



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El estrés laboral y sus consecuencias en el desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata-Anta-Cusco, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO  
DE DOCTOR EN EDUCACIÓN

AUTOR:

Mg. Gamarra Remond, Harol Wilson

ASESORA:

Dr. José Eduardo Maguiña Vizcarra

SECCION:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de vida y equidad educativa

PERÚ – 2019

## PÁGINA DEL JURADO

---

Dr. Edgar Enriquez Romero

**Presidente:** Revisor

---

Dr. Rivas Agüero Marco Antonio

**Secretario**

---

Dr. José Eduardo Maguiña Vizcarra

**Vocal**

## **Dedicatoria**

A mi señora madre y a mi  
hermana que están en el cielo  
y me ilumina en mi día a día

A mi señor padre y a mi  
hermana Katy por alentarme  
a seguir superándome

A mi esposa por ser un  
ejemplo a seguir y a mis  
demás familiares

Harol

## **Agradecimiento**

Agradezco al Dr. César Acuña Peralta, por hacer posible que se dé el Post grado de Doctorado en la ciudad imperial del Cusco, lo cual nos ha permitido como docentes seguir investigando y superarnos por el bien de nuestro país.

Agradecer también a la Dra. María Hilda Rozas Cáceres, Coordinadora de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo con su sede en esta ciudad, por darnos la oportunidad de hacer posible el de lograr nuestros sueños y metas profesionales como el de ser Doctor en educación.

Al Dr. Maguiña por todo el apoyo incondicional brindado, por su aporte a mi investigación y por su bagaje de conocimientos el cual ha servido muchísimo para seguir creciendo profesionalmente.

A los docentes del nivel primario del distrito de Mollepata por su apoyo desinteresado para la aplicación del instrumento y culminación de la presente tesis.

El tesista

## **Declaratoria de autenticidad**

### **DECLARACION JURADA**

Yo Harol Wilson Gamarra Remond, estudiante del Programa de Doctorado en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI 23986488, con la tesis titulada "El estrés laboral y sus consecuencias en el desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata-Anta-Cusco, 2018.

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (Información sin citar a autores), autoplagio (presentar como algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado) piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Lugar y fecha. Cusco 03 de agosto del 2019

Firma



Nombres y apellidos. Harol Wilson Gamarra Remond

DNI: 23986488

## **PRESENTACIÓN**

### **SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO**

Es un honor dirigirme a ustedes, con la finalidad de presentar la tesis que lleva por título: “El estrés laboral y sus consecuencias en el desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata-Anta-Cusco, 2018”, la misma que ha sido realizada con fines de obtención el grado de el grado de Doctor con en mención en Educación, siguiendo los parámetros establecidos para el caso.

La presente tesis, surge como un estudio sobre el estrés laboral en los docentes en el magisterio del distrito de Mollepata, la mayoría de los profesionales acarean de trastornos generadas o agravadas por el síndrome de Burnout o estrés, generando problemas de salud y afectando al desempeño docente; por lo que se tiene como primera variable de estudio el “estrés laboral” y como segunda variable de estudio el “desempeño docente”.

Esperando señores miembros del Jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

El autor

## INDICE

Carátula	
Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimientos.....	iv
Declaración jurada.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	17
1.3.1. El estrés laboral.....	17
1.3.2. Desempeño docente.....	30
1.4. Formulación del problema.....	39
1.5. Justificación del estudio.....	39
1.6. Hipótesis.....	40
1.7. Objetivo.....	40
1.7.1. Objetivo general.....	40
1.7.2. Objetivos Específicos.....	40
II. METODO	
2.1 Diseño de investigación .....	41
2.2 Variables de operacionalización.....	42
2.3 Población y muestra.....	49
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
2.5 Validez y confiabilidad.....	54
2.6 Método de análisis de datos.....	57
2.7 Aspectos éticos.....	58
III. RESULTADOS	
3.1. Presentación o descripción.....	59

3.1.1. Resultados generales de la V1: Estrés laboral.....	59
3.1.2. Resultados generales de la V2: Desempeño docente.....	67
3.2. Prueba de la hipótesis.....	73
IV. DISCUSIÓN.....	90
V. CONCLUSIONES.....	95
VI. RECOMENDACIONES.....	96
VII. PROPUESTA.....	97
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	103

ANEXOS	107
01: Matriz de consistencia .....	108
02: Instrumentos.....	116
03: Constancia de aplicación de instrumentos .....	122
04. Data .....	124
05: Testimonios fotográficos.....	129

## INDICE DE TABLAS

• TABLA N° 01. Población de estudio	51
• TABLA N° 02. Rangos y categorización de la variable Estrés laboral	52
• TABLA N° 03: Rangos y categorización de la variable Desempeño docente	54
• TABLA N° 04: Coeficiente Alfa de Cronbach	55
• TABLA N° 05: Estadísticos de fiabilidad de la variable Estrés laboral	56
• TABLA N° 06: Estadísticos de fiabilidad de la variable Desempeño docente	56
• TABLA N° 07: Rango de interpretación de tau b de Kendall	58
• TABLA N° 8: Resultados de la variable Estrés laboral	59
• TABLA N° 9: Resultados de la dimensión 1 Ansiedad	61
• TABLA N° 10: Resultados de la dimensión 2 Depresión	62
• TABLA N° 11: Resultados de la dimensión 3 Creencias desadaptativas	63
• TABLA N° 12: Resultados de la dimensión 4 Presiones	64
• TABLA N° 13: Resultados de la dimensión 5 Desmotivación	65
• TABLA N° 14: Resultados de la dimensión 6 Mal afrontamiento	66
• TABLA N° 15: Resultados de la variable Desempeño docente	67
	68



• TABLA N° 16: Resultados de la dimensión 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	69
• TABLA N° 17: Resultados de la dimensión 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	70
• TABLA N° 18: Resultados de la dimensión 3 Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad educativa	72
• TABLA N° 19: Resultados de la dimensión 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	74
• TABLA N° 20: <b>Pruebas de normalidad</b>	75
• TABLA N° 21: Prueba de independencia chi cuadrado	76
• TABLA N° 22: Coeficiente tau b de Kendall	78
• TABLA N° 23: Pruebas chi-cuadrado de la dimensión 1 Ansiedad de la Var Estrés laboral y las dimensiones de la Variable Desempeño docente	79
• TABLA N° 24: Nivel de asociación de la dimensión 1 Ansiedad y las dimensiones de la Variable Desempeño Docente.	80
• TABLA N° 25: Pruebas chi-cuadrado de la dimensión 2 Depresión de la Var. Estrés laboral y las dimensiones de la Desempeño docente	81
• TABLA N° 26: Nivel de asociación de la dimensión 2 Depresión y las dimensiones de la Variable Desempeño Docente.	82
• TABLA N° 27: Pruebas chi-cuadrado de la dimensión 3 Creencias desadaptativas de la Var. Estrés laboral y las dimensiones de la Desempeño docente	83
• TABLA N° 28: Nivel de asociación de la dimensión 3 Creencias desadaptativas y las dimensiones de la Variable Desempeño Docente.	84
• TABLA N° 29: Pruebas chi-cuadrado de la dimensión 4 Presiones de la Var. Estrés laboral y las dimensiones de la Desempeño docente	85
• TABLA N° 30: Nivel de asociación de la dimensión 4 Presiones y las dimensiones de la Variable Desempeño Docente.	86
• TABLA N° 31: Pruebas chi-cuadrado de la dimensión 5 Desmotivación de la Var. Estrés laboral y las dimensiones de la Desempeño docente	87
• TABLA N° 32: Nivel de asociación de la dimensión 5 Desmotivación y las dimensiones de la Variable Desempeño Docente.	88

- Pruebas chi-cuadrado de la dimensión 6 Mal afrontamiento de la Var. Estrés laboral y las dimensiones de la Desempeño docente 89
- TABLA N° 34: Nivel de asociación de la dimensión 6 Mal afrontamiento y las dimensiones de la Variable Desempeño Docente.

<b>ÍNDICE DE GRAFICOS</b>	61
• GRÁFICO N° 01: Resultados de la variable Estrés laboral	62
• GRÁFICO N° 02: Resultados de la dimensión 1 Ansiedad	63
• GRÁFICO N° 03: Resultados de la dimensión 2 Depresión	64
• GRÁFICO N° 04: Resultados de la dimensión 3 Creencias desadaptativas	65
• GRÁFICO N° 05: Resultados de la dimensión 4 Presiones	66
• GRÁFICO N° 06: Resultados de la dimensión 5 Desmotivación	67
• GRÁFICO N° 07: Resultados de la dimensión 6 Mal afrontamiento	68
• GRÁFICO N° 08: Resultados de la variable Desempeño docente	69
• GRÁFICO N° 09: Resultados de la dimensión 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	70
• GRÁFICO N° 10: Resultados de la dimensión 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	72
• GRÁFICO N° 11: Resultados de la dimensión 3 Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad educativa	
• GRÁFICO N° 12: Resultados de la dimensión 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	

## RESUMEN

En la investigación se tuvo como finalidad, determinar el nivel de relación entre estrés laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Mollepata –Anta.

El diseño de investigación corresponde al descriptivo correlacional transversal. Los datos obtenidos se basan en resultados estadísticos sobre la aplicación de dos cuestionarios: uno para cada variable y baremados en una población y muestra, estuvo integrada por 42 docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Mollepata -Anta.

Con los resultados de esta investigación, se afirma que existe relación entre Estrés Laboral y Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Mollepata– Provincia de Anta, debido a que el valor del Chi cuadrado experimental encontrado = 17.897 es mayor que el chi cuadrado crítico o teórico, = 3.84; y el p-valor es = 0.000, es menor que el valor de  $\alpha = 0.05$ , (nivel de significancia); por otro lado el nivel de asociación encontrado es bueno pero inverso, es decir cuanto mayor es el nivel de estrés laboral, menor es el nivel de desempeño docente.

**PALABRAS CLAVE:** Estrés laboral, ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación, mal afrontamiento. Desempeño docente, preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

## **ABSTRACT**

The research had as general objective, determine the level of relationship between occupational stress and teaching performance in the educational institutions of primary in the District of Mollepata - Anta research design corresponds to the descriptive correlational cross. The data obtained are based on statistical results on the implementation of two questionnaires: one for each variable and scaled in a population and sample, was composed by 42 teachers from educational institutions of primary of Mollepata district –Anta.

With the results of this research, says that there is relationship between occupational stress and performance teacher variables in the educational institutions of primary in the District of Mollepata - Anta province, so they will have as the value of the Chi square experimental found = 17.897 is greater than the critical or theoretical Chi-square, = 3.84; and the p-value is = 0.000, is less than the value of (= 0.05, (level of significance); on the other hand the Association found is good but reverse, is the higher is the level of job stress, is less the level of teaching performance.

**KEY WORDS:** work-related stress, anxiety, depression, maladaptive beliefs, pressures, discouragement, poor coping. Performance teacher, readiness to learn, teaching for learning, participation in the management of the school, the professionalism and teacher identity development

## I. INTRODUCCION

### 1.1. Realidad problemática

El estrés laboral es un fenómeno cada vez más frecuente en nuestra sociedad, presente en todos organismos e instituciones que la conforman, fundamentalmente porque las necesidades y exigencias laborales han ido cambiando en las últimas décadas. Este fenómeno afecta al bienestar físico y psicológico del trabajador y puede deteriorar la salud del mismo.

Como consecuencia del estrés laboral en nivel crónico surge una patología denominada Síndrome de Burnout, que se caracteriza por un progresivo agotamiento físico y mental, una falta de motivación por las tareas realizadas y por importantes cambios en el comportamiento del individuo que lo padece, cambios de actitud, que puede ser relacionado con la adopción de "malos modales" o con un trato desagradable hacia los demás.

A nivel Mundial, el estrés se han estudiado en la labor de la enseñanza, a veces por interés en los docentes y otras por constituir un escenario idóneo para la investigación, por ser la docencia una profesión de servicio vulnerable frente a los constantes cambios económicos, tecnológicos, sociales y culturales.

En el Perú esto se refleja por los constantes cambios que se vienen produciendo en el sector educación a lo largo de los últimos años que, si bien han contribuido a la mejora de la administración de la educación en beneficio del educando, han generado, una mayor exigencia en el desempeño del docente, sobrecarga laboral, falta de realización personal, despersonalización y agotamiento emocional.

Los docentes que laboran en el distrito de Mollepata donde se realiza el presente estudio, además de impartir su clase, se encuentra frente a la necesidad de capacitarse de manera permanente y adiestrarse en distintas estrategias de

enseñanza tomando en cuenta los procesos didácticos y metodológicos. Se enfrenta a permanentes situaciones de exigencias por parte del MINEDU, los especialistas de la UGEL de Anta, de los programas de intervención, de los concursos nacionales. A su vez, lo hace responsable de los resultados que obtienen los estudiantes en la prueba ECER y ECE. Así mismo el factor económico que percibe el docente no es compensatorio al enorme esfuerzo que hace para elaborar sus sesiones de clase, elaborar sus instrumentos de evaluación y material educativo para trabajar en aula. Las Instituciones Educativas estatales están sujetas a presupuestos que destina el gobierno. Esto conlleva a muchos docentes a realizar otras actividades ajenas a su profesión para cubrir su canasta familiar. El estrés laboral se puede producir debido a que en la actualidad hay mayores exigencias por parte del Ministerio de educación, Dirección Regional de Educación y Unidades de Gestión Local. Esto puede presentarse al margen de la categoría o años de antigüedad del docente. Igualmente, un estrés crónico es común que tenga como consecuencia de la depreciación y el fracaso que se considera y que va de la mano con la calidad de la sesión de clase que imparte el docente en aula por consiguiente es una clara característica del estrés

Por lo anterior, decimos que el estrés y su introducción en el ámbito laboral permiten comprender una manifestación de la ausencia de armonía, que pudiera tener un impacto negativo en la salud y por ende en el trabajo. Esto se refleja en las constantes solicitudes presentadas por los docentes para cesar su labor, manifestando expresiones comunes del maestro con estrés “Me siento frustrado en este trabajo, estoy cansado, cada vez los alumnos están peores y no veo la manera de poder controlar la situación”.

## **1.2. Trabajos previos**

Gonzales (2014), realizó una tesis sobre el estrés y desempeño laboral en la empresa Serviteca de la ciudad de Quetzaltenago, teniendo como finalidad determinar la relación entre las variables propuestas de los trabajadores que pertenecen a la empresa que se señala. La población estuvo compuesta por 50 trabajadores correspondientes a las áreas de administración, mecánica y ventas.

La metodología utilizada fue de una investigación descriptiva correlacional, siendo las conclusiones principales que más del 50% de los trabajadores de la empresa Serviteca se encontraban con altos niveles de estrés, siendo un factor negativo para que existe un buen clima laboral, de igual manera que con la investigación se demuestra que el trastorno del estrés ocasiona problemas en la empresa, teniendo como consecuencia un desempeño inadecuado de los trabajadores y por tanto una inestabilidad organizacional.

Oramas, A. (2013), hizo una investigación a cerca del estrés laboral y el síndrome de Burnout en los docentes de primaria en la Habana Cuba. Tuvo como finalidad identificar la relación existente entre las dos variables, la población estuvo conformada por 621 docentes, siendo la metodología utilizada de una investigación descriptiva trasversal y el instrumento utilizado fue la escala de Burnout de Maslach. Entre las conclusiones se tiene que existe una relación directa entre las dos variables, debido a que el 82.24% que es la mayoría, tienen síntomas de estrés laboral y un 67.5% presentan el Burnout, siendo uno de los aspectos más resaltantes el agotamiento y cansancio emocional. Otra de las conclusiones es identificar que el aspecto temporal del estrés y el Burnout no establece el tiempo de impacto en las variables internas, pero si se evidencia en la edad de los docentes. La relación entre las dos variables, tiene coherencia desde el punto de vista que el Burnout como proceso es parte del estrés laboral como consecuencia de tener incidencia en la labor del docente, por las exigencias de trabajo.

Paris, L. (2011), realizó la investigación sobre el estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico de los trabajadores de una industria cerealera de Buenos Aires. Tuvo como finalidad establecer la relación entre las dos variables propuestas, siendo sus conclusiones más importantes el de determinar que existe en los trabajadores un alto grado de estrés, siendo una de las causas la sobrecarga laboral, inadecuadas relaciones interpersonales y también la inequidad que se observa en la organización institucional, demostrándose que existe un trato diferenciado en la empresa lo que ocasiona desigualdad, debido a que no se permite la existencia de negociaciones laborales, las decisiones son unilaterales no teniendo participación o autonomía los trabajadores. Son las causas para la existencia del estrés laboral, lo que trae como consecuencias a la poca identidad

de los trabajadores con la institución, descontento, desempeño laboral inadecuado, entre otros. Lo que demuestra que es importante atender las expectativas, necesidades de los trabajadores y sobre las causas que ocasionan el estrés, quienes se ven perjudicados son la empresa.

Balcázar (2014) realizó un estudio acerca de la influencia del estrés laboral en el desempeño académico del docente de secundaria en la I.E. Alfredo Bonifaz de Rimac. La finalidad fue primeramente identificar el nivel de estrés en que se encuentran los docentes, así como identificar sus causas. La metodología empleada corresponde a una investigación descriptiva correlacional, habiéndose utilizado como instrumento de aplicación el Inventario de Maslach y Bournout. La conclusión principal a lo que se arribó es de que el estrés laboral afecta en el desempeño docente, siendo la mayoría que representa al 89.3% los que presentan un nivel de estrés alto, siendo la causas la sobrecarga de trabajo, el clima escolar inadecuado, el agotamiento emocional entre otros; lo que repercute en el desempeño docente.

Díaz y Gaviria (2013), realizaron un estudio sobre el estrés laboral y su relación con el desempeño en el personal de enfermería del Hospital II de Tarapoto. La finalidad del trabajo de investigación fue determinar la relación entre las dos variables de estudio. La población y muestra estuvo compuesta por 60 profesionales de enfermería de las diferentes áreas del Hospital II de Tarapoto. El tipo de investigación es descriptiva correlacional de corte transversal. El instrumento utilizado fue la Escala de estrés de Gray y James. La conclusión principal determina que existe una relación significativa entre las dos variables de estudio, es decir entre estrés y desempeño laboral; debido a que los resultados demuestran que el 28.3% de profesionales de la enfermería del ámbito de estudio de esta investigación presentan síntomas de padecer estrés alto, un 18.3% presentan un estrés intermedio y un 10% un estrés leve; los cuales tiene repercusión en el desempeño laboral



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

#### **1.3.1. El estrés laboral.**

El estrés es considerado en la actualidad como una de las preocupaciones más comunes; la Organizacional Internacional del Trabajo (OIT), lo considera como la “epidemia del siglo XXI”.

Muchos autores intentaron dar definiciones sobre el estrés, sin embargo una de las definiciones más aceptadas es la propuesta por Mc Ewen (2000), que señala que es una situación mental que nace como consecuencia de una amenaza existente o supuesta a la integridad psicológica o fisiológica de una persona, el mismo que provoca una respuesta en su comportamiento o en su reacción fisiológica.

Trujillo (2007), conceptualiza el estrés como una reacción psicológica y física producida en una persona por factores del contexto tanto físicas, psicológicas o sociales, que conlleva a alteraciones y desajustes. Son producidas por señales llamados estresores de mucha intensidad que provoca tensión.

Román, Gelpi, Cano y Romero (2009) manifiestan que el estrés es un estado de tensión ocasionada por factores asfixiantes que tienen como consecuencia trastornos psicológicos o respuestas psicósomáticas que provocan en muchos casos situaciones graves. En el ámbito laboral, el estrés viene a ser un estado de tensión que tiene repercusiones emocionales, psicológicas y fisiológicas que se presentan con alteraciones entre las exigencias en el ámbito laboral de una empresa u organización y los recursos que tienen los trabajadores para cumplir esas exigencias.

Las primeras conceptualizaciones que se dieron sobre el estrés se tienen en la década de 1930. Se le atribuye al estudiante de la facultad de medicina Hans Selye, quién realizó una investigación, observando a las personas que atendía como pacientes y que tenían diversas enfermedades, pero que presentaban como denominador común los mismos síntomas, entre ellos: cansancio, dolores de cabeza, pérdida del apetito, somnolencia, irritabilidad, ansiedad, disminución del

peso, problemas estomacales, entre otros. A esta sintomatología le denominó “síndrome de encontrarse enfermo”. A esta situación Heyle (1935) lo definió como síndrome de respuestas fisiológicas no identificadas de manera peculiar por el organismo de un paciente o persona, frente a situaciones negativas que se presentan en el contexto donde se desenvuelve, que podrían de origen químico o físico.

Posteriormente Selye (1956) lo definió como Síndrome de Adaptación General (SAG) como una respuesta de las defensas que el cuerpo del ser humano, producto de situaciones de estrés prolongado o diferentes lesiones.

Lazarus y Folkman (1986) al referirse al estrés señalan que es el producto de conexión específica de una persona y el contexto o ámbito donde se desenvuelve, siendo esta última el factor pernicioso o concentrado de recursos que en peligro su bienestar. Los autores en la definición, hacen referencia a la relación que existe entre una persona con el contexto en que se desenvuelve y que en esta se presentan situaciones de exigencia que supera sus posibilidades, los que perturban y perjudican su tranquilidad emocional, física. Por tanto, tiene que ver mucho como cada persona se enfrenta a estas situaciones que le afecten y se conviertan en estrés. Se entiende que cada persona es diferente frente a otro y eso es un factor determinante en que se presente el estrés, esto se debe a los intereses individuales que se presentan como las motivaciones y actitudes personales, la predisposición, las vivencias, percepciones y valoraciones de la satisfacción de las necesidades; estos factores repercuten en la forma como se enfrentan a las exigencias del contexto, por lo que estas deben ser enfrentadas de manera pertinente, caso contrario provocarán problemas en la salud. Por tanto, el estrés, es consecuencia de la relación que hay entre la persona con el entorno en que se desenvuelve, el cual constituye en un factor que amenaza a las posibilidades que cuenta, sobrepasando la exigencias en la realización de actividades, tareas, esfuerzos físicos que atentan contra su salud y bienestar.

Los mismos autores agregan que a pesar que con el estrés se presentan consecuencias negativas en lo referente a la salud de las personas, produciendo alteraciones como enfermedades o trastornos; sin embargo, esto debe propiciar

para que las personas sepan enfrentar situaciones negativas y evaluarlas, para enfrentarlas y regular sus efectos. Es indispensable que las personas que tienen estrés, sepan enfrentarlas previa evaluación y analizar las variables personales y del contexto como situaciones frecuentes.

Ivancevich (1989), decide definir el estrés en sus estudios, como aquellas situaciones que producen debilitamiento en el organismo interno de los mecanismos homeostáticos. Esto significa, de acuerdo a la definición del autor esto se da cuando en el interno del cuerpo humano, se produce una alteración del equilibrio, estabilidad y balance de la homeostasis. Para ello es necesario realizar un monitoreo permanente y ajustar a la medida que las circunstancias cambien. Por tanto, el estrés cuando llegué a niveles críticos, puede ser perjudicial y provocar debilitamiento la homeostasis de las personas y conllevar a trastornos que impidan desarrollarse adecuadamente.

Para Halgin y Krauss (2009), este trastorno viene a ser una consecuencia emocional desagradable que enfrenta una persona que presencia o percibe en el contexto una situación amenazadora.

Cano y Tobal (1995), señalan que el estrés puede conllevar a una serie de alteraciones sobre todo en los procesos cognitivos superiores, como son la memoria, percepción, juicios, toma de decisiones, entre otros; y un detrimento en el rendimiento laboral y académico de las personas.

Tomando en consideración las conceptualizaciones de estos autores, se puede señalar que el estrés en una situación tensionante, ocasionada por las dificultades en las capacidades personales para enfrentar o resolver una situación problemática. Al presentarse esta situación con frecuencia, produce que las personas tengan problemas emocionales, psicológicos y sobre todo en la salud con la aparición de enfermedades inesperadas.

Desde el principio de la humanidad el estrés se hizo presente en los primeros hombres, debido a que tenían que enfrentar dos situaciones cotidianas de sobrevivencia; la primera, pelear entre ellos o con los animales y la segunda, huir de los peligros de los grandes animales o cambios en la naturaleza. Estas

situaciones producían liberación de energías que posibilitaban enfrentar a los peligros. En la actualidad es uno de los grandes problemas que tiene que afrontar la población, es un trastorno que sufren la mayoría de las personas, afectando en su salud y desempeño laboral, no interesa la condición económica, social, cultural, sexo o edad. El incremento del estrés es cada vez mayor, a consecuencia de muchos factores, entre ellos a la poca adecuación de las capacidades de cada persona y la búsqueda de la satisfacción de sus necesidades; provocando insatisfacción y por tanto estrés.

En el ámbito laboral, el estrés es uno de los principales factores que afectan en el buen funcionamiento de las instituciones o entidades, debido a que sus trabajadores son afectados en su salud y rendimiento laboral. Si un trabajador tiene trastornos del estrés, seguramente será enfermizo, no tendrá motivación, su producción será menor y tendrá poca seguridad en lo que hace; y por ende la entidad donde trabaja tendrá pocas posibilidades de éxito en el mercado de competencia. El estrés puede tener como causas, los problemas familiares o laborales. Los empleadores, por lo general, no pueden ser responsables en la protección del estrés de sus trabajadores cuando éstos son originadas fuera del ámbito laboral, sin embargo si pueden hacerlo en las actividades laborales internas dentro del trabajo.

Por tanto, el estrés en el plano laboral se da cuando existe una sobrecarga de presión en el contexto del trabajo. Esto se produce generalmente cuando existe un desequilibrio entre las exigencias que se presentan en el trabajo o pueden ser propias y las capacidades personales o recursos de los que se dispone para realizarla de manera eficaz. En muchos casos, pueden ser también originadas por situaciones muy ajenas al trabajador. La sintomatología va desde sentirse malhumorados hasta situaciones de depresión grave, que pueden ir acompañados en algunos casos de debilidad y agotamiento físico.

Peiró (2005), sobre el estrés laboral señala que es uno de los problemas de mayor gravedad en la salud de las personas en la actualidad, que afecta a la población en general y de manera más específica a los trabajadores, ocasionándoles problemas mentales, emocionales y físicos en el cumplimiento de

sus actividades en su ámbito laboral. También agrega, que es el esfuerzo fatigoso que posibilita mantener las capacidades personales esenciales al nivel requerido, ante las amenazas y peligros del contexto, así la imposibilidad de presagiar el futuro. Entonces según este autor, el estrés constituye un esfuerzo extenuante ante situaciones amenazantes, que constituyen en amenazas o peligros que dificultan a las personas desenvolverse de manera adecuada en su contexto.

Dolan, García y Diez (2005), a su vez opinan que el estrés son un conjunto de tensiones negativas tanto físicas y emotivas, que se presentan en la realización de las actividades laborales y a las que no se pueden responder con las capacidades, recursos y necesidades del trabajador.

Cano (2002), al referirse al tema, manifiesta que está se presenta cuando existe una obstrucción entre las demandas del contexto y las capacidades del trabajador para abordarlas. Viene a ser una forma de reacción de adaptación del cuerpo de una persona que da respuesta de manera rápida y eficaz a las amenazas. Por tanto, el cuerpo está predispuesto a reaccionar de manera inmediata, segura y con esfuerzo para comprender la información y hacer frente a los problemas o dificultades que se le presentan; porque el organismo no tiene los recursos por tener fatiga y cansancio.

Martínez (2004), indica que el estrés laboral nace por situaciones de trastornos o dificultades entre las potencialidades de una persona y las exigencias del ámbito laboral y si no se puede enfrentarlas a estos factores durante el cumplimiento de sus actividades laborales, se pueden volver agudos o permanentes, provocando consecuencias perjudiciales en su salud y emociones. A veces pueden ser pasajeras y si no son atendidas se pueden convertir en duraderas.

Doval, Moleiro y Rodríguez (2004), opinan que este trastorno surge por la cantidad de exigencias laborales o por dificultades del aspecto organizacional, que el trabajador comienza a sentir situaciones negativas relacionadas con el ámbito laboral.

La organización Mundial de la Salud (OMS) en la Cuarta Reunión de Red de centros colaboradores de la OMS para la salud ocupacional, realizada el 07 al 09 de junio de 1999 en la ciudad de Espoo (Finlandia), señalan que el estrés es uno de los grandes males que viene afectando a los trabajadores y está viene a ser un conjunto de defensas fisiológicas del organismo de una persona dispuestos para entrar en acción. Filogenéticamente, se afirma que es un recurso que propicia estar atento frente a los cambios del contexto, que constituyen amenazas o peligros para una persona o la población y que es necesario afrontarlos. En la actualidad, se observa que existen diferentes tipos de estresores que afectan al ser humano, a pesar que se viene amoldando al cambio, el accionar del estrés no es lineal, se presenta en forma de U de manera continua y permanente, y para lo cual no estaba preparado el cuerpo del ser humano, existe un desgaste debido a que no hay tiempos de recuperación. El agotamiento o desgaste se presenta en los extremos de la curva de la U.

Tomando en cuenta las opiniones anteriores, el estrés laboral se presenta por la excesiva cantidad de exigencias laborales que se dan en el ámbito del trabajo y que ocurren durante la jornada laboral y que trae como consecuencia que los trabajadores tengan trastornos negativos en su salud física y emocional. De acuerdo a las observaciones en diferentes ámbitos laborales, se percibe que el estrés laboral, se debe a las acciones que se producen en los trabajadores dentro del ámbito laboral, entre ellas se tiene: la excesiva carga y responsabilidad en el trabajo, los comportamientos agresivos, que en muchos casos son agresiones verbales y hasta físicas en el ámbito laboral, las condiciones físicas inadecuadas para el cumplimiento de funciones, las relaciones interpersonales problemáticas entre compañeros de trabajo o con los que pertenecen al equipo directivo de una institución, desempeños inadecuados de los trabajadores, ambigüedades en el ejercicio laboral, condiciones laborales insatisfactorias, entre otros. Por lo que el ámbito laboral influye fuertemente en el estrés de los trabajadores, sin embargo es necesario puntualizar que no necesariamente todos los trabajadores tienen los mismos trastornos ni todos reaccionan de la misma manera ante situaciones que se les presentan. Hay personas que pueden sobrellevar y enfrentar perfectamente sobrecargas de trabajo, sin embargo no tienen la capacidad de conllevar

responsabilidades o también están acostumbrados a trabajar mejor bajo presión. También hay personas que son capaces de apartarse y no dejarse afectar por ambientes inadecuados entre compañeros de trabajo, por el contrario, para otros podría ser insoportable esas situaciones.

Campos (2006), opina que en el ámbito laboral se observan dos tipos de estrés. 1) El episódico o esporádico, debido a que el trastorno se presenta por momentos y no tiene durabilidad; esto sucede cuando el trabajador afronta el problema y logra resolver las tensiones que la motivaron, esto se puede ver como ejemplo, cuando un trabajador queda sin empleo. 2) El crónico o frecuente, este tipo se presenta en el trabajador, cuando enfrenta situaciones de sobrecarga laboral, condicionamientos estresantes y existe un ambiente laboral inadecuado. El estrés se enraíza y provoca que los síndromes estresores se presenten con frecuencia.

Tomando en cuenta la opinión anterior, el estrés laboral, se presenta a consecuencia de la sobrecarga de presión que se da en el contexto del trabajo, que por lo general es debido al desequilibrio entre la exigencia laboral (que puede ser propia) y las capacidades personales o recursos del que se dispone para cumplir de manera eficaz. Sin embargo, es importante señalar que en algunas ocasiones pueden ser originadas por circunstancias completamente ajenas al trabajador. Entre los síntomas que se puedan presentan en las personas que sufren de estrés, van desde un intrascendente mal humor hasta depresiones graves, que por lo general suelen estar acompañados de debilidad física y agotamiento o cansancio.

El estrés laboral de los docentes en campo educativo, se está haciendo crónico, se observa con frecuencia que más docentes piensan que su trabajo provoca malestar personal, sienten la sensación que su esfuerzo no es reconocido y por tanto no sirven y que se les exigen muchas cosas que no son de su incumbencia o competencia. A todo ello, se agrega que muchos tienen que aguantar y sobrellevar situaciones de presión y reuniones con padres de familia donde se observan situaciones irrespetuosas y maleducadas. También, se dan casos donde muchos no tienen buenas relaciones con los maestros de su institución educativa y sienten que son desplazados del grupo. A todo esto se

agrega el tiempo que se dedican en la elaboración de sesiones de aprendizaje (fuera del tiempo de estar en aula), a la elaboración de materiales, corregir trabajos y evaluaciones, actividades y que no hay feriado y fines de semana de descanso; se podría decir con claridad, que en un trabajo que produce un estrés elevado. Para muchas personas que no conocen la labor del docente no parece importarles este hecho. El estrés laboral del docente se presenta por la sobrecarga de activación psicológica y física que sufren los docentes debido a la interacción de diferentes estímulos del contexto escolar (clima del aula, relación con los estudiantes, relación con los padres de familia, con sus colegas, con la comunidad, entre otros), y la idiosincrasia del maestro (expectativas, trabajo pedagógico, autoconcepto, formas de actuar y resolver conflictos, entre otros) que pueden ocasionar trastornos en la salud, en el aspecto psicológico, conductual, laboral y físico.

Con respecto al estrés docente Ortiz (1995) manifiesta que este trastorno es ocasionado por un conjunto de situaciones consideradas como problemáticas, el cual mantiene su presencia e intensidad de manera frecuente, provocando una respuesta del docente y que está consiste en una reacción de estrés ante la influencia de situaciones negativas y amenazantes.

Silvero (2007) considera que el estrés de los docentes está relacionado a los sentimientos de autoestima baja, de desprotección y frustración, a la falta de apoyo de los padres de familia y la comunidad escolar, debido a factores de desequilibrio que el docente percibe entre aspiraciones, habilidades, valores y metas, recursos existentes y exigencias del contexto. Por lo que hay una desproporción entre las demandas y exigencias del entorno, con lo que se puede ofrecer, situación que provoca trastornos negativos.

Considerando las opiniones anteriores, contrastando con la observación frecuente en las diferentes instituciones educativas, se puede identificar muchas causas del estrés docente, y para su mejor entendimiento se considera las siguientes:

- La excesiva carga de trabajo y falta de tiempo: En la actualidad se observa que la mayoría de los docentes trabajan más de 40 horas semanales, con la finalidad de cumplir adecuadamente su trabajo. Se considera el tiempo



dedicado a la labor en aula, sin embargo, no se toma en cuenta los tiempos extracurriculares (los mismos que no son remunerados) para dedicarse a actividades de preparación de clases, elaboración de material didáctico, cumplir tareas administrativas, atender a sus estudiantes y a los padres de familia fuera del horario establecido, participación en cursos o talleres de capacitación organizados por el Ministerio de Educación o la UGEL; a todo esto se agrega que la gran mayoría tiene que cumplir sus obligaciones domésticas en casa y también el tiempo que tienen que utilizar para desplazarse, en muchos casos a lugares distantes para llegar a sus instituciones educativas, lo que ocasiona que no tengan el tiempo y espacio para el descanso y la relajación.

- Exigencias y problemas ergonómicos: Las actividades de los docentes, muchas veces involucra estar de pie por tiempos prolongados, cargar los materiales o libros de un lugar a otro, o incluso realizar maniobras repetitivas que causan molestias en los músculos y articulaciones como escribir en la pizarra o inclinarse para absolver las consultas y dudas de los estudiantes, el forzar la voz permanentemente y desenvolverse en ambientes de ruido y bulla.
- Relación permanente con los estudiantes: Se observa en muchos casos, la excesiva cantidad de estudiantes por aula, que dificulta el trabajo y aprendizaje adecuado de los estudiantes, las situaciones de indisciplina que se presentan, problemas de atención, motivación e interés en los estudiantes.
- Cambios curriculares: En estos últimos tiempos desde el Ministerio de Educación (MINEDU) se vienen dando cambios de modelos curriculares que confunden y ocasionan malestar en el maestro, que tiene que estar cambiando y modificando permanentemente la forma de planificar sus actividades curriculares. A esto se suma, las exigencias y monitoreos de los diferentes Programas del MINEDU, de la Dirección de las instituciones educativas, de los especialistas de la UGEL, entre otros. Por tanto los

docentes, tienen poca autonomía y también la falta de capacidad para decidir sobre la forma que desarrollaran sus actividades o tareas.

- Escasez de recursos materiales y humanos: Cada docente se enfrenta en el aula a una diversidad de capacidades, intereses y habilidades de los estudiantes, por lo que tiene que atender a esas necesidades de aprendizaje. Por lo que tiene que ingeniarse para elaborar material y recurso educativo adecuado para atender esas necesidades y realizar adaptaciones curriculares; sin embargo, en muchos casos no puede hacerlo por sí solo, tiene que recurrir al apoyo de otros profesionales, que en muchos no los encuentra.
- Falta de motivación e interés por parte de los estudiantes: Con mucha frecuencia el docente tiene que enfrentar a situaciones de conflictos y desequilibrios, al observar que no es posible cumplir sus expectativas con respecto a los estudiantes que se encuentran en el aula, se presentan casos donde los estudiantes no tiene la motivación y deseo de aprender. En un principio los docentes realizan actividades de adaptaciones, pero cuando el problema continúa, esto provoca insatisfacción y tienen dificultad para afrontarla.
- Problemas de disciplina del estudiante: Frecuentemente se observa situaciones de comportamiento inadecuado de los estudiantes en las instituciones educativas e incluso son difundidos por los medios de comunicación y en muchos casos los docentes son objeto de violencia verbal e incluso física. Los docentes se ven en dificultades por las prohibiciones de la normatividad vigente al respecto.
- Falta de reconocimiento social. En la actualidad, la labor de los docentes por la sociedad no es valorada, más al contrario se observa menosprecio. Desde algunas autoridades nacionales, regionales y locales no reconocen la labor del docente, lo que provoca desmotivación e insatisfacción, siendo uno de los factores el salario que se percibe. Esta factor influye fuertemente en lo poco atractivo de la profesión, muchos deciden abandonar la carrera (no hay

retención) y el desempeño docente no es el esperado, repercutiendo fuertemente en el aprendizaje de los estudiantes. Se observa también, que en muchas ocasiones los mismos padres de familia, desautorizan a los docentes para la ejecución de las actividades pedagógicas cotidianas con los estudiantes.

- Inadecuada relación con sus colegas de trabajo. Al interior de una institución educativa se dan situaciones de dificultades, contradicciones y discrepancias en las relaciones interpersonales y de comunicación entre docentes, los mismos que ocasionan incomodidad generalizada, ocasionando situaciones extremas de estrés y ansiedad.
- Falta de colaboración de los padres de familia. Frecuentemente los padres de familia no colaboran en la educación de los hijos; por tanto, la comunicación no tiene la fluidez y eficacia que se necesita para mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Por lo que se ven obligados a realizar su labor si la ayuda de los padres.

Tomando en consideración la información dada y los estudios realizados por otros investigadores sobre el estrés laboral, se propone las siguientes ideas fuerza, como las causas que provocan este trastorno:

- Se demuestra que el estrés laboral, en la mayor frecuencia de casos se produce por una sobrecarga de responsabilidades y funciones que cumple el trabajador y la existencia de ambigüedades en el ámbito laboral (Ganster y Rosen, 2013)
- El ser víctima de acoso laboral es un de las formas más comprobadas que provoca una respuesta inmediata de estrés potente y prolongado (Balducci, Fraccaroli y Schaufeli, 2011).
- Asimismo se menciona que el bajo salario se relaciona con la presencia del estrés laboral (Raver y Nishii, 2010).
- También se afirma que la poca motivación interna de cada trabajador hacia el trabajo, como también la falta de incentivos, ocasionan de manera directa el estrés laboral (Conley y You, 2014).

Por último, se han de señalar las consecuencias que son producidas por el estrés laboral. Entre muchas se consideran las siguientes:

- Consecuencias cognitivas. Tomando en cuenta la opinión de (Wiegel, Sattler, Göritz y Diewald, 2014) se señala como una de las consecuencias son los problemas con la memoria, debido a que se presentan situaciones de descuidos y olvidos específicos de información que tienen relación con el contexto laboral, inconvenientes para realizar varias actividades a la vez, problemas de concentración y poca atención en la ejecución de las tareas laborales.
- Consecuencias físicas. Entre las principales se tienen problemas de salud como la tiroides, diabetes e hipertensión, cansancio e insomnio, dolores de cabeza, jaquecas intensas y cefaleas, náuseas, vómitos, enfermedades dermatológicas, problemas con la gastritis y con el sistema cardiovascular (Kivimäki y Kawachi, 2015).
- Consecuencias emocionales. Se considera entre las principales, inestabilidad emocional, ansiedad, depresión, ataques de nerviosismo y pánico (Brosschot, Verkuil y Thayer, 2016).

Martínez y Pérez (2003), señalan que el estrés docente se presenta por la incertidumbre y cambiante normatividad del MINEDU que produce ansiedad en un sector de los docentes, disminución de prestigio social por los desacuerdos en las relaciones con los padres de familia y docentes, el comportamiento e indisciplina inadecuados de algunos estudiantes ( existen casos donde los docentes son amenazados, desafiados e incluso sufren agresiones por parte de algunos estudiantes), el sistema de ascenso de nivel y los salarios que no satisfacen la canasta familiar de los docentes. Muchos docentes son contratados permanentemente y no tienen estabilidad laboral, los conflictos sociales repercuten en el temperamento de cada docente.

Las dimensiones del estrés laboral, de acuerdo a Martínez y Pérez (2003), son las siguientes:

- **Ansiedad.** Se hace referencia a la angustia que se tiene por un objeto o situación que no está presente, pero que se experimenta de manera

indeterminada. Se manifiesta a través de la intranquilidad, lo que les motiva a consumir diferentes sustancias, para aliviar las tensiones que experimentan en el trabajo, tienen inconvenientes para dormir, se muestran temerosos para enfrentar diferentes tareas cada día.

- **La depresión.** Viene a ser un trastorno del estado de ánimo que presentan algunas personas, demostrando cambios y alteraciones en el estado de ánimo y en la parte afectiva. Entre las señales de depresión se encuentra la tristeza, decaimiento, desánimo, melancolía y en general una sensación que son difíciles de afrontar dentro del contexto laboral. Las personas que padecen de este trastorno se llenan de sentimientos de angustia y de falta de fuerza o energía para cumplir las actividades, perdiendo la esperanza de un mejor futuro.
- **Factor de presión.** Viene a ser una situación por la que una persona siente y percibe que una actividad importante depende del resultado de su desempeño. La tensión supone sentimientos de ansiedad y algunas veces pánico, que se vinculan con situaciones que pueden consideradas como “vida o muerte”, por tanto, piensa que tiene una sola oportunidad para lograr algo. La presión es una de los indicadores que producen tensiones. Los docentes son potencialmente fuentes de malestar debido a problemas de indisciplina de los alumnos, el cumplimiento de responsabilidades, la sobrecarga horaria, las dificultades curriculares, entre otros.
- **Creencias desadaptativas.** Consiste en el nivel de acuerdo y aceptación que tiene un docente con referencia a las observaciones con respecto a la enseñanza. Por lo general, los docentes tienen las creencias que la sociedad no valora el trabajo que realiza y no tiene sentido su enseñanza, porque no observa el efecto en sus estudiantes. Observa que la profesión del maestro tiene desventajas con referencia a las otras profesiones y que es muy difícil encontrar soluciones para mejorar su contexto.
- **Desmotivación.** Significa la falta de raciocinio para dirigir el comportamiento, es el menoscabo del entusiasmo, la decisión y la fuerza para realizar

actividades determinadas. Constituye una situación de desilusión ante los obstáculos, como nostalgia y pérdida de entusiasmo. Las personas son bloqueadas o mutiladas en sus esfuerzos para conseguir algo, y esto puede tener graves consecuencias si no se previenen.

- **Mal afrontamiento.** Viene a ser la incapacidad y limitación para hacer frente a las dificultades de la vida y vencerlas, teniendo como consecuencia en las personas descontrol, distanciamiento, irresponsabilidad, intemperancia, descontrol, negación al apoyo social, desorden, negatividad.

### **1.3.2. Desempeño docente**

Respecto a la segunda variable desempeño docente, el MINEDU (2012), considera que en la práctica docente, se cumplen con una serie de desempeños profesionales que repercuten de manera positiva en el aprendizaje de los estudiantes. Para ello es indispensable tener en cuenta el factor ético en la enseñanza, que debe estar centrada en el logro de competencias, en la formación integral del educando y en la prestación del servicio público. Con esa finalidad se señalado cuatro dominios concordantes, siendo el primero referido a la preparación para la enseñanza, como segundo dominio se considera a la enseñanza en el aula, como tercer dominio a la gestión escolar con la familia y la comunidad y por último el dominio de identidad docente y su desarrollo de la profesionalidad.

Román y Murillo (2008), señalan al respecto, que son aquellas que se refieren a las competencias que desarrollan los docentes en su labor profesional, de manera especial en lo referente a la preparación de la enseñanza y a la organización del aula, los cuales sirven para el aprendizaje de los estudiantes. Entonces, necesario conocer la preparación de los docentes, y observar su desempeño dentro del aula, si se toma en cuenta la diversidad y necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

Bretel (2002), a su vez señala que necesario señalar cuáles son sus roles específicos de los docentes en el contexto del aula, si contribuye al desarrollo integral estableciendo espacios estructurados para una sistemática enseñanza, si cumple con el rol de mediación para el logro de sus capacidades, conocimientos,

destrezas, valores y actitudes, dentro de contexto de valoración del respeto de los derechos individuales y colectivos, desde las dimensiones cognitivas, biológicas, sociales, afectivas y morales. Para cumplir estos roles, los docentes necesitan estar involucrados en esta tarea y que deben estar seguros que se lograrán los propósitos si se actúa de esa manera; es decir, los docentes deben estar predispuestos a los cambios que el contexto y la sociedad exige.

Carrasco (2009), señala que son las actividades pedagógicas conjuntas e intencionales que realizan los docentes con el propósito de lograr los aprendizajes en sus estudiantes, entre ellas están la planificación curricular, la selección de estrategias y recursos, como también la forma de evaluación de los aprendizajes.

Jiménez (2000), señala que es la actuación del docente como profesional de la educación, que conoce su labor pedagógica y que es consciente del rol que cumple en el logro de conocimientos de los estudiantes, desde la planificación, elaboración y organización de recursos didácticos para la interacción adecuada en el aula con sus estudiantes.

A su vez Cahuana (2006), opina manifestando que es la actividad práctica que realiza una persona cumpliendo la labor docente que es propia de sus funciones. Entre estas actividades, se consideran la planificación curricular, la facilitación del aprendizaje, la utilización de estrategias metodológicas, la selección de recursos educativos y la previsión de la evaluación de los aprendizajes, entre otros; todos ellos deben estar integradas. Por tanto, es importante que los docentes cuenten con todos los recursos para cumplir su rol con dedicación y eficiencia.

Vidarte (2005), señal que al hablar de desempeño docente no solo se debe hacer referencia al rol de transmisión de conocimientos y habilidades a los estudiantes, sino también que sepa seleccionar y organizar adecuadamente los recursos didácticos. Por tanto, la falta de equipamiento de mobiliarios y material didáctico no debe ser excusa, para manifestar que la calidad de la enseñanza no sea la mejor, la labor del docente debe ser la creatividad para enfrentar las dificultades. Lo que significa, que el docente no solamente debe limitarse a labor de enseñar en el aula, sino también a la parte humana, promoviendo la práctica de

valores y las buenas relaciones con la sociedad, demostrando que son personas de bien.

Cuenca, Montero, Ames y Rojas (2011), manifiestan que el desempeño docente viene a ser el desenvolvimiento de cualidades pedagógicas que cumplen los docentes en la interacción con sus estudiantes, para lo cual apelan a la utilización de variados recursos y formas de enseñanza. Cuenca (2008) agrega que hablar de un buen desempeño docente, significa la utilización de diferentes estrategias metodológicas de enseñanza y aprendizaje, así como también la evaluación tomando en cuenta las habilidades, necesidades, los estilos de aprendizaje y las características individuales y generales de los estudiantes. Por tanto, un buen docente es aquel que debe conocer de manera pertinente el área curricular o áreas curriculares del nivel educativo que enseña a los estudiantes para lograr sus aprendizajes. El autor agrega que en la actualidad no se necesita docentes que sean eruditos en conocimientos, lo que deben hacer es que sus estudiantes logren sus aprendizajes cuando sea sujetos activos de su proceso de aprendizaje y que estas posibiliten el logro de capacidades y competencias, y solamente los conocimientos. El docente debe realizar sus actividades pedagógicas con vocación y compromiso afectivo, que posibilite la formación de personas de bien en la tarea social.

Cuenca (2006), manifiesta que el desempeño docente es una labor social complicada, que se inicia en el aula, donde interactúa docente-estudiante-conocimiento; esto promueve diferentes formas de relación de acuerdo a las circunstancias que se presenten y a partir de este microespacio, donde se desenvuelve el docente, para proyectarse a escenarios más grandes y amplios donde se aplica lo aprendido.

Gallegos (2002), opina al respecto que viene a ser un conjunto de habilidades, cualidades, características, competencias y conductas inherentes a la labor de los docentes, que permiten que los estudiantes logren los aprendizajes esperados, partiendo de lo más simple hasta lo complejo, que sean capaces de resolver problemas, desenvolverse como ciudadanos, desarrollen el pensamiento crítico



reflexivo y que las actividades se realicen promoviendo un ambiente adecuado de promoción del trabajo colaborativo.

Sobre desempeño docente Hunt (2009), manifiesta que es la integración conjunta de cualidades, competencias y conductas del docente, sea cual sea el nivel educativo, los mismos que permitan lograr en el estudiante el aprendizaje esperado. Rojas y Gaspar (2006) agregan manifestando que donde exista mayor grupo de docentes, se verá una diversidad de capacidades profesionales para la enseñanza, por tanto las posibilidades que logran mejores aprendizajes serán muy altas.

Según Latorre (2005), en la labor docente los que logran aprendizajes pertinentes en los estudiantes, son aquellos a los que se puede considerar como buenos maestros, porque ellos influyen en su rendimiento y triunfo en la vida escolar. En esta mirada, significa que los principales actores sociales de aprendizaje de los estudiantes, son los docentes como los agentes de cambio, por lo que son los responsables de una enseñanza adecuada, utilizando diferentes estrategias metodológicas y recursos para lograr los propósitos del sistema educativo. La labor del docente, se visibiliza como una práctica investigativa permanente, que permite desarrollar la capacidad de elaborar, ejecutar y evaluar su práctica pedagógica, demostrando dominio de diversas estrategias que posibiliten el logro de capacidades, conocimientos y actitudes que se buscan lograr en los estudiantes.

De acuerdo a la opinión de Saravia y López (2008), se señala que dentro de la práctica docente, se requiere profesionales que tengan conocimientos de la labor pedagógica de manera adecuada, que comprendan el rol que tienen dentro del proceso educativo de los estudiantes; es decir, se requiere profesionales de la educación que sepan seleccionar las actividades pedagógicas a realizar, que tomen en cuenta las necesidades y contexto de los estudiantes al momento de seleccionar las estrategias metodológicas a emplear, organizando los aprendizajes de distintas maneras para apoyar los procesos de construcción de nuevos conocimientos y habilidades.

Chiroque Chunga, S. y López De Castilla, M. (2008) indican que el ámbito educativo el desempeño docente, debe ser entendido, como la capacidad de facilitar a los estudiantes el dominio de códigos o conocimientos culturales elementales, las capacidades para el ejercicio de la ciudadanía y la democracia, las capacidades para resolver problemas, el desarrollo de habilidades complejas y desarrollar valores y actitudes, que permitan logros de aprendizajes. Entonces, se señala que un docente de buen desempeño, es aquel que posee las cualidades personales, habilidades y conocimientos pedagógicos indispensables para lograr aprendizajes en los alumnos. No se debe limitar a enseñar la parte cognitiva (conocimientos curriculares), sino el aspecto de desarrollo personal, social y emocional, de tal que se logre desarrollar estudiantes críticos, analíticos, reflexivos y seguros; que tengan las capacidades de enfrentar a situaciones problemáticas de su contexto familiar y social, y sobre todo logren una formación integral para una vida plena y satisfecha en todos los campos.

A su vez, Espinoza (2014) agrega que en el cumplimiento de la labor del docente, no se debe limitar a la transferencia de conocimientos por importantes que parezcan, más bien deben estar orientadas a la formación integral; es decir, al desarrollo de capacidades, habilidades, actitudes y conocimientos que permitan formar en toda su dimensión como persona que se desenvuelve en la sociedad.

Finalmente Díaz Alcaraz (2007), manifiesta que el desempeño docente, es una labor que se realiza en el aula y la institución educativa. En la primera se refiere a la práctica docente de diseñar actividades dentro del aula, como son la de crear las condiciones físicas, cognitivas, afectivas y sociales del aprendizaje, de establecer las estrategias de enseñanza, fomentar las buenas relaciones con los estudiantes y los padres de familia. En la segunda se refiere al aspecto institucional, como el trabajo colegiado, la coordinación con los demás docentes de actividades institucionales y extracurriculares y la elaboración de los documentos de gestión educativa, como el PEI, PCI y otros.

Tomando en cuenta las conceptualizaciones y opiniones de los diferentes autores presentados, se comprende que desempeño docente es un rol que le corresponde al profesional de la educación en la elaboración de diversas

actividades, intervenciones y prácticas dentro del aula y la institución educativa. Por tanto debe ser una buena persona, buen profesional y que su trabajo sea de calidad. En el cumplimiento de sus funciones, se relaciona e interactúa con el estudiante y padres de familia, con la finalidad de lograr aprendizajes en sus pupilos y que esto le sirva para desarrollarse en la vida futura en la sociedad, con ello se logrará el reconocimiento personal del docente y de los alumnos. Por tanto, un buen docente es aquella persona que reconoce que su labor principal es el logro de aprendizajes en los estudiantes, por lo que su compromiso es ineludible en esta tarea.

Entonces, el desempeño docente es la suma de valores, actitudes, acciones, sentimientos, conocimientos, pensamientos, emociones y prácticas que emanan de las interrelaciones y actuaciones con las personas de su entorno, como son los estudiantes, docentes, directores y padres de familia. Su labor se evidencia al observar el por qué, para qué enseñar, cuándo, de qué, cómo, con la participación de quiénes, con qué recursos y materiales y qué evaluará para verificar el logro de los aprendizajes. La evidencia de su trabajo es resultado del trabajo colegiado y no individual; se desenvuelve en un contexto establecido, ya sea esto social, económico, político y cultural, los cuales repercuten en su labor docente, identificando demandas, necesidades y retos; lo que conlleva a tener relaciones diversas, siendo los primeros los estudiantes que presenta por medio de actividades culturales planificadas y organizadas de manera colaborativa y colegiada, que son exigencias en la actualidad. También se relaciona con sus colegas docentes para la ejecución actividades pedagógicas, culturales, deportivas, sociales, sindicales y de gestión, el cual posibilita convivir en un buen clima institucional. A lo mencionado se agrega la relación con el equipo directivo de la institución, con los padres de familia, con la población de la comunidad y las autoridades locales en su conjunto; en esa interrelación se observan los valores y actitudes tanto personales y profesionales, sociales e institucionales, porque tiene como finalidad formar personas que sean buenos ciudadanos y que sean modelos en la localidad en que viven.

La labor docente es amplia y una de las misiones que tiene es ser social, con objetivos claros y preconcebidos. Todos los agentes educativos están involucrados

en el proceso educativo en una institución educativa; ellos tienen presencia en las actividades políticas, administrativas, normativas e institucionales que repercuten en la práctica y desenvolvimiento de las personas; para que estas relaciones sean adecuadas, se establecen normas de convivencia y comunicación; se toma en cuenta los saberes culturales y prácticas de los padres de familia y la comunidad; se considera los usos, tradiciones y costumbres; los ritos, ceremonias, las formas de relación y prácticas laborales, que son utilizados como modelo de gestión que llegan a formar parte de la cultura escolar.

En estos últimos quinquenios, se percibe que los gobiernos de turno han hecho esfuerzos para mejorar la educación peruana y se ha enfatizado en el fortalecimiento del desempeño docente, con el propósito de mejorar cuantitativa y cualitativamente el logro de aprendizajes de los estudiantes. En la actualidad se identifica que el éxito o fracaso de la aplicación de las políticas educativas, están supeditadas a la labor que cumplen los docentes. Se menciona que se pueden mejorar cada vez los currículos, los diferentes programas de intervención, mejorar la infraestructura, dotar de textos escolares, proporcionar recursos y materiales didácticos modernos, entre otros; pero, si la labor de los docentes es inadecuada, por lo que no será posible alcanzar una educación de calidad y logros de aprendizajes pertinentes. Por lo que es necesario que todo docente tenga una formación profesional idónea, para cumplir sus actividades pedagógicas en el aula y la institución educativa; uno de los primeros aspectos que debe dominar es una planificación curricular adecuada, pertinente y contextualizada para el ámbito de su trabajo, que permita atender a la diversidad que existe en un aula, seleccionar las estrategias metodológicas y utilizar recursos didácticos de acuerdo al enfoque curriculares vigentes que permitan que el estudiante sea el constructor de sus aprendizajes, es decir, sean sujetos activos de su propio aprendizaje. Sin embargo es importante precisar, que no se trata de tener la mejor tecnología e infraestructura para lograr aprendizajes; sino, en saber cómo utilizar los medios y recursos con que se cuenta, es importante tener creatividad para emplear variadas estrategias y que sean motivantes para el aprendizaje de los estudiantes. Por tanto, es imprescindible romper el divorcio que existe entre el desempeño docente tradicional y el aprendizaje de los estudiantes, se debe olvidar el empleo de técnicas de

repetición de conocimientos, de técnicas memorísticas y artificios, la priorización de contenidos, entre otros. Un buen desempeño docente significa idoneidad para el ejercicio profesional, dominio de la preparación para el aprendizaje, enseñanza pertinente con metodologías activas donde el docente cumpla el rol de mediación y el estudiante sea el protagonista de su aprendizaje, que el docente tenga el dominio de los procesos pedagógicos, que sepa realizar una evaluación formativa y este comprometido con la buena educación para los estudiantes y mejorar su formación profesional de manera permanente.

El desempeño docente como variable de investigación, de acuerdo al MINEDU (2012) tiene como dimensiones, las siguientes:

- *Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:* Esto se hace referencia a la planificación curricular para realizar el trabajo pedagógico en el aula. Significa elaborar la programación anual, unidades didácticas y proyectos de aprendizaje, así como las sesiones de aprendizaje, tomando en cuenta los enfoques curriculares, propósitos de aprendizaje, las competencias, capacidades y desempeños a trabajar y los enfoques transversales. Se debe también tener en cuenta en la planificación las principales características del contexto desde los aspectos culturales, sociales, económicos, cosmovisiones, entre otros aspectos; asimismo, las características cognitivas de los estudiantes. Todo docente debe tener el dominio disciplinar de las diferentes áreas de cada nivel educativo para la elaboración de la planificación, también seleccionar de manera pertinente los recursos y medios materiales, las estrategias metodológicas de enseñanza y establecer la evaluación respectiva.
- *Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.* Esta dimensión como segunda etapa, hace referencia a la ejecución que realiza el docente de la planificación de la enseñanza dentro del aula, para ello se toma en cuenta los propósitos de aprendizaje desde el enfoque por competencias y atención a la diversidad en todas sus manifestaciones. En esta dimensión el docente cumple el rol de mediación, creando las condiciones favorables para el aprendizaje de los estudiantes, el dominio disciplinar del área curricular, el

manejo de los procesos pedagógicos y estrategias metodológicas de acuerdo a los enfoques que viene trabajando, como también el recojo de evidencias a través de la utilización de una variedad de técnicas e instrumentos que permitan evaluar de manera pertinente, desde un enfoque formativo enfatizando en la retroalimentación.

- *Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad educativa.* Significa que los docentes deben participar en la gestión de la institución educativa donde se desenvuelve, desde una posición democrática y participativa que permita visualizar una comunidad de aprendizaje. La participación debe ser activa juntamente que todos los agentes de la comunidad educativa y entre los documentos de gestión que se elaboran en comunidad se encuentran el Proyecto Curricular Institucional (PEI), el Proyecto Curricular Institucional (PCI), el Plan Anual de Trabajo (PAT), el Reglamento Interno (RI), entre otros. Asimismo es una obligación coadyuvar a la existencia de un buen clima institucional en la institución educativa, también fomentar el respeto y valoración de la comunidad, y promover que los padres de familia participen en la responsabilidad que tienen en la educación de sus hijos.
- *Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.* En esta dimensión se hace referencia al proceso y la labor que cumplen los docentes como parte de una comunidad de profesionales de la educación. Por tanto, viene a ser la reflexión de la labor que cumplen como docentes tanto de manera individual como colectiva con sus colegas, sobre diferentes aspectos como el trabajo colegiado que realizan y su participación en las diferentes actividades de formación continua profesional. Se analiza su participación responsable en los diferentes procesos y políticas educativas para el logro de aprendizajes tanto a nivel nacional, regional y local.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿En qué medida el estrés laboral se relaciona con el desempeño del docente del nivel primario del distrito de Mollepata–Anta-Cusco, 2018?

#### **1.5. Justificación del estudio.**

El estrés laboral de los docentes en campo educativo, se está haciendo crónico, se observa con frecuencia que más docentes piensan que su trabajo provoca malestar personal, sienten la sensación que su esfuerzo no es reconocido y por tanto no sirven y que se les exigen muchas cosas que no son de su incumbencia o competencia. A todo ello, se agrega que muchos tienen que aguantar y sobrellevar situaciones de presión y reuniones con padres de familia donde se observan situaciones irrespetuosas y maleducadas. También, se dan casos donde muchos no tienen buenas relaciones con los maestros de su institución educativa y sienten que son desplazados del grupo. A todo esto se agrega el tiempo que se dedican en la elaboración de sesiones de aprendizaje (fuera del tiempo de estar en aula), a la elaboración de materiales, corregir trabajos y evaluaciones, actividades y que no hay feriado y fines de semana de descanso; se podría decir con claridad, que en un trabajo que produce un estrés elevado. Para muchas personas que no conocen la labor del docente no parece importarles este hecho. El estrés laboral del docente se presenta por la sobrecarga de activación psicológica y física que sufren los docentes debido a la interacción de diferentes estímulos del contexto escolar (clima del aula, relación con los estudiantes, relación con los padres de familia, con sus colegas, con la comunidad, entre otros), y la idiosincrasia del maestro (expectativas, trabajo pedagógico, autoconcepto, formas de actuar y resolver conflictos, entre otros) que pueden ocasionar trastornos en la salud, en el aspecto psicológico, conductual, laboral y físico

La realización de este trabajo constituye un valioso aporte para los investigadores y de manera especial para los profesionales de la educación que deseen indagar sobre el problema del estrés y su influencia en el desempeño docente, los resultados, las conclusiones y las recomendaciones son un aporte como una experiencia que pueda servir para amplia más investigaciones, asimismo

se hace una propuesta para prevenir el estrés a través de la aplicación de la técnica de la relajación.

## **1.6. Hipótesis**

El estrés laboral se relaciona significativamente con el desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata– Anta -Cusco, 2018.

## **1.7. Objetivo**

### **1.7.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata– Anta -Cusco, 2018.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

- Describir como es el estrés laboral del docente de nivel primario del distrito de Mollepata–Anta-Cusco, 2018.
- Describir como es desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata–Anta-Cusco, 2018.
- Determinar en qué medida las dimensiones del estrés laboral se relacionan con las dimensiones del desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata–Anta-Cusco, 2018.



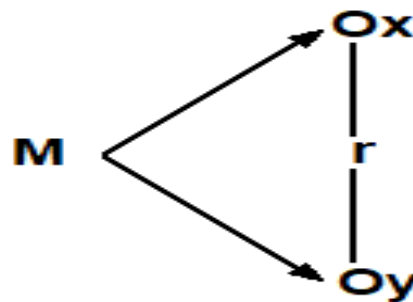
## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño de investigación

El diseño empleado en el presente trabajo, es el no experimental de corte transversal o transaccional correlacional, lo que significa que se observó las variables de estudio: estrés laboral y desempeño docente en un solo momento o tiempo único, para posteriormente establecer la relación entre ambas variables.

Según Hernández (2010) es no experimental, porque no se manipulan las variables, además se observan los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos, no se crea ni se edifica ninguna situación, sino que se observa situaciones reales. Es de corte transeccional o transversal, porque ha recogido la información y se describe la relación de las dos variables un momento determinado.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

- M.** : Muestra de estudio
- Ox** : Estrés laboral
- Oy** : Desempeño docente
- r** : Correlación entre las variables de estudio

## 2.2 Variables de Operacionalización

### Variable: Estrés laboral

DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	Indicadores / ítems
<p><b>Estrés laboral</b></p> <p>El estrés es el producto de conexión específica de una persona y el contexto o ámbito donde se desenvuelve, siendo esta última el factor pernicioso o concentrado de recursos que en peligro su bienestar. Lazarus y Folkman (1986)</p>	<p><b>Ansiedad</b></p> <p>Se hace referencia a la angustia que se tiene por un objeto o situación que no está presente, pero que se experimenta de manera indeterminada. Se manifiesta a través de la intranquilidad, lo que les motiva a consumir diferentes sustancias, para aliviar las tensiones que experimentan en el trabajo, tienen inconvenientes para dormir, se muestran temerosos para enfrentar diferentes tareas cada día</p>	<p>1 Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales</p> <p>3 Recorro al consumo de sustancias (tila, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.</p> <p>10 Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.</p> <p>16 Me paso el día pensando en cosas del trabajo.</p> <p>24 Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.</p> <p>31 En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.</p> <p>40 La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.</p> <p>41 Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.</p> <p>44 Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar</p> <p>47 La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.</p> <p>48 Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.</p> <p>53 Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.</p> <p>57 Hay tareas laborales que afronto con temor.</p> <p>71 Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.</p> <p>75 En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.</p> <p>81 Los problemas laborales me ponen agresivo.</p> <p>86 Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.</p> <p>87 La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.</p> <p>93 En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.</p>
	<p><b>Depresión</b></p> <p>Viene a ser un trastorno del estado de ánimo que presentan algunas personas, demostrando cambios y alteraciones en el estado de ánimo y en la parte afectiva. Entre las señales de depresión se encuentra la tristeza, decaimiento, desánimo, melancolía y en general una sensación que son difíciles de afrontar dentro del contexto laboral. Las personas que padecen de este trastorno se llenan de sentimientos de angustia y de falta de fuerza o energía para cumplir las actividades, perdiendo la esperanza de un mejor futuro.</p>	<p>2 A menudo siento ganas de llorar</p> <p>11 Me entristezco demasiado ante los problemas laborales</p> <p>12 Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo</p> <p>18 Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.</p> <p>25 Me cuesta trabajo tirar por la vida.</p> <p>32 Tengo la sensación de estar desmoronándome</p> <p>72 Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.</p> <p>79 Me falta energía para afrontar la labor del profesora.</p> <p>84 A veces veo el futuro sin ilusión alguna.</p> <p>90 A veces pienso que el mundo es una basura.</p>
	<p><b>Creencias desadaptativas</b></p> <p>Consiste en el nivel de acuerdo y aceptación que tiene un docente con referencia a las observaciones con respecto a la enseñanza. Por lo general, los docentes tienen las creencias que la sociedad no valora el trabajo que realiza y no tiene sentido su enseñanza, porque no observa el efecto en sus estudiantes. Observa que la profesión del maestro tiene desventajas con referencia a las otras profesiones y que es muy difícil encontrar soluciones para mejorar su contexto.</p>	<p>5 Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos</p> <p>9 Me pagan por enseñar no por formar personas.</p> <p>17 Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.</p> <p>23 El salario del profesor es muy poco motivador.</p> <p>28 Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.</p> <p>37 Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.</p> <p>42 Incluir alumnos con N.E.E. en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.</p> <p>52 Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.</p> <p>68 La política educativa pide mucho a cambio de poco.</p> <p>83 La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.</p>

		<p>92 La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.</p> <p>96 La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.</p>
	<p><b>Presiones</b> Viene a ser una situación por la que una persona siente y percibe que una actividad importante depende del resultado de su desempeño. La tensión supone sentimientos de ansiedad y algunas veces pánico, que se vinculan con situaciones que pueden consideradas como "vida o muerte", por tanto, piensa que tiene una sola oportunidad para lograr algo. La presión es una de los indicadores que producen tensiones. Los docentes son potencialmente fuentes de malestar debido a problemas de indisciplina de los alumnos, el cumplimiento de responsabilidades, la sobrecarga horaria, las dificultades curriculares, entre otros.</p>	<p>4 Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil.</p> <p>8 A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.</p> <p>13 En mis clases hay buen clima de trabajo.</p> <p>20 Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.</p> <p>22 Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.</p> <p>45 Acabo las jornadas de trabajo extenuado.</p> <p>50 Se me hace muy duro terminar el curso.</p> <p>56 A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.</p> <p>61 Me siento desbordado por el trabajo.</p> <p>62 A veces trato de eludir responsabilidades.</p>
	<p><b>Desmotivación</b> Significa la falta de raciocinio para dirigir el comportamiento, es el menoscabo del entusiasmo, la decisión y la fuerza para realizar actividades determinadas. Constituye una situación de desilusión ante los obstáculos, como nostalgia y pérdida de entusiasmo. Las personas son bloqueadas o mutiladas en sus esfuerzos para conseguir algo, y esto puede tener graves consecuencias si no se previenen.</p>	<p>6 Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente.</p> <p>7 Me siento quemado por este trabajo.</p> <p>14 Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad</p> <p>30 Estoy lejos de la autorrealización laboral.</p> <p>39 He perdido la motivación por la enseñanza.</p> <p>43 En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.</p> <p>49 Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.</p> <p>54 Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.</p> <p>65 Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.</p> <p>88 Los padres me valoran positivamente como profesor.</p> <p>89 Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer</p> <p>95 El trabajo me resulta monótono.</p> <p>98 Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.</p> <p>100 Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo</p>
	<p><b>Mal afrontamiento</b> Viene a ser la incapacidad y limitación para hacer frente a las dificultades de la vida y vencerlas, teniendo como consecuencia en las personas descontrol, distanciamiento, irresponsabilidad, intemperancia, descontrol, negación al apoyo social, desorden, negatividad.</p>	<p>19 Me animo fácilmente cuando estoy triste.</p> <p>35 El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.</p> <p>55 Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.</p> <p>60 Mis relaciones con los "superiores" son difíciles.</p> <p>64 La organización del centro me parece buena.</p> <p>66 Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.</p> <p>70 Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.</p> <p>74 Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.</p> <p>78 Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera.</p> <p>80 El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.</p> <p>94 Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.</p> <p>97 Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales.</p>

**Variable: Desempeño docente**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<p><b>Desempeño docente</b></p> <p><i>Es el conjunto de actividades educativas que realiza el docente para facilitar el aprendizaje, tales como planificación curricular, empleo de estrategias didácticas, selección y uso de medios y materiales didácticos y evaluación del aprendizaje.</i></p> <p>MINEDU. Marco del Buen Desempeño Docente, 2012, p.16</p>	<p><b><u>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</u></b></p> <p>Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinarios, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.</p> <p>(MINEDU. Marco del Buen Desempeño Docente, 2012, p.18)</p>	Demuestra conocimiento de las características de los estudiantes	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conoce las necesidades educativas especiales más frecuentes.</li> <li>2. Conoce la edad y el género según cada contexto sociocultural.</li> </ol>
		Demuestra conocimiento y comprensión de las características del contexto de los estudiantes	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Las características lingüísticas de sus estudiantes en lo concerniente a lenguas y patrones comunicativos vinculados con formas de usar el lenguaje en contextos específicos.</li> <li>4. Conoce las prácticas culturales en las que han sido socializados sus estudiantes y las características de sus familias.</li> <li>5. Emplea estos conocimientos para informar las prácticas de enseñanza y de aprendizaje.</li> </ol>
		Demuestra conocimientos actualizados de los contenidos disciplinares que enseña	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Conoce el contenido de la disciplina o disciplinas correspondientes a su nivel y área, su estructura, las diferentes perspectivas existentes, sus nuevos desarrollos, la relación entre los contenidos de las diferentes áreas y la secuencialidad que éstos deben guardar de acuerdo con las edades de los estudiantes y la matriz cultural en la que han sido socializados.</li> <li>7. Maneja con solvencia los fundamentos y conceptos más relevantes de las disciplinas que integran el área curricular que enseña.</li> </ol>
		Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Conoce los principales enfoques y teorías contemporáneas de la educación y explicita su relación con la organización y desarrollo de sus prácticas de enseñanza.</li> <li>9. Reconoce cuál es la estrategia más adecuada para el tipo de aprendizaje que desea lograr.</li> <li>10. Comprende los fundamentos y estrategias que permiten que los estudiantes se acerquen a los contenidos y desarrollen habilidades teniendo en cuenta sus diferentes ritmos, estilos y características culturales.</li> </ol>
		Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes	<ol style="list-style-type: none"> <li>11. Analiza juiciosamente el currículo nacional, regional, local y el de su institución educativa, así como los mapas de progreso de su área curricular y el cartel de alcances y secuencias de su institución.</li> <li>12. Participa y aporta a la definición de contenidos y metas de la programación curricular a nivel institucional y la utiliza efectivamente como orientador del diseño de sus unidades y sesiones de aprendizaje.</li> <li>13. Planifica, con la colaboración de sus pares, situaciones de aprendizaje correspondiente al nivel educativo, grado y área curricular.</li> <li>14. Planifica la enseñanza en y de dos lenguas especificando los contenidos y las capacidades con criterios claros y pertinentes.</li> </ol>

		<p>Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.</p>	<p>15. Selecciona estrategias y actividades que sean coherentes con los aprendizajes esperados.</p> <p>16. Programa experiencias que favorecen el desarrollo integral de los agentes educativos en el contexto en el que se desenvuelven</p> <p>17. Diseña y realiza adaptaciones en su planificación atendiendo a las diferencias y la diversidad existente en el grupo de estudiantes.</p> <p>18. Los contenidos de la enseñanza son definidos en función de los aprendizajes previstos en el programa curricular anual, las unidades didácticas y los planes de sesión de aprendizaje, en concordancia con el marco curricular nacional, los lineamientos curriculares regionales y el proyecto curricular institucional</p>
		<p>Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje</p>	<p>19. Considera el uso de diversos recursos y materiales como soporte pedagógico, apoyándose en información de diferentes fuentes desde una perspectiva interdisciplinaria, en las situaciones de vida cotidiana de sus estudiantes que puedan inspirar experiencias de aprendizaje, en los saberes locales ancestrales, en el uso creativo y culturalmente pertinente</p> <p>20. Utiliza diversos recursos materiales y humanos y espacios fuera del aula de clases.</p> <p>21. Organiza el espacio de aprendizaje de manera que los recursos, materiales y formatos sean accesibles y favorezcan los aprendizajes.</p>
		<p>Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados</p>	<p>22. Identifica diversos enfoques y metodologías de evaluación considerando las particularidades y diferencias de sus estudiantes.</p> <p>23. Considera el uso de diversas estrategias que permiten informar con consistencia sobre el proceso pedagógico y el aprendizaje del grupo, para fines de mejorar la enseñanza.</p> <p>24. Propone criterios, indicadores e instrumentos para evaluar las competencias, capacidades, conocimientos y actitudes establecidas en el marco curricular nacional.</p> <p>25. Prevé la utilización de diversas estrategias metacognitivas o de retroalimentación, en concordancia con el enfoque formativo de la evaluación.</p>
	<p><b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</b></p> <p>Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación</p>	<p>Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.</p>	<p>26. Propicia entre sus alumnos la oportunidad de aprender en un ambiente emocionalmente seguro, donde los estudiantes acudan con satisfacción, promoviendo en ellos el respeto por sí mismos y por sus compañeros.</p> <p>27. Fomenta la creación de un espacio democrático en el que se reconozca la individualidad de cada uno y del cual el estudiante se sienta parte.</p> <p>28. Crea oportunidades para que los alumnos expresen emociones, ideas y afectos de manera respetuosa, clara y directa, sin temor a la burla o el error.</p> <p>29. Acepta las emociones de sus estudiantes y demuestra interés en ellas, brindándoles apoyo y orientación según las diversas etapas de su desarrollo y los distintos contextos culturales.</p>

<p>pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar. (MINEDU. Marco del Buen Desempeño Docente, 2012, p.19)</p>	<p>Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes</p>	<p>30. Hace de las diferencias objeto de respeto, complementariedad y colaboración mutua en función de objetivos comunes.  31. Desarrolla con sus estudiantes un ambiente afectivo y seguro que favorece el aprendizaje.  32. Emplea estrategias que muestran respeto y afirmación de las diversidades, demostrando empeño por conocer y aprender más de ellas, sin sesgar su apreciación de la conducta y habilidad académica de sus estudiantes sobre la base de estas diferencias.  33. Reconoce que hay múltiples maneras de percibir la realidad.  34. Evita favorecer o dedicarse a los mejores estudiantes.  35. Interactúa con entusiasmo, motivando el interés de sus estudiantes alrededor de diversas situaciones de aprendizaje.</p>
	<p>Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.</p>	<p>36. Diseña una disposición física de objetos apropiada a la actividad que desarrolla y al espacio disponible de manera que den soporte a un movimiento ordenado y seguro para todos sus estudiantes, considerando las diferencias de género, las diversas prácticas culturales que se desarrollan en el contexto y las discapacidades.</p>
	<p>Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes</p>	<p>37. Desarrolla las sesiones de aprendizaje según lo previsto en la unidad didáctica y en el plan de la sesión.  38. Verifica los avances de los contenidos en función del logro de aprendizajes esperados.  39. Demuestra flexibilidad, sensibilidad y creatividad para responder con pertinencia ante situaciones difíciles e inesperadas que se presenten durante su enseñanza, alterar sus planes iniciales y variar de estrategia y metodología, evaluando sus opciones desde una mirada amplia y creativa de las alternativas disponibles.  40. Maneja con solvencia los fundamentos y conceptos del área curricular que enseña.  41. Demuestra capacidad de comunicación oral y escrita en la lengua materna de los estudiantes, sea ésta el castellano o una lengua distinta.  42. Utiliza un lenguaje claro y sencillo, pero con rigurosidad conceptual, valiéndose de ejemplos y mostrando apertura y sincera valoración por los pedidos de nueva explicación frente a las preguntas de los estudiantes.  43. Presenta diversos organizadores gráficos y ejemplos específicos de los conceptos que utiliza.  44. Está actualizado en el dominio de los más recientes avances de la didáctica de su especialidad y de las disciplinas académicas que integran el área curricular que imparte.  45. Modifica el manejo de las estrategias metodológicas y recursos didácticos—incluso la secuencia de la sesión de aprendizaje—, para responder idóneamente a situaciones complejas e inesperadas que surgen durante el proceso de aprendizaje.  46. Organiza el tiempo de manera efectiva y flexible teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.</p>

		<p>Evalúa permanentemente el aprendizaje</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>47. Comprende que la evaluación sirve a la mejora de los aprendizajes.</li> <li>48. Reconoce el momento oportuno para evaluar según los diferentes ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.</li> <li>49. Utiliza principalmente la observación, la entrevista, los trabajos de sus estudiantes y el análisis de contenido para el acopio, análisis y valoración de la información en el marco de una evaluación comprensiva.</li> <li>50. Utiliza una variedad de métodos y técnicas de evaluación.</li> <li>51. Elabora diversos instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes en forma individual o en grupo.</li> <li>52. Diseña y aplica pruebas objetivas, escalas de observación, lista de control, cuestionarios y pautas para analizar los trabajos de sus estudiantes, en concordancia con el tipo de contenido que se pretende evaluar.</li> <li>53. Procesa y organiza periódicamente los resultados de la evaluación de sus estudiantes y se los comunica de manera oportuna.</li> <li>54. Retroalimenta a los estudiantes orientándolos sobre su nivel actual, el nivel de logro que se espera de ellos y qué actividades les corresponde realizar para llegar a lo esperado.</li> <li>55. Fomenta que sus estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje.</li> <li>56. Toma decisiones a partir del registro de los avances y resultados de aprendizaje para mejorar sus prácticas de enseñanza</li> <li>57. Revisa y modifica la planificación y desarrollo de los procesos pedagógicos en función de los resultados obtenidos en las evaluaciones.</li> </ol>
	<p><b><u>Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad educativa.</u></b></p> <p>Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores</p>	<p>Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la institución educativa</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>58. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.</li> <li>59. Participa activamente en la gestión de la escuela o la red desde una perspectiva democrática, respetando los acuerdos y proponiendo mejoras de manera coordinada.</li> <li>60. Participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional.</li> <li>61. Coordina acciones con sus colegas, la dirección y la administración, para hacer de la escuela un lugar acogedor y un ambiente propicio para el aprendizaje.</li> <li>62. Contribuye con su dedicación y compromiso al logro de las metas institucionales.</li> <li>63. Diseña, en colaboración con sus pares, proyectos de innovación pedagógica y planes de mejora.</li> </ol>

	<p>de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.</p> <p>(MINEDU. Marco del Buen Desempeño Docente, 2012, p.19)</p>	<p>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil</p>	<p>64. Trabaja colaborativamente con las familias, para establecer expectativas mutuas y comunicación constante con el fin de apoyar al estudiante en su desarrollo y logros de aprendizaje.</p> <p>65. Se relaciona con las familias a partir del respeto y valoración de su cultura, saberes, experiencias y recursos</p> <p>66. Reconoce en las familias capacidades para ejercer un rol educador activo y consciente del desarrollo y bienestar de los estudiantes.</p> <p>67. Promueve un mayor compromiso de las familias y de la comunidad en la corresponsabilidad de los resultados de aprendizaje, reconociendo sus aportes en la formación de sus alumnos.</p> <p>68. Comprende, valora y respeta la diversidad cultural de la localidad en todas sus expresiones, desde un enfoque intercultural.</p> <p>69. Incorpora a sus planes y prácticas de enseñanza, desde una perspectiva crítica e intercultural, la riqueza de saberes y recursos culturales de la comunidad.</p> <p>70. Desarrolla los procesos pedagógicos a partir de sus saberes y dinámicas, convirtiendo a la comunidad en lugar de aprendizaje, indagación y conocimiento.</p> <p>71. Realiza estas acciones elaborando una planificación conjunta de la enseñanza con expertos locales o sabios de la comunidad, o valorando los conocimientos conservados, transmitidos y practicados por las mujeres.</p> <p>72. Identifica las principales fortalezas y desafíos de su práctica pedagógica y los comparte oportunamente con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y comunidad.</p>
	<p><b><u>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</u></b>  <i>Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.</i>  (MINEDU. Marco del Buen Desempeño Docente, 2012, p.19)</p>	<p>Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional</p> <p>Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p>	<p>73. Autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada de su experiencia; a partir de ella, identifica sus necesidades de aprendizaje profesional y personal, y juzga si los métodos, estrategias y recursos que utiliza son los más estimulantes y pertinentes para sus estudiantes.</p> <p>74. Demuestra interés e iniciativa de superación profesional.</p> <p>75. Continúa aprendiendo para mejorar su práctica durante el ejercicio de la profesión.</p> <p>76. Accede a información actualizada y analiza permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional, y relaciona esta información con su enseñanza.</p> <p>77. Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales, sus instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente, incluyendo sus obligaciones y sus derechos laborales y profesionales.</p> <p>78. Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar prácticas y creencias que son contradictorias con el sentido de su profesión y el derecho y las necesidades de sus estudiantes.</p> <p>79. Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad y dando un lugar preferencial a los derechos de los niños y los adolescentes.</p> <p>80. Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes.</p>



## 2.3 Población y muestra

### 2.3.1 Población

La población objeto de estudio estuvo constituido por 42 docentes de la totalidad de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Mollepata-Anta.

**Tabla N° 01**  
**Población de estudio.**

<b>INSTITUCIONES</b>	<b>TOTAL DE DOCENTES</b>	<b>PORCENTAJE</b>
50115 Mollepata	16	38.09
Chiribamba	8	19.00
Rampac	5	12.00
Huamanpata	6	14.24
Tablabamba	7	16.67
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Nexus de la UGEL de Anta

### 2.3.2 Muestra

La muestra estuvo integrada por 42 docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Mollepata-Anta.

### 2.3.3 Muestreo y unidades de análisis

La selección de la muestra de estudio se ha realizado mediante la técnica del muestreo no probabilístico de carácter intencionado, debido al tamaño de la muestra que es pequeña y permite su acceso fácil a toda la muestra para el estudio

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para la recolección de los datos necesarios para el desarrollo de la presente investigación, se utiliza como técnica a la encuesta, y como instrumento aplicado está el cuestionario para recoger información de ambas variables en estudio.

### **2.4.1. Técnica: La Encuesta**

La encuesta se trata de una técnica de investigación basada en las declaraciones emitidas por una muestra representativa de una población concreta y que nos permite conocer sus opiniones, actitudes, creencias, valoraciones subjetivas, etc., es un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos. La intención de la encuesta no es describir los individuos particulares quienes, por azar, son parte de la muestra sino obtener un perfil compuesto de la población. Una "encuesta" recoge información de una muestra. Cea (2001) al respecto de la técnica de recolección de datos señala que la encuesta es "la aplicación o puesta en práctica de un procedimiento estandarizado para recabar información (oral o escrita) de una muestra amplia de sujetos. La muestra ha de ser representativa de la población de interés y la información recogida se limita a la delimitada por las preguntas que componen el cuestionario precodificado, diseñado al efecto". (p. 240).

### **2.4.2. Instrumento: Escala y Cuestionario.**

La escala es un instrumento que consiste en una serie de categorías o valores ordinales, frente a las cuales el entrevistado emite su apreciación o juicio, señalando el grado o nivel en el cual se encuentra o sitúa de acuerdo a su percepción y frecuencia conductual.

La escala exige una evaluación cualitativa de determinados aspectos de una actividad o producto, vistos en forma parcial o en conjunto.

Los inventarios son instrumentos cuyos reactivos tienen que ver directamente con las características personales, pensamientos, sentimientos y conductas del entrevistado. También permite conocer las motivaciones (extrínsecas e intrínsecas) del sujeto.

El cuestionario como instrumento para la recolección de datos o información, es de las más usadas en la investigación social, pues permite conocer las opiniones, preferencias y/o puntos de vista de una cantidad considerable de personas. Este instrumento consiste en la formulación de preguntas (cerradas, abiertas o mixtas) dirigidas a la totalidad de personas que conforman una población

en estudio (universo) o a un grupo representativo de dicho universo (muestra). Un cuestionario, puede aplicarse en un tiempo relativamente breve y a través de diferentes vías: presencial, por teléfono y online, etc., y es útil para detectar tendencias y generalizar resultados.

### 2.4.3. Caracterización de los Instrumentos.

#### Escala de Estrés Docente (ED-6)

<b>FICHA TÉCNICA</b>	
<b>NOMBRE:</b>	Escala de Estrés Docente (ED-6)
<b>AUTOR:</b>	Gutiérrez-Santander, Pablo, Morán-Suárez, Santiago y Sanz-Vásquez, Inmaculada (2005)
<b>OBJETIVO:</b>	Medir los niveles de estrés o malestar docente.
<b>FACTORES QUE MIDE:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ansiedad</li> <li>➤ Depresión</li> <li>➤ Presiones</li> <li>➤ creencias Desadaptativas</li> <li>➤ Desmotivación</li> <li>➤ Mal afrontamiento</li> </ul>
<b>DURACIÓN:</b>	15 o 20 minutos aproximadamente
<b>APLICACIÓN:</b>	Docentes de distintos rangos de edad.
<b>CALIFICACIÓN:</b>	Para calificar la prueba, se debe sacar el total de cada uno de los factores y al sumar estos se encuentra el total de estrés. Contempla un puntaje máximo es de 385 y el mínimo es de 77, luego de haber obtenido el punteo bruto, la calificación se debe transformar en percentil

Los datos numéricos recogidos por el instrumento, tienen que ser categorizados, esto en base a la escala percentilar, se construye la siguiente tabla de categorizaciones.

**Tabla N° 02**  
**Rangos y categorización de la variable Estrés laboral**

Variable/Dimensión ° Ítems		Rango	Categorización
Estrés laboral	77	>=81	Alto
		61 – 80	Moderado
		41 – 60	Normal
		21 – 40	Bajo
		< 20	Muy bajo
Dimensión Ansiedad	1: 19	>=51	Alto
		40 – 50	Moderado
		35 – 39	Normal
		30 – 34	Bajo
		< 29	Muy bajo
Dimensión Depresión	2: 10	>=28	Alto
		23 – 27	Moderado
		19 – 22	Normal
		16 – 18	Bajo
		< 15	Muy bajo
Dimensión Creencias desadaptativas	3: 12	>=41	Alto
		36 – 40	Moderado
		32 – 35	Normal
		28 – 31	Bajo
		< 27	Muy bajo
Dimensión Presiones	4: 10	>=34	Alto
		31 – 33	Moderado
		26 – 30	Normal
		23 – 25	Bajo
		< 22	Muy bajo
Dimensión Desmotivación	5: 14	>=41	Alto
		33 – 40	Moderado
		29 – 32	Normal
		24 – 28	Bajo
		< 23	Muy bajo
Dimensión afrontamiento	6: Mal 12	>=37	Alto
		32 – 36	Moderado
		28 – 31	Normal
		24 – 27	Bajo
		< 23	Muy bajo

Fuente: Elaboración propia.

## **Cuestionario para medir la variable 2: Desempeño docente:**

El instrumento diseñado para medir a la variable 2 Desempeño docente, consta de dos partes: El encabezado que recoge los datos informativos generales del encuestado, así mismo una pequeña explicación del propósito de la investigación dirigida a los encuestados, y la escala valorativa para las respuestas de los ítems o reactivos del instrumento. En seguida en forma de un cuadro o tabla de doble entrada se presenta las preguntas que miden la variable desempeño docente.

El instrumento consta de 40 ítems, que en su totalidad miden a la variable desempeño docente, y los ítems que miden a las dimensiones de dicha variable son los siguientes:

Dimensión 1: Ítems 1 al 7

Dimensión 2: Ítems 8 al 23

Dimensión 3: Ítems 24 al 34

Dimensión 4 Ítems 35 al 40

La escala valorativa a cada pregunta corresponde al tipo escala de Likert y es la siguiente:

1 = Nunca; 2 = Algunas veces; 3 = Casi siempre; 4 = Siempre.

El instrumento es de aplicación personal para ser respondido en un tiempo promedio de 15 minutos.

Para la categorización y caracterización de la muestra en base a los datos recogidos, esta se hace en base a una tabla de categorización construida a partir de las puntuaciones mínimas y máximas que permite el instrumento, en el que se compara la puntuación obtenida por cada encuestado. Así la tabla de categorización utilizada es la siguiente para esta variable en estudio:

**Tabla N° 03**

**Rangos y categorización de la variable Desempeño docente**

Variable/Dimensión		N° Ítems	Rango	Categorización
Variable docente	Desempeño	40	131 - 160	Muy buen
			101 - 130	Buen
			71 - 100	Regular
			40 - 70	Deficiente
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		7	23 - 28	Muy buena
			18 - 22	Buena
			13 - 17	Regular
			7 - 12	Deficiente
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		16	53 - 64	Muy buena
			41 - 52	Buena
			29 - 40	Regular
			16 - 28	Deficiente
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad		11	36 - 44	Muy buena
			28 - 35	Buena
			20 - 27	Regular
			11 - 19	Deficiente
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		6	21 - 24	Muy buen
			17 - 20	Buen
			12 - 16	Regular
			6 - 11	Deficiente

Fuente: Elaboración propia.

## 2.5. Validez y confiabilidad

La validez de un instrumento es la mejor aproximación posible a la “verdad” que puede tener una proposición, una inferencia o conclusión. Es decir La validez apunta a sostener cuán legítimas o verdaderas son las proposiciones o ítems que conforman el instrumento. Por otro lado la confiabilidad que presenta un instrumento está referido a si la escala funciona de manera similar bajo diferentes condiciones. Por lo tanto, cada instrumento utilizado en investigación debe tener su nivel de confiabilidad, la misma que se determina en función al tipo de respuestas que este instrumento utiliza, en el caso de respuestas tipo escala de Likert se utiliza el método o coeficiente Alfa de Cronbach.

### A. Confiabilidad o consistencia interna.

La confiabilidad o consistencia interna de un instrumento se hace con el propósito de conocer que la aplicación repetida del instrumento al mismo individuo u objeto produce resultados iguales, consistentes y coherentes. La confiabilidad es una condición para que exista validez. Difícilmente un instrumento poco confiable resulta ser válido; pero, por otra parte, de nada sirve que el instrumento sea confiable si no mide lo que se pretende medir.

La interpretación de los resultados se hace tomando en cuenta la siguiente tabla categórica, la cual señala de acuerdo a sus rangos el nivel de confiabilidad interna que el instrumento aplicado tiene:

**Tabla N° 04**  
**Coefficiente Alfa de Cronbach**

Rango	Magnitud
De 0.00 a 0.20	Muy baja
De 0.21 a 0.40	Baja
De 0.41 a 0.60	Moderada
De 0.61 a 0.80	Buena
De 0.81 a 1.00	Muy buena

### B. Cálculo de valores:

La ecuación para determina la consistencia interna es la siguiente:

$$\alpha = \left( \frac{K}{K - 1} \right) \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

$\alpha$  = Índice de confiabilidad interna de Cronbach

K = numero preguntas o ítems

$\sum S_i^2$  = sumatoria de las varianzas de cada ítem

$S_t^2$  = varianza total

Los datos recogidos mediante los instrumentos aplicados, luego de sistematizados se analizan estadísticamente; en ese sentido los datos se analizan haciendo uso del software estadístico SPSS, (análisis estadístico descriptivo e inferencial). Sobre la fiabilidad del instrumento, los resultados encontrados para cada una de las variables y sus correspondientes dimensiones de estudio son los siguientes:

**Tabla N° 05**

**Estadísticos de fiabilidad de la variable Estrés laboral**

<b>Variable / Dimensiones</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de Ítems</b>
Estrés laboral	,931	77
Dim. 1 Ansiedad	,862	19
Dim. 2 Depresión	,834	10
Dim. 3 Creencias desadaptativas	,825	12
Dim. 4 Presiones	,867	10
Dim. 5 Desmotivación	,893	14
Dim. 6 Mal afrontamiento	,874	12

La confiabilidad interna del instrumento que mide la variable Estrés laboral y sus correspondientes dimensiones de estudio, tienen un nivel de confiabilidad de muy buena.

**Tabla N° 06**

**Estadísticos de fiabilidad de la variable Desempeño docente**

<b>Variable / Dimensiones</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de Ítems</b>
Desempeño docente	,935	40
Dim. 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	,836	7
Dim. 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	,845	16
Dim. 3 Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad educativa	,823	11
Dim. 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	,827	6

La confiabilidad interna del instrumento que mide la variable Desempeño docente y sus correspondientes cuatro dimensiones de estudio, tienen un nivel de confiabilidad de muy buena.



## 2.6 Métodos de análisis de datos

La metodología aplicada para realizar el análisis de los datos recogidos mediante los instrumentos aplicados para medir cada variable de estudio, se basa en el análisis estadístico descriptivo e inferencial; el proceso es el siguiente:

- Primero: Sistematizar la información recogida por los instrumentos aplicados, para la variable estrés laboral y desempeño docente, mediante el uso del software Excel.
- Segundo: Con la base de datos sistematizada se categorizan los mismos en función a la tabla de categorizaciones establecidas previamente, con el propósito de presentar de manera resumida los resultados ordenados en tablas y gráficos que permitan realizar el análisis e interpretación de los resultados descriptivos.
- Tercero: Mediante la estadística inferencial y con los datos sistematizados, se realizan las pruebas de normalidad y validación de las hipótesis de estudio, utilizando los estadígrafos no paramétricos como el chi cuadrado de independencia, así como el coeficiente tau b de Kendall para determinar la correlación entre las variables de estudio y el grado de asociación que existe entre las variables y dimensiones de estudio. Esta etapa se hace mediante el uso y aplicación del recurso informático SPSS V22.

La ecuación para calcular el chi cuadrado es la siguiente:

$$X^2 = \frac{\sum (O - E)^2}{E}$$

Donde:

X<sup>2</sup> = Chi cuadrado

O = Frecuencia observada en cada celda

n = Frecuencia Esperada en cada celda

La ecuación de tau b de Kendall que busca el nivel de relación que existe entre las variables de estudio, es la siguiente:

$$\tau_b = \frac{(n_p - n_q)}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}}$$

Dónde:

Tb : Coeficiente tau b de Kendall

$n_p$ : Casos concordantes

$n_q$ : Casos discordantes

$n_{E(X)}$ : Casos empatados para la variable x

$n_{E(Y)}$ : Casos empatados para la variable y

**Tabla N° 7**

**Rango de interpretación de tau b de Kendall**

<b>Rango</b>	<b>Magnitud</b>
De 0.00 a 0.19	Muy baja asociación
De 0.20 a 0.39	Baja asociación
De 0.40 a 0.59	Moderada asociación
De 0.60 a 0.79	Buena asociación
De 0.80 a 1.00	Muy buena asociación

## 2.6 Aspectos éticos

Para la realización de la presente investigación todos los docentes de las diferentes instituciones educativas del nivel primario del distrito de Mollepata, fueron informados previamente para la aplicación del instrumento para el recojo de información.

Como parte de los criterios éticos, a cada docente se aplicó el cuestionario por cada variable de estudio, la misma que fue autorizada previamente por los directores y directoras de cada institución educativa. Esta aceptación fue de manera consciente y voluntaria por cada trabajador, la misma que fue corroborada con firma y presentación del DNI

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Presentación o descripción

El capítulo resume los resultados descriptivos e inferenciales hallados en el presente estudio, el mismo que tiene como unidad de investigación a los docentes del nivel primario de las instituciones educativas del Distrito de Mollepata, Provincia de Anta, Región Cusco 2017. Los resultados hallados se resumen y presentan en tablas y gráficos correspondientes que permiten una mejor observación e interpretación de los resultados descriptivos e inferenciales que responden a los objetivos estadísticos de la investigación.

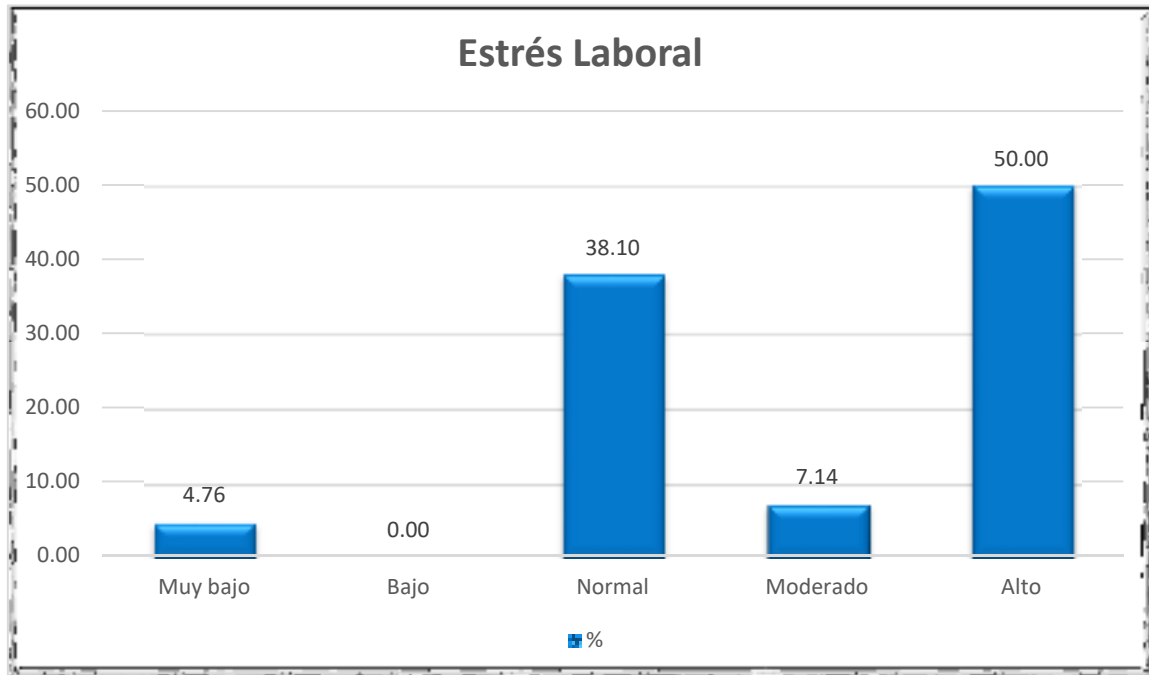
##### 3.1.1. Resultados estadísticos para la variable Estrés laboral.

**Tabla N° 8**  
**Resultados de la variable Estrés laboral**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Muy bajo	2	4.76
Bajo	0	0.00
Normal	16	38.10
Moderado	3	7.14
Alto	21	50.00
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Instrumento aplicado

**Gráfico N° 01**  
**Resultados de la variable Estrés laboral**



Fuente: Investigación propia

Con respecto a la variable estrés laboral (EL), el 4.76 % de la muestra presenta un nivel “muy bajo” de (EL), el 33.10 % un nivel “normal” de (EL), el 7.14 % presenta un (EL) “moderado” y el 50.0 % restante manifiesta un nivel “alto” de (EL).

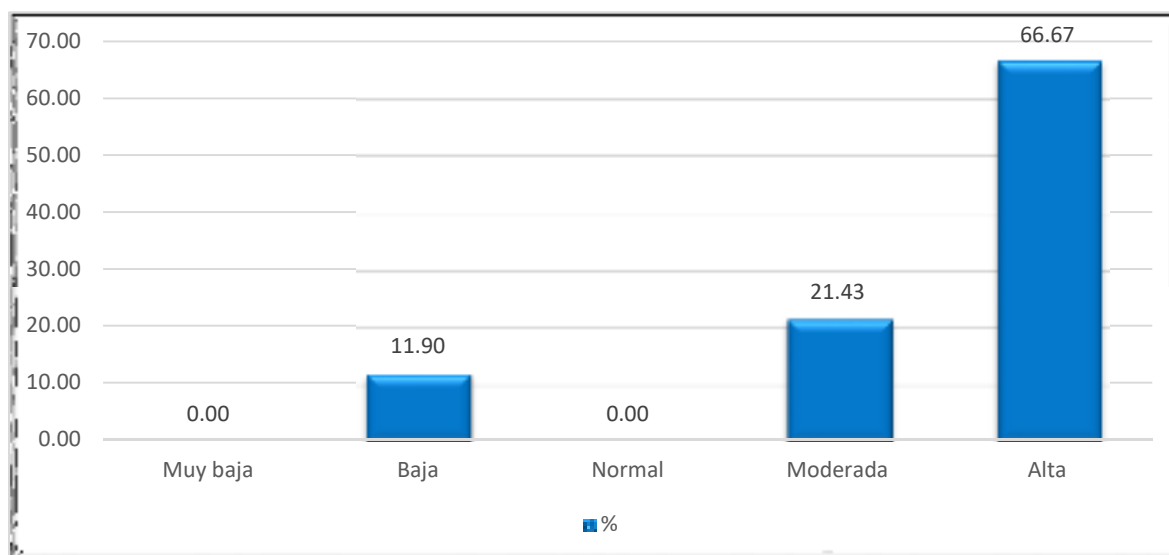
Lo encontrado, evidencia que la mitad de la muestra en estudio trabaja muy estresado, o su labor le genera niveles altos de estrés, esto repercute indudablemente en su desempeño profesional como docente y en los usuarios finales que son los estudiantes. Similarmente se observa a un grupo significativo que presentan niveles normales de estrés laboral, y porcentaje relativamente bajo que evidencia estrés moderado.

**Tabla N° 9**  
**Resultados de la dimensión 1 Ansiedad**

Categoría	Frecuencia	%
Muy baja	0	0.00
Baja	5	11.90
Normal	0	0.00
Moderada	9	21.43
Alta	28	66.67
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Investigación propia

**Gráfico N° 02**  
**Resultados de la dimensión 1 Ansiedad**



Fuente: Investigación propia

En cuanto a la dimensión Ansiedad (A), se observa que no existe evidencia de ansiedad en los niveles de “muy baja” y “normal”, pero se tiene que el 11.9 % de la muestra evidencia un nivel “bajo” de (A), el 21.43 % un nivel de “moderado” y el restante 66.67 % evidencia niveles “altos” de (A).

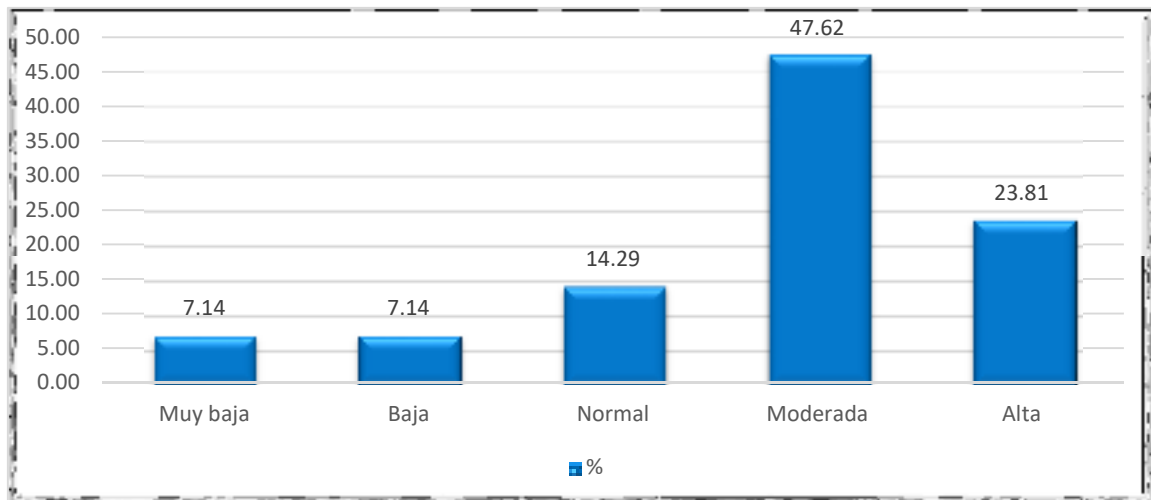
Lo anterior evidencia que son muy pocos los que presentan bajos niveles de ansiedad, hay un porcentaje significativo que presenta un nivel moderado de ansiedad, evidenciando la susceptibilidad a desarrollar más, y finalmente se observa que la gran mayoría de los encuestados presentan niveles altos de ansiedad en el trabajo.

**Tabla N° 10**  
**Resultados de la dimensión 2 Depresión**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Muy baja	3	7.14
Baja	3	7.14
Normal	6	14.29
Moderada	20	47.62
Alta	10	23.81
TOTAL	42	100.00

Fuente: Instrumento aplicado

**Gráfico N° 03**  
**Resultados de la dimensión 2 Depresión**



Fuente: Instrumento aplicado

Sobre la dimensión Depresión, los resultados indican que el 7.14 % presenta niveles de “muy baja” depresión (Dp), el otro 7.17 % presenta un nivel “baja”; el 14.29 % evidencia un nivel “normal”, el 47.62 % de los encuestados evidencia un nivel de “moderada” (Dp), y el 23.81 % restante muestra niveles de “alta” (Dp).

La depresión es una sensación de tristeza, desmotivación y desánimo permanente o continuo en referencia a la actividad laboral como es en este caso; lo encontrado permite señalar que cerca de la mitad de la muestra presenta un nivel moderado de depresión, y se tiene a un grupo significativo que evidencia niveles altos de depresión.

**Tabla N° 11**

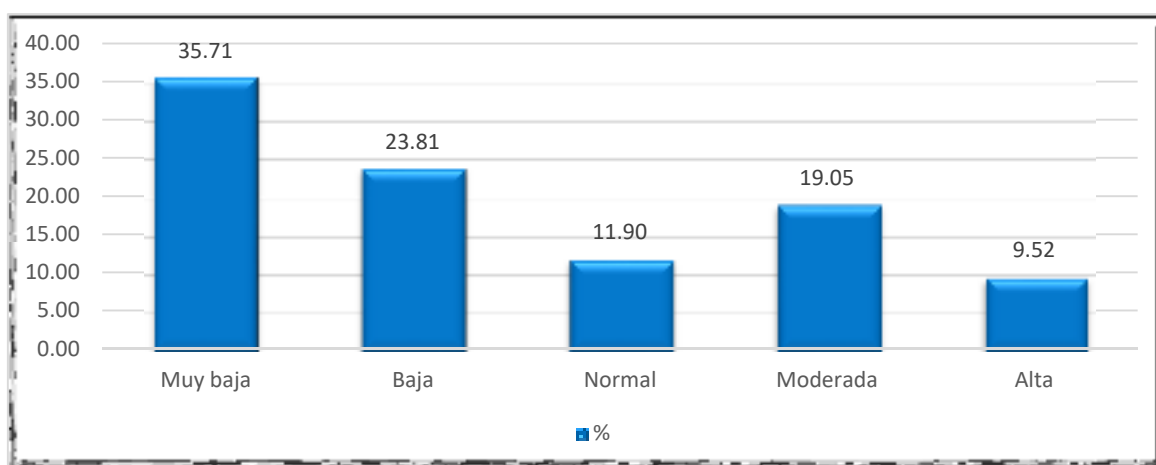
**Resultados de la dimensión 3 Creencias desadaptativas**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Muy baja	15	35.71
Baja	10	23.81
Normal	5	11.90
Moderada	8	19.05
Alta	4	9.52
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Investigación propia

**Gráfico N° 04**

**Resultados de la dimensión 3 Creencias desadaptativas**



Fuente: Investigación propia

Sobre la dimensión creencias desadaptativas (CD), los resultados encontrados indican que el 37.71 % presenta niveles de “muy baja” CD, el 23.81 % presenta niveles de “baja” CD; el 11.90 % evidencia un nivel “normal” de CD, el 19.05 % presenta un nivel de “moderada” CD, y el 9.52 % restante presenta niveles de “alta” CD. Las Creencias desadaptativas se refieren al grado de acuerdo que tiene el docente con relación a una serie de tópicos o cuestiones candentes en el tema de la enseñanza, esto bajo el supuesto de que, en la medida en que algo muestre niveles altos, sea relacionado negativamente en una consecuencia particular. En ese sentido, los resultados hallados permiten indicar que la gran mayoría de la muestra en estudio (71.42 %) evidencia niveles entre “normal y muy bajo” de creencias desadaptativas. Por otro lado, el 28.57 % presenta niveles entre moderado a alto de CD, evidenciando en estos docentes que el estrés laboral.

**Tabla N° 12**

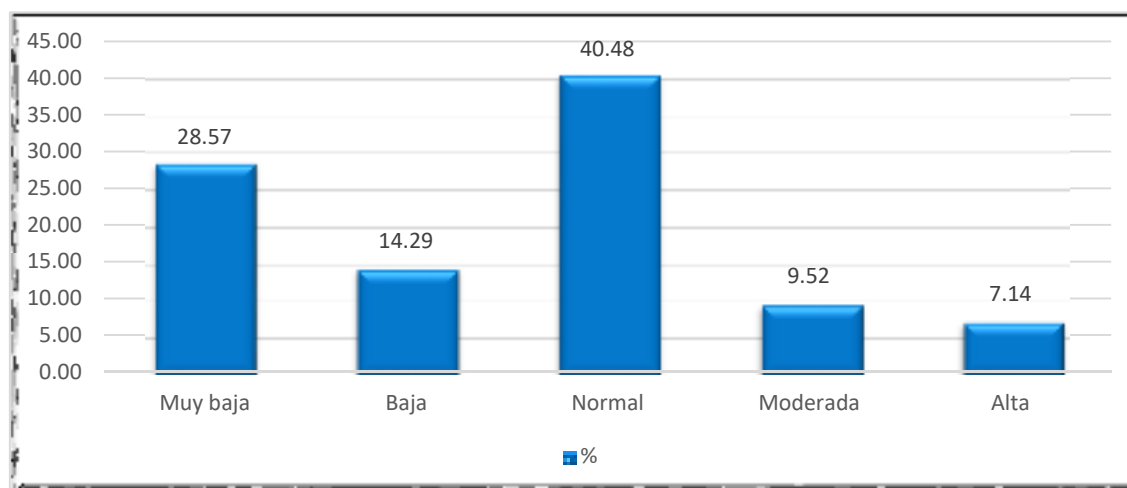
**Resultados de la dimensión 4 Presiones**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Muy baja	12	28.57
Baja	6	14.29
Normal	17	40.48
Moderada	4	9.52
Alta	3	7.14
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Instrumento aplicado

**Gráfico N° 05**

**Resultados de la dimensión 4 Presiones**



Fuente: Instrumento aplicado

En cuanto a la dimensión Presiones (Ps), lo hallado permite señalar que el 28.57 % evidencia niveles de “muy baja” (Ps), el 14.29 % evidencia niveles de “baja” (Ps); el 40.48 % presenta un nivel “normal” de (Ps); el 9.52 % de los encuestados presentan un nivel de “moderada” (Ps), y el 7.14 % restante de la muestra presenta niveles de “alta” (Ps).

En referencia a este factor que tiene que ver con los aspectos potenciales como fuentes de malestar a los docentes, tales como los problemas de comportamiento de los alumnos, las responsabilidades, las adaptaciones del curriculum, etc., se observa en general que son muy pocos los que evidencian niveles moderados y altos de este factor, sin embargo la gran mayoría de los encuestados presenta niveles entre muy bajo y normal de “presión laboral”.



**Tabla N° 13**

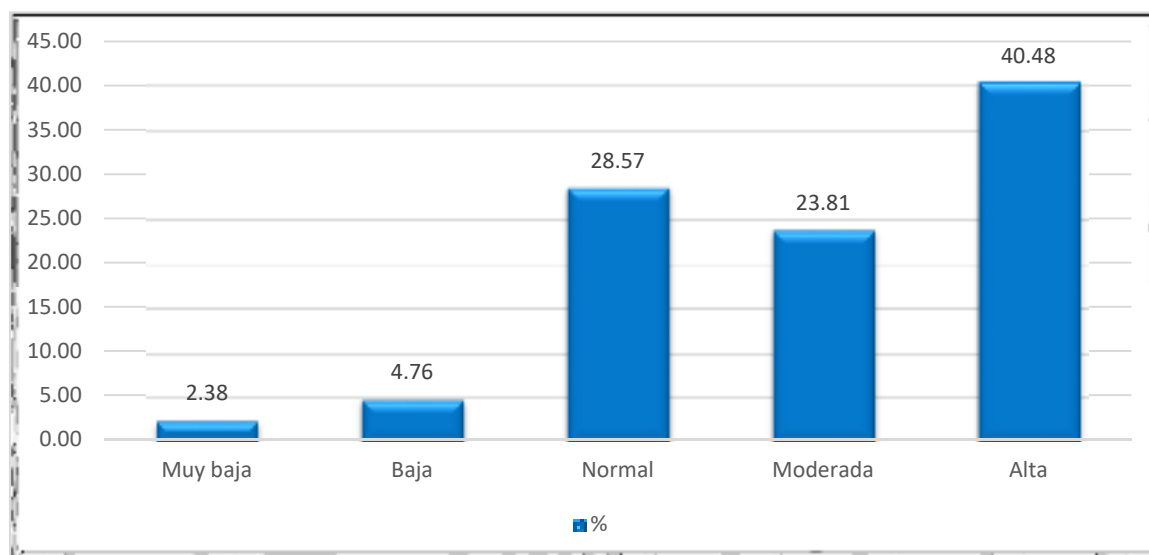
**Resultados de la dimensión 5 Desmotivación**

Categoría	Frecuencia	%
Muy baja	1	2.38
Baja	2	4.76
Normal	12	28.57
Moderada	10	23.81
Alta	17	40.48
TOTAL	42	100.00

Fuente: Investigación propia

**Gráfico N° 06**

**Resultados de la dimensión 5 Desmotivación**



Fuente: Investigación propia

En referencia a esta dimensión Desmotivación (Dm), de lo encontrado se puede decir que el 2.38 % presenta niveles de “muy baja” (Dm), el 4.76 % evidencia niveles de “baja” (Dm); el 28.57 % presenta un nivel “normal” de (Dm); el 23.81 % de los encuestados presentan un nivel de “moderada” (Dm), y el 40.48 % restante de la muestra presenta niveles de “alta” (Dm).

La desmotivación tiene que ver con muchos factores en el desempeño de una labor, y aquí los resultados indican que aproximadamente un tercio de la muestra evidencia un nivel de desmotivación (Dm) normal a muy baja, sin embargo la gran mayoría evidencia un nivel de desmotivación laboral bastante serio, entre otras cosas primando el factor económico, familiar, etc

**Tabla N° 14**

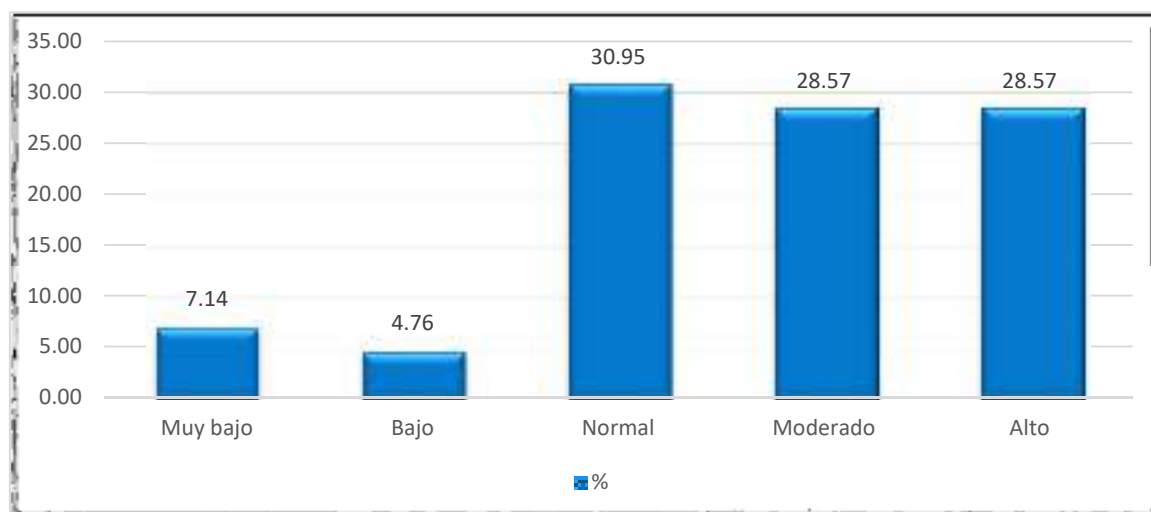
**Resultados de la dimensión 6 Mal afrontamiento**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Muy bajo	3	7.14
Bajo	2	4.76
Normal	13	30.95
Moderado	12	28.57
Alto	12	28.57
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Instrumento aplicado

**Gráfico N° 07**

**Resultados de la dimensión 6 Mal afrontamiento**



Fuente: Instrumento aplicado

Sobre el Mal afrontamiento (Ma) como factor del estrés laboral, lo encontrado permite señalar que el 7.14 % presenta niveles de “muy bajo” (Ma), el 4.76 % evidencia niveles de “bajo” (Ma); el 30.95 % presenta un nivel “normal” de (Ma); el 28.81 % de la muestra presentan un nivel de “moderado” (Ma), y el otro 28.57 % restante de la muestra presenta niveles de “alto” (Ma).

La dimensión Mal afrontamiento (Ma) procura abarcar una serie de aspectos orientados a minimizar o maximizar el amortiguamiento de las fuentes de estrés laboral. En ese entender, lo hallado evidencia que un poco menos de la mitad de la muestra evidencia niveles de normal a muy baja de mal afrontamiento (Ma), pero por otro lado, observamos que más de la mitad de la muestra estudiada evidencia un nivel entre “moderado y alto” de mal afrontamiento (Ma).

### 3.1.2. Resultados descriptivos de la variable Desempeño docente

Tabla N° 15

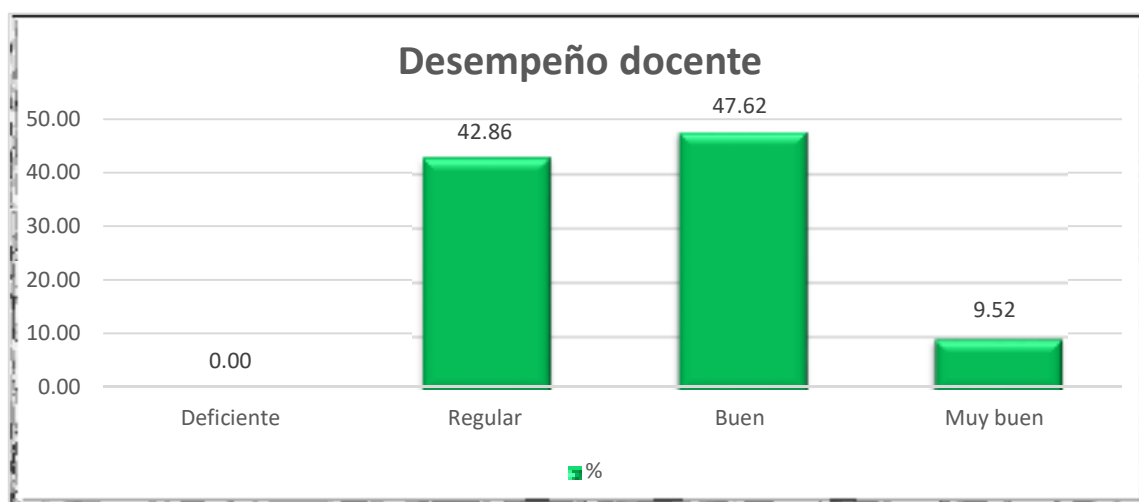
#### Resultados de la variable Desempeño docente

Categoría	Frecuencia	%
Deficiente	0	0.00
Regular	18	42.86
Buen	20	47.62
Muy buen	4	9.52
TOTAL	42	100.00

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Gráfico N° 08

#### Resultados de la variable Desempeño docente



Fuente: Instrumento de recolección de datos

En cuanto al desempeño docente (DD) como variable de estudio, se ha encontrado que ningún encuestado evidencia nivel “deficiente” de (DD), el 42.86 % evidencia un nivel de “regular” (DD), el 47.62 % presenta un “buen” nivel de (DD) y solamente el 9.52 % de la muestra evidencia un “muy buen” nivel de (DD).

El desempeño docente indica aquellas acciones o comportamientos que observa un profesional docente y que es relevante en el logro de los objetivos de la institución y nivel o categoría profesional. Este conjunto de acciones tacitas da un índice del rendimiento del docente en su trabajo, y como se puede observar, en promedio existe un buen desempeño laboral para un poco más de la mitad de la muestra estudiada. Pero que una fracción muy significativa señala que el desempeño docente es regular.

**Tabla N° 16**

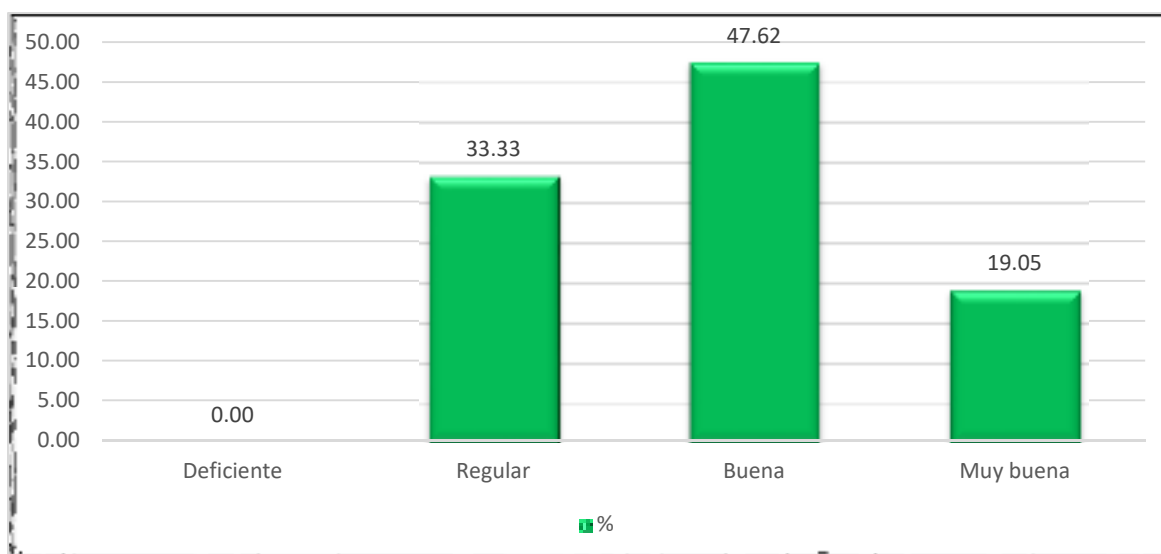
**Resultados de la dimensión 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Deficiente	0	0.00
Regular	14	33.33
Buena	20	47.62
Muy buena	8	19.05
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Instrumento aplicado

**Gráfico N° 09**

**Resultados de la dimensión 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**



Fuente: Instrumento aplicado

Lo encontrado para la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes (PAE), nos indica que ningún encuestado evidencia un nivel “Deficiente”, el 33.33 % presenta un nivel “regular” de (PAE), el 47.62 % demuestra niveles de “Buena” (PAE) y el restante 19.05 % evidencia un nivel de “Muy buena” (PAE).

Los resultados hallados para esta dimensión (PAE), que está referida a la planificación del trabajo pedagógico mediante la elaboración del programa curricular, unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje bajo el enfoque intercultural e inclusivo; implica que el docente conoce y maneja las principales

características sociales, culturales y cognitivas de los estudiantes, teniendo pleno dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, como también sabe seleccionar los materiales educativos, las estrategias adecuadas de enseñanza y evaluación del aprendizaje de sus estudiantes. Indicadores que para aproximadamente los dos tercios de la muestra evidencian que son manejados y aplicados por los docentes en los niveles de buena y muy buena (PAE); pero existe un tercio de la misma que demuestra que la (PAE) es todavía regular.

**Tabla N° 17**

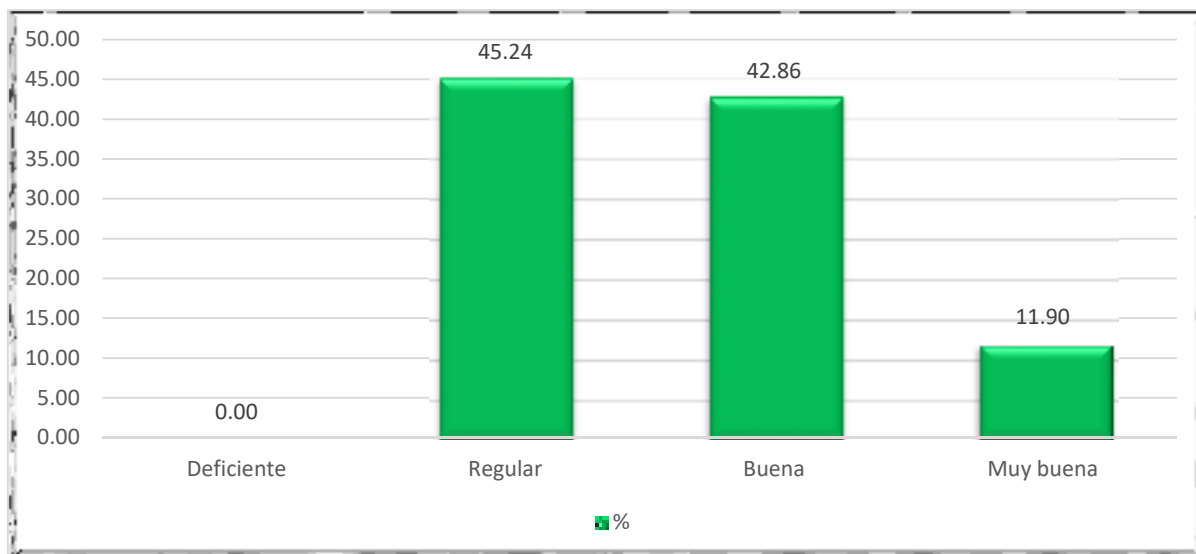
**Resultados de la dimensión 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Deficiente	0	0.00
Regular	19	45.24
Buena	18	42.86
Muy buena	5	11.90
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Investigación propia

**Gráfico N° 10**

**Resultados de la dimensión 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**



Fuente: Investigación propia

Sobre la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (EAE), los resultados indican que ningún encuestado evidencia un nivel “Deficiente” de (EAE), el 45.24 % presenta un nivel “regular” de (EAE), el 42.86 % evidencia un nivel de “Buena” (EAE), y el restante 11.90 % demuestra un nivel de “Muy buena” (EAE).

Lo encontrado para la dimensión 2 (EAE), nos indica que hay un grupo muy significativo que demuestra niveles regulares de desarrollo de esta dimensión estudiada, pero también observamos que aproximadamente el 55 % de la muestra evidencia niveles de “buena” y “muy buena” (EAE), implicando ello que este grupo de docentes tienen un buen desarrollo y conocimiento en lo que se refiere a la conducción del proceso de enseñanza mediante un enfoque que valora la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones; implicando para el docente la mediación pedagógica en el desarrollo de un clima favorable para el aprendizaje, manejo de contenidos, motivación permanente, desarrollo de estrategias metodológicas y de evaluación, como también el uso de recursos didácticos pertinentes y relevantes de los estudiantes.

**Tabla N° 18**

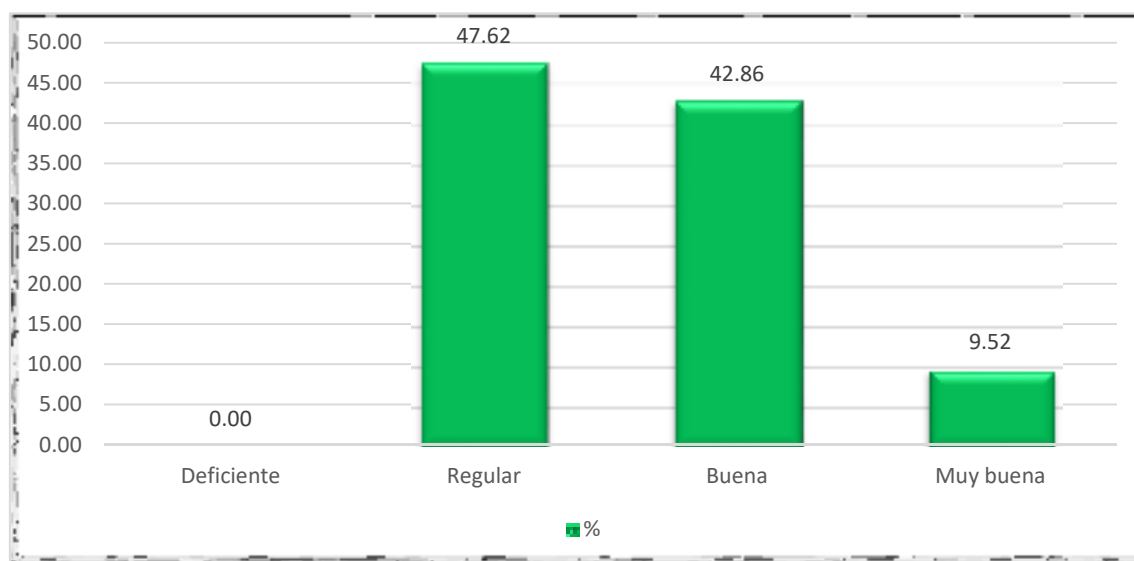
**Resultados de la dimensión 3 Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad educativa**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Deficiente	0	0.00
Regular	20	47.62
Buena	18	42.86
Muy buena	4	9.52
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

Frecuencia: 42; 20; 18; 4

**Gráfico N° 11**

**Resultados de la dimensión 3 Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad educativa**



Fuente: Instrumento aplicado

En cuanto a la dimensión Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad educativa (PGEACE), los resultados hallados permiten evidenciar que ningún encuestado tiene el nivel de “Deficiente” (PGEACE), el 47.62 % presenta un nivel “regular” de (PGEACE), el 42.86 % presenta un nivel de “Buena” (PGEACE), y el finalmente el restante 9.52 % de la muestra evidencia un nivel de “Muy buena” (PGEACE).

Se observa que un poco menos de la mitad de la muestra tiene un nivel regular de (PGEACE), así mismo aproximadamente el 52.38 % de la muestra evidencia niveles de entre “buena y muy buena” (PGEACE), lo que de manera general permite señalar que este conjunto de docentes tiene una participación activa en la gestión de la escuela, de manera democrática con el fin de configurar la comunidad de aprendizaje. Esto se concreta en los niveles de comunicación efectiva entre todos los integrantes de la comunidad educativa, construyendo, ejecutando y evaluando el PEI, y también contribuyendo al establecimiento de un clima institucional favorable, valorando y respetando a la comunidad en su ámbito con sus características propias, y haciendo corresponsable a las familias en los aprendizajes de los estudiantes.

**Tabla N° 19**

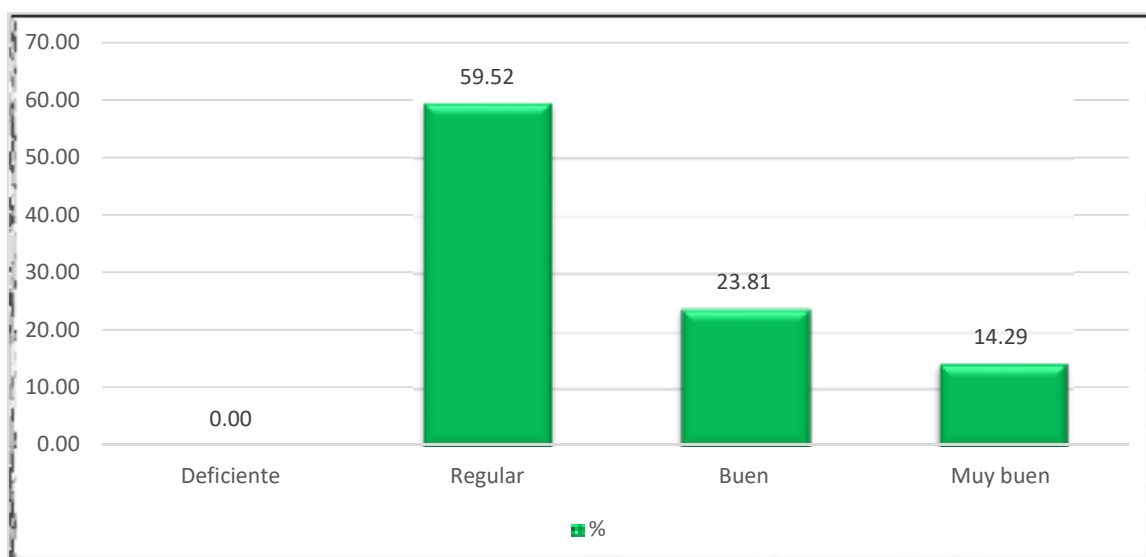
**Resultados de la dimensión 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Deficiente	0	0.00
Regular	25	59.52
Buen	10	23.81
Muy buen	6	14.29
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Instrumento aplicado.

**Gráfico N° 12**

**Resultados de la dimensión 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**



Fuente: Instrumento aplicado.

Con relación a la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (DPID), los resultados encontrados nos permiten señalar que ningún encuestado se ubica en el nivel de “Deficiente” (DPID), el 59.52 % presenta un nivel “regular” de (DPID), el 23.81 % presenta un nivel de “Buen” (DPID), y el por último el restante 14.29 % de la muestra evidencia un nivel de “Muy buen” (DPID).

El (DPID) se refiere al proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo del conjunto de docentes que forman la comunidad profesional. Para



ellos, esto significa que como docentes reflexionen sistemáticamente en cuanto a su práctica pedagógica personal y de sus colegas, del trabajo en grupos, de la colaboración entre ellos, así como de su participación en las actividades que impliquen su desarrollo profesional. Lo encontrado señala que al respecto para la gran mayoría de los docentes en estudio, el nivel de desarrollo que evidencian es “regular”, es decir que existe todavía factores a tener que desarrollar y superar, pues claramente se observa que aproximadamente solo el 40 % de la muestra evidencia niveles de entre “Buen y muy buen” (DPID).

### 3.2 Pruebas de validación de las hipótesis de estudio

Antes de proceder con la validación de las hipótesis de estudio, es preciso realizar la prueba de normalidad a los datos recogidos mediante los instrumentos aplicados.

- **Prueba de normalidad.**

Mediante esta prueba, lo que se busca es determinar si los datos recogidos mediante la aplicación de los instrumentos diseñados para tal fin, siguen se ajustan a la distribución normal o no. Determinado su valor mediante los estadígrafos correspondientes, en su interpretación es necesario tomar en cuenta las siguientes consideraciones:

- Para muestras  $>50$  individuos, se utiliza el estadístico de prueba de Kolmogorov – Smirnov
- Para muestras  $< 50$  individuos, se utiliza el estadístico de prueba de Shapiro Wilk.

El tamaño de muestra del estudio es de 42 sujetos, por lo tanto, el resultado del estadístico de prueba de normalidad a considerar es el de Shapiro – Wilk. Las afirmaciones a tomar en cuenta en la interpretación de los resultados de la normalidad son las siguientes:

- Si el p-valor determinado es  $\geq \alpha$ , entonces se debe aceptar  $H_0$ , es decir que los datos provienen de una distribución normal.
- Si el p-valor asociado es  $< \alpha$ , entonces se debe aceptar  $H_1$ , es decir los datos No provienen de una distribución normal.

**Tabla N° 20****Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 Estrés Laboral	,180	42	,002	,882	42	,000
V2 Desempeño Docente	,131	42	,067*	,920	42	,006

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Lo encontrado como resultado de la prueba de normalidad efectuada, indica que para ambas variables de estudio Estrés laboral y desempeño docente, los datos recabados de la muestra en estudio difieren del comportamiento de una distribución normal; pues el p-valor asociado al estadístico de prueba para la variable de estudio 1 Estrés familiar es = 0.000, que es menor al valor del nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ . Y en el caso de la variable de estudio 2 Desempeño docente, el p-valor asociado es = 0.006, valor también menor que el valor del nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ . Por lo que se concluye rechazando la hipótesis nula y se aceptando la hipótesis alterna, que señala que los datos de la muestra no provienen de una distribución normal. Por esta prueba, se determina que los estadígrafos de prueba de hipótesis del estudio a utilizar son los no paramétricos como es el estadístico chi cuadrado de independencia, que mide si existe relación o independencia entre las variables 1 y 2, así como también entre cada una de las dimensiones de las variables involucradas en el estudio. De la misma manera, mediante el coeficiente tau b de Kendall se mide el nivel de asociación que puede existir entre las variables en estudio así como entre las dimensiones de cada una de las variables en estudio.

### 3.2.1. Validación de la hipótesis general

El propósito de la prueba es demostrar estadísticamente si existen correlación entre las variables de estudio, también con la prueba de Tau b de Kendall, se mide el nivel de asociación que existe entre las dos variables en estudio.

**Tabla N° 21**  
**Prueba de independencia chi cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	17,897 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	15,331	1	,000		
Razón de verosimilitud	20,666	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	17,471	1	,000		
N de casos válidos	42				

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 7.71.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	H <sub>0</sub> : El estrés laboral no se relaciona directa o significativamente con el desempeño del docente de nivel primario del Distrito de Mollepata– Anta -Cusco, 2018.	
	H <sub>1</sub> : El estrés laboral se relaciona directa o significativamente con el desempeño del docente de nivel primario del Distrito de Mollepata– Anta -Cusco, 2018.	
Nivel de significancia	= 5 % = 0.05	
Estadígrafo de contraste:	$X^2 = \frac{\sum(O-E)^2}{E}$	Valor calculado 17,897
Valor p calculado:	p = 0,000	
Conclusión	El <i>p-valor</i> hallado es mucho menor que 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y rechazar la nula, en el sentido de que existe correlación entre el estrés laboral y el desempeño del docente de nivel primario del Distrito de Mollepata– Anta -Cusco, 2018.	

**Tabla N° 22**  
**Coefficiente tau b de Kendall**

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	-,653	,104	-5,870	,000
N de casos válidos		42			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Hipótesis estadísticas	H <sub>0</sub> : No existe asociación entre las variables Estrés laboral y desempeño docente H <sub>1</sub> : Existe asociación entre las variables Estrés laboral y desempeño docente
Nivel de significancia	= 5 % = 0.05
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado:	p = 0,000
Conclusión	Dado que el p-valor determinado es << 0,05, se evidencia que existe una buena asociación indirecta entre las variables de estudio, dado que el valor determinado de asociación es = -0,653

### 3.2.2. VALIDACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

#### 1. Datos de validación.

Por la característica del planteamiento de la hipótesis específica 1, esta implica realizar una comprobación descriptiva, mediante los datos presentados en la tabla N° 08.

#### 2. Planteamiento de la hipótesis.

❖ Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):

El estrés laboral no es significativa en el docente del nivel primario del Distrito de Mollepata–Anta-Cusco, 2018.

❖ Hipótesis alterna (H<sub>1</sub>):

El estrés laboral es significativa en el docente del nivel primario del Distrito de Mollepata–Anta-Cusco, 2018.

Lo encontrado descriptivamente para esta variable de estudio, permite afirmar que los niveles de estrés laboral en los docentes de primaria del Distrito de Mollepata está entre los niveles de moderado y alto, que en general significan el 57.14 % de la muestra en estudio. También se observa que el 38.10 % evidencia un nivel de estrés laboral en el nivel normal. Por lo que queda claro que existen niveles de estrés laboral significativamente alto en dichos docentes, concluyéndose aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula.

### **3.2.3. VALIDACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2**

#### **1. Datos para la validación hipótesis.**

Por sus características de formulación, la validación de esta hipótesis específica 2 es de carácter descriptivo y se realiza con los datos presentados en la tabla N° 15.

#### **2. Planteamiento de la hipótesis.**

❖ Hipótesis nula (Ho):

El desempeño docente no es satisfactorio en el docente de nivel primario del Distrito de Mollepata–Anta-Cusco, 2018.

❖ Hipótesis alterna (H1):

El desempeño docente es satisfactorio en el docente de nivel primario del Distrito de Mollepata–Anta-Cusco, 2018.

Lo hallado descriptivamente para esta variable de estudio, permite afirmar que los niveles de desempeño docente en general de los docentes de primaria del Distrito de Mollepata, se encuentra entre los niveles de buen y muy buen desempeño docente, representado por el que en general significan el 57.14 % de la muestra en estudio. También se observa que el 42.86 % de la muestra presenta un nivel regular de desempeño docente. Por lo tanto, se demuestra que existe un buen nivel de desempeño docente en los docentes de la muestra en estudio, concluyéndose aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula.

### 3.2.4. VALIDACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

La prueba de esta hipótesis de estudio, implica realizarla entre cada una de las dimensiones de la variable Estrés laboral y las cuatro dimensiones de la variable desempeño docente. Los resultados hallados se resumen en las tablas siguientes.

**Tabla N° 23**  
**Pruebas chi-cuadrado de la dimensión 1 Ansiedad de la Var Estrés laboral y las dimensiones de la Variable Desempeño docente**

	Dimensiones de la Variable de Estudio 2: Desempeño docente							
	Preparación		Enseñanza		Participación		Desarrollo	
Dimensión. 1 : Ansiedad	Valor	Sig. asintótica (bilateral)	Valor	Sig. asintótica (bilateral)	Valor	Sig. asintótica (bilateral)	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,750 <sup>a</sup>	,000	12,302 <sup>a</sup>	,000	19,091 <sup>a</sup>	,000	13,888 <sup>a</sup>	,000
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	13,234	,000	10,104	,001	16,335	,000	11,545	,001
Razón de verosimilitud	16,785	,000	14,140	,000	24,626	,000	14,869	,000
Asociación lineal por lineal	15,375	,000	12,009	,001	18,636	,000	13,557	,000
N de casos válidos	42		42		42		42	

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada menor a 5. El recuento mínimo esperado es 6,00

b. Solo se ha calculado para una tabla 2x2

Hipótesis estadísticas                      H<sub>0</sub>: La dimensión Ansiedad del estrés laboral no se relaciona directa o significativamente con las dimensiones del desempeño del docente de nivel primario del Distrito de Mollepata–Anta-Cusco, 2018.

H<sub>1</sub>: La dimensión Ansiedad del estrés laboral se relacionan directa o significativamente con las dimensiones del desempeño del docente de nivel primario del Distrito de Mollepata–Anta-Cusco, 2018.

Nivel de significancia                      = 5 % = 0.05

Estadígrafo de contraste:               $X^2 = \frac{\sum(O-E)^2}{E}$       Valor calculado  
15,750; 12,302; 19,091; 13,888

Valor p calculado:                      p = 0,000

Conclusión	En cada caso el valor del $\chi^2$ experimental es mayor que el $\chi^2$ crítico = 3.84 (tabla: gl= 1, $\alpha= 0,05$ ), además de que el p-valor determinado en cada caso es $\ll 0,05$ , por lo se acepta la hipótesis alterna y rechazar la nula. Es decir que existe relación o dependencia entre la dimensión Ansiedad de la variable Estrés laboral y las dimensiones de la variable desempeño docente.
------------	---

**Tabla N° 24**

**Nivel de asociación de la dimensión 1 Ansiedad y las dimensiones de la Variable Desempeño Docente.**

**Medidas simétricas**

Dim. 1 Ansiedad		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Dim. 1 Var. 2:	Ordinal por ordinal	-,612	,120	-4,583	,000
Dim. 2 Var. 2:	Ordinal por ordinal	-,541	,110	-4,405	,000
Dim. 3 Var. 2:	Ordinal por ordinal	-,674	,087	-6,179	,000
Dim. 4 Var. 2:	Ordinal por ordinal	-,575	,122	-4,311	,000
N de casos válidos		42			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

**Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas H<sub>0</sub>: No existe asociación entre la dimensión 1 Ansiedad de la variable Estrés laboral y las cuatro dimensiones de la variable 2 Desempeño docente.

H<sub>1</sub>: Existe asociación entre la dimensión 1 Ansiedad de la variable Estrés laboral y las cuatro dimensiones de la variable 2 Desempeño docente.

Nivel de significancia = 5 % = 0.05

Estadígrafo de contraste 
$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Valor p calculado: p = 0,005

Conclusión El p-valor hallado es  $< 0,05$ , demostrándose que existe asociación entre la dimensión 1 ansiedad del Estrés laboral y las cuatro dimensiones de la variable Desempeño docente en un nivel de buena asociación.

**Tabla N° 25**  
**Pruebas chi-cuadrado de la dimensión 2 Depresión de la Var. Estrés laboral y las dimensiones de la Desempeño docente**

	Dimensiones de la Variable de Estudio 2: Desempeño docente							
	Preparación		Enseñanza		Participación		Desarrollo	
Dimensión. 2 : Depresión	Valor	Sig. asintótica (bilateral)	Valor	Sig. asintótica (bilateral)	Valor	Sig. asintótica (bilateral)	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,176 <sup>a</sup>	,000	8,776 <sup>a</sup>	,003	14,719 <sup>a</sup>	,000	11,246 <sup>a</sup>	,001
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	10,971	,001	7,005	,008	12,403	,000	9,227	,002
Razón de verosimilitud	13,794	,000	9,328	,002	16,166	,000	11,739	,001
Asociación lineal por lineal	12,863	,000	8,567	,003	14,369	,000	10,978	,001
N de casos válidos	42		42		42		42	

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada menor a 5. El recuento mínimo esperado es 7,29  
b. Solo se ha calculado para una tabla 2x2

Hipótesis estadísticas	<p>H<sub>0</sub>: La dimensión Depresión del estrés laboral no se relaciona directa o significativamente con las dimensiones del desempeño del docente de nivel primario del Distrito de Mollepata–Anta-Cusco, 2018.</p> <p>H<sub>1</sub>: La dimensión Depresión del estrés laboral se relaciona directa o significativamente con las dimensiones del desempeño del docente de nivel primario del Distrito de Mollepata–Anta-Cusco, 2018.</p>
Nivel de significancia	= 5 % = 0.05
Estadígrafo de contraste:	$X^2 = \frac{\sum(O-E)^2}{E}$ Valor calculado 13,176; 8,776; 14,719; 11,246
Valor p calculado:	p = 0,001
Conclusión	En cada caso el valor del $X^2$ experimental es mayor que el $X^2$ crítico = 3.84 (tabla: gl= 1, $\alpha$ = 0,05), además de que el <i>p-valor</i> determinado en cada caso es << 0,05, por lo se acepta la hipótesis alterna y rechazar la nula. Es decir que existe relación o dependencia entre la dimensión Depresión de la variable Estrés laboral y las dimensiones de la variable Desempeño Docente.



**Tabla N° 26**

**Nivel de asociación de la dimensión 2 Depresión y las dimensiones de la Variable Desempeño Docente.**

**Medidas simétricas**

Dim. 1 Depresión		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Dim. 1 Var. 2:	Ordinal por ordinal	-,560	,129	-4,194	,000
Dim. 2 Var. 2:	Ordinal por ordinal	-,457	,131	-3,405	,001
Dim. 3 Var. 2:	Ordinal por ordinal	-,592	,118	-4,843	,000
Dim. 4 Var. 2:	Ordinal por ordinal	-,517	,133	-3,820	,000
N de casos válidos		42			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

**Hipótesis estadísticas** H<sub>0</sub>: No existe asociación entre la dimensión 2 Depresión de la variable Estrés laboral y las cuatro dimensiones de la variable 2 Desempeño docente.

H<sub>1</sub>: Existe asociación entre la dimensión 2 Depresión de la variable Estrés laboral y las cuatro dimensiones de la variable 2 Desempeño docente.

**Nivel de significancia** = 5 % = 0.05

**Estadígrafo de contraste** 
$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

**Valor p calculado:** p = 0,005

**Conclusión** El p-valor hallado es < 0,05, demostrándose que existe asociación entre la dimensión 2 Depresión del Estrés laboral y las cuatro dimensiones de la variable Desempeño docente en un nivel de entre moderada y buena asociación.

Tabla N° 27

**Pruebas chi-cuadrado de la dimensión 3 Creencias desadaptativas de la Var. Estrés laboral y las dimensiones de la Desempeño docente**

	Dimensiones de la Variable de Estudio 2: Desempeño docente							
	Preparación		Enseñanza		Participación		Desarrollo	
Dimensión. 3 : Creencias desadaptativas	Valor	Sig. asintótica (bilateral)	Valor	Sig. asintótica (bilateral)	Valor	Sig. asintótica (bilateral)	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,108 <sup>a</sup>	,000	19,138 <sup>a</sup>	,000	7,832 <sup>a</sup>	,005	13,652 <sup>a</sup>	,000
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	13,700	,000	16,519	,000	6,196	,013	11,455	,001
Razón de verosimilitud	17,345	,000	21,257	,000	8,114	,004	14,487	,000
Asociación lineal por lineal	15,724	,000	18,682	,000	7,645	,006	13,327	,000
N de casos válidos	42		42		42		42	

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada menor a 5. El recuento mínimo esperado es 9,05  
b. Solo se ha calculado para una tabla 2x2

Hipótesis estadísticas H<sub>0</sub>: La dimensión Creencias desadaptativas del estrés laboral no se relaciona directa o significativamente con las dimensiones del desempeño del docente de nivel primario del Distrito de Mollepata–Anta-Cusco, 2018.

H<sub>1</sub>: La dimensión Creencias desadaptativas del estrés laboral se relaciona directa o significativamente con las dimensiones del desempeño del docente de nivel primario del Distrito de Mollepata–Anta-Cusco, 2018.

Nivel de significancia = 5 % = 0.05

Estadígrafo de contraste: 
$$X^2 = \frac{\sum(O-E)^2}{E}$$
 Valor calculado 16,108; 19,138; 7,832; 13,652

Valor p calculado: p = 0,001

Conclusión En cada caso el valor del  $X^2$  experimental es mayor que el  $X^2$  crítico = 3.84 (tabla: gl= 1,  $\alpha$ = 0,05), además de que el *p-valor* determinado en cada caso es << 0,05, por lo se acepta la hipótesis alterna y rechazar la nula. Es decir que existe relación o dependencia entre la dimensión Creencias desadaptativas de la variable Estrés laboral y las dimensiones de la variable Desempeño Docente.

**Tabla N° 28**

**Nivel de asociación de la dimensión 3 Creencias desadaptativas y las dimensiones de la Variable Desempeño Docente.**

**Medidas simétricas**

Dim. 3 Creencias desadaptativas		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Dim. 1 Var. 2:	Ordinal por ordinal	-,619	,121	-5,042	,000
Dim. 2 Var. 2:	Ordinal por ordinal	-,675	,111	-5,998	,000
Dim. 3 Var. 2:	Ordinal por ordinal	-,432	,139	-3,110	,002
Dim. 4 Var. 2:	Ordinal por ordinal	-,570	,127	-4,463	,000
N de casos válidos		42			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Hipótesis estadísticas	<p>H<sub>0</sub>: No existe asociación entre la dimensión 3 Creencias desadaptativas de la variable Estrés laboral y las cuatro dimensiones de la variable 2 Desempeño docente.</p> <p>H<sub>1</sub>: Existe asociación entre la dimensión 3 Creencias desadaptativas de la variable Estrés laboral y las cuatro dimensiones de la variable 2 Desempeño docente.</p>
Nivel de significancia	= 5 % = 0.05
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado:	p = 0,005
Conclusión	<p>El p-valor hallado es &lt; 0,05, demostrándose que existe asociación entre la dimensión 3 Creencias desadaptativas del Estrés laboral y las cuatro dimensiones de la variable Desempeño docente en un nivel de entre moderada y buena asociación.</p>

Tabla N° 29

Pruebas chi-cuadrado de la dimensión 4 Presiones de la Var. Estrés laboral y las dimensiones de la Desempeño docente

Dimensión. 4 : Presiones	Dimensiones de la Variable de Estudio 2: Desempeño docente							
	Preparación	Enseñanza		Participación		Desarrollo		
	Valor	Sig. asintótica (bilateral)	Valor	Sig. asintótica (bilateral)	Valor	Sig. asintótica (bilateral)	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,000 <sup>a</sup>	,000	7,785 <sup>a</sup>	,005	6,109 <sup>a</sup>	,013	11,629 <sup>a</sup>	,001
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	11,764	,001	6,151	,013	4,677	,031	9,611	,002
Razón de verosimilitud	15,012	,000	8,057	,005	6,268	,012	12,265	,000
Asociación lineal por lineal	13,667	,000	7,600	,006	5,964	,015	11,352	,001
N de casos válidos	42		42		42		42	

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada menor a 5. El recuento mínimo esperado es 9,00

b. Solo se ha calculado para una tabla 2x2

Hipótesis estadísticas H<sub>0</sub>: La dimensión Presiones del estrés laboral no se relaciona directa o significativamente con las dimensiones del desempeño del docente de nivel primario del Distrito de Mollepata–Anta-Cusco, 2018.

H<sub>1</sub>: La dimensión Presiones del estrés laboral se relaciona directa o significativamente con las dimensiones del desempeño del docente de nivel primario del Distrito de Mollepata–Anta-Cusco, 2018.

Nivel de significancia = 5 % = 0.05

Estadígrafo de contraste:  $\chi^2 = \frac{\sum(O-E)^2}{E}$  Valor calculado 14,000; 7,785; 6,109; 11,629

Valor p calculado: p = 0,001

Conclusión En cada caso el valor del  $\chi^2$  experimental es mayor que el  $\chi^2$  crítico = 3.84 (tabla: gl= 1,  $\alpha$ = 0,05), además de que el *p-valor* determinado en cada caso es << 0,05, por lo se acepta la hipótesis alterna y rechazar la nula. Es decir que existe relación o dependencia entre la dimensión Presiones de la variable Estrés laboral y las dimensiones de la variable Desempeño Docente.

**Tabla N° 30**  
**Nivel de asociación de la dimensión 4 Presiones y las dimensiones de la**  
**Variable Desempeño Docente.**

**Medidas simétricas**

<b>Dim. 4 Presiones</b>		<b>Valor</b>	<b>Error estándar asintótico<sup>a</sup></b>	<b>Aprox. S<sup>b</sup></b>	<b>Aprox. Sig.</b>
Dim. 1 Var. 2:	Ordinal por ordinal	-,577	,124	-4,583	,000
Dim. 2 Var. 2:	Ordinal por ordinal	-,431	,139	-3,091	,002
Dim. 3 Var. 2:	Ordinal por ordinal	-,381	,143	-2,674	,008
Dim. 4 Var. 2:	Ordinal por ordinal	-,526	,131	-4,010	,000
N de casos válidos		42			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

<b>Hipótesis estadísticas</b>	<p>H<sub>0</sub>: No existe asociación entre la dimensión 4 Presiones de la variable Estrés laboral y las cuatro dimensiones de la variable 2 Desempeño docente.</p> <p>H<sub>1</sub>: Existe asociación entre la dimensión 4 Presiones de la variable Estrés laboral y las cuatro dimensiones de la variable 2 Desempeño docente.</p>
<b>Nivel de significancia</b>	= 5 % = 0.05
<b>Estadígrafo de contraste</b>	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
<b>Valor p calculado:</b>	p = 0,005
<b>Conclusión</b>	El p-valor hallado es < 0,05, demostrándose que existe asociación entre la dimensión 4 Presiones del Estrés laboral y las cuatro dimensiones de la variable Desempeño docente en un nivel de entre moderada y buena asociación.

**Tabla N° 31**  
**Pruebas chi-cuadrado de la dimensión 5 Desmotivación de la Var. Estrés**  
**laboral y las dimensiones de la Desempeño docente**

	Dimensiones de la Variable de Estudio 2: Desempeño docente							
	Preparación		Enseñanza		Participación		Desarrollo	
Dimensión. 5 : Desmotivación	Valor	Sig. asintótica (bilateral)	Valor	Sig. asintótica (bilateral)	Valor	Sig. asintótica (bilateral)	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,144 <sup>a</sup>	,000	14,013 <sup>a</sup>	,000	7,136 <sup>a</sup>	,008	11,382 <sup>a</sup>	,001
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	10,891	,001	11,695	,001	5,517	,019	9,303	,002
Razón de verosimilitud	13,748	,000	16,123	,000	5,523	,006	11,928	,001
Asociación lineal por lineal	12,831	,000	13,679	,000	6,966	,008	11,111	,001
N de casos válidos	42		42		42		42	

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada menor a 5. El recuento mínimo esperado es 6,43

b. Solo se ha calculado para una tabla 2x2

Hipótesis estadísticas

H<sub>0</sub>: La dimensión Desmotivación del estrés laboral no se relaciona directa o significativamente con las dimensiones del desempeño del docente de nivel primario del Distrito de Mollepata–Anta-Cusco, 2018.

H<sub>1</sub>: La dimensión Desmotivación del estrés laboral se relaciona directa o significativamente con las dimensiones del desempeño del docente de nivel primario del Distrito de Mollepata–Anta-Cusco, 2018.

Nivel de significancia

= 5 % = 0.05

Estadígrafo de contraste:

$$X^2 = \frac{\sum(O-E)^2}{E}$$

Valor calculado

13,144; 14,013; 7,136; 11,382

Valor p calculado:

p = 0,001

Conclusión

En cada caso el valor del  $X^2$  experimental es mayor que el  $X^2$  crítico = 3.84 (tabla: gl= 1,  $\alpha$ = 0,05), además de que el *p-valor* determinado en cada caso es  $\ll$  0,05, por lo se acepta la hipótesis alterna y rechazar la nula. Es decir que existe relación o dependencia entre la dimensión Desmotivación de la variable Estrés laboral y las dimensiones de la variable Desempeño Docente.

**Tabla N° 32**  
**Nivel de asociación de la dimensión 5 Desmotivación y las dimensiones de**  
**la Variable Desempeño Docente.**  
**Medidas simétricas**

Dim. 5 Desmotivación		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Dim. 1 Var. 2:	Ordinal por ordinal	-,559	,129	-4,096	,000
Dim. 2 Var. 2:	Ordinal por ordinal	-,578	,108	-4,831	,000
Dim. 3 Var. 2:	Ordinal por ordinal	-,412	,134	-2,974	,003
Dim. 4 Var. 2:	Ordinal por ordinal	-,521	,131	-3,799	,000
N de casos válidos		42			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Hipótesis estadísticas H<sub>0</sub>: No existe asociación entre la dimensión 5 Desmotivación de la variable Estrés laboral y las cuatro dimensiones de la variable 2 Desempeño docente.

H<sub>1</sub>: Existe asociación entre la dimensión 5 Desmotivación de la variable Estrés laboral y las cuatro dimensiones de la variable 2 Desempeño docente.

Nivel de significancia = 5 % = 0.05

Estadígrafo de contraste 
$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Valor p calculado: p = 0,005

Conclusión El p-valor hallado es < 0,05, demostrándose que existe asociación entre la dimensión 5 Desmotivación del Estrés laboral y las cuatro dimensiones de la variable Desempeño docente en un nivel de entre moderada y buena asociación.

**Tabla N° 33**

**Pruebas chi-cuadrado de la dimensión 6 Mal afrontamiento de la Var. Estrés laboral y las dimensiones de la Desempeño docente**

	Dimensiones de la Variable de Estudio 2: Desempeño docente							
	Preparación		Enseñanza		Participación		Desarrollo	
Dimensión. 6 : Mal afrontamiento	Valor	Sig. asintótica (bilateral)	Valor	Sig. asintótica (bilateral)	Valor	Sig. asintótica (bilateral)	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,685 <sup>a</sup>	,000	10,380 <sup>a</sup>	,001	8,145 <sup>a</sup>	,004	13,463 <sup>a</sup>	,000
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	13,289	,000	8,460	,004	6,461	,011	11,263	,001
Razón de verosimilitud	16,668	,000	11,070	,001	8,507	,004	14,210	,000
Asociación lineal por lineal	15,312	,000	10,133	,001	7,952	,005	13,143	,000
N de casos válidos	42		42		42		42	

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada menor a 5. El recuento mínimo esperado es 7,71

b. Solo se ha calculado para una tabla 2x2

Hipótesis estadísticas	<p>H<sub>0</sub>: La dimensión Mal afrontamiento del estrés laboral no se relaciona directa o significativamente con las dimensiones del desempeño del docente de nivel primario del Distrito de Mollepata–Anta-Cusco, 2018.</p> <p>H<sub>1</sub>: La dimensión Mal afrontamiento del estrés laboral se relaciona directa o significativamente con las dimensiones del desempeño del docente de nivel primario del Distrito de Mollepata–Anta-Cusco, 2018.</p>
Nivel de significancia	= 5 % = 0.05
Estadígrafo de contraste:	$X^2 = \frac{\sum(O-E)^2}{E}$ <p>Valor calculado 15,685; 10,380; 8,145; 13,463</p>
Valor p calculado:	p = 0,001
Conclusión	<p>En cada caso el valor del <math>X^2</math> experimental es mayor que el <math>X^2</math> crítico = 3.84 (tabla: gl= 1, <math>\alpha</math>= 0,05), además de que el <i>p-valor</i> determinado en cada caso es &lt;&lt; 0,05, por lo se acepta la hipótesis alterna y rechazar la nula. Es decir que existe relación o dependencia entre la dimensión Mal afrontamiento de la variable Estrés laboral y las dimensiones de la variable Desempeño Docente.</p>



**Tabla N° 34**  
**Nivel de asociación de la dimensión 6 Mal afrontamiento y las dimensiones de la Variable Desempeño Docente.**

**Medidas simétricas**

Dim. 6 Mal afrontamiento		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Dim. 1 Var. 2:	Ordinal por ordinal	-,611	,123	-4,812	,000
Dim. 2 Var. 2:	Ordinal por ordinal	-,497	,129	-3,783	,000
Dim. 3 Var. 2:	Ordinal por ordinal	-,440	,136	-3,203	,001
Dim. 4 Var. 2:	Ordinal por ordinal	-,566	,128	-4,352	,000
N de casos válidos		42			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

---

Hipótesis estadísticas H<sub>0</sub>: No existe asociación entre la dimensión 6 Mal afrontamiento de la variable Estrés laboral y las cuatro dimensiones de la variable 2 Desempeño docente.

---

H<sub>1</sub>: Existe asociación entre la dimensión 6 Mal afrontamiento de la variable Estrés laboral y las cuatro dimensiones de la variable 2 Desempeño docente.

---

Nivel de significancia = 5 % = 0.05

---

Estadígrafo de contraste 
$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

---

Valor p calculado: p = 0,005

---

Conclusión El p-valor hallado es < 0,05, demostrándose que existe asociación entre la dimensión 6 mal afrontamiento del Estrés laboral y las cuatro dimensiones de la variable Desempeño docente en un nivel de entre moderada y buena asociación.

---

#### IV. DISCUSIÓN

Tomando en consideración los resultados de la hipótesis general, se afirma que el p-valor hallado es mucho menor que 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y rechazar la nula, en el sentido de que existe correlación entre el estrés laboral y el desempeño del docente de nivel primario del Distrito de Mollepata– Anta –Cusco y de acuerdo al Coeficiente tau b de Kendall, se evidencia que existe una buena asociación indirecta entre las variables de estudio, dado que el valor determinado de asociación es = -0,653. Los resultados tienen relación con la investigación de Balcázar (2014) quién realizó un estudio acerca de la influencia del estrés laboral en el desempeño académico del docente. Habiendo llegado a la conclusión principal que el estrés laboral afecta en el desempeño docente, siendo las causas la sobrecarga de trabajo, el clima escolar inadecuado, el agotamiento emocional entre otros; lo que repercute en el desempeño docente. Asimismo la presente investigación tiene relación con lo señalado por Lazarus y Folkman (1986) cuando señala que el estrés es el producto de conexión específica de una persona y el contexto o ámbito donde se desenvuelve, siendo esta última el factor pernicioso o concentrado de recursos que en peligro su bienestar. Los autores en la definición, hacen referencia a la relación que existe entre una persona con el contexto en que se desenvuelve y que en esta se presentan situaciones de exigencia que supera sus posibilidades, los que perturban y perjudican su tranquilidad emocional, física. Por tanto, tiene que ver mucho como cada persona se enfrenta a estas situaciones que le afecten y se conviertan en estrés. Se entiende que cada persona es diferente frente a otro y eso es un factor determinante en que se presente el estrés, esto se debe a los intereses individuales que se presentan como las motivaciones y actitudes personales, la predisposición, las vivencias, percepciones y valoraciones de la satisfacción de las necesidades; estos factores repercuten en la forma como se enfrentan a las exigencias del contexto, por lo que estas deben ser enfrentadas de manera pertinente, caso contrario provocarán problemas en la salud. Por tanto, el estrés, es consecuencia de la relación que hay entre la persona con el entorno en que se desenvuelve, el cual constituye en un factor que amenaza a las

posibilidades que cuenta, sobrepasando la exigencias en la realización de actividades, tareas, esfuerzos físicos que atentan contra su salud y bienestar. También con la opinión de Ivancevich (1989), decide definir el estrés en sus estudios, como aquellas situaciones que producen debilitamiento en el organismo interno de los mecanismos homeostáticos. Esto significa, de acuerdo a la definición del autor esto se da cuando en el interno del cuerpo humano, se produce una alteración del equilibrio, estabilidad y balance de la homeostasis. Para ello es necesario realizar un monitoreo permanente y ajustar a la medida que las circunstancias cambien. Por tanto, el estrés cuando llegué a niveles críticos, puede ser perjudicial y provocar debilitamiento la homeostasis de las personas y conllevar a trastornos que impidan desarrollarse adecuadamente.

Respecto a la primera hipótesis específica referida al nivel de estrés de los docentes del nivel primario del distrito de Mollepata, se de acuerdo a los resultados obtenidos se afirma que los niveles de estrés laboral de la población en estudio está entre los niveles de moderado y alto, que en general significan el 57.14 % de la muestra en estudio. También se observa que el 38.10 % evidencia un nivel de estrés laboral en el nivel normal. Por lo que queda claro que existen niveles de estrés laboral significativamente alto en dichos docentes, concluyéndose aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula. Estos resultados tienen relación con la investigación de Gonzales (2014), quién realizó una tesis sobre el estrés y desempeño laboral en la empresa Serviteca de la ciudad de Quetzaltenago, habiendo llegado a las conclusiones principales que más del 50% de los trabajadores de la empresa Serviteca se encontraban con altos niveles de estrés, siendo un factor negativo para que existe un buen clima laboral, de igual manera que con la investigación se demuestra que el trastorno del estrés ocasiona problemas en la empresa, teniendo como consecuencia un desempeño inadecuado de los trabajadores y por tanto una inestabilidad organizacional. De igual con Díaz y Gaviria (2013), quienes realizaron un estudio sobre el estrés laboral y su relación con el desempeño en el personal de enfermería del Hospital II de Tarapoto, quienes llegaron a a conclusión principal determina que existe una relación significativa entre las dos variables de estudio, es decir entre estrés y desempeño laboral; debido a que los resultados demuestran que el 28.3% de profesionales de la

enfermería del ámbito de estudio de esta investigación presentan síntomas de padecer estrés alto, un 18.3% presentan un estrés intermedio y un 10% un estrés leve; los cuales tiene repercusión en el desempeño laboral. También tienen relación con Campos (2006), quién opina que en el ámbito laboral se observan dos tipos de estrés. 1) El episódico o esporádico, debido a que el trastorno se presenta por momentos y no tiene durabilidad; esto sucede cuando el trabajador afronta el problema y logra resolver las tensiones que la motivaron, esto se puede ver como ejemplo, cuando un trabajador queda sin empleo. 2) El crónico o frecuente, este tipo se presenta en el trabajador, cuando enfrenta situaciones de sobrecarga laboral, condicionamientos estresantes y existe un ambiente laboral inadecuado. El estrés se enraíza y provoca que los síndromes estresores se presenten con frecuencia. También tiene relación Silvero (2007) quién considera que el estrés de los docentes está relacionado a los sentimientos de autoestima baja, de desprotección y frustración, a la falta de apoyo de los padres de familia y la comunidad escolar, debido a factores de desequilibrio que el docente percibe entre aspiraciones, habilidades, valores y metas, recursos existentes y exigencias del contexto. Por lo que hay una desproporción entre las demandas y exigencias del entorno, con lo que se puede ofrecer, situación que provoca trastornos negativos.

En lo referente a la segunda hipótesis específica sobre el nivel de desempeño docente, los resultados permiten afirmar que los niveles de desempeño docente en general de los docentes de primaria del Distrito de Mollepata, el 42.86% evidencia que se encuentra en el nivel “en proceso”. Lo que significa que existe influencia directa y negativa del estrés laboral en su desempeño profesional como docentes. Por lo tanto, se demuestra que existe un regular nivel de desempeño docente en los docentes de la muestra en estudio, concluyéndose aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula. Estos resultados tienen relación la tesis con las opiniones de Bretel (2002), que señala que necesario señalar cuáles son sus roles específicos de los docentes en el contexto del aula, si contribuye al desarrollo integral estableciendo espacios estructurados para una sistemática enseñanza, si cumple con el rol de mediación para el logro de sus capacidades, conocimientos, destrezas, valores y actitudes, dentro de contexto de valoración del respeto de los derechos individuales y colectivos, desde las dimensiones cognitivas, biológicas,

sociales, afectivas y morales. Para cumplir estos roles, los docentes necesitan estar involucrados en esta tarea y que deben estar seguros que se lograrán los propósitos si se actúa de esa manera; es decir, los docentes deben estar predispuestos a los cambios que el contexto y la sociedad exige. De igual manera con Carrasco (2009), quién señala que son las actividades pedagógicas conjuntas e intencionales que realizan los docentes con el propósito de lograr los aprendizajes en sus estudiantes, entre ellas está la planificación curricular, la selección de estrategias y recursos, como también la forma de evaluación de los aprendizajes. También con Jiménez (2000), quién señala que es la actuación del docente como profesional de la educación, que conoce su labor pedagógica y que es consciente del rol que cumple en el logro de conocimientos de los estudiantes, desde la planificación, elaboración y organización de recursos didácticos para la interacción adecuada en el aula con sus estudiantes.

Finalmente sobre la tercera hipótesis sobre la relación de las dimensiones de ambas variables de acuerdo a los resultados se demuestra que entre las seis dimensiones de la variable estrés laboral y las cuatro dimensiones de la variable desempeño docente, se demuestra que existe relación directa. Estos factores evidencian estar influenciando negativamente en cada una de las dimensiones del desempeño docente. Y en general, el nivel o grado de asociación entre estas dimensiones de estudio alcanza los niveles o categorías de moderado a buena asociación; pero con la característica de que es una relación inversa. Los resultados tienen relación con la investigación de Oramas, A. (2013), que hizo una investigación a cerca del estrés laboral y el síndrome de Burnout en los docentes de primaria en la Habana Cuba. Entre las conclusiones a los que arribó se tiene que existe una relación directa entre las dos variables, debido a que el 82.24% que es la mayoría, tienen síntomas de estrés laboral y un 67.5% presentan el Burnout, siendo uno de los aspectos más resaltantes el agotamiento y cansancio emocional. Otra de las conclusiones es identificar que el aspecto temporal del estrés y el Burnout no establece el tiempo de impacto en las variables internas, pero si se evidencia en la edad de los docentes. La relación entre las dos variables, tiene coherencia desde el punto de vista que el Burnout como proceso es parte del estrés laboral como consecuencia de tener incidencia en la labor del docente, por las

exigencias de trabajo. También tiene relación con Ortiz (1995) que manifiesta que el estrés es ocasionado por un conjunto de situaciones consideradas como problemáticas, el cual mantiene su presencia e intensidad de manera frecuente, provocando una respuesta del docente y que está consiste en una reacción de estrés ante la influencia de situaciones negativas y amenazantes, por tanto tiene influencia en el desempeño docente. Martínez y Pérez (2003), señalan que el estrés docente se presenta por la incertidumbre y cambiante normatividad del MINEDU que produce ansiedad en un sector de los docentes, disminución de prestigio social por los desacuerdos en las relaciones con los padres de familia y docentes, el comportamiento e indisciplina inadecuados de algunos estudiantes ( existen casos donde los docentes son amenazados, desafiados e incluso sufren agresiones por parte de algunos estudiantes), el sistema de ascenso de nivel y los salarios que no satisfacen la canasta familiar de los docentes. Muchos docentes son contratados permanentemente y no tienen estabilidad laboral, los conflictos sociales repercuten en el temperamento de cada docente. Todos estos factores repercuten en el desempeño docente. Cuenca, Montero, Ames y Rojas (2011), manifiestan que el desempeño docente viene a ser el desenvolvimiento de cualidades pedagógicas que cumplen los docentes en la interacción con sus estudiantes, para lo cual apelan a la utilización de variados recursos y formas de enseñanza. Cuenca (2008) agrega que hablar de un buen desempeño docente, significa la utilización de diferentes estrategias metodológicas de enseñanza y aprendizaje, así como también la evaluación tomando en cuenta las habilidades, necesidades, los estilos de aprendizaje y las características individuales y generales de los estudiantes. Por tanto, un buen docente es aquel que debe conocer de manera pertinente el área curricular o áreas curriculares del nivel educativo que enseña a los estudiantes para lograr sus aprendizajes. El autor agrega que en la actualidad no se necesita docentes que sean eruditos en conocimientos, lo que deben hacer es que sus estudiantes logren sus aprendizajes cuando sea sujetos activos de su proceso de aprendizaje y que estas posibilitem el logro de capacidades y competencias, y solamente los conocimientos. El docente debe realizar sus actividades pedagógicas con vocación y compromiso afectivo, que posibilite la formación de personas de bien en la tarea social, y debe estar libre de toda forma de estrés.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** Tomando en consideración los resultados logrados, se afirma que existe correlación entre el estrés laboral y desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primario del Distrito de Mollepata, lo que queda demostrado con el valor del Chi cuadrado experimental encontrado = 17.897 es mayor que el chi cuadrado crítico o teórico, = 3.84; y el p-valor es = 0.000, es menor que el valor de  $\alpha = 0.05$ , (nivel de significancia); por otro lado el nivel de asociación encontrado es bueno pero inverso, es decir cuanto mayor es el nivel de estrés laboral, menor es el nivel de desempeño docente.

**Segunda:** El nivel de estrés laboral que prevalece en la muestra en estudio está entre los niveles de moderado a alto, es decir que en general el 57.14 % de la muestra sufre del estrés laboral, que influye directamente en su desempeño laboral como docente. Es decir que este porcentaje de docentes considera muy estresante su profesión.

**Tercera:** En lo que respecta al Desempeño Docente, el 42.86 % evidencia que se encuentra en el nivel “en proceso”. Lo que significa que existe influencia directa y negativa del estrés laboral en su desempeño profesional como docentes

**Cuarta:** Entre las seis dimensiones de la variable Estrés laboral y las cuatro dimensiones de la variable desempeño docente, se demuestra que existe relación directa. Estos factores evidencian estar influenciando negativamente en cada una de las dimensiones del desempeño docente. Y en general, el nivel o grado de asociación entre estas dimensiones de estudio alcanza los niveles o categorías de moderado a buena asociación; pero con la característica de que es una relación inversa.

## VI. RECOMENDACIONES

**Primera:** A los directores de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Mollepata, promover estrategias que posibiliten el control del estrés laboral para asegurar un buen desempeño de los docentes y un clima institucional adecuado, el cual tendrá repercusiones positivas en el aprendizaje de los estudiantes.

**Segundo:** Implementar talleres en cada institución educativa del distrito de Mollepata, para mejorar las habilidades comunicativas a fin de mejorar la trasmisión de mensajes a los estudiantes, padres de familia y la comunidad, como son las posturas, gestos y diferentes formas que se utiliza en una buena comunicación no verbal. El comunicarse adecuadamente posibilitará la prevención del estrés minimizando sus efectos.

**Tercero:** Promover actividades recreativas, deportivas, culturales y familiares realizando trabajos y dinámicas grupales a nivel institucional, con la finalidad de que posibiliten la creación de espacios para que los docentes se desenvuelvan tranquilamente y liberen sus tensiones provocadas por el trabajo cotidiano con la finalidad de mejorar el desempeño docente en el aula y la institución educativa.

**Cuarto:** Promover la práctica de la relajación de manera frecuente con ejercicios de inhalación y exhalación, utilizando música relajante antes de iniciar la tarea educativa, con la finalidad de disminuir o reducir los niveles de estrés.



## VII PROPUESTA

7.1 **Título:** Taller de técnicas de relajación para disminuir el nivel de estrés en los docentes y elevar el desempeño laboral.

### 7.2 Datos Informativos

- **Institución ejecutora:** Unidad de Gestión Educativa Local de Anta (Área de psicología)
- **Beneficiarios:** Docentes del nivel primario del distrito de Mollepata
- **Ubicación:** Distrito: Mollepata
- **Equipo técnico responsable:** Coordinador de la RED de Mollepata Guido Contreras Cáceres

### 7.3 Justificación:

Tomando en cuenta los resultados arribados en la presente investigación, se hace necesario elaborar una propuesta de realizar talleres de relajación para enfrentar a los índices de estrés que se encontró en los docentes del ámbito de investigación, quienes requieren una atención urgente con una atención pertinente que responda a la problemática identificada. La prevención es una de las formas de evitar el estrés en la personas, por lo que es indispensable preparar a los trabajadores para enfrentarse situaciones de estrés laboral y así evitar que tengan consecuencias en los aspectos cognitivo, emocional, físico y el desempeño laboral, sino no se atiende en las instituciones educativas la posibilidad que los docentes presenten trastornos de estrés son latentes, por la sobrecarga de trabajo y a todos los factores externos que tienen que enfrentar.

Con el presente propuesta lo que se pretende es realizar diferentes talleres de relajación con la finalidad de prevenir y disminuir los trastornos de estrés que viene sufriendo la mayoría de los docentes del nivel primario del distrito de Mollepata, para ello se hizo las coordinaciones con los especialistas del área de

Psicología de la UGEL Anta. Con la prevención se busca contar con docentes preparados para enfrentar situaciones problemáticas, con lo que se contará con docentes fuertes y sanos, con un buen control emocional, psicológico y físico; siendo esto un factor influyente en el buen desempeño docente.

#### **7.4 Objetivos:**

##### **7.5.1 Objetivo General:**

Realizar talleres de relajación para reducir el nivel de estrés laboral de los docentes del nivel primario del distrito de Mollepata.

##### **7.5.2 Objetivos Específicos:**

- Programar talleres de relación con el apoyo de especialistas en psicología de la UGEL Anta.
- Promover la participación activa de los docentes del nivel primario del distrito de Mollepata en los talleres de relajación para disminuir el estrés.
- Implementar periódicamente los talleres de relajación en el ámbito del distrito de Mollepata.

#### **7.5 Análisis de factibilidad:**

La realización de los talleres de relajación es factibles, por contar con el apoyo de especialistas psicólogos de la UGEL Anta para la realización de los talleres, y también se tiene el compromiso de participación de los docentes y directores de las diferentes instituciones educativas del nivel primario del distrito de Mollepata.

#### **7.6 Fundamentación Teórica:**

El estrés laboral según Dolan, García y Diez (2005), son un conjunto de tensiones negativas tanto físicas y emotivas, que se presentan en la realización de las actividades laborales y a las que no se pueden responder con las capacidades, recursos y necesidades del trabajador.

Cano (2002), al referirse al tema, manifiesta que está se presenta cuando existe una obstrucción entre las demandas del contexto y las capacidades del trabajador para abordarlas. Viene a ser una forma de reacción de adaptación del cuerpo de una persona que da respuesta de manera rápida y eficaz a las amenazas. Por tanto, el cuerpo está predispuesto a reaccionar de manera inmediata, segura y con esfuerzo para comprender la información y hacer frente a los problemas o dificultades que se le presentan; porque el organismo no tiene los recursos por tener fatiga y cansancio.

Martínez (2004), indica que el estrés laboral nace por situaciones de trastornos o dificultades entre las potencialidades de una persona y las exigencias del ámbito laboral y si no se puede enfrentarlas a estos factores durante el cumplimiento de sus actividades laborales, se pueden volver agudos o permanentes, provocando consecuencias perjudiciales en su salud y emociones. A veces pueden ser pasajeras y si no son atendidas se pueden convertir en duraderas.

### **7.7 Técnicas de relajación para disminuir el estrés.**

Las técnicas para enfrentar el estrés deben utilizadas se tenga o no se tenga estrés, deben convertirse en actividades cotidianas con la finalidad de prevenir la aparición de diversos problemas de ansiedad y salud, y fundamentalmente para sentirse bien.

A continuación se presenta algunas situaciones por la que se sugiere utilizar las técnicas de relajación.

- Cuando se percibe que se lleva una ansiedad por varios días y trae como consecuencias problemas.
- Cuando se experimenta el estrés laboral
- Cuando exista sobrecarga de tareas y responsabilidades
- Al pasar momentos de tristeza por pérdidas o duelo.
- Al presentar conductas obsesivas (tics nerviosos, morderse las uñas o labios, tocarse el pelo, entre otros).

- Cuando se sufre acoso laboral, conflictos con los colegas, con los padres de familia, etc.
- Problemas conyugales o un clima familiar inadecuado
- Problemas de conciliación entre la vida profesional con la vida personal.

Nos beneficios de los talleres de ejercicios de relajación, pueden ser los siguientes:

- Conducen a una sensación de tranquilidad y bienestar.
- Permiten controlar de mejor manera el organismo interno de nuestro cuerpo.
- Disminuyen las tensiones del sistema nervioso y arterial.
- Permite alejarse de pensamientos negativos que muchas veces se convierten en círculos viciosos.
- Mejora la autoestima
- Permite estar preparados para afrontar situaciones desafiantes y nuevas.
- Disminuyen la hormona de cortisol de nuestra sangre; es decir, los niveles de estrés
- Posibilita conciliar el sueño y evita el insomnio.
- Disminuye las tensiones musculares
- Mejora el riego sanguíneo por todo el cuerpo.

Las técnicas de relajación para utilizar en los talleres, que pueden utilizarse son:

1. **Respiración del diafragma:** la finalidad de esta técnica es posibilitar que los participantes aprendan a respirar de manera óptima, posibilitando que el abdomen tenga mayor protagonismo que el pecho. Los pasos son los siguientes:
  - Estar tumbado en posición dorsal mirando hacia arriba y con la postura recta, evitando contraer los músculos.
  - Durante 20 segundos mantener la palma de una de las manos sobre el pecho y la otra colocar en el abdomen, para sentir la respiración en ambas zonas.

- Dirigir la respiración durante 3 minutos haciendo que la mano que se encuentra sobre el abdomen se mueva más que la que se encuentra en el pecho. SE debe inhalar profundamente por la nariz durante 5 segundos y luego mantener el aire del vientre por dos segundos. Posteriormente exhalar durante 5 segundos por la boca.
2. **Meditación.** Existen diversas técnicas, sin embargo se sugiere el sentarse en una silla que sea cómoda y realizar los ejercicios anteriores.
  3. **Imaginación guiada.** Dirigir la atención hacia un espacio o situación imaginaria que permita transmitir paz y calma. Los pasos son los siguientes:
    - Se puede utilizar los pasos de la respiración del diafragma, se sugiere acompañar una música relajante.
    - Cerrar los ojos e imaginar estar en contextos naturales con flores y jardines. Seguir respirando profundamente.
    - Explorar el contexto imaginado y tratar de percibirlos con todos los sentidos.
    - Después de algunos minutos, hacer que el contexto imaginado se desvanezca y centrar en la respiración de manera gradual. Luego abrir los ojos y finalizar el ejercicio.
  4. **Relajación rápida.** Consiste, en observar un objeto del alrededor, se elige una y luego se hace respiraciones seguidas de manera profunda. Se debe centrar la atención en la respiración sin distracciones.

## 7.8 Cronograma:

ACTIVIDADES	ACCIONES	Junio				Julio				Agosto				Setiembre				Octubre				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
REALIZACION DE TALLERES PARA DOCENTES	Coordinación con la UGEL de Anta																					
	Coordinación con docentes																					
	Implementación de los talleres																					
	Evaluación																					

## 7.9 Presupuesto:

Materiales	COSTO
Retroproyector	500.00
Pizarrón	100.00
Pliegos de cartulina	40.00
marcadores	40.00
Cartulinas individuales	15.00
lápices	30.00
pasajes del psicólogo	300.00
<b>TOTAL</b>	<b>1 025.00</b>

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Balcázar, J. (2014). *Investigación sobre estrés laboral en el desempeño académico del docente de educación secundaria*. Tesis de Magister, Universidad Alas Peruanas, Lima, Perú.
- Balducci, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. B. (2010). Propiedades psicométricas de la versión italiana de la escala de compromiso de trabajo de Utrecht (UWES-9): un análisis transcultural. *Diario europeo de la evaluación psicológica*, 26, apartados 2, 143-149
- Bretel, L. (2002). Propuesta para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una definición de la carrera pública magisterial. Santiago de Chile: Ed. MINEDU.
- Brosschot, J. F., Verkuil, B. y Thayer, J. F. (2016). La respuesta predeterminada a la incertidumbre y la importancia de la seguridad percibida en la ansiedad y el estrés: una perspectiva de evolución teórica. *Journal de trastornos de ansiedad*, 41, 22-34.
- Cahuana, E. (2006). *Medición de la productividad educativa: Un modelo TCC*. Ed. Pirámide.
- Campos, M. A. (2006). *Causas y efectos del estrés laboral*. San Salvador: Universidad de El Salvador, Escuela de Ingeniería Química.
- Cano Vindel, A. Miguel Tobal, JJ. (2000) *emociones negativas (ansiedad, depresión e ira) y salud*. I Congreso Virtual de Psiquiatría 1 de febrero - 15 de marzo 2000. [https://www.psiquiatria.com/congreso\\_old/mesas/mesa28/conferencias/28\\_ci\\_a.htm](https://www.psiquiatria.com/congreso_old/mesas/mesa28/conferencias/28_ci_a.htm)
- Cano, A. (2002). *La naturaleza del Estrés*. Madrid: SEAS.
- Carrasco, S. (2009) *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Ed. San Marcos.

- CEA D' Ancona, María de los Ángeles (2001) Metodología cuantitativa: estrategias y técnicas de investigación social. Madrid: Síntesis, 2001. 415 p. ISBN: 84773842
- Conley, S. y You, S. (2014). Estrés de rol revisitado: estructuración antecedente de trabajo, resultados y efectos de moderación de locus de control. *Administración de la gestión educativa y liderazgo*, 42(2), 184-206.
- Cuenca, R. (2006). No existe cultura de evaluación en Perú. Tarea Informa.
- Cuenca, R., Montero, C., Ames, P. y Rojas, V. (2011) Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente: Estudios que aportan a la reflexión, al dialogo a la construcción concertada de una política educativa. Perú: CECOSAMI.
- Díaz y Gaviria (2013). *Estrés laboral y la relación con el ejercicio profesional del personal de enfermería del Hospital de Tarapoto*, San Martín (Tesis de licenciatura).
- Dolan, S., García, S. y Diez Piñol, M. (2005). *Autoestima, estrés y trabajo*. Madrid: McGraw-Hill, Interamericana de España.
- Doval, Y., Moleiro, O., Rodríguez, R. (2004). Estrés Laboral, Consideraciones Sobre Sus Características Y Formas De Afrontamiento.
- Gallegos, Alberto. (2002). Gestión educativa en el proceso de descentralización. Lima: San Marcos. Pág. 112, 114, 117 (B. Pública de Lima).
- Ganster, D.C., & Rosen, C.C. (2013). Salud del empleado y el estrés de trabajo: una revisión multidisciplinaria. *Diario de gestión*, 39(5), 1085-1122.
- González, M. (2014). *Investigación sobre estrés y desempeño laboral*. Tesis para Licenciatura, Universidad Rafael Landívar, facultad de Humanidades, Quetzaltenango, Guatemala.
- Gutiérrez P; Moran S; Sanz I. (2005). "El Estrés Docente: Elaboración de la Escala ED-6 para su evaluación. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, Vol. 11.



- Halgin, R. y Krauss, S. (2009). *Psicología de la anormalidad* (5ª. Ed.). México: Mc Graw Hill.
- Ivancevich, John M. (1989). *Estrés y Trabajo. Una perspectiva Gerencial*. México. Edit. Trillas.
- Jiménez, M. (2000). Competencia social: intervención preventiva en la escuela. *Infancia y Sociedad*.
- Kivimäki, M. y Kawachi, I. (2015). Estrés laboral como factor de riesgo para enfermedad cardiovascular. *Informes actuales de la cardiología*, 17(9), 74.
- Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1984). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Martínez Selva, José María (2004). *Estrés laboral: guía para empresarios y empleados*. España. España. Pearson Educación Pearson Educación México.
- Martínez, V. Pérez, O, (2003) *Cultura escolar y mejora de la educación*.
- McEwen, B. S. (2000). La neurobiología del estrés: de Serendipity a la clínica relevance1. *Investigación del cerebro*, 886 (1-2), 172-189.
- Méndez, Luz y González, Mónica. (2011). *Escala de estrategias docentes para aprendizajes significativos: diseño y evaluación de sus propiedades psicométricas*. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*.
- Ministerio de Educación (2012), *Marco del buen desempeño docente*, Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED. Lima Perú.
- Murillo, F. J. y Román, M. (2008). Resultados de aprendizaje en América Latina a partir de las evaluaciones nacionales, en *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, vol. 1, n.º 1
- OMS, (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo*. *Organización Mundial de la Salud*.
- Oramas, A. (2013). *Investigación sobre estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. Tesis de doctorado, Escuela Nacional de Salud Pública, La Habana, Cuba.

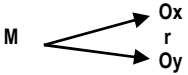
- Ortiz, Vicente (1995) Los riesgos de enseñar: la ansiedad de los profesores. Salamanca. Amaru Eds, 199p.
- Parada M. Moreno R, y otros (2005), Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del Instituto Autónomo. Hospital Universitario. Los Andes (IAHULA), Mérida Venezuela.
- Paris, Laura (2011). Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera. Universidad Abierta Interamericana. Buenos Aires.
- Peiró, J. (2005). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Raver, J. L. y Nishii, L. H. (2010). ¿Una, dos, o tres veces como nocivos? Acoso étnico, acoso de género y acoso laboral generalizada. *Revista de psicología aplicada*.
- Román García, J., Gelpi Méndez, J. A., Cano Vindel, A. y Catalina Romero, C. (2009). El control del estrés en la resolución de conflictos en el ámbito profesional. Universidad de las Palmas de la Gran Canaria. Editorial y Producción Arteamina
- Selye, H. (1936) *El concepto de estrés: pasado, presente y futuro*, en COOPER, C.L., estrés investigación: temas de los años ochenta Chichester, Ed. John Wiley y sons, 986
- Selye, H. (1936). *Psicología médica*. Madrid: Guadarama
- Silvero-Miramón, M. (2007), Estrés y desmotivación docente: el síndrome del “profesor quemado” en educación secundaria”. *ESE. Estudios sobre educación*. 2007, Nº 12, PÁG.115-138
- Trujillo, Claudia. (2007). Impacto del estrés Laboral en la Institución financiera Favi de la Universidad Tecnológica Pereira. Pereira, Risaralda, Colombia.
- Vidarte, E. (2005). Enseñanza y sacrificio. 2da. ed. Madrid: Ed. Lexis.
- Wiegel, C., Sattler, S., Göritz, A. S. y Diewald, M. (2016). Work-related stress and cognitive enhancement among university teachers. *Anxiety, Stress, & Coping*, 29(1), 100-117.

## **ANEXOS**

- 1: Matriz de consistencia
- 2: Instrumentos aplicados
- 3: Constancia de aplicación de instrumento
- 4: Testimonios fotográficos.

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: El estrés laboral y sus consecuencias en el desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata-Anta-Cusco, 2018

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGIA						
¿En qué medida el estrés laboral se relaciona con el desempeño del docente del nivel primario del distrito de Mollepata–Anta-Cusco, 2018?	Determinar en qué medida el estrés laboral se relaciona con el desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata– Anta -Cusco, 2018.	El estrés laboral se relaciona directa o significativamente con el desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata– Anta -Cusco, 2018	<b>VARIABLE DE ESTUDIO 1</b>  ESTRÉS LABORAL <b>DIMENSIONES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansiedad</li> <li>• Depresión</li> <li>• Creencias Desadaptativas</li> <li>• Presiones</li> <li>• Desmotivación</li> <li>• Mal Afrontamiento</li> </ul>	<b>Tipo:</b>  Descriptivo Correlacional  <b>Diseño de Investigación</b> No experimental de corte transversal o transeccional correlacional. <b>Tipología:</b>   M. Muestra Ox : Medida de la variable 1 Oy : Medida de la variable 2 R: Relación entre las variables						
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECIFICOS</b>	<b>VARIABLE DE ESTUDIO 2</b>  DESEMPEÑO DOCENTE <b>DIMENSIONES</b> 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes 3. Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad. 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA:</b>  <table border="1" data-bbox="1697 858 2018 946"> <thead> <tr> <th>DOCENTES</th> <th>NUMERO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>primaria</td> <td>42</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL</b></td> <td><b>42</b></td> </tr> </tbody> </table> <b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</b> - Técnica: Encuesta - Instrumento: Cuestionario  <b>Método de análisis de datos:</b> • Estadística descriptiva • Prueba estadística de t de Kendall	DOCENTES	NUMERO	primaria	42	<b>TOTAL</b>	<b>42</b>
DOCENTES	NUMERO									
primaria	42									
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>									
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo es el estrés laboral del docente de nivel primario del distrito de Mollepata–Anta-Cusco, 2018?</li> <li>• ¿Cómo es desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata–Anta-Cusco, 2018?</li> <li>• ¿En qué medida las dimensiones del estrés laboral se relacionan con el desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata–Anta-Cusco, 2018?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Describir como es el estrés laboral del docente de nivel primario del distrito de Mollepata–Anta-Cusco, 2018.</li> <li>• Describir como es desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata–Anta-Cusco, 2018</li> <li>• Determinar en qué medida las dimensiones del estrés laboral se relacionan con las dimensiones del desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata–Anta-Cusco, 2018.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El estrés laboral es significativa del docente del nivel primario del distrito de Mollepata–Anta-Cusco, 2018.</li> <li>• El desempeño es satisfactorio del docente de nivel primario del distrito de Mollepata–Anta-Cusco, 2018</li> <li>• Las dimensiones del estrés laboral se relacionan directa o significativamente con las dimensiones del desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata–Anta-Cusco, 2018</li> </ul>								

**OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**  
**VARIABLE : ESTRÉS LABORAL**

DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	Indicadores / ítems
<p><b>Estrés laboral</b></p> <p>El estrés como el resultado de una relación específica individual de una persona y el contexto donde se desenvuelve, donde este último es considerado como peligroso o cargado de recursos y que pone en riesgo su bienestar. Lazarus y Folkman (1986)</p>	<p><b>Ansiedad</b></p>	<p>1 Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales            3 Recorro al consumo de sustancias (tila, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.            10 Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.            16 Me paso el día pensando en cosas del trabajo.            24 Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.            31 En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.            40 La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.            41 Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.            44 Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar            47 La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.            48 Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.            53 Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.            57 Hay tareas laborales que afronto con temor.            71 Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.            75 En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.            81 Los problemas laborales me ponen agresivo.            86 Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.            87 La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.            93 En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.</p>
	<p><b>Depresión</b></p>	<p>2 A menudo siento ganas de llorar            11 Me entristezco demasiado ante los problemas laborales            12 Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo            18 Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.            25 Me cuesta trabajo tirar por la vida.            32 Tengo la sensación de estar desmoronándome            72 Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.            79 Me falta energía para afrontar la labor del profeso.            84 A veces veo el futuro sin ilusión alguna.            90 A veces pienso que el mundo es una basura.</p>
	<p><b>Creencias desadaptativas</b></p>	<p>5 Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos            9 Me pagan por enseñar no por formar personas.            17 Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.            23 El salario del profesor es muy poco motivador.            28 Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.            37 Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.            42 Incluir alumnos con N.E.E. en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.            52 Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.</p>

		<p>68 La política educativa pide mucho a cambio de poco.  83 La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.  92 La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.  96 La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.</p>
	<b>Presiones</b>	<p>4 Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil.  8 A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.  13 En mis clases hay buen clima de trabajo.  20 Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.  22 Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.  45 Acabo las jornadas de trabajo extenuado.  50 Se me hace muy duro terminar el curso.  56 A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.  61 Me siento desbordado por el trabajo.  62 A veces trato de eludir responsabilidades.</p>
	<b>Desmotivación</b>	<p>6 Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente.  7 Me siento quemado por este trabajo.  14 Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad  30 Estoy lejos de la autorrealización laboral.  39 He perdido la motivación por la enseñanza.  43 En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.  49 Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.  54 Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.  65 Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.  88 Los padres me valoran positivamente como profesor.  89 Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer  95 El trabajo me resulta monótono.  98 Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.  100 Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo</p>
	<b>Mal afrontamiento</b>	<p>19 Me animo fácilmente cuando estoy triste.  35 El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.  55 Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.  60 Mis relaciones con los "superiores" son difíciles.  64 La organización del centro me parece buena.  66 Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.  70 Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.  74 Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.  78 Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera.  80 El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.  94 Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.  97 Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales.</p>

**Variable: Desempeño docente**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<p><b>Desempeño docente</b></p> <p><i>Es el conjunto de actividades educativas que realiza el docente para facilitar el aprendizaje, tales como planificación curricular, empleo de estrategias didácticas, selección y uso de medios y materiales didácticos y evaluación del aprendizaje.</i></p> <p>MINEDU. Marco del Buen Desempeño Docente, 2012, p.16</p>	<p><b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b></p> <p>Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.</p> <p>(MINEDU. Marco del Buen Desempeño Docente, 2012, p.18)</p>	Demuestra conocimiento de las características de los sus estudiantes	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conoce las necesidades educativas especiales más frecuentes.</li> <li>2. Conoce la edad y el género según cada contexto sociocultural.</li> </ol>
		Demuestra conocimiento y comprensión de las características del contexto de los estudiantes	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Las características lingüísticas de sus estudiantes en lo concerniente a lenguas y patrones comunicativos vinculados con formas de usar el lenguaje en contextos específicos.</li> <li>4. Conoce las prácticas culturales en las que han sido socializados sus estudiantes y las características de sus familias.</li> <li>5. Emplea estos conocimientos para informar las prácticas de enseñanza y de aprendizaje.</li> </ol>
		Demuestra conocimientos actualizados de los contenidos disciplinares que enseña	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Conoce el contenido de la disciplina o disciplinas correspondientes a su nivel y área, su estructura, las diferentes perspectivas existentes, sus nuevos desarrollos, la relación entre los contenidos de las diferentes áreas y la secuencialidad que éstos deben guardar de acuerdo con las edades de los estudiantes y la matriz cultural en la que han sido socializados.</li> <li>7. Maneja con solvencia los fundamentos y conceptos más relevantes de las disciplinas que integran el área curricular que enseña.</li> </ol>
		Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Conoce los principales enfoques y teorías contemporáneas de la educación y explicita su relación con la organización y desarrollo de sus prácticas de enseñanza.</li> <li>9. Reconoce cuál es la estrategia más adecuada para el tipo de aprendizaje que desea lograr.</li> <li>10. Comprende los fundamentos y estrategias que permiten que los estudiantes se acerquen a los contenidos y desarrollen habilidades teniendo en cuenta sus diferentes ritmos, estilos y características culturales.</li> </ol>
		Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes	<ol style="list-style-type: none"> <li>11. Analiza juiciosamente el currículo nacional, regional, local y el de su institución educativa, así como los mapas de progreso de su área curricular y el cartel de alcances y secuencias de su institución.</li> <li>12. Participa y aporta a la definición de contenidos y metas de la programación curricular a nivel institucional y la utiliza efectivamente como orientador del diseño de sus unidades y sesiones de aprendizaje.</li> <li>13. Planifica, con la colaboración de sus pares, situaciones de aprendizaje correspondiente al nivel educativo, grado y área curricular.</li> <li>14. Planifica la enseñanza en y de dos lenguas especificando los contenidos y las capacidades con criterios claros y pertinentes.</li> </ol>
		Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	<ol style="list-style-type: none"> <li>15. Selecciona estrategias y actividades que sean coherentes con los aprendizajes esperados.</li> <li>16. Programa experiencias que favorecen el desarrollo integral de los agentes educativos en el contexto en el que se desenvuelven</li> <li>17. Diseña y realiza adaptaciones en su planificación atendiendo a las diferencias y la diversidad existente en el grupo de estudiantes.</li> <li>18. Los contenidos de la enseñanza son definidos en función de los aprendizajes previstos en el programa curricular anual, las unidades didácticas y los planes de sesión de aprendizaje, en concordancia con el marco curricular nacional, los lineamientos curriculares regionales y el proyecto curricular institucional</li> </ol>

		<p>Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje</p>	<p>19. Considera el uso de diversos recursos y materiales como soporte pedagógico, apoyándose en información de diferentes fuentes desde una perspectiva interdisciplinaria, en las situaciones de vida cotidiana de sus estudiantes que puedan inspirar experiencias de aprendizaje, en los saberes locales ancestrales, en el uso creativo y culturalmente pertinente</p> <p>20. Utiliza diversos recursos materiales y humanos y espacios fuera del aula de clases.</p> <p>21. Organiza el espacio de aprendizaje de manera que los recursos, materiales y formatos sean accesibles y favorezcan los aprendizajes.</p>
		<p>Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados</p>	<p>22. Identifica diversos enfoques y metodologías de evaluación considerando las particularidades y diferencias de sus estudiantes.</p> <p>23. Considera el uso de diversas estrategias que permiten informar con consistencia sobre el proceso pedagógico y el aprendizaje del grupo, para fines de mejorar la enseñanza.</p> <p>24. Propone criterios, indicadores e instrumentos para evaluar las competencias, capacidades, conocimientos y actitudes establecidas en el marco curricular nacional.</p> <p>25. Prevé la utilización de diversas estrategias metacognitivas o de retroalimentación, en concordancia con el enfoque formativo de la evaluación.</p>
	<p><b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</b></p> <p>Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del</p>	<p>Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.</p>	<p>26. Propicia entre sus alumnos la oportunidad de aprender en un ambiente emocionalmente seguro, donde los estudiantes acudan con satisfacción, promoviendo en ellos el respeto por sí mismos y por sus compañeros.</p> <p>27. Fomenta la creación de un espacio democrático en el que se reconozca la individualidad de cada uno y del cual el estudiante se sienta parte.</p> <p>28. Crea oportunidades para que los alumnos expresen emociones, ideas y afectos de manera respetuosa, clara y directa, sin temor a la burla o el error.</p> <p>29. Acepta las emociones de sus estudiantes y demuestra interés en ellas, brindándoles apoyo y orientación según las diversas etapas de su desarrollo y los distintos contextos culturales.</p>
		<p>Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes</p>	<p>30. Hace de las diferencias objeto de respeto, complementariedad y colaboración mutua en función de objetivos comunes.</p> <p>31. Desarrolla con sus estudiantes un ambiente afectivo y seguro que favorece el aprendizaje.</p> <p>32. Emplea estrategias que muestran respeto y afirmación de las diversidades, demostrando empeño por conocer y aprender más de ellas, sin sesgar su apreciación de la conducta y habilidad académica de sus estudiantes sobre la base de estas diferencias.</p> <p>33. Reconoce que hay múltiples maneras de percibir la realidad.</p> <p>34. Evita favorecer o dedicarse a los mejores estudiantes.</p> <p>35. Interactúa con entusiasmo, motivando el interés de sus estudiantes alrededor de diversas situaciones de aprendizaje.</p>
		<p>Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.</p>	<p>36. Diseña una disposición física de objetos apropiada a la actividad que desarrolla y al espacio disponible de manera que den soporte a un movimiento ordenado y seguro para todos sus estudiantes, considerando las diferencias de género, las diversas prácticas culturales que se desarrollan en el contexto y las discapacidades.</p>



	<p>logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar. (MINEDU. Marco del Buen Desempeño Docente, 2012, p.19)</p>	<p>Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes</p>	<p>37. Desarrolla las sesiones de aprendizaje según lo previsto en la unidad didáctica y en el plan de la sesión. 38. Verifica los avances de los contenidos en función del logro de aprendizajes esperados. 39. Demuestra flexibilidad, sensibilidad y creatividad para responder con pertinencia ante situaciones difíciles e inesperadas que se presenten durante su enseñanza, alterar sus planes iniciales y variar de estrategia y metodología, evaluando sus opciones desde una mirada amplia y creativa de las alternativas disponibles. 40. Maneja con solvencia los fundamentos y conceptos del área curricular que enseña. 41. Demuestra capacidad de comunicación oral y escrita en la lengua materna de los estudiantes, sea ésta el castellano o una lengua distinta. 42. Utiliza un lenguaje claro y sencillo, pero con rigurosidad conceptual, valiéndose de ejemplos y mostrando apertura y sincera valoración por los pedidos de nueva explicación frente a las preguntas de los estudiantes. 43. Presenta diversos organizadores gráficos y ejemplos específicos de los conceptos que utiliza. 44. Está actualizado en el dominio de los más recientes avances de la didáctica de su especialidad y de las disciplinas académicas que integran el área curricular que imparte. 45. Modifica el manejo de las estrategias metodológicas y recursos didácticos —incluso la secuencia de la sesión de aprendizaje—, para responder idóneamente a situaciones complejas e inesperadas que surgen durante el proceso de aprendizaje. 46. Organiza el tiempo de manera efectiva y flexible teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.</p>
		<p>Evalúa permanentemente el aprendizaje</p>	<p>47. Comprende que la evaluación sirve a la mejora de los aprendizajes. 48. Reconoce el momento oportuno para evaluar según los diferentes ritmos de aprendizaje de sus estudiantes. 49. Utiliza principalmente la observación, la entrevista, los trabajos de sus estudiantes y el análisis de contenido para el acopio, análisis y valoración de la información en el marco de una evaluación comprensiva. 50. Utiliza una variedad de métodos y técnicas de evaluación. 51. Elabora diversos instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes en forma individual o en grupo. 52. Diseña y aplica pruebas objetivas, escalas de observación, lista de control, cuestionarios y pautas para analizar los trabajos de sus estudiantes, en concordancia con el tipo de contenido que se pretende evaluar. 53. Procesa y organiza periódicamente los resultados de la evaluación de sus estudiantes y se los comunica de manera oportuna. 54. Retroalimenta a los estudiantes orientándolos sobre su nivel actual, el nivel de logro que se espera de ellos y qué actividades les corresponde realizar para llegar a lo esperado. 55. Fomenta que sus estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje. 56. Toma decisiones a partir del registro de los avances y resultados de aprendizaje para mejorar sus prácticas de enseñanza 57. Revisa y modifica la planificación y desarrollo de los procesos pedagógicos en función de los resultados obtenidos en las evaluaciones.</p>

	<p><b><u>Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad educativa.</u></b></p> <p>Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.</p> <p>(MINEDU. Marco del Buen Desempeño Docente, 2012, p.19)</p>	<p>Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la institución educativa</p>	<p>58. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.</p> <p>59. Participa activamente en la gestión de la escuela o la red desde una perspectiva democrática, respetando los acuerdos y proponiendo mejoras de manera coordinada.</p> <p>60. Participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional.</p> <p>61. Coordina acciones con sus colegas, la dirección y la administración, para hacer de la escuela un lugar acogedor y un ambiente propicio para el aprendizaje.</p> <p>62. Contribuye con su dedicación y compromiso al logro de las metas institucionales.</p> <p>63. Diseña, en colaboración con sus pares, proyectos de innovación pedagógica y planes de mejora.</p>
		<p>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil</p>	<p>64. Trabaja colaborativamente con las familias, para establecer expectativas mutuas y comunicación constante con el fin de apoyar al estudiante en su desarrollo y logros de aprendizaje.</p> <p>65. Se relaciona con las familias a partir del respeto y valoración de su cultura, saberes, experiencias y recursos</p> <p>66. Reconoce en las familias capacidades para ejercer un rol educador activo y consciente del desarrollo y bienestar de los estudiantes.</p> <p>67. Promueve un mayor compromiso de las familias y de la comunidad en la corresponsabilidad de los resultados de aprendizaje, reconociendo sus aportes en la formación de sus alumnos.</p> <p>68. Comprende, valora y respeta la diversidad cultural de la localidad en todas sus expresiones, desde un enfoque intercultural.</p> <p>69. Incorpora a sus planes y prácticas de enseñanza, desde una perspectiva crítica e intercultural, la riqueza de saberes y recursos culturales de la comunidad.</p> <p>70. Desarrolla los procesos pedagógicos a partir de sus saberes y dinámicas, convirtiendo a la comunidad en lugar de aprendizaje, indagación y conocimiento.</p> <p>71. Realiza estas acciones elaborando una planificación conjunta de la enseñanza con expertos locales o sabios de la comunidad, o valorando los conocimientos conservados, transmitidos y practicados por las mujeres.</p> <p>72. Identifica las principales fortalezas y desafíos de su práctica pedagógica y los comparte oportunamente con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y comunidad.</p>
	<p><b><u>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</u></b></p> <p>Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el</p>	<p>Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional</p>	<p>73. Autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada de su experiencia; a partir de ella, identifica sus necesidades de aprendizaje profesional y personal, y juzga si los métodos, estrategias y recursos que utiliza son los más estimulantes y pertinentes para sus estudiantes.</p> <p>74. Demuestra interés e iniciativa de superación profesional.</p> <p>75. Continúa aprendiendo para mejorar su práctica durante el ejercicio de la profesión.</p> <p>76. Accede a información actualizada y analiza permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional, y relaciona esta información con su enseñanza.</p> <p>77. Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales, sus instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente, incluyendo sus obligaciones y sus derechos laborales y profesionales.</p>

	<p><i>trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.</i></p> <p>(MINEDU. Marco del Buen Desempeño Docente, 2012, p.19)</p>	<p>Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p>	<p>78. Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar prácticas y creencias que son contradictorias con el sentido de su profesión y el derecho y las necesidades de sus estudiantes.</p> <p>79. Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad y dando un lugar preferencial a los derechos de los niños y los adolescentes.</p> <p>80. Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes.</p>
--	--	---	---

### ESCALA ED-6

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

**Datos informativos:**

- Institución educativa: .....
- Tiempo de servicios en la Institución Educativa:.....

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

25. Tengo la sensación de estar desmoronándome	1	2	3	4	5
26. Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	1	2	3	4	5
27. Me falta energía para afrontar la labor del profesoro.	1	2	3	4	5
28. A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	1	2	3	4	5
29. A veces pienso que el mundo es una basura.	1	2	3	4	5
30. Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	1	2	3	4	5
31. Me pagan por enseñar no por formar personas.	1	2	3	4	5
32. Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	1	2	3	4	5
33. El salario del profesor es muy poco motivador.	1	2	3	4	5
34. Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
35. Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	1	2	3	4	5
36. Incluir alumnos con N.E.E. en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	1	2	3	4	5
37. Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	1	2	3	4	5
38. La política educativa pide mucho a cambio de poco.	1	2	3	4	5
39. La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	1	2	3	4	5
40. La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.	1	2	3	4	5
41. La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.	1	2	3	4	5
42. Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil.	1	2	3	4	5
43. A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	1	2	3	4	5
44. En mis clases hay buen clima de trabajo.	1	2	3	4	5
45. Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.	1	2	3	4	5
46. Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.	1	2	3	4	5
47. Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	1	2	3	4	5
48. Se me hace muy duro terminar el curso.	1	2	3	4	5
49. A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	1	2	3	4	5
50. Me siento desbordado por el trabajo.	1	2	3	4	5
51. A veces trato de eludir responsabilidades.	1	2	3	4	5
52. Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente.	1	2	3	4	5
53. Me siento quemado por este trabajo.	1	2	3	4	5
54. Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad.	1	2	3	4	5
55. Estoy lejos de la autorrealización laboral.	1	2	3	4	5
56. He perdido la motivación por la enseñanza.	1	2	3	4	5
57. En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	1	2	3	4	5
58. Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.	1	2	3	4	5
59. Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	1	2	3	4	5
60. Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	1	2	3	4	5
61. Los padres me valoran positivamente como profesor.	1	2	3	4	5
62. Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer	1	2	3	4	5
63. El trabajo me resulta monótono.	1	2	3	4	5

64. Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	1	2	3	4	5
65. Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo	1	2	3	4	5
66. Me animo fácilmente cuando estoy triste.	1	2	3	4	5
67. El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.	1	2	3	4	5
68. Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.	1	2	3	4	5
69. Mis relaciones con los “superiores” son difíciles.	1	2	3	4	5
70. La organización del centro me parece buena.	1	2	3	4	5
71. Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.	1	2	3	4	5
72. Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.	1	2	3	4	5
73. Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.	1	2	3	4	5
74. Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera.	1	2	3	4	5
75. El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	1	2	3	4	5
76. Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.	1	2	3	4	5
77. Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales.	1	2	3	4	5



## ANEXO N° 2

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - TRUJILLO  
 ESCUELA DE POST GRADO  
 DOCTORADO EN EDUCACION

### CUESTIONARIO PARA DOCENTES: DESEMPEÑO DOCENTE

#### Datos informativos:

- Institución educativa: .....
- Tiempo de servicios en la Institución Educativa:.....

Estimado colega:

El presente cuestionario tiene como propósito determinar el nivel de desempeño docente en las II.EE. del distrito de Mollepata \_Anta, por ello se le hará una serie de preguntas basadas en la naturaleza de la situación planteada, confrontándolo con la realidad del medio rural donde labora. Se le agradece que responda con la mayor sinceridad posible las preguntas, la información recogida será tratada con la absoluta confidencialidad.

#### ESCALA DE VALORACIÓN:

1. Nunca
2. Algunas veces
3. Casi siempre
4. Siempre

ITEMES	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1. Cuenta con la programación curricular pertinente a la realidad aula articulando de manera coherente los aprendizajes esperados, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.				
2. Planifica la enseñanza reconociendo los intereses, nivel de desarrollo cognitivo y emocional, estilos y ritmos de aprendizaje e identidad socio cultural de sus estudiantes				
3. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones coherente con los logros esperados de aprendizaje y uso adecuado del tiempo en aula.				
4. La programación curricular evidencia procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.				
5. Selecciona y organiza diversos recursos y materiales del MED para los estudiantes como soporte para su aprendizaje				
6. Produce, selecciona y organiza diversos recursos y materiales como soporte para el aprendizaje				
7. Precisa criterios, indicadores, técnicas e instrumentos de evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados en la planificación.				
8. Construye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el respeto mutuo y la colaboración.				

9. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.				
10. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.				
11. . Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
12. Desarrolla la sesión según lo previsto e introduce cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas cuando sea necesario.				
13. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica				
14. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes				
15. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender				
16. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.				
17. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
18. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				
19. Aplica procesos de evaluación formativa				
20. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados de acuerdo con el estilo de los aprendizajes de los estudiantes				
21. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje grupal e individual de los estudiantes en función al desarrollo de competencias.				
22. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
23. Comunica oportunamente los resultados de la evaluación a los estudiantes, Director y padres de familia para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje				
24. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.				
25. Participa en la gestión del PEI, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				
26. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación e innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela				
27. Trabaja colaborativamente con las familias, para establecer expectativas mutuas y comunicación constante con el fin de apoyar al estudiante en su desarrollo y logros de aprendizaje.				



28. Se relaciona con las familias a partir del respeto y valoración de su cultura, saberes, experiencias y recursos				
29. Reconoce en las familias capacidades para ejercer un rol educador activo y consciente del desarrollo y bienestar de los estudiantes.				
30. Promueve un mayor compromiso de las familias y de la comunidad en la corresponsabilidad de los resultados de aprendizaje, reconociendo sus aportes en la formación de sus alumnos.				
31. Comprende, valora y respeta la diversidad cultural de la localidad en todas sus expresiones, desde un enfoque intercultural.				
32. Incorpora a sus planes y prácticas de enseñanza, desde una perspectiva crítica e intercultural, la riqueza de saberes y recursos culturales de la comunidad.				
33. Desarrolla los procesos pedagógicos a partir de sus saberes y dinámicas, convirtiendo a la comunidad en lugar de aprendizaje, indagación y conocimiento.				
34. Identifica las principales fortalezas y desafíos de su práctica pedagógica y los comparte oportunamente con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y comunidad				
35. Autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada de su experiencia; a partir de ella, identifica sus necesidades de aprendizaje profesional y personal, y juzga si los métodos, estrategias y recursos que utiliza son los más estimulantes y pertinentes para sus estudiantes.				
36. Continúa aprendiendo para mejorar su práctica durante el ejercicio de la profesión.				
37. Accede a información actualizada y analiza permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional, y relaciona esta información con su enseñanza.				
38. Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales, sus instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente, incluyendo sus obligaciones y sus derechos laborales y profesionales.				
39. Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad y dando un lugar preferencial a los derechos de los niños y los adolescentes.				
40. Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes.				

## **CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE TESIS**

Yo Guido CONTRERAS CÁCERES, identificado con DNI número 04826668, Coordinador Educativo del distrito de Mollepata, dejo constancia que el Magister Harol Wilson GAMARRA REMOND ha aplicado los instrumentos para su tesis de doctorado denominado "El estrés laboral y sus consecuencias en el desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata-Anta-Cusco" en las diferentes Instituciones Educativas del distrito

Se le expide la presente constancia a petición del interesado.

Mollepata, 01 de julio del 2018

**RED EDUCATIVA MOLLEPATA**  
  
Prof. Guido Contreras Cáceres  
COORDINADOR DE RED

Guido CONTRERAS CÁCERES

DNI número 04826668

## CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE TESIS

Yo Cesar BACA ANTEZANA, identificado con DNI número 24389706, sub director de la Institución Educativa numero 50115 David SAMANEZ OCAMPO de Mollepata, dejo constancia que el Magister Harol Wilson GAMARRA REMOND ha aplicado los instrumentos para su tesis de doctorado denominado "El estrés laboral y sus consecuencias en el desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata-Anta-Cusco" en dicha Institución Educativa.

Se le expide la presente constancia a petición del interesado.

Mollepata, 01 de julio del 2018



The stamp is circular with a blue border. Inside, there is a central emblem and text in Spanish. The text around the emblem reads "INSTITUCIÓN EDUCATIVA" at the top, "DISTRITO DE MOLLEPATA" on the sides, and "ANTA" at the bottom. Below the emblem, the name "Cesar Baca Antezana" is printed, followed by "SUBDIRECTOR" in a smaller font. A blue ink signature is written over the stamp.

Cesar BACA ANTEZANA/

DNI número 24389706

## CONSTANCIA

Yo, Ana Dolores Llodla Carpio.....  
identificado (a)n con DNI. Numero 10529503 docente de la Institución  
Educativa 50996 Rampac Putaca del distrito de Mollepata.  
**DEJA CONSTANCIA** que el Magister Harol Wilson GAMARRA  
REMOND, ha aplicado sus instrumentos del trabajo de investigación de  
Doctorado titulado El estrés laboral y sus consecuencias en el  
desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata-Anta-  
Cusco, 2019.

Mollepata, 22 de .....agosto..... del 2018



*[Handwritten signature]*

Prof. Ana Dolores Llodla Carpio....

DNI 10529503.....

## CONSTANCIA

Yo, *Sabrina Estrada Estrada*.....  
identificado (a)n con DNI. Numero *23876934*, docente de la Institución  
Educativa *50906 - Chiribamba*..... del distrito de Mollepata.  
**DEJA CONSTANCIA** que el Magister Harol Wilson GAMARRA  
REMOND, ha aplicado sus instrumentos del trabajo de investigación de  
Doctorado titulado El estrés laboral y sus consecuencias en el  
desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata-Anta-  
Cusco, 2019.

Mollepata, *21* de *agosto*..... del 2018



*Sabrina Estrada Estrada*  
Prof. *Sabrina Estrada Estrada*.....  
DNI *23876934*.....



## CONSTANCIA

Yo, ...*Amparo Emma Quispe Ambrosia*.....  
identificado (a)n con DNI. Numero *29533570* docente de la Institución  
Educativa *Nº 50871 Tablabamba*... del distrito de Mollepata.  
**DEJA CONSTANCIA** que el Magister Harol Wilson GAMARRA  
REMOND, ha aplicado sus instrumentos del trabajo de investigación de  
Doctorado titulado El estrés laboral y sus consecuencias en el  
desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata-Anta-  
Cusco, 2019.

Mollepata, *30* de *agosto*..... del 2018

  
Prof. ....  
DNI *29533570*.....

## ANEXO 04

### Data del instrumento Estrés laboral

VARIABLE 1:ESTRÉS LABORAL																													
it	DIM 1: ANSIEDAD																		DIM 2: DEPRESIÓN										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
E1	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	1
E2	4	4	2	4	3	4	2	1	3	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	2	2
E3	2	2	4	4	4	2	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4	1	4	1	3	3	3	1	2	3	4	4	2
E4	1	4	2	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	5	3	2
E5	3	4	3	2	3	5	3	2	5	4	4	4	3	1	1	1	2	3	4	1	3	3	1	2	3	2	2	3	1
E6	3	5	5	3	4	5	4	1	4	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	4	4	3	2	2	2	1	2
E7	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	1	2	1	1	2	1	1	1	4	2	2	3	2	3	1	2	2	1	1
E8	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	2	2	1	3	3	1	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3
E9	2	4	2	1	3	2	2	1	2	1	2	3	2	2	3	1	4	2	4	2	1	4	2	1	3	2	3	2	3
E10	2	4	2	2	4	4	1	1	4	2	4	5	4	3	2	3	3	2	5	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1
E11	2	3	3	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	1	1	1	3	2	2	3	2	3	2	1	1	2	3	3	1
E12	1	2	3	2	1	2	2	1	4	3	1	2	1	1	1	2	3	1	1	4	2	4	4	3	3	3	4	3	2
E13	3	3	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3
E14	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	1	3	2	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
E15	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
E16	4	5	2	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3	2	1	4	2	3	4	3	3	3	1	1	3	2	3	3
E17	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	5	5	4	2	4	4	4	4	3	3	2	4	2	2
E18	2	3	2	3	4	3	3	1	3	2	3	4	3	3	1	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3
E19	2	3	2	4	3	2	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1
E20	2	2	3	1	1	1	2	2	1	3	3	4	2	2	3	5	4	3	2	5	5	2	3	3	3	3	4	3	3
E21	5	5	4	1	4	4	4	1	5	4	3	5	4	2	3	4	3	2	3	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2
E22	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3	2	3	4	2	4	2	2	2	2	2	3	2
E23	4	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	3	1	3	1	3	3	2	3	2	1	2	3
E24	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	2	2	4	1	4	4	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
E25	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4
E26	4	4	5	3	4	4	5	5	5	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	2	2	1	3	2	2	1	2	3
E27	5	5	4	4	5	4	5	2	3	3	2	4	3	3	1	4	4	1	1	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3
E28	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2
E29	1	3	5	4	5	4	4	2	3	3	1	3	4	2	2	1	1	4	4	4	2	2	4	2	3	2	3	1	2
E30	3	4	4	5	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2
E31	2	3	4	2	4	3	2	4	4	3	4	4	5	3	3	2	4	4	2	2	2	2	4	3	3	4	2	2	2
E32	5	5	5	4	3	4	5	4	4	3	2	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	2	1	1	2
E33	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	2	1
E34	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	1	2	3	3	4	2	3	2	2	2	3	1	2	3
E35	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	1	1	4	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1
E36	3	4	4	4	5	4	4	3	4	2	4	2	2	1	2	1	2	1	4	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2
E37	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	1	2	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2
E38	5	4	4	4	4	4	3	5	3	4	2	2	2	1	2	2	4	2	4	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2
E39	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	2	1	4	2	4	3	2	3	2	2	3	1	2	4	3
E40	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	4	3	4	3	4	1	4	3	5	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1
E41	3	3	2	2	2	4	2	3	3	4	2	2	2	1	1	4	3	1	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3
E42	3	2	1	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2

VARIABLE 1:ESTRÉS LABORAL																						
it	DIM 3: CREENCIAS DESADAPTATIVAS											DIM 4: PRESIONES										
	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
E1	2	2	4	2	2	3	2	3	1	3	2	2	4	1	1	2	3	4	2	3	4	2
E2	3	5	5	3	2	3	3	2	1	1	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
E3	3	5	5	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3
E4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	5	3	3	2	5	4	3	4	3	3
E5	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2
E6	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	1	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3
E7	2	3	1	1	2	3	2	3	1	1	2	1	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
E8	2	3	2	2	2	1	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3
E9	2	3	3	1	3	1	1	2	1	1	2	1	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3
E10	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	3	3	4	2	3	4	4
E11	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	3	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3
E12	2	4	4	2	2	1	1	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
E13	2	2	3	2	2	1	2	3	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	2	3	5	3
E14	3	4	2	3	3	2	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
E15	2	3	2	1	3	2	2	2	1	1	2	2	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3
E16	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	5	1	2	2	3	3	3	3	2	3
E17	5	5	5	4	3	2	3	2	2	3	2	2	5	2	1	3	3	2	2	3	3	1
E18	4	4	4	3	4	4	3	5	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3
E19	3	4	3	4	3	3	1	4	5	5	5	3	4	2	3	2	3	2	2	1	2	1
E20	2	1	3	1	4	2	3	3	2	1	2	1	2	2	2	1	4	1	3	2	3	3
E21	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2
E22	1	2	2	1	2	1	2	4	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
E23	2	2	2	3	4	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2
E24	3	4	3	2	4	3	2	2	2	1	1	2	4	1	4	3	4	1	5	4	4	4
E25	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	5	4	5	2	4	4	5	4	3	5
E26	2	3	2	1	3	3	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3
E27	3	3	3	3	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	5	2	3	4	3	3	4	4
E28	1	2	2	1	2	1	3	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2
E29	1	4	4	4	5	5	5	4	2	1	1	2	3	2	2	2	3	4	4	2	3	2
E30	4	4	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	3	1	3	2	3	2
E31	3	3	4	5	5	4	1	4	1	5	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2
E32	2	4	5	4	3	3	2	4	3	5	2	2	1	1	1	1	3	2	1	2	4	2
E33	2	5	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	1	1	1	2	3	2	1	1	3	2
E34	1	3	2	3	5	4	3	4	5	2	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	3	4
E35	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	1	4	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2
E36	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	4	2
E37	3	4	3	3	3	2	1	4	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E38	5	5	4	5	3	5	4	4	3	4	2	2	4	3	2	2	3	3	3	2	4	3
E39	2	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	2	3	2	4	3	3	3	2	2	4	2
E40	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	5	3	1	2	2	1	3	1	1	1	4	3
E41	2	3	4	4	3	2	4	2	3	4	4	3	2	1	1	1	3	2	1	2	1	2
E42	3	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2



VARIABLE 1:ESTRÉS LABORAL																										
it	Dim 5 DESMOTIVACIÓN															Dim 6 MAL AFRONTAMIENTO										
	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77
E1	1	3	1	2	3	3	1	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	4	1
E2	5	5	4	5	4	4	1	4	4	4	3	2	1	2	4	5	3	3	5	3	4	5	4	5	5	1
E3	3	4	2	2	5	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3
E4	4	4	3	5	5	4	1	4	5	3	3	4	2	2	5	5	3	5	4	2	4	4	4	5	4	3
E5	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	1	3	3	2	2	3
E6	2	5	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2
E7	2	3	3	1	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	5	1	2	2	3	1	3	2	5
E8	5	3	3	5	5	5	2	5	4	3	4	4	4	5	3	2	3	4	3	4	2	5	4	4	5	3
E9	5	5	4	2	4	4	1	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2
E10	1	4	1	2	1	3	1	4	4	3	4	3	1	1	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	1	2
E11	5	4	2	3	4	3	3	5	4	1	3	3	3	2	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	1	4
E12	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
E13	4	4	4	5	4	4	3	4	3	2	3	4	4	2	5	3	4	5	4	3	3	4	4	3	5	3
E14	3	4	4	5	5	4	3	5	5	2	3	2	3	3	5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3
E15	2	3	1	2	3	3	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2
E16	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4
E17	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
E18	3	5	4	4	5	4	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2
E19	2	2	3	1	1	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	1	4	2	3	2	4
E20	3	3	1	2	2	4	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2
E21	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2
E22	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2
E23	1	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	2	4	2	2	2
E24	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4
E25	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	5	3	5	4	3	4	5
E26	5	4	4	5	4	4	4	4	4	1	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2
E27	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	5	5	2	2	4	4	4	4	4	3	3	1	4	3	2	4
E28	1	3	2	3	1	1	1	2	1	1	3	2	1	3	1	4	1	2	1	1	3	3	2	1	1	1
E29	3	3	2	1	5	4	3	4	4	4	4	2	3	2	2	1	2	3	2	3	5	3	4	2	3	2
E30	3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2
E31	2	1	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3
E32	2	3	2	2	2	3	2	5	4	3	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	5	3	2	3	2	3
E33	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2
E34	1	1	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
E35	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	5	2	1	3	1	1	3	4	3	3	2	1
E36	1	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	4	4	4	1	1	2
E37	1	2	1	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4
E38	2	1	2	2	1	5	2	4	4	3	4	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
E39	1	2	3	2	2	1	2	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2
E40	3	2	1	1	2	2	2	3	4	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	3	3	3	2	1	1	2
E41	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	1
E42	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	2	2

## ANEXO 05

### Data del instrumento Desempeño docente

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE																								
Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes								Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes																
it	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24
E1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
E2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2
E3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3
E4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
E5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
E6	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3
E7	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3
E8	3	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3
E9	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3
E10	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2
E11	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3
E12	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
E13	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2
E14	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3
E15	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3
E16	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
E17	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3
E18	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3
E19	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3
E20	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
E21	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3
E22	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	3	4	2	2	2
E23	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
E24	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
E25	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
E26	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
E27	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3
E28	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3
E29	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4
E30	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	1
E31	3	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
E32	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3
E33	1	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
E34	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2
E35	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3
E36	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3
E37	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2
E38	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
E39	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	4	2	2
E40	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3
E41	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
E42	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	3	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE																	
itm	It	Participación en la Gestión de Escuela articulada a la Comunidad										Desarrollo de profesionalidad y la identidad docente					
		it24	it25	it26	it27	it28	it29	it30	it31	it32	it33	it34	it35	it36	it37	it38	it39
E1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
E2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2
E3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3
E4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2
E5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
E6	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3
E7	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E8	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3
E9	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3
E10	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2
E11	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
E12	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2
E13	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2
E14	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2
E15	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2
E16	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2
E17	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3
E18	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3
E19	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3
E20	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3
E21	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3
E22	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4
E23	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	3
E24	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3
E25	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
E26	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3
E27	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2
E28	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
E29	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2
E30	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
E31	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2
E32	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	1	2
E33	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2
E34	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2
E35	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
E36	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	4
E37	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3
E38	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
E39	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
E40	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2
E41	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3
E42	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3

## TESTIMONIOS FOTOGRAFICOS



Firma de la directora de la I.E. N° 50871 Tablabamba después de aplicación de instrumento



Firma del director de la I.E. N° 50996 Rampac Putaca después de aplicación de instrumento



**Firma de la directora de la I.E. N° 50906 Chiribamba después de aplicación de instrumento**