El trabajo me resulta monótono.	✓		✓		✓	
64	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	✓		✓		✓	
65	Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo.*	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN : MAL AFRONTAMIENTO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
66	Me decaigo fácilmente cuando estoy triste.*	✓		✓		✓	
67	El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.*	✓		✓		✓	
68	Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.*	✓		✓		✓	
69	Mis relaciones con mis "superiores" son difíciles.	✓		✓		✓	
70	La organización de la institución educativa me parece buena.*	✓		✓		✓	
71	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.*	✓		✓		✓	
72	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.*	✓		✓		✓	
73	Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.*	✓		✓		✓	
74	Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor docente como yo quisiera.*	✓		✓		✓	
75	El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	✓		✓		✓	
76	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.*	✓		✓		✓	
77	Busco ayuda, apoyo cuando tengo problemas laborales.*	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: EDWIN DENNIS ROJAS MARTINEZ DNI: 10115853

Especialidad del validador: POLITICAS SOCIALES PROMOCIÓN DE LA INFANCIA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

25 de 06 del 2018



Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 21 de julio de 2018

Carta P. 0595-2018-EPG-UCV-LN

MG. JESÚS AYÓN SARMIENTO
DIRECTOR
I.E 164 El Amauta

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **VERÓNICA DUNCAN VILLARREAL** identificado con DNI N.° **07758311** y código de matrícula N.° **7001157518**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

ESTRÉS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA RED N°06 SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2018.

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,

Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCOA

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 158 "SANTA MARÍA"
R.D. N° 1118 – UGEL N° 05
CALLE D S/N AA.HH. SANTA MARÍA S.J.L.
TEL. 388-8781



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA I.E N° 158 "SANTA MARIA", UGEL 05, UBICADO EN EL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO.

HACE CONSTAR:

Que, la estudiante del Programa de Maestría en Psicología Educativa de universidad César Vallejo, Duncan Villarreal, Verónica. Identificada con DNI N° 07758311, ha realizado la aplicación de dos instrumentos:

- Encuesta para medir estrés.
- Encuesta para medir desempeño docente.

Brindando las facilidades del caso, a fin que pueda desarrollar el trabajo de investigación (tesis) titulada:

Estrés y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la RED N°06 San Juan de Lurigancho, 2018.

Se le expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que se estime, conveniente.

San Juan de Lurigancho, 27 junio de 2018


DIRECTOR



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ"**
DISCIPLINA, ESTUDIO, HONRADEZ Y TRABAJO
R.D. 0710 de 17-07-89 Teléfono 388-8369



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA I.E "RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ", UGEL 05, UBICADO EN EL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO.

HACE CONSTAR:

Que, la estudiante del Programa de Maestría en Psicología Educativa de universidad César Vallejo, Duncan Villarreal, Verónica. Identificada con DNI N° 07758311, ha realizado la aplicación de dos instrumentos:

- Encuesta para medir estrés.
- Encuesta para medir desempeño docente.

Brindando las facilidades del caso, a fin que pueda desarrollar el trabajo de investigación (tesis) titulada:

Estrés y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la RED N°06 San Juan de Lurigancho, 2018.

Se le expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que se estime, conveniente.

San Juan de Lurigancho, 24 julio de 2018

Raúl José Sermeño Cámara
DIRECTOR
C.M. N° 8000652898



PERÚ

Ministerio
de EducaciónUnidad de Gestión
Educativa Local N.º 05I.E. N° 139 "GRAN
AMAUTA MARIÁTEGUI
R. D. Z. N° 1526

ESTUDIO – DISCIPLINA - EFICIENCIA

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA I.E N° 139 "GRAN AMAUTA MARIATEGUI", UGEL 05, UBICADO EN EL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO.

HACE CONSTAR:

Que, la estudiante del Programa de Maestría en Psicología Educativa de la universidad César Vallejo; Duncan Villarreal, Verónica. Identificada con DNI N° 07758311, ha realizado la aplicación de dos instrumentos:

- Encuesta para medir estrés.
- Encuesta para medir desempeño docente.

Brindando las facilidades del caso, a fin que pueda desarrollar el trabajo de investigación (tesis) titulada:

Estrés y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la RED N°06 San Juan de Lurigancho, 2018.

Se le expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que se estime, conveniente.

San Juan de Lurigancho, 13 Julio del 2018.



DIRECTOR



MINISTERIO DE
EDUCACION

I.E. N° 164 EL AMAUTA

A.H. JAIME ZUBIETA MZ. F LOTE 2 S.J.L.



UGEL 05
S.J.L. - E.A.

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA I.E N° 164 "EL AMAUTA", UGEL 05, UBICADO EN EL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO.

HACE CONSTAR:

Que, la estudiante del Programa de Maestría en Psicología Educativa de la Universidad César Vallejo, Duncan Villarreal, Verónica. Identificada con DNI N° 07758311, ha realizado la aplicación de dos instrumentos:

- Encuesta para medir estrés.
- Encuesta para medir desempeño docente.

Brindando las facilidades del caso, a fin que pueda desarrollar el trabajo de investigación (tesis) titulada:

Estrés y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la RED N°06 San Juan de Lurigancho, 2018.

Se le expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que se estime, conveniente.

San Juan de Lurigancho, 18 julio de 2018



LIC. JESÚS AYÓN SARMIENTO

DIRECTOR

BASE DE DATOS DE DESEMPEÑO DOCENTE

SUJETOS	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	TOTAL
s1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	56
s2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	54
s3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	54
s4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	50
s5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
s6	1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	46
s7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
s8	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	55
s9	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	54
s10	3	4	4	4	4	3	3	1	4	1	3	4	4	4	4	3	51
s11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
s12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	59
s13	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	40
s14	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	60
s15	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	61
s16	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	1	3	50
s17	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
s18	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	51
s19	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	50
s20	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	41
s21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	62
s22	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	47
s23	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	46
s24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
s25	3	2	4	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	44
s26	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	60
s27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
s28	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	57
s29	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	55
s30	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	51
s31	3	3	4	3	4	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	46
s32	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	51
s33	3	3	4	2	3	2	4	4	3	3	3	3	2	4	3	2	48
s34	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
s35	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	44
s36	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	40
s37	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	60
s38	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	49
s39	4	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	44
s40	3	3	1	3	1	4	1	1	1	4	4	4	3	3	3	3	42
s41	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	56
s42	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	52
s43	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	2	4	48
s44	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
s45	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	57
s46	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	54
s47	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	62
s48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
s49	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	55
s50	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	40

s51	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	56
s52	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	60
s53	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	54
s54	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	56
s55	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	57
s56	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	54
s57	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	59
s58	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	62
s59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	60
s60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	49
s61	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	47
s62	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	1	2	50
s63	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	61
s64	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	50
s65	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	51
s66	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
s67	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	41
s68	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	54
s69	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	52
s70	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	47
s71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
s72	4	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	2	2	3	4	2	46
s73	4	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	2	2	3	4	2	46
s74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
s75	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	59
s76	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	56
s77	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	57
s78	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	51
s79	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	61
s80	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	46
s81	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	60
s82	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	59
s83	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	1	3	49
s84	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	60
s85	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	1	3	45
s86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	63
s87	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	60
s88	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	48
s89	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
s90	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	55
s91	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	1	3	52
s92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
s93	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
s94	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	54
s95	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	52
s96	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	49
s97	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	47
s98	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	45
s99	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	22
s100	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
s101	2	2	2	1	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	33
s102	1	1	1	3	3	1	1	2	3	2	3	3	1	1	4	4	34

VAUDACIÓN CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

	JURADO 1						JURADO 2						JURADO 3						PERTINENCIA					RELEVANCIA					CLARIDAD																												
	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		J1	J2	J3	SUMA	J1	J2	J3	SUMA	J1	J2	J3	SUMA																											
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO																																							
Item1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0																											
Item2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0																											
Item3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0																											
Item4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0																											
Item5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0																											
Item6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0																											
Item7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0																											
Item8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0																											
Item9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0																											
Item10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0																											
Item11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0																											
Item12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0																											
Item13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0																											
Item14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0																											
Item15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0																											
Item16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0	1	1	1	3	1.0																											
	SUMA																		16.0	SUMA																		16.0	SUMA																		16.0
	LUEGO LA SUMA /16																		1.0	LUEGO LA SUMA /16																		1.0	LUEGO LA SUMA /16																		1.0
VAUDACIÓN POR JUECES COCIENTE DE CORRESPONDENCIA																											3	1.0	TOTAL PERTINENCIA	1	TOTAL RELEVANCIA	1	TOTAL CLARIDAD	1	ENTRE 3 INDICADORES	1.0																					

CONFIABILIDAD CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE																			
sujetos	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	suma total	par	impar
s1	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	4	4	1	4	51	27	24
s2	2	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	2	4	2	4	42	24	18
s3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	49	24	25
s4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	44	22	22
s5	2	4	3	4	2	3	1	1	4	3	1	4	3	3	2	2	42	24	18
s6	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	53	27	26
s7	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	46	22	24
s8	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	49	26	23
s9	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	2	3	52	29	23
s10	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	57	29	28
s11	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	1	3	50	27	23
s12	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	53	25	28
s13	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	53	26	27
s14	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	57	29	28
s15	4	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4	4	2	3	4	4	53	27	26
s16	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	51	25	26
s17	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	1	4	53	28	25
s18	4	3	3	4	3	2	3	3	4	2	1	4	4	2	3	2	47	22	25
s19	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	51	24	27
s20	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	52	27	25
S21	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	55	29	26
S22	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	59	30	29
S23	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	55	27	28
S24	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	61	31	30
S25	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	31	29
varianza	0.58	0.52	0.34	0.25	0.50	0.47	0.69	0.71	0.26	0.44	0.81	0.26	0.58	0.43	0.93	0.52	25.67	R	0.562
S_i^2	8.30																	ALFA=	0.7239128

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_i^2} \right]$$

K	16
K-1	15
S_i^2	8.3
$\sum_{i=1}^K S_i^2$	25.83
α	0.724

CONFIABILIDAD DE ALFA DE CROMBRACH ESTRÉS DOCENTE

ALFA DE CROMBACH																													
Total Sujetos=		25																											
Var-Total=		1058.59																											
Preguntas=		77																											
Media=		2.36																											
Varianza=		1.41																											
Cuenta=		25																											
FALTA INGRESAR: 1925		Suma de Varianzas= 40.92																											
		$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_{iS}^2}{S_T^2} \right] = 0.97399$																											
		MAGNITUD: MUY ALTA																											
		i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i25	i25	i25
s1		4	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2
s2		3	1	3	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1
s3		1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
s4		2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
s5		1	1	1	2	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1
s6		1	1	2	4	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
s7		3	4	2	2	2	3	2	2	4	2	1	1	2	3	2	1	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2
s8		1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2
s9		2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
s10		4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
s11		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
s12		2	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
s13		2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2
s14		3	4	4	4	3	3	4	3	2	1	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	4
s15		1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
s16		4	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s17		2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s18		4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
s19		1	1	2	1	2	3	3	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1
s20		3	2	1	1	1	2	3	3	1	2	3	2	2	3	1	1	2	4	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2
s21		2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2
s22		4	3	1	2	2	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
s23		3	2	2	3	1	3	1	3	4	2	3	2	3	3	2	1	1	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2
s24		4	1	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3
s25		1	1	3	3	1	2	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1

RESULTADOS DE DATOS DE DESEMPEÑO DOCENTE																					
SUJETOS	USO PEDAGOGICO DEL TIEMPO					SUMA	USO DE HERRAMIENTAS PEDAGOGICAS								SUMA	USO DE MATERIALES Y RECURSOS				SUMA	
	I1	I2	I3	I4	I5		I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13		I14	I15	I16			
S1	3	3	4	4	4	14	4	4	3	3	4	4	4	4	3	30	3	3	2	4	12
S2	4	4	4	3	3	15	3	4	3	3	3	4	4	4	3	27	3	3	3	3	12
S3	3	4	4	4	4	15	3	3	3	3	4	3	3	3	3	25	4	4	3	3	14
S4	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	4	3	25	3	3	3	4	13
S5	3	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	12
S6	1	3	3	3	3	10	4	3	4	3	3	3	3	3	3	26	3	2	2	3	10
S7	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12
S8	3	4	4	4	4	15	3	4	3	3	3	4	3	3	3	26	3	4	3	4	14
S9	3	3	4	4	4	14	2	3	3	3	3	3	4	3	3	24	4	4	4	4	16
S10	3	4	4	4	4	15	3	3	1	4	1	3	3	4	3	22	4	4	3	3	14
S11	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
S12	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	4	4	3	3	30	3	3	3	4	13
S13	3	2	3	2	2	10	3	2	3	3	2	2	2	3	3	20	2	3	2	3	10
S14	4	4	4	4	4	16	4	3	3	3	4	4	4	4	4	29	4	4	3	4	15
S15	3	4	4	3	3	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	15
S16	3	4	3	3	3	13	3	4	3	3	4	3	4	3	3	27	3	3	1	3	10
S17	3	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12
S18	3	3	3	4	3	13	2	3	2	4	3	3	3	3	3	23	4	4	3	4	15
S19	3	3	3	3	3	12	3	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	4	3	3	13
S20	3	4	3	3	3	13	2	3	2	3	3	2	2	2	2	19	2	3	2	2	9
S21	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	3	14
S22	3	3	4	3	3	13	3	3	3	4	3	3	2	3	3	24	2	3	3	2	10
S23	3	3	4	3	3	13	3	3	4	3	3	3	2	2	2	23	3	2	2	3	10
S24	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12
S25	3	2	4	3	3	12	2	3	2	4	2	3	2	3	3	21	2	3	3	3	11
S26	4	3	4	4	4	15	3	3	4	4	4	4	4	4	4	30	4	4	3	4	15
S27	3	4	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
S28	3	4	4	3	3	14	3	4	4	3	3	4	4	3	3	28	3	4	4	4	15
S29	4	3	3	4	4	14	3	3	4	3	3	3	4	4	4	27	3	3	4	4	14
S30	3	3	3	3	3	12	3	3	4	3	3	4	3	3	3	26	3	4	3	3	13
S31	3	3	4	3	3	13	4	3	1	1	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12
S32	3	3	4	3	3	13	2	3	3	4	4	3	3	3	3	25	3	3	3	4	13
S33	3	3	4	2	2	12	3	2	4	4	3	3	3	3	3	25	2	4	3	2	11
S34	3	3	4	3	3	13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12
S35	3	3	2	3	3	11	2	3	3	3	3	3	3	3	3	23	3	3	2	2	10
S36	3	2	2	3	3	10	2	3	2	3	2	3	2	2	2	19	3	2	3	3	11
S37	4	4	4	4	4	16	3	4	3	3	4	4	4	4	4	29	4	4	3	4	15
S38	3	3	4	3	3	13	3	3	3	3	2	3	4	3	3	24	3	3	2	4	12
S39	4	4	4	4	4	16	2	1	1	1	1	1	1	4	4	12	4	4	4	4	16
S40	3	3	1	3	3	10	1	4	1	1	1	4	4	4	4	20	3	3	3	3	12
S41	4	3	4	3	3	14	4	4	3	3	3	3	4	3	3	27	4	4	3	4	15
S42	3	3	3	4	4	13	3	4	3	3	3	3	4	3	3	26	3	4	3	3	13
S43	3	3	3	3	3	12	3	3	2	3	2	3	3	4	3	23	3	4	2	4	13
S44	4	3	3	4	4	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12
S45	4	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	3	4	4	4	26	4	4	3	4	15
S46	3	4	4	3	3	14	3	4	3	4	3	4	3	4	3	28	3	3	3	3	12
S47	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	3	4	15
S48	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	15
S49	4	4	4	4	4	16	3	3	4	4	4	3	3	3	3	27	4	3	2	3	12
S50	1	2	3	3	3	9	3	3	3	2	2	2	3	2	2	20	3	3	2	3	11
S51	3	3	3	4	4	13	4	3	4	4	2	4	4	3	3	28	4	4	3	4	15
S52	4	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	3	3	3	3	29	4	4	4	4	16
S53	3	4	4	3	3	14	4	3	3	4	3	3	3	4	3	27	3	3	4	3	13
S54	4	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3	4	4	4	15
S55	3	3	4	4	4	14	3	3	3	3	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	15
S56	3	4	4	3	3	14	4	3	3	4	3	3	3	3	3	26	3	3	4	4	14
S57	4	4	4	4	4	16	3	4	3	3	4	3	4	4	4	28	4	3	4	4	15
S58	4	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	3	4	15

S59	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3	4	3	3	13
S60	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	3	3	13
S61	4	3	4	3	14	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	2	2	9
S62	3	3	3	4	13	3	4	3	2	4	4	4	4	28	3	3	1	2	9
S63	4	4	4	4	16	4	3	4	3	3	4	4	4	29	4	4	4	4	16
S64	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	3	13
S65	3	3	3	3	12	3	4	3	4	3	3	3	3	26	4	3	3	3	13
S66	3	3	3	3	12	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	12
S67	3	3	3	2	11	3	2	3	2	3	3	2	3	21	2	2	2	3	9
S68	3	3	3	3	12	3	4	3	4	4	4	4	4	30	3	4	1	4	12
S69	3	4	4	3	14	3	4	4	3	3	3	4	4	28	3	3	2	2	10
S70	2	2	3	3	10	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	2	3	13
S71	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12
S72	4	3	4	3	14	2	3	3	2	4	3	2	2	21	2	3	4	2	11
S73	4	3	4	3	14	2	3	3	2	4	3	2	2	21	2	3	4	2	11
S74	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
S75	3	4	4	4	15	3	4	3	4	4	3	3	4	28	4	4	4	4	16
S76	4	3	4	3	14	4	3	4	4	3	3	4	3	28	4	3	3	4	14
S77	3	3	4	4	14	3	4	3	4	4	3	4	4	29	4	4	3	3	14
S78	4	4	3	3	14	3	3	3	3	4	4	4	3	27	2	2	3	3	10
S79	4	4	4	4	16	3	4	4	3	4	4	4	4	30	4	3	4	4	15
S80	3	2	3	3	11	2	3	4	3	3	3	4	3	25	2	3	2	3	10
S81	3	4	4	4	15	4	4	4	3	3	3	4	4	29	4	4	4	4	16
S82	2	3	4	4	13	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3	4	4	4	15
S83	3	3	4	3	13	2	3	3	3	3	4	3	3	24	4	4	1	3	12
S84	4	4	3	4	15	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	4	4	3	14
S85	3	2	4	3	12	3	3	4	3	3	2	2	3	23	3	3	1	3	10
S86	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	15
S87	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	3	3	4	30	4	4	3	4	15
S88	2	2	3	4	11	3	4	4	4	3	3	3	3	27	3	3	2	2	10
S89	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12
S90	2	3	4	4	13	3	4	4	4	4	3	4	4	30	3	3	2	4	12
S91	4	3	3	4	14	3	3	4	3	4	4	3	3	27	3	4	1	3	11
S92	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12
S93	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12
S94	3	3	4	3	13	4	4	3	4	3	4	3	3	28	4	3	3	3	13
S95	4	3	3	4	14	3	3	3	3	3	3	4	3	25	4	3	3	3	13
S96	3	3	3	3	12	3	3	4	4	3	3	3	3	26	3	2	3	3	11
S97	4	4	4	2	14	2	2	2	2	2	4	4	3	21	3	3	3	3	12
S98	4	3	4	4	15	2	2	2	2	2	2	2	3	17	3	3	4	3	13
S99	1	1	1	1	4	2	1	2	2	2	1	2	2	14	1	1	1	1	4
S100	2	2	3	1	8	3	2	1	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	8
S101	2	2	2	1	7	2	3	3	1	3	2	2	2	18	2	2	2	2	8
S102	1	1	1	3	6	3	1	1	2	3	2	3	3	18	1	1	4	4	10

S61	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	4	3	2	3	2	32	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	11	1	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	25	2	2	4	3	3	4	2	1	1	1	4	27	2	4	1	2	1	3	2	2	3	1	2	1	4	28	1	4	4	1	1	3	3	4	3	2	3	2	31
S62	4	1	1	1	3	1	4	1	1	3	1	2	1	1	1	1	4	2	34	3	3	2	3	4	4	3	3	1	29	1	1	1	4	4	1	2	4	4	4	3	4	33	2	1	1	4	3	2	1	3	3	3	4	27	3	3	1	4	3	3	1	1	1	2	1	2	28	2	3	3	4	1	3	3	4	2	3	3	4	35					
S63	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	3	1	26	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	15	2	1	1	4	4	1	3	3	4	4	2	4	33	1	2	4	4	1	1	1	2	1	1	1	19	1	4	1	1	4	2	2	1	3	3	2	2	4	30	1	4	4	1	3	2	3	4	3	4	2	2	33				
S64	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	1	1	32	1	1	3	1	1	1	1	1	1	12	3	1	1	4	3	1	1	1	2	3	2	3	25	2	2	3	3	2	1	2	3	1	4	2	25	2	3	1	1	1	3	1	1	3	2	1	3	4	26	2	3	3	2	4	1	2	3	2	2	2	2	28				
S65	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	1	31	1	1	1	1	1	2	2	2	1	14	2	1	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	26	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	27	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	27	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3	3	29			
S66	3	1	2	4	2	2	3	1	1	1	1	1	3	2	3	2	2	1	37	1	1	2	2	1	1	1	2	1	14	1	1	2	4	3	2	2	1	3	3	3	3	28	2	2	2	3	2	3	2	1	2	1	3	23	1	2	3	1	2	2	1	1	2	2	3	2	24	3	2	2	2	3	3	2	1	3	1	2	2	26					
S67	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	39	2	2	2	2	2	2	3	2	1	20	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	29	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	26	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	28	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	1	3	29					
S68	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	4	1	1	1	1	1	25	1	1	1	1	2	1	1	1	1	12	4	4	4	2	2	1	2	4	3	4	3	4	37	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	34	4	1	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	43	4	2	2	4	3	3	2	1	2	4	2	2	31					
S69	2	1	1	2	2	4	2	1	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	43	3	2	2	1	2	2	1	3	3	21	3	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	21	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	33																
S70	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	1	2	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	2	4	4	3	2	1	1	1	2	2	3	25	1	4	1	1	1	1	2	4	1	1	3	4	25	3	2	4	1	4	2	3	4	3	1	4	3	34							
S71	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	31	1	1	1	1	1	1	1	2	3	13	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	25	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	26	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	30																		
S72	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	29	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	29	2	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	31			
S73	3	2	1	3	4	3	3	2	1	3	1	1	4	3	1	3	2	3	46	3	4	3	4	4	4	2	2	3	31	2	4	3	4	3	2	2	1	4	4	1	4	34	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	37	2	4	2	3	3	2	2	3	2	34	3	3	2	2	1	2	2	3	2	4	3	4	31								
S74	4	1	2	2	3	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	31	1	1	1	1	1	2	2	1	1	12	2	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	20	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	26	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	30	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	34							
S75	2	1	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	2	1	32	1	2	1	2	1	1	2	2	1	14	2	1	1	4	3	2	2	2	2	4	3	2	28	2	2	3	3	2	2	1	1	1	3	23	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	32	3	2	3	2	3	4	2	1	3	3	31								
S76	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	29	1	1	1	2	2	2	2	1	1	15	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3	32	2	2	2	3	2	1	1	1	2	1	19	1	3	2	2	1	2	1	2	2	23	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	30									
S77	2	1	1	2	3	1	1	1	2	1	3	1	2	1	2	2	1	3	31	1	1	2	1	1	1	2	1	1	12	2	1	2	3	3	1	2	1	3	3	2	2	25	2	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	22	2	1	1	1	3	1	2	3	1	2	2	2	24	3	2	4	1	3	4	2	1	4	3	3	31						
S78	3	1	1	2	3	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	31	1	1	1	2	1	1	1	2	2	14	2	1	1	2	2	3	3	1	2	3	2	1	23	2	1	3	3	1	2	2	1	1	1	3	20	1	3	1	2	1	2	4	3	2	3	3	3	3	34																	
S79	2	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	28	1	2	1	2	1	2	1	1	1	14	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	20	1	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	25	2	4	2	3	3	2	3	2	3	34	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	32									
S80	2	1	2	2	1	1	2	3	4	2	2	3	1	4	3	2	4	3	44	4	3	3	3	3	3	4	3	33	3	3	4	2	1	3	3	2	2	1	3	3	30	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	2	26	3	2	3	3	3	2	3	2	2	33	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	30									
S81	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	28	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	25	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	32							
S82	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	67	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37	3	4	1	1	1	3	3	3	2	3	4	4	32	4	4	1	1	4	3	4	4	4	3	2	34	4	1	4	4	2	4	4	3	2	41	1	2	1	4	1	4	1	1	2	4	1	2	24									
S83	2	3	2	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	2	4	3	3	59	4	3	3	4	4	4	3	4	4	36	4	4	4	1	1	1	2	3	1	2	3	3	29	3	3	4	4	1	2	3	4	2	3	4	33	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	39	1	1	2	3	2	1	2	3	3	3	3	26								
S84	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	40	1	1	2	1	1	1	2	2	2	14	3	3	2	4	4	2	4	3	3	4	3	4	39	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	25	1	3	2	1	1	3	3	2	3	1	2	3	2	27	3	2	3	1	2	3	2	4	1	1	1	26						
S85	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	4	3	4	2	2	3	58	1	1	2	1	2	1	1	1	1	13	3	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	41	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	4	30	2	4	2	2	3	3	2	2	1	2	2	30	2	2	3	4	2	2	2	4	4	3	2	4	32							
S86	4	1	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	4	3	2	2	2	1	2	2</																																																	

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Nancy Cuenca Robles, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado: Estrés y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la RED N° 06 San Juan de Lurigancho, 2018 de la estudiante Verónica Duncan Villarreal; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 25% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 14 de agosto del 2018




Nancy Cuenca Robles

Dr. Nancy Elena Cuenca Robles

DNI: 08525952

Feedback Studio - Mozilla Firefox
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang-es&is=1&u=1059571973&co=989929097

feedback studio Estrés y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la RED N° 06 San Juan de Lurigancho, 2018 18 de 73



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Estrés y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la RED N° 06 San Juan de Lurigancho, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO
Maestra en Psicología educativa


AUTORA:
Br. Verónica Duncan Villarreal

ASESORA:
Dra. Nancy Elena Cuenca Robles

SECCIÓN:
Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Evaluación y aprendizaje

LIMA - PERÚ
2018



Resumen de coincidencias

25 %

1	repositorio.ucv.edu.pe	12 %
2	www.slideshare.net	2 %
3	prezi.com	1 %
4	repositorio.une.edu.pe	1 %
5	addietu.ehu.es	1 %
6	repositorio.uns.edu.pe	1 %
7	Entregado a Universida...	1 %
8	docs.com	1 %
9	Entregado a Universida...	1 %

Página: 1 de 94 Número de palabras: 15687 Text-only Report High Resolution #Activado 10:46 a. m. 14/08/2018



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Duncan Villarreal Verónica
D.N.I. : 07758311
Domicilio : Urb. San Diego Mz K1 2^{da} G.
Teléfono : Fijo : 5526059 Móvil : 957513248
E-mail : vero.psigue@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra
Mención : Psicología educativa

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Duncan Villarreal Verónica

Título de la tesis:

Estrés y desempeño docente en las instituciones
educativas públicas de la REB N° 06 San Juan de Lunahuaná, 2018.

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

06-11-2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela de Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Duncan Villarreal Verónica

INFORME TITULADO:

Estrés y desempeño docente en las Instituciones educativas
públicas de la REO N° 06 San Juan de Lunzandio, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Psicología educativa

SUSTENTADO EN FECHA: 23 de Agosto de 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobada por mayoría



Ob. S.

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN