



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Estrés en el desempeño docentes de las Instituciones
Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres,
2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magíster en Psicología Educativa

AUTOR:

Br. Carmen Rosa Tupacyupanqui Lindo

ASESOR:

Mgtr. Estrella Esquiagola Aranda

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Evaluación y aprendizaje

PERÚ - 2017

Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz

Presidente

Mgr. Mercedes Maria Nagamine Miyashiro

Secretario

Mgr. Estrella Esquiagola Aranda

Vocal

Dedicatoria

A mis padres Bertha Lindo y Timoteo Tupacyupanqui que están en mi corazón y por haberme brindado amor, sabiduría y formarme con valores para ser una persona maravillosa.

A mi familia y en especial a mis hijos Lucero y Joseph por darme la motivación, fuerza, y apoyo para culminar mis estudios de Maestría.

A todas aquellas personas que han colaborado para poder efectivizarse la tesis.

Agradecimiento

A todos mis compañeros maestristas que de una u otra forma me brindaron su apoyo.

A la Magíster Estrella Esquiagola Aranda por su valioso tiempo y asesoramiento para el desarrollo del proyecto y Tesis.

A los Directores y Profesores de las diversas Instituciones Educativas de la RED 11, SMP- UGEL 02 por darme la oportunidad de aplicar los instrumentos de evaluación.

La Tesista

Declaratoria de autenticidad

Yo, Carmen Rosa Tupacyupanqui Lindo, estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, de la mención de Psicología Educativa identificada con DNI 20066819, declaro el trabajo académico titulado “Estrés en el desempeño docentes de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016” presentada en 149 folios para la obtención del grado de Maestría de Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, 15 de Diciembre del 2016

Carmen Rosa Tupacyupanqui Lindo

DNI : 20066819

Presentación

Señores miembros del jurado:

A los señores Miembros del Jurado de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, filial Los Olivos presento la tesis titulada: Estrés en el desempeño docentes de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016, en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para optar el Grado de: Magíster en Psicología Educativa.

La presente tesis tiene como finalidad de determinar la incidencia del estrés en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016, los resultados que se han obtenido durante el proceso de investigación, representan a parte de un modesto esfuerzo, evidencias que existe la dependencia porcentual de 47, 2% del estrés en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11

La presente investigación está dividida en siete capítulos. En el capítulo I se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo II se presenta las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el capítulo III se presenta la relación y el tratamiento de hipótesis. En el capítulo IV está dedicado a la discusión de resultados. En el capítulo V está refrendado a las conclusiones de la investigación. En el capítulo VI se fundamenta las recomendaciones. En el capítulo VII se presenta las referencias bibliográficas y finalmente se presentan los anexos correspondientes.

Esperamos cumplir con los requisitos de aprobación.

La investigadora

Tabla de Contenidos

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Tabla de Contenido	vii
Lista de Tablas	ix
Lista de Figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción:	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	21
1.3 Justificación	48
1.4 Problema	49
1.5 Hipótesis	50
1.6 Objetivos	50
II. Marco metodológico:	49
2.1. Variables de investigación	53
2.2. Operacionalización de las variables	54
2.3. Metodología	56
2.4. Tipo de estudio	57

2.5.	Diseño	58
2.6.	Población, muestra y muestreo	59
2.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	63
2.8.	Métodos de análisis de datos	71
2.9.	Aspectos éticos	72
III. Resultados		73
IV. Discusión		92
V. Conclusiones		97
VI. Recomendaciones		100
VII. Referencia Bibliográficas		102
VIII. Apéndice		110
	Matriz de consistencia	111
	Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ	115
	Matriz de datos	122
	Instrumento	133

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1	Matriz de Operacionalización de la variable Independiente: Estrés.	54
Tabla 2	Matriz de Operacionalización de la variable: Desempeño Laboral.	55
Tabla 3	Población de estudio.	60
Tabla 4	Muestra de docentes de la Red Educativa 11, UGEL 02, San Martín de Porres, 2016.	62
Tabla 5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	64
Tabla 6	Baremos y /o Niveles de la variable : estrés.	66
Tabla 7	Baremos y /o Niveles de la variable : Desempeño Docente.	67
Tabla 8	Validez del instrumento 1 : Estrés del Docente por los expertos.	68
Tabla 9	Resultados de la confiabilidad del cuestionario de estrés docente.	69
Tabla 10	Niveles de confiabilidad.	69
Tabla 11	Resultados de la validez del instrumento.	70
Tabla 12	Confiabilidad de los instrumento de la variable 2: Desempeño docente.	70
Tabla 13	Niveles de confiabilidad.	71
Tabla 14	Niveles del estrés del docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11.	74
Tabla 15	Niveles del desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11.	75
Tabla 16	Niveles entre el estrés y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11.	76

Tabla 17	Determinación del ajuste de los datos del estrés en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11.	78
Tabla 18	Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal.	79
Tabla 19	Presentación de los coeficientes del estrés en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11.	80
Tabla 20	Pseudo coeficiente de determinación de las variables.	81
Tabla 21	Presentación de los coeficientes del estrés en el Uso Pedagógico del tiempo de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016.	83
Tabla 22	Pseudo coeficiente de determinación de las variables.	84
Tabla 23	Presentación de los coeficientes del estrés en el Uso de herramientas pedagógicas de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016.	86
Tabla 24	Pseudo coeficiente de determinación de las variables.	87
Tabla 25	Presentación de los coeficientes del estrés en el uso de materiales y recursos educativos, de las Instituciones Educativas de la RED N° 11.	89
Tabla 26	Pseudo coeficiente de determinación de las variables.	90

Lista de figuras

	Pág.	
Figura 1	Curva de la función Humana frente al estrés	23
Figura 2	Esquema del diseño de investigación correlacional	59
Figura 3	Esquema del diseño de investigación descriptiva causal	71
Figura 4	Niveles de frecuencias del estrés docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11	74
Figura 5	Distribución porcentual del desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11	75
Figura 6	Niveles porcentuales entre el estrés y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11	77
Figura 7	Representación del área COR como incidencia del estrés en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11	82
Figura 8	Representación del área COR del estrés en el Uso Pedagógico del tiempo de las Instituciones Educativas de la RED N° 11	85
Figura 9	Representación del área COR Existe incidencia del estrés en el Uso de herramientas pedagógicas de las Instituciones Educativas de la RED N° 11	88
Figura 10	Representación del área COR del estrés en el uso de materiales y recursos educativos, de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016	91

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre el estrés y desempeño docente de la RED 11, San Martín de Porres, 2016. La población estuvo conformado por 120 docentes de la RED 11, San Martín de Porres, 2016., el muestreo es no probabilístico, la muestra utilizada fue estratificado se han empleado la variable independiente: el estrés y la variable dependiente: el desempeño docente.

El método empleado en la investigación fue el hipotético – deductivo. De diseño no experimental de nivel correlacional causal de corte transaccional, que recogió la información en un momento específico, y se desarrolló al aplicar los siguientes instrumentos: Un cuestionario para el estrés docente que consta de 97 ítems, que está dividido en cuatro dimensiones. El cuestionario para el desempeño laboral, el cual estuvo constituido por 16 ítems, que está dividido en tres dimensiones. Sus respuestas están en escala de Likert, que brindaron información a través de la evaluación de sus dimensiones y cuyos resultados se presentan gráficamente y textualmente.

Asimismo, la prueba de hipótesis realizada con respecto al objetivo general se muestran los resultados donde los reportes estarían explicando la dependencia del estrés en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, para el proceso de interpretación en cuanto a la variable estrés se asumirá al nivel bajo (2) en comparación a los niveles de desempeño docente al nivel (2) moderado. Así mismo se tiene el reporte de la prueba Chi cuadrado es de 4.134 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0.042 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Palabras claves: *Estrés y desempeño laboral.*

Abstract

The present research had as general objective, to determine the relationship between stress and teacher performance of the Network 11, San Martin de Porres, 2016. The population was made up of 120 teachers from the Network 11, San Martin de Porres, 2016., sampling is non-probabilistic, the sample used was stratified using the independent variable: stress and dependent variable: teacher performance.

The method used in the research was the hypothetical - deductive. A non-experimental correlative causal level of transactional cut, which collected the information at a specific time, and was developed by applying the following instruments: A questionnaire for teacher stress that consists of 97 items, which is divided into four dimensions. The questionnaire for work performance, which was constituted by 16 items, which is divided into three dimensions. Their answers are on the Likert scale, which provided information through the evaluation of their dimensions and whose results are presented graphically and verbatim.

Likewise, the hypothesis test carried out with respect to the general objective shows the results where the reports would be explaining the dependence of stress on the teaching performance of the Educational Institutions of the NET # 11, San Martin de Porres, for the process of interpretation. In terms of the variable stress will be assumed at the low level (2) compared to the levels of teacher performance at the moderate level (2). Also the report of the Chi square test is of 4,134 and p_value (value of the meaning) is equal to 0.042 against the statistical significance α equal to 0.05 ($p_valor < \alpha$), means rejection of the null hypothesis, the data of the variable are not independent, it implies the dependence of one variable on the other.

Key words: Stress and work performance.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

1.1.1 Internacionales

Alvear (2015) en su trabajo titulado *Mindfulness, autocompasión y estrés docente en el profesorado de Educación Secundaria* para obtener el grado de Doctor de la Universidad Euskal Herriko del País Vasco Unibertsitatea, España, su objetivo general es medir el nivel de estrés del docente y el conocimiento de su relación con el nivel de mindfulness y la autocompasión disposicional en el profesorado de educación secundaria, dentro de la metodología se trata de una investigación descriptivo correlacional, trabajó con la muestra de 285 profesores de la Provincia de Gipuzkoa, llegando a la conclusión que el caso del mindfulness, de los datos empíricos se infiere que no existe relación entre la capacidad para atender al momento presente en el profesorado y su vulnerabilidad al estrés docente. Sin embargo, en el caso de la aceptación, parece que existe una tendencia a que los docentes que poseen una menor aceptación de cogniciones y emociones negativas se muestren más vulnerables al estrés docente, en el caso de autocompasión, se ha observado que los docentes que ante las adversidades actúan con buena actitud mindful y amabilidad hacia sí mismos ya que son menos vulnerables al estrés docente y cuando actúan de manera contraria, se aíslan y se identifican con los pensamientos y emociones negativas. Cuando los docentes presentan los componentes de la autocompasión, se deduce que sí existe una relación entre la autocompasión y el estrés docente. De hecho, los análisis de regresión han detectado que de todas las variables estudiadas, dos de los componentes de la autocompasión (el mindfulness y el aislamiento) son los que mejor predicen el estrés docente.

Proaño y Gonzalo (2014) en su trabajo de investigación titulado *El estrés y su influencia en el desempeño docente de los maestros del Colegio Juan León Mera* de la ciudad de Ecuador, para optar el grado de Maestría en Psicología, se señala que el ejercicio de la docencia es una de las profesiones que va acompañada de altos índices de estrés, produciéndose un desequilibrio entre las demandas que el

organismo recibe y los recursos que poseen el organismo para satisfacer dichas necesidades.

Tuvo como objeto conocer la influencia del estrés en el desenvolvimiento de los docentes tanto personal como laboral, puesto que esto influye enormemente en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Hace referencia a temas relacionados al estrés, sistema autónomo, fases del síndrome de adaptación del estrés. Trata sobre el desempeño docente, evaluación y estándares. La metodología utilizada bibliográfica y el trabajo de campo; siendo la encuesta la técnica utilizada para recoger la información. Del análisis e interpretación de los resultados concluye que el tener muchas actividades, el estar en contacto con diferentes grupos de estudiantes, padres de familia y en muchas ocasiones tener dificultades con autoridades y colegas produce estrés lo que provoca un bajo desempeño en su labor educativa. Por ello se propone la elaboración e implementación de un manual para la reducción y control adecuado del estrés, para que estén preparados y considerarlo como parte de un tratamiento terapéuticos por ser sencillo y práctico.

Oramas (2013) en su trabajo de investigación titulado *Estrés Laboral y síndrome de burnout en docentes Cubanos de Enseñanza Primaria* tesis para optar el grado de Doctor de la Salud, de la Universidad de Cuba, su objetivo principal es ver la presencia del estrés laboral y el síndrome de burnout en personal docente cubano de enseñanza primaria, en la metodología usada fue el diseño de investigación descriptiva y transversal, la muestra un total de 621 docentes de enseñanza primaria de cuatro provincias, se utilizó en Inventario de estrés para maestros y el Inventario de burnout de Maslach. Se obtuvo como conclusión que los docentes presentan un 88,24% de estrés laboral y del burnout en 67,5%, generalmente el estresor de mayor frecuencia es el agotamiento emocional, Se identificó una relación directa entre el estrés laboral percibido, el agotamiento emocional y los síntomas de estrés ocasionando una independencia de la despersonalización y la realización personal, congruente con la mediación de variables de la personalidad ocasionando un efecto disfuncional que ejercen las condiciones exteriores de trabajo en su salud y bienestar.

Subaldo (2012) en su trabajo de investigación titulada *Las consecuencias del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado* para optar el grado de Maestría de la Universidad de Valencia de la Facultad de Psicología de la Educación y el Desarrollo Humano” tuvo como objetivo de identificar las repercusiones en el desempeño docente en la satisfacción y desgaste del profesorado, el tipo de investigación es exploratoria y se aplicó unos cuestionarios abiertos sobre el desempeño del docente y luego elaboró estrategias e intervenciones como prevención del desgaste que frecuentemente se produce como consecuencia del desempeño profesional, la muestra elegida esta compuesta por los 61 profesores, en la parte metodológica se ha utilizado los instrumentos cualitativos para conocer la vida personal, parte educativa y profesional de los profesores del Centro donde se ha empleado la narración de las experiencias, de las vivencias personales, profesionales y las conclusiones que se arribaron efectivamente influyen en la calidad de la enseñanza y los aprendizajes de los alumnos. Finalmente, se observa que las Escuelas privadas tienen un mayor porcentaje de profesores en cuanto al cansancio emocional, despersonalización y menor en realización personal en comparación con las Escuelas estatales. Al contrario los profesores de las Escuelas Estatales tienen una presencia más alta en Realización personal y menor en Cansancio emocional y Despersonalización.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Díaz (2014) en su tesis titulado *Influencia Del Síndrome De Burnout En El Desempeño Docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional Del Callao – 2013* tesis para optar el grado de Doctor de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tuvo como objetivo general fue determinar la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao, el tipo de investigación es cuantitativo, descriptivo correlacional de corte transversal, se relacionó las variables de burnout con el desempeño docente, la población conformada es de 60 docentes nombrados a dedicación exclusiva contratado de la facultad de Ciencias de la Salud de la

Universidad Nacional del Callao. Y la muestra fue seleccionada aleatoriamente y está constituido por 250 estudiantes y a técnica de recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y el instrumento el test de medición del síndrome de burnout (Maslach Burnout Inventory – Educater Survey MBI – ES); en un periodo de tiempo de 10 a 15 minutos y está constituido por 22 ítems. Se llegó a la conclusión que los Docentes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao presentan evidencias del síndrome de Burnout o síndrome del quemado en un 64% de en el nivel medio y el 18% de docentes presentan el síndrome de Burnout de nivel alto, como segunda conclusión en cuanto al Agotamiento Emocional, el 62% de docentes presentan un nivel medio y el 16 % presentan un nivel alto, lo que indica que los profesores se sienten emocionalmente agotados, tercera conclusión es la dimensión despersonalización el 54% de docentes presentan un nivel medio y el 16 % un nivel alto de despersonalización, caracterizados por sus actitudes distantes y deshumanizadas, sentimientos y respuestas negativas hacia los estudiantes o sus compañeros de trabajo, cuarta conclusión en la dimensión realización personal el 58% de docentes presenta un nivel medio y un 24% un nivel bajo de realización personal, evidenciando que no están logrando la realización personal. La quinta conclusión es En la variable Desempeño Docente el 40% de estudiantes opinan que los docentes tienen un desempeño regular y el 32% opina que tienen un desempeño deficiente. Como sexta conclusión es que en la dimensión actitud del docente se evidencia que el 37% de estudiantes opina que los profesores muestra una actitud no favorable para el aprendizaje, siendo la actitud del docente muy importante en el proceso enseñanza aprendizaje, para lograr que el estudiante aprenda y logre sus competencias en forma integral, finalmente la última conclusión es De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, se puede afirmar que la presencia del síndrome de Burnout afecta el desempeño de los docentes.

Rivas (2013) en su trabajo de investigación *Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM, 2010*, la tesis para optar el título de Magíster en educación con mención en docencia en el Nivel Superior Tesis de grado para optar el título de Magíster en gestión de la educación en la Universidad Nacional Mayor

De San Marcos, Facultad de Educación Escuela de Postgrado, Lima, Perú, es una investigación de tipo cuantitativo, método descriptivo correlacional y de corte transversal. Su objeto de estudio estuvo enfocado en la calidad de la educación y su objetivo es determinar la relación entre el desempeño de los docentes enfermeros en la UNMSM y el logro de los objetivos educacionales en los estudiantes de la EAP de enfermería, a la muestras de la población de estudio, se realizó con la aplicación de los instrumentos de recolección de datos (cuestionarios), luego fueron procesados estadísticamente. Trabajó con una muestra probabilística de la población estudiantil. Finalmente se demostró que existe la relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales en estudiantes de enfermería de la UNMSM ($r = 0.373$; Valor $p = 0.035$) es poco significativa. También se concluyó que el desempeño del docente enfermero es regular ($r = 0.471$; Valor $p = 0.006$) lo cual conlleva que es necesario que los docentes de enfermería mejoren su quehacer profesional actualizándose no solo en aspectos cognitivos, procedimentales y pedagógicos permitiéndoles a establecer una buena relación interpersonal con los estudiantes de esta manera se logrará desarrollar estrategias metodológicas para que se logre del modelo de personal y profesional que aspira la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la UNMSM para la sociedad.

Balcázar (2014) en su trabajo de investigación se trata de la *Influencia del Estrés laboral en el desempeño académico en los docentes de la I.E. Alfredo Bonifaz Fonseca, de educación secundaria del distrito del Rimac, Lima – Perú*, tuvo como objetivo determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño académico de los docentes de educación secundaria a través del inventario de Maslach Bournot, en la metodología utilizada se descriptivo- explicativo, No experimental, su muestra que utilizó fue de 108 profesores, se concluye que el estrés laboral en el aspecto del agotamiento emocional, despersonalización y la realización personal influyen en el rendimiento académico del docente de educación secundaria a través del Inventario de Maslach Bournot demostrando un modelo óptimo con un 89.3% y existe una correlación inversa entre el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal con el estrés, esto quiere decir que a mayor estrés menor desempeño laboral de los docentes.

Sahili (2012) en su trabajo de investigación titulado *El Estrés laboral docente y su relación con la metodología tradicionalista de la Universidad Autónoma de Querétaro de la Facultad de Psicología de México*, para optar el grado de Doctor, tuvo como propósito de conocer y medir los factores que producen el estrés, como el tradicionalismo metodológico, las malas actitudes, factores sociodemográficas y laborales, y su relación que presentan entre sí. En la parte metodológica se utilizó el tipo de investigación cualitativas, con diseño correlacional, se usó el instrumento de la encuesta, llegó a la conclusión que los maestros presentan un estrés intermedio y se detectó un 21 % de docentes con un nivel altos, la segunda conclusión es que en cuanto a la relación entre grado académico del maestro y el estrés se descubrió que a menor nivel escolar hay una menor protección contra el estrés laboral y que existe una relación entre el estrés y el estatus de trabajo en la escuela, esta investigación logró establecer que los profesores que participan con responsabilidades administrativas tienen un 10% menos de estrés que aquellos que no, lo cual confirma el estudio Whitehall que formula : “A mayor estatus menos estrés” la tercera conclusión es que los docentes con antigüedad institucional entre 11 y 20 años de trabajo presentan más estrés.

Albarracin (2012) presentan la tesis denominada *El desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la E.A.P. de Educación Primaria, de la Universidad César Vallejo*, en la investigación trabajo con una muestra de 437 estudiantes, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la E.A.P. de Educación Primaria, tesis presentada en la Universidad César Vallejo. La investigación fue de tipo descriptivo-correlacional, aplicó un cuestionario y las notas de promedio ponderado de la Institución. Dicha tesis Concluye: a) que el análisis comprueba que el desempeño docente se relaciona con el rendimiento académico, además a medida que aumenta el nivel de desempeño docente, aumenta el nivel de rendimiento académico de los alumnos. b) la dimensión del dominio científico tecnológico docente es importante en el rendimiento académico, los resultados demuestran una alta relación entre ellas.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1. Variable Independiente . Estrés

Definición del estrés

Selye (1956) y Edward y Copper (1988) citado por Ortega (1997) mencionaron que:

El estrés es un fenómeno adaptativo de los seres humanos que contribuye, en una buena medida a su supervivencia a un adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas esferas de la vida. Ahora bien, lo que resulta negativo y llega a ser nocivo es que sea experiencia sea excesiva cuando utilizan los términos de eustrés y diestrés.(p.256)

Cannon (1911) quien por primera vez empleó el término a todo estímulo susceptible de “provocar una reacción de lucha o huida y posteriormente este término también se utilizó para designar del medio cuya influencia exigen un esfuerzo habitual de los mecanismos de regulación del individuo” (p.2).

Selye (1936) investigó que el estrés es como:

La respuesta fisiológica no específica de un organismo ante toda exigencia que se le haga, consideró que cualquier estímulo podría derivar en un estresor siempre que provocase en el organismo su correspondiente respuesta biológica de reajuste, no obstante no incluía los estímulos psicológicos como agentes causales.(p.2)

Kyriacou (2003) considera que el estrés en los docentes cuando tienen experiencias negativas y desagradables como el enfado, la frustración, nerviosismo, depresión, la ansiedad y que muchas veces afecta la salud del docente y su trabajo ocasionando cambios fisiológicos y bioquímicos.

Kyriacou (2003) enuncia el burnout como el síndrome prolongado de padecimiento como el cansancio físico, emocional, actitudinal y sienten como no pueden lograr sus metas a causa de este síndrome de desgaste laboral

ocasionando actitudes negativas hacia ellos, padres, colegas y demás personas de su entorno y no pudiéndose comprometer con crear buenas lecciones y hasta llegan a ser intolerantes a las interrupciones de los estudiantes comunes en clase.

De acuerdo a Cox(1992) y Gaillard (1993) el estrés se da por causa de muchos estresores entre ellos puede estar el ruido, la temperatura y los estresores ambientales y crónicos y frente a ello se emiten respuestas que se producen en situaciones de tensión. El componente psicológico se trata de conductas, patrones de pensamiento y emociones. El componente fisiológico se trata del funcionamiento de los órganos de nuestro organismo como una elevación del grado de activación corporal, el aumento de la tasa cardiaca, elevación de una respiración agitada.

Según la teoría basada en las respuestas, el autor Guerrero (1996) el término de estrés se desdobra en eustrés y distrés, donde considera al eustrés como la respuesta positiva cuando el organismo se adapta a la situación y experiencias de amenaza, donde tiene resultados y consecuencias predominantes positivas, porque produce la estimulación y activación adecuadas que permiten a las personas lograr en su actividad mejores resultados satisfactorios. Mientras el distrés es cuando la persona tiene experiencia de presión y demandas excesivas sin tener los recursos adecuados, tampoco sabe cómo hacerlo, originando fracaso originando sentimientos negativos en la persona.

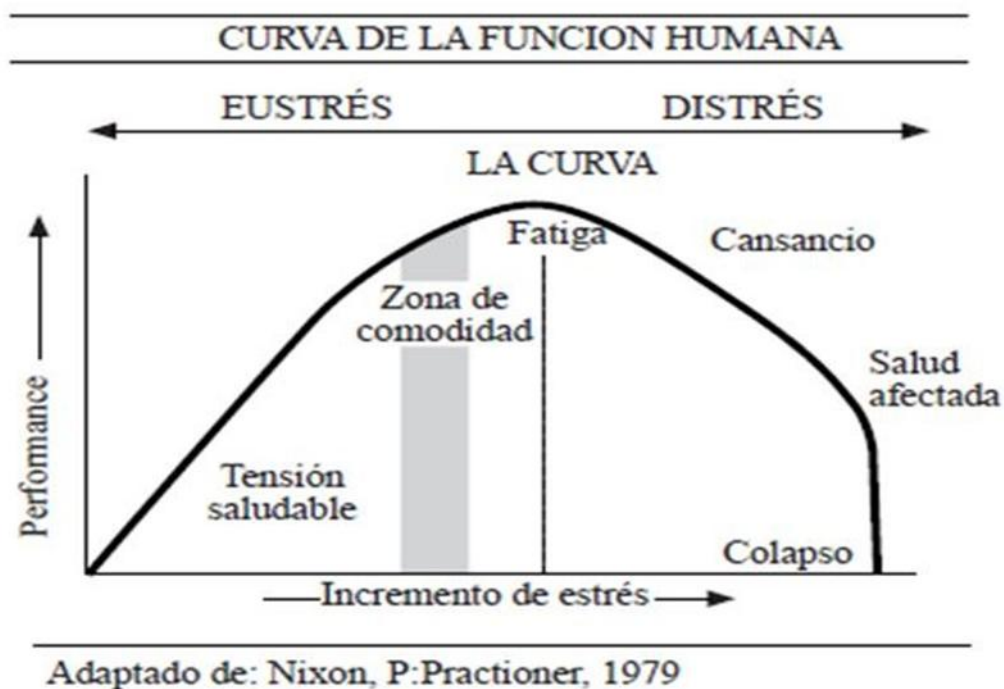


Figura 1: Curva de la función Humana frente al estrés

Merín, Cano y Tobal (1995) mencionaron que no todo el estrés es negativo, cada día vivimos inmersos con el estrés en caso de los docentes se encuentran en un proceso de cambio constante frente a diversas políticas del estado y las exigencias en esta época por lo que tiene que adaptarse al mundo que les rodea y a la vez, tiene que desarrollarse profesionalmente, lo que tiene que estar capacitándose constantemente para seguir en carrera lo que provoca realizar esfuerzos cognitivos y conductuales para manejar adecuadamente las situaciones que se presentan.

Organización Mundial de la Salud (2014) mencionó que el estrés como el “conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción”(p.5).

Maslach y Leiter (1997) mencionan que una persona o docente se expone a estresores laborales y pueden sufrir un síndrome de desgaste Burnout (estrés crónico: distrés), en lo cual les ocasiona agotamiento emocional, siendo la percepción es cuando ya no se tiene nada que ofrecer hacia los demás; mantienen una actitud negativa hacia sus colegas con quienes se trabaja y sienten que ya no

pueden tener realización personal o que sus logros profesionales, calificándose negativamente.

Distrés es un concepto que ha recibido más atención en la investigación científica y habitualmente se ha entendido en este sentido del término genérico "estrés"

Para el autor Esteve (1987) mencionó, el concepto de burnout asociándolo al concepto de estrés crónico, se habla de Burnout nos referimos a profesores "quemados" que manifiestan cansancio psíquico o una gran acumulación de tensiones.

El estrés relacionado con el trabajo

Muchas personas están motivadas por las dificultades encontradas dentro de su entorno de trabajo. Sin embargo, cuando la presión debido a las demandas del trabajo, y otros de los llamados "factores de estrés", se convierte en excesiva y prolongada en relación con la percepción de capacidad para hacer frente a esto puede conducir a la experiencia del estrés.

El concepto de estrés a menudo se confunde con el desafío, estos desafíos en nuestro trabajo nos puede dar energía psicológica y físicamente, y nos animan a aprender nuevas habilidades, al sentirse desafiado por el trabajo de uno es un ingrediente importante en el desarrollo y el mantenimiento de un ambiente de trabajo psicológicamente saludable, sin embargo, la presión y las demandas que exceden los recursos percibidos, las capacidades y habilidades de los trabajadores para hacer frente a la excesiva y prolongada no deben entenderse como una "presión saludable" o "estrés bueno", sino más bien como los componentes que definen el estrés relacionado con el trabajo.

Las teorías del estrés relacionado con el trabajo

Las teorías contemporáneas de estrés se han alejado de la comprensión de la construcción, ya sea como una respuesta o como un evento externo, sino más bien lo ven como una interacción dinámica entre el individuo y su entorno. Las teorías contemporáneas de estrés, ya sea explícita o implícitamente, reconoce el papel central de los procesos psicológicos como la percepción, la cognición y la emoción.

Cox y Griffiths (2010) manifestaron que el individuo reconoce, experiencias, y responde a situaciones de estrés, la forma en que tratan de hacer frente a esa experiencia, podría afectar a su salud física, psicológica y social.

Entre las cuatro teorías del estrés relacionados con el trabajo son:

Teoría Persona-Ambiente (Teoría Fit)

Gran parte de la teoría contemporánea de estrés tiene su origen en los primeros trabajos del grupo de investigación en ciencias sociales en la Universidad de Michigan son sustentados por el trabajo de Kahn, Caplan y Van Harrison. Juntos desarrollaron la teoría de ajuste persona-ambiente.

Teoría Fit argumentan que el estrés puede surge debido a la falta de ajuste entre habilidades, recursos y capacidades de la persona, por una parte, y las exigencias del entorno de trabajo, por el otro lado.

La teoría Fit P-E hacen explícita la interacción entre el individuo y el medio ambiente en la conformación de su respuesta a situaciones de trabajo y eventos, pero también pone de relieve la importancia de la percepción del individuo del medio ambiente; y la interacción entre ellos.

Lógicamente, esta falta de ajuste puede tomar tres formas como lo mencionan Edwards, Caplan, y Van Harrison (1998) plantearon que son:

Primero son las demandas del entorno laboral superan la capacidad del empleado.

Segundo son las necesidades del empleado de forma sistemática no para ser recibidos por el ambiente de trabajo.

Tercero menciona que existe una combinación de las dos situaciones, es decir, cuando no se satisfacen las necesidades de un empleado, mientras que al mismo tiempo sus capacidades son más de sí.

Demanda-Control de trabajos (Apoyo) Teoría

El modelo de demanda-control de trabajos sustentado por Johnson y Hall (1968) plantearon que el campo de la investigación sobre el estrés en el trabajo durante más de dos décadas. Este modelo postula que los resultados de tensión en el trabajo de la interacción entre dos dimensiones del ambiente de trabajo: solicitudes de empleo psicológicos y control del trabajo.

Karasek (1985) planteó que las exigencias psicológicas se refiere tradicionalmente a la carga de trabajo, operados principalmente en términos de la presión del tiempo y el conflicto de rol.

Sin embargo, más recientemente, las demandas cognitivas, emocionales y dimensiones conflictos interpersonales definen la construcción contemporánea de la demanda psicológica, el control de trabajos también conocido con frecuencia libertad de decisión en la literatura se refiere a la capacidad de la persona para controlar sus actividades de trabajo, y se define por dos componentes principales: la autoridad de decisión en la capacidad del trabajador para tomar decisiones acerca de su trabajo y la discreción de habilidad que es la amplitud de habilidades utilizadas por el trabajador en el puesto de trabajo.

Esta teoría de Demanda-Control de trabajos sugiere que las personas que experimentan altas exigencias son más propensos a experimentar una tensión psicológica, el estrés relacionado con el trabajo, y a largo plazo genera una mala salud física y mental.

El modelo se amplió posteriormente para incluir una dimensión social: apoyo social según Johnson, et al. (1968) al modelo de demanda de control del trabajos postula que el apoyo social puede moderar el impacto negativo de la tensión laboral en la salud física y mental del trabajador. Este modelo sugiere que el grupo de

mayor riesgo de mala salud física y mental son aquellos trabajadores que están expuestos a la tensión laboral con alta demanda y bajo control y el apoyo del lugar de trabajo bajo.

Teoría del Desequilibrio esfuerzo-recompensa

El modelo fue desarrollado por Johannes y Siegrist (1900) consideraron que:

Esta teoría asume que el esfuerzo en el trabajo que se gasta como parte de un contrato psicológico, basado en la reciprocidad social, donde el esfuerzo dedicado al trabajo está emparejado con recompensas previstas en términos de oportunidades de dinero, de estima, de carrera. Una relación de desequilibrio entre el esfuerzo dedicado y los premios recibidos puede dar lugar a la angustia emocional asociada con una respuesta al estrés y un mayor riesgo de mala salud.

Siegrist (1900) sugiere que el estrés está relacionado con el desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa puede surgir bajo tres condiciones: a saber, tiene un contrato de trabajo deficientes o cuando el empleado no tiene otra opción en relación con otras oportunidades de empleo; acepta el desequilibrio por razones tales como la perspectiva de la mejora de las condiciones de trabajo y hace frente a las exigencias en el trabajo a través de más de compromiso.

Teoría del Modelo transaccional o internacionales

Este modelo de transacción están representado por Lazarus, Folkman y Stress (1984) que plantearon la interacción entre el individuo y su entorno, sino que proporcionan un enfoque adicional en los mecanismos psicológicos y fisiológicos.

Cox y Mackay (1976) plantearon que el estrés es el resultado de una interacción dinámica entre el individuo y el medio ambiente. Sin embargo, a diferencia de los modelos anteriores de estrés, en el centro de este modelo es la evaluación cognitiva del individuo de las demandas percibidas hechas en el

trabajador, y su capacidad, habilidades y recursos percibidos para hacer frente a esas demandas.

Probst (2010) manifestó que los resultados de estrés cuando las demandas percibidas superan la capacidad percibida de los trabajadores. Lo que un individuo se encuentra o percibe como estresante puede variar entre y dentro de los individuos, y puede variar entre distintas ocasiones y el tiempo.

Cox, Griffiths, y Rial-Gonzalez, *Research on Work-related y Stress* (1990) manifestaron que de esta manera, cualquier aspecto del ambiente de trabajo puede ser percibido como un factor de estrés, y por lo tanto a diferencia de los modelos anteriores modelos transaccionales no están limitados por los tipos y el número de los riesgos psicosociales que pueden explicar. La evaluación cognitiva por parte del trabajador de las demandas y las capacidades percibidas puede estar influenciada por varios factores: personalidad, demandas de la situación, habilidades de afrontamiento, experiencias permeables, y cualquier estado de tensión actual ya experimentado. Además, este modelo reconoce que el estrés puede manifestarse fisiológicamente, psicológicamente, conductual y social con consecuencias perjudiciales tanto para el individuo y la organización. Las investigaciones indican que la relación entre los riesgos psicosociales y los resultados de salud está mediada por una variedad de factores; representa el modelo transaccional de la compleja relación mediante el reconocimiento de la variación y diferencias en el proceso de estrés individuo.

Teoría basada en el estímulo

Guerrero (1996) menciona que los estresores psicosociales, los ambientales como el ruido, la contaminación de un medio físico., estresores biológicos son aquellos que producen cambios bioquímicos o eléctricos como podría darse por el consumo del café.

Dimensiones del estrés docente

Gutiérrez, Morán y Sanz. (2010) consideraron que las dimensiones del estrés del docente se dividen: ansiedad, depresión, creencias, presión, desmotivación y mal afrontamiento como se explica a continuación.

Ansiedad

La ansiedad es una alteración de la conducta que afecta el funcionamiento del individuo en este caso de los docentes en su trabajo, es un estado que se presenta a nivel psicológico y a nivel fisiológico, psicológico porque afecta la conducta del individuo, funcionamiento biológico de la persona, es un estado que afecta esas dos áreas biológico, comportamiento y tiene varios componentes y se manifiesta con ciertas consecuencias como dolor de pecho, temblores, miedo, preocupación, angustia, insomnio, apetito, afecta en la parte del conocimiento,

Gutiérrez et al., (2010) mencionan que la ansiedad necesariamente positiva se encuentra en lo cotidiano cuando permite alcanzar las metas, la ansiedad normal y proporcionada se da en cualquier momento, no puede eliminarse, porque es un mecanismo funcional y se adapta a nuestro organismo. Se trata de sobrellevar de vivir con la ansiedad, sin perder la operatividad en cambio la ansiedad neurótica es ya otra cosa ocasiona las enfermedades psíquicas.

Baeza, Balanguer, Belchi, Coronas, y Guillamón (2008) consideraron que “la ansiedad es un sistema de alerta del organismo ante situaciones amenazantes, es decir situaciones que nos afectan y en las que tenemos algo que ganar o perder”(p.2)

La función de la ansiedad nos mantiene alerta al organismo a movilizarnos frente a problemas para ello tenemos que estar preparados como para enfrentar ante posible problema, para huir de la posible amenaza por ello debemos de buscar apoyo, seguridad y dotarnos de conocimientos que permitan acceder a nuestros objetivos.

Baeza, Balanguer, Belchi, Coronas y Guillamón (2008) menciona que la ansiedad implica tres componentes como el cognitivo que son anticipaciones amenazantes, evaluaciones de riesgos, pensamiento negativos, e imágenes importunas, etc, además son **fisiológicas** implica la activación de diversos centros nervioso.

De alguna forma es importante que nuestro organismo este en estado de alerta con una activación psicológica y fisiológica mínima para desempeñarnos en función a las exigencias, sino actuaríamos lentos, desatentos, ocasionándonos, algunas renuncias, como por ejemplo cuando nuestro sistema tiene un buen funcionamiento del sistema tratamos de evitar lugares peligrosos, tratamos de no llegar tarde al trabajo, solucionar diferentes conflictos, prepararse para un examen o una reunión, buscamos apoyo para resolver un problema.

Depresión

La definición de depresión la podemos abordar desde su etimología u origen de la palabra que es "depressus". Esta palabra latina quiere decir abatido o derribado, tiene generalmente alteraciones en el sueño, y generalmente se levantan temprano, donde afecta su vida laboral y social que muchos pacientes llegan a tomar pastillas para que puedan dormir y entre otras situaciones como puede aumentar o disminuir el apetito, se aparta de sus seres queridos, tiene una tristeza constante, en muchos casos puede haber suicidios, en algunas veces tiene mucho ganas de llorar y pierde la capacidad de perder de placer.

Como lo sustenta Müller (2000) la depresión se trata de un fenómeno complejo que ocasiona muchos cambios en los individuos como los cambios en los hábitos alimentarios ; insomnio o hipérsomnio, poca energía o cansancio y aburrimiento permanentes, insuficiencia o culpa: pérdida de interés o motivación con relación a los ámbitos de actividad que antes eran considerados importantes, reduce la capacidad de atención y concentración, alejamiento de grupos y amigos, en algunos casos hay desinterés sexual, identificación física y mental, incremento

de la irritabilidad, visión pesimista del futuro, pensamiento relativo a la muerte y el suicidio, tristeza patológica, trastornos en el humor, decaimiento, descenso del rendimiento profesional y bajo rendimiento académico . Estos síntomas puede aparecer en diversas combinaciones y según el grado de una depresión, varían en intensidad. Por regla general se distingue depresiones graves y leves, así como desazón leve pero prolongado.

Creencias

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

Por ejemplo: “La creencia de los investigadores es que la chica está viva en algún lugar del país”, “Nadie puede discutir la creencia de una madre, pero lo cierto es que las pruebas indican lo contrario”, “En los momentos más difíciles, me sostengo en mis creencias”.

Presiones

Baeza, et.al. (2008) es cuando una persona o grupo de personas impone acerca de algo, un apremio o se habla de una coacción, en estos casos no se emplea una fuerza física sino más bien psicológica. En la niñez es por ejemplo nuestras primeras vivencias están envueltas en presiones que pueden ser negativas para el niño, la presión es una cultura o sociedad donde ejerce un individuo varia, al igual que es diferente de acuerdo con la educación que pretende los padres de los niños.

En muchas oportunidades las presiones que tiene los maestros son varias a causa del trabajo como tareas monótonas, exceso de trabajo, trabajos con plazos estrictos, horario de trabajos estrictos e inflexibles, supervisión de parte de las autoridades estos aspectos en cierta forma ejercen presión al docente.

Desmotivación

Baeza, et al.(2008) sostiene en un desinterés generalizado por desarrollar las actividades como docente dentro de la institución educativa y con las funciones del cargo, con la comunidad educativa teniendo una pérdida del entusiasmo original para alcanzar metas y una disminución de la energía con la que trabajamos.

Las causas de la desmotivación que presentan muchos maestros son muchas, como podemos mencionar un ambiente de trabajo injusto donde la carga de trabajo sea desigual, mala retribución económica, falta de reconocimiento en el trabajo realizado y la escasa motivación de los directivos hacia el trabajo de los maestros, también un empleado desmotivado puede ser el que contagie a los demás perjudicando de manera negativa su inconformidad en la institución educativa o empresa.

Entre las causas de la desmotivación de los docentes es la desigualdad de las oportunidades de trabajo, promesas incumplidas de parte del estado, la falta de apoyo y la comunicación, directores y subdirectores muy autoritarios, poco flexibles, las sugerencias personales no son consideradas, no se valoran los esfuerzos que el empleado hace, como los esfuerzos de tiempos extras o de sobrecarga de trabajo), exceso de presión, mandos intermedios, desconfianza hacia la actitud y el trabajo de los empleados, poca planificación, la falta de responsabilidad hacia las tareas a realizar por los empleados, falta de formación profesional de los nuevos empleados.

Mal afrontamiento

El afrontamiento se define como el esfuerzo, que tienen los docentes en sus actividades laborales, tanto en lo cognitivo como conductual, que hace el individuo hace frente al estrés, para solucionar los conflictos entre ambas.

Lazarus y Folkman (1984) definieron el afrontamiento como los esfuerzo que ponen las personas en conocimientos y actitudes conductuales cambiantes para manejar dichas situaciones problemáticas que son evaluadas como excesivas en relación con los recursos de que dispone la persona, para ello se debe manejar el

estrés se incluirá la aceptación, la tolerancia, y así mismo se debe reducir los factores estresantes.

Lazarus y Folkman (1984) plantearon que en ocasiones se ha incluido los mecanismos de defensa entre los recursos de afrontamiento del estrés, las personas podemos elegir diversas estrategias de afrontamiento según sus características, es importante dar estrategias de afrontamiento para dominar el estrés, o también la persona trate de controlar la situación o adopte una actitud pasiva.

Entre las posibles técnicas de afrontamiento es planificar las acciones a resolver, dar soluciones, manejar un autocontrol personal, dar la confrontación al problema, buscando apoyo profesional, aceptar con responsabilidad las acciones a realizar, distanciamiento de las situaciones de riesgo y prácticas de pensamientos positivos con soluciones:

1.2.2.Variable Dependiente : Desempeño Docente

Asimismo Montalvo (2011) agregó que:

El desempeño docente hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga.(p.81).

Según Román y Murillo (2012) manifestó que:

La evaluación del desempeño docente ha de tener como propósito esencial el análisis y valoración del efecto que produce en los aprendizajes y el desempeño de los estudiantes, el despliegue de las capacidades pedagógicas y socio afectivo de los profesores y profesora, así como el ambiente relacional que estos profesionales

recrean e instalan para la enseñanza y el aprendizaje. Bajo este foco, la calidad del desempeño profesional docente ha de verse reflejado principalmente en los aprendizajes y resultados alcanzados por sus alumnos.(pp.3-4)

El Minedu (2015) toma como referencia al Marco de Buen Desempeño, planteó que:

El Marco de Buen Desempeño Docente, nombra, los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. (p.17)

Para poder definir el desempeño docente se encuentra a De la Cruz (2008, citado en Montalvo, 2011) quien afirmó que:

El desempeño docente califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación. (p.81)

Asimismo Montalvo (2011) planteó que:

El desempeño docente hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que

presta, a la relevancia de este servicio en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga.(p.81)

Según Román y Murillo (2010) Manifestaron que:

La evaluación del desempeño docente ha de tener como propósito esencial el análisis y valoración del efecto que produce en los aprendizajes y el desempeño de los estudiantes, el despliegue de las capacidades pedagógicas y socio afectivo de los profesores y profesora, así como el ambiente relacional que estos profesionales recrean e instalan para la enseñanza y el aprendizaje. Bajo este foco, la calidad del desempeño profesional docente ha de verse reflejado principalmente en los aprendizajes y resultados alcanzados por sus alumnos. (pp.3-4)

Según Byars y Rue (1996) plantearon que la evaluación del desempeño o resultados es un proceso que se encarga para realizar planes de mejora y comunicarnos con los empleados su situación de desempeño para su mejora.

Para Chiavenato (1995) consideró que el desempeño del docente es cuando se desempeña con dedicación y potencialidad siendo apreciado su trabajo y esto coadyuva actividad administrativa y así mismo Cerda (2000) planteó que “el desempeño proviene de la administración de empresas y de la gestión de recursos humanos” (p. 250).

Según Hidalgo (2013) mencionó que el desempeño del educador es :

Es cuando un docente se involucra en su trabajo, actuando, laborando y dedicándose a su labor, con eficacia y efectividad el proceso de enseñanza y aprendizaje en la dinámica del ejercicio real en todos los niveles y modalidades del sistema educativo. (p.12)

Hidalgo (2013) mencionó que el desempeño docente es “Un constructo que intenta expresar de manera resumida las diversas tareas que caracterizan el trabajo de un docente típico” (p.13).

En este sentido el desempeño docente se da cuando se cumple diversas actividades de acuerdo a sus funciones desde la programación y preparación de las clases con sus programaciones anuales, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje y muchas veces realiza trabajos de coordinaciones de la ejecución y cumplimiento a los planes según su plan de comités de trabajos, apoyo a los directivos, la evaluación personalizada de los aprendizajes, según su estilo de aprendizaje y trabajar con los padres para orientarlos en el aprendizajes de sus hijos.

Hernández (2012) afirma que el docente debe conocer el contenido de su área, las disciplinas académicas y que sea útil para el estudiante, debe promover la comunicación con los estudiantes, para ver sus intereses y necesidades y puedan construir sus aprendizajes también sólidos conocimientos pedagógicos y cumpliendo ciertas normas de convivencia.

Competencias Docentes:

Minedu en el Marco Del Buen Desempeño Docente (2012) planteó que es la:

Capacidad para resolver problemas y lograr propósitos, no solo como la facultad para poner en práctica un saber, facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella. Si concebimos la competencia como la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos, ella supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético. La competencia docente implica compromisos, disposición a

hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones. (p.21)

Marco del Buen Desempeño Docente:

Según el Proyecto Educativo Nacional (PEN) busca maestros bien preparados, ejercen profesionalmente la docencia, es por ello que a través de la políticas, buscan estrategias y mecanismos que garanticen el derecho a una educación de calidad, por ello se busca profesionalizar el trabajo docente y revalorar el saber pedagógico de los maestros.

El Marco del Buen Desempeño Docente (2013) sostuvo que en el desempeño se encarga de los dominios, las competencias y los desempeños que para que exista una buena docencia y que asimismo, cabe resaltar que el Marco promueve la revaloración social y profesional de los docentes, fortaleciendo su imagen como profesionales competentes, mejorando las condiciones de trabajo docente y que los docentes reflexionan sobre su práctica.

Minedu- Marco del buen desempeño docente (2012) sostuvo los siguientes aspectos:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Minedu en el Marco del buen desempeño docente (2012) se trata de la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programación anual, unidades de aprendizaje y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Minedu en el Marco del buen desempeño docente (2012) se trata a la intervención del docente en un enfrentamiento para encontrar una solución pedagógica y

generar un clima favorable al aprendizaje y debe tener manejo de los contenidos del área que enseña, motiva constante a los estudiantes, usar estrategias metodológicas, de evaluación, confecciona, construye recursos didácticos pertinentes y relevantes, estos instrumentos facilitan el proceso de aprendizaje y los aspectos de la enseñanza.

Participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Minedu en el Marco del buen desempeño docente (2012) se trata de comprender la participación de los docentes en la escuela deben también involucrar a la comunidad, practicar la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, participar en la elaboración del proyecto educativo institucional, así como manejar clima institucional favorable. Para generar nuevas bases para el cambio en la Institución Educativa, es necesario que participen la comunidad organizada, los gobiernos locales, la comunidad educativa y las entidades del estado.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Minedu (2012) sostuvo que:

Primero tiene que entender el manejo de información sobre las políticas del estado en el aspecto educativo, luego tiene que comprender el proceso y las prácticas que debe realizar desarrollar a la comunidad de manera profesional, refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica y su participación en actividades de desarrollo profesional. (pp.18-19)

Tiene que ver con el cumplimiento de sus responsabilidades laborales, normativas, participando a nivel institucionales, donde tiene que capacitarse y lograr el desarrollo profesional, es decir, un buen desempeño docente implica mucho más de lo que significa la labor en aula o el cumplimiento de todos los

aspectos netamente didácticos. Implica una responsabilidad con los estudiantes, con los colegas, con la institución y la comunidad y consigo mismo.

Para Sacristán (1992) el docente eficaz es caracterizado como un sujeto polivalente, profesional competente, agente de cambio, practicante reflexivo, profesor investigador, intelectual crítico e intelectual capaz de transformar y ayudar a sus estudiantes a desarrollar cualidades indispensables como creatividad, receptividad al cambio, la innovación, anticiparse y adaptarse a situaciones cambiantes y dar solución a los problemas.

Para OCDE Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (1991) planteó que un buen maestro es cuando debería comunicarse, hacerle partícipe a los padres respecto a los resultados educacionales, en la formación de sus hijos, siendo una necesidad social y a las presiones en pro de una participación de los padres.

Unesco (1996) sostuvo que la responsabilidad que tiene el docente o maestro de sus Instituciones educativas es considerado como el modelo y es percibido por los estudiantes y se considera como un amigo alguien que les escucha y les ayuda a desarrollarse como persona.

Características de los Docentes

Teniendo en consideración los aportes de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación y la Ciencia.

Unesco (1996) menciona las siguientes características de los docentes más efectivos deben tener pasión por enseñar, Flexibilidad, compromiso, respeto, pensamiento Analítico y Conceptual, iniciativa y responsabilidad.

Tomando en cuenta los aportes del Instituto Peruano de Evaluación y Acreditación de la Educación Básica Regular y alternativa, el docente cumple un rol clave en el logro y mejora de la calidad de la formación de los estudiantes, el cual de ser asumido con responsabilidad y profesionalismo.

Además, las siguientes características son :El Dominio del contenido de las áreas que tienen a su cargo, capacidad didáctica para enseñar a los estudiantes, grandes expectativas respecto a lo que todos los estudiantes, exigencias académicas y la adecuada interacción de los estudiantes, cumplimiento de los horarios de clase, preocupación por el logro de las metas de aprendizaje y la capacidad de reflexionar permanentemente sobre su desempeño para mejorarlo en función de las necesidades de los educandos.

Características del desempeño docente:

En cuanto a las características del desempeño docente, también existen diferente óptica o enfoques, pero la gran mayoría de especialistas coinciden en que el desempeño de los docentes es o debe ser: Éticamente modélico, multidisciplinario, formativo, autoperfeccionante, responsable, evaluado, Teórico-práctico y Profesional.

Hernández (2012) mencionó que la actuación profesional docente se realiza en diversos ámbitos y con diversos sujetos:

En el ámbito del aula

Hernández (2012) el buen desempeño del docente debe ser con diseño cuidadoso, los procesos de aprendizajes su relación debe ser muy comunicativo y afectiva que se establece con todos los estudiantes.

Con relación a sus colegas

Hernández (2012) lo que se espera es su colaboración, el apoyo mutuo y corresponsabilidad a la diversificación del currículo integrando temas transversales en su planificación curricular sobre temas en función a la problemática del contexto para ello debe organizarse y seguir apoyando a la marcha de la institución educativa.

Respecto a los padres de familia

Hernández (2012) Se espera que los docentes puedan dar apertura a los padres en la comunicación y colaboración profesional, orientándolos y hacerle ver la función que ellos tienen también en la educación de sus hijos.

Respecto a la sociedad

Hernández (2012) Se le ha otorgado la responsabilidad de educar, se espera su comportamiento ético, y ejemplar con relación a las nuevas generaciones en función ideal de sociedad que se espera atribuya a realiza.

Respecto a si mismo

Hernández (2012) Se espera que el buen docente permanentemente va buscando crecer profesionalmente, donde considera más importante en la sociedad, esperando un comportamiento recto y ejemplar.

Programación curricular.

Para poder planificar las actividades a desarrollar durante las clases es realizar una buena planificación curricular, siendo una previsión que se concreta en la determinación de los temas eje en base a las situaciones significativas que se darán a lo largo del año escolar.

Competencias de los Docentes

MINEDU (2012) menciona que :

Es un proceso continuo que comprende la formación inicial y la formación de servicio, tiene por finalidad promover el desarrollo de las competencias profesionales, con un enfoque integral. Igualmente la formación docente prepara a los profesores para mejorar la enseñanza y los logros de aprendizaje de los estudiantes. (p.21)

Según el diccionario Larousse (2010) planteó que la competencia es la suma de conocimientos, destrezas, cualidades, y aptitudes que permiten discutir, cuestionar y realizar lo que concierne a la labor.

También, como indican Gallart y Jacinto (1995) consideró que los conocimientos analizados, van asociados las cualidades y la capacidad que permita ejecutar las decisiones que dicha competencia sugiere.

El Ministerio de Educación y Ciencias mencionando a Lasnier (2000) también consideran que la competencia es un conjunto de saberes metodológicos, técnicos, sociales, participativos y que se deben actualizar en todo momento, buscando mejores resultados, utilizados eficazmente en situaciones que tengan un carácter común.

En conjunto, se trata de un manejo de atributos, de una etiqueta para una colección de conocimientos, habilidades, actitudes, tareas , resultados puesto que es la capacidad para actuar, ligada a que ha de llevar a resolver eficazmente situaciones problemáticas.

Perrencoud (2001) mencionó que:

La competencia es la aptitud para enfrentar eficazmente una familia de situaciones análogas, movilizandole a conciencia y de manera a la vez rápida, pertinente y creativa, métodos recursos cognitivos: saberes, capacidades, micro competencias, informaciones, valores, actitudes, esquemas de percepción, de evaluación y de razonamiento.(p.609)

Perfil docente

Según Montenegro (2007) indica que el perfil es un conjunto de rasgos que caracterizan al profesional docente, donde ha sido formado en las instituciones superiores donde según la formación se identifiquen como docente y a su vez lo distinguan de otros profesionales.

Dimensiones de Desempeño Docente

Ministerio de Educación (2016) mencionó que las dimensiones del desempeño tiene que ver con el monitoreo que realizan los Subdirectores a los docentes en carrera y son las siguientes:

Dimensión 1 : Uso Pedagógico del tiempo en las actividades de aprendizaje

Es el aprovechamiento pedagógico del tiempo empleado en la sesión de aprendizaje, en el cual el estudiante realiza actividades significativas para su aprendizaje.

Áreas a evaluar se considera el Uso del tiempo en actividades pedagógicas y la Dosificación del tiempo en las actividades de aprendizaje.(p.2)

Uso del tiempo en actividades pedagógicas

Ministerio de Educación (2016) sostuvo que es el tiempo que los estudiantes dedican a actividades pedagógicas que generan aprendizajes previstos por la docente.

Criterios a evaluar

En las actividades pedagógicas utiliza más tiempo, generando aprendizajes significativos en los estudiantes, tanto pedagógicas y no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje

Planifica sus actividades pedagógicas usando un portafolio que se denomina la carpeta pedagógica es ahí que a través de sesión de aprendizaje se dosificando el tiempo de modo que responda a los procesos pedagógicos.(p.3)

Dosificación del tiempo en las actividades de aprendizaje

Ministerio de Educación (2016) Es la distribución del tiempo en las actividades de aprendizaje teniendo en cuenta las características e intereses de los estudiantes

Criterios a evaluar según la RSG N.º 2378-2014-MINEDU se debe Cumplir y respetar el horario establecido para cada área curricular de acuerdo con los planes curriculares de cada nivel Inicial, Primaria y secundaria y respetar el número de horas establecido por ello es importante dosificar el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.

Dimensión 2 : Uso de herramientas pedagógicas por los profesores

Ministerio de Educación (2016) menciona que es el uso de los medios o elementos que intervienen en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Estos medios facilitan y optimizan dicho proceso, y tienen implicancia en la calidad de la formación brindada en el aula (p.3)

Áreas a evaluar se considera los procesos pedagógicos y la Planificación de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Procesos pedagógicos

Ministerio de Educación (2016) Es el conjunto de fases promovidas por el docente que se producen en el proceso de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo de las competencias esperadas en los estudiantes. (Problematización, propósito y organización, motivación, saberes previos, gestión y acompañamiento del desarrollo de las competencias y evaluación).

Criterios a evaluar

Problematiza y/o plantea el reto o conflicto cognitivo según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje, comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje con el documento Orientaciones Básicas para la Programación Curricular, desarrolla estrategias, basadas en las Rutas de Aprendizaje, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque de área, acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades, utilizando para ello las orientaciones planteadas en las Rutas de Aprendizaje, toma en cuenta las competencias y capacidades de las Rutas de Aprendizaje de su área, ejecuta procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los/as estudiantes en la sesión de aprendizaje y adecúa si es necesario las estrategias metodológicas de las Rutas de aprendizaje en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.

Planificación de los procesos de enseñanza y aprendizaje

Ministerio de Educación(2016) sostuvo que es la organización de los contenidos curriculares y planificación de herramientas (programación anual, unidad didáctica y sesiones de aprendizaje) coherentes a la finalidad de desarrollar aprendizajes de los estudiantes.(p.3)

Criterios a evaluar:

Cuenta con su planificación curricular (carpeta pedagógica) en la que incluye actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área planteados en las Rutas de Aprendizaje y el documento Orientaciones Básicas para la Programación Curricular y presenta en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.

Dimensión 3 : Uso de los materiales y recursos educativos

Ministerio de Educación(2016) sostuvo que es el aprovechamiento pedagógico de los materiales y recursos educativos empleados, que sirven como elementos clave de apoyo para el proceso de enseñanza y aprendizaje.(p.4)

Las áreas a evaluar se considera la Pertinencia en el uso de los materiales y Planificación de los materiales y recursos educativos.

Pertinencia en el uso de los materiales

Ministerio de Educación (2016) Hace referencia a la relación o vinculación que tiene el material o recurso usado por el docente con el objetivo de aprendizaje, siendo de ayuda al estudiante en el proceso de construcción del conocimiento.

Criterios a evaluar:

Utiliza materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión, acompaña y orienta, a los/as estudiantes, sobre el uso de los materiales en función del aprendizaje a lograr y utiliza materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PPF para el desarrollo de los aprendizajes.

Planificación de los materiales y recursos educativos

Es la inserción en las sesiones de aprendizaje los materiales y recursos a usar precisando el beneficio para la actividad y para el alumno en términos de logros de aprendizaje y presenta la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos con relación al propósito de la sesión.

Dimensión 4 : Gestión del clima escolar

Ministerio de Educación(2016) sostuvo que la gestión del ambiente de la institución educativa a partir de las relaciones interpersonales de la comunidad educativa. Ello con lleva a gestionar estrategias y promover una cultura donde las actitudes, creencias, valores y motivaciones son favorables para los aprendizajes. donde los estudiantes se sienten protegidos, acompañados y queridos.(p.4)

Las áreas a considerarse es las relaciones interpersonales, la atención a la individualidad del estudiante y la Organización social del aula

Las Relaciones Interpersonales

Ministerio de Educación (2016) Es el grado de comunicación y vínculos afectivos que se establecen y favorecen un determinado clima de convivencia que se producen en el aula entre el docente y estudiante, o entre los propios estudiantes. Ello influye en el desarrollo de aprendizajes, habilidades y actitudes de los estudiantes según sus necesidades.

Criterio a evaluar, el docente :

Escucha y dialoga con atención a los estudiantes, en el momento oportuno y de manera equitativa, según sus necesidades de aprendizaje.

Atención a la individualidad del estudiante

Ministerio de Educación (2016) Es conocer de modo integral a cada estudiante, lo que posibilita tomar decisiones individualizadas según sus características, necesidades e intereses. Es la orientación personal y escolar del estudiante, la conducción del grupo, el favorecimiento de las relaciones humanas y el desarrollo personal.

Criterio a evaluar, el docente :

Reconoce el esfuerzo individual o grupal de los estudiantes mediante una comunicación estimulante y/o positiva (mediante palabras o gestos motivadores).

Organización social del aula

Ministerio de Educación (2016) Es la forma en que se agrupan a los estudiantes, las dinámicas que se establecen en función de las actividades y las actitudes a potenciar. Se define la forma de gestión del aula (sin conflictos) para lograr aprendizajes.

Criterio a evaluar, el docente :

El/la docente promueve relaciones horizontales, fraternas, colaborativas entre los estudiantes creando un clima de confianza y armonía.

1.3. Justificación**Justificación teórica**

Darán sus aportes teóricos, a nivel de educación, abrirá puertas para posteriores investigaciones en otros contextos, en este sentido de adjudicar medios necesarios que nos permitan plantear alternativas de solución.

A nivel teórico, permitirá conocer la relación causal entre la variable del estrés laboral y el desempeño docente y profundizar en los conocimientos científicos sobre estas variables de estudio, porque requiere de mucha investigación.

Justificación Metodológica

A nivel metodológico, la presente se justifica en tanto los instrumentos utilizados para recabar información tienen validez y confiabilidad por sus propios autores; el procedimiento realizado responde al método hipotético-deductivo coherente con el

tipo y diseño de la investigación, en consecuencia los resultados obtenidos serán veraces; lo cual permitirá desarrollar futuras investigaciones con la asociación de otras variables implicadas en el tema del estrés laboral y el desempeño del docente.

Justificación Práctica

A través de esta investigación se buscará dar algunas soluciones prácticas a estos problemas que están en auge ya el docente es un ser que tiene familia y tiene la responsabilidad de educar por ello es importante que pueda manejar la ansiedad que más adelante se convierta en estrés.

1.4. Problema

Problema General:

¿Cómo se incide el estrés en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016?

Problemas específicos:

¿De qué manera incide el estrés en el Uso Pedagógico del tiempo en las actividades de aprendizaje de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016 ?

¿De qué manera incide el estrés en el Uso de herramientas pedagógicas por los profesores de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016 ?

¿De qué manera incide el estrés en el Uso de los materiales y recursos educativos de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016 ?

1.5. Hipótesis

Existe incidencia del estrés en el desempeño docente de la I.E.N°3041 Andrés Bello y I.E. José Granda de San Martín de Porres, 2016.

Hipótesis específicos

Existe incidencia del estrés en el Uso Pedagógico del tiempo en las actividades de aprendizaje de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016.

Existe incidencia del estrés en el Uso de herramientas pedagógicas por los profesores de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016.

Existe incidencia del estrés en el Uso de los materiales y recursos educativos de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la incidencia del estrés en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016.

1.6.2.Objetivos específicos

Determinar la incidencia del estrés en el Uso Pedagógico del tiempo en las actividades de aprendizaje de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martin de Porres, 2016

Determinar la incidencia del estrés en el Uso de herramientas pedagógicas por los profesores de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martin de Porres, 2016

Determinar la incidencia del estrés en el Uso de los materiales y recursos educativos de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martin de Porres, 2016.

II. Marco Metodológico

2.1. Variables

2.2.1. Variable Independiente : Estrés

Edward y Copper (1988, citado por Ortega, 1997) consideran que:

El estrés es un fenómeno adaptativo de los seres humanos que contribuye, en una buena medida a su supervivencia a un adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas esferas de la vida, Ahora bien, lo que resulta negativo y llega a ser nocivo es que sea experiencia sea excesiva cuando utilizan los términos de eustrés y diestrés. (p.256)

Cannon (1911) quien por primera vez empleó el término a todo estímulo susceptible de “provocar una reacción de lucha o huida y posteriormente este término también se utilizó para designar del medio cuya influencia exigen un esfuerzo habitual de los mecanismos de regulación del individuo”(p.2).

2.2.2. Variable Dependiente : Desempeño docente

El MINEDU (2012) tomaron como referencia al Marco de Buen Desempeño

El Marco de Buen Desempeño Docente, nombra, los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. (p.17)

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de la variable Independiente: Estrés

Definición operacional	Indicadores	Items	Escala y Valores	Niveles o rangos
Ansiedad	Manifestaciones psicofisiológicas	1,3,10,16,24,31,40,16,24,31,40,41,44,47,48,53,57,71,75,8	(1)Totalmente en desacuerdo	(Menos de 20)
	Somatizaciones	1,86,87,93		Muy bajo
	Agresividad			
Depresión	Miedos	2,11,12,18,25,32,72,79,84,90	(2) En desacuerdo	(21 – 40) Bajo
	Tristeza			
	Desgano			(41 – 60)
Creencias Desadaptativas	El salario		(3)Indeciso	Normal
	Política educativa	5,9,17,23,28,37,42,52,68,83,92 y 96	(4) De acuerdo	(61 – 80)
	Pensamientos del docente			Moderado
Presiones	Fuentes de malestar		(5) Totalmente de acuerdo	
	Problemas de comportamiento de los estudiantes	4,8,13,20,22,45,50,56,61 y 62		(+ 80)
	Las responsabilidades			Alto
	Las adaptaciones del curriculum			
Desmotivación	Creencias			
	Motivación	6,7,14,30,39,54,65,88,89,95,98,100		
	Condición económica			
	Monotonía			
Mal afrontamiento	Animo	19,35,55,60,64,66,70,74,78,80,,94 y 97		
	Facilidad de resolución de problemas			
	Afrontamiento del problema			

Tabla 2

Matriz de Operacionalización de la variable: Desempeño Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles o Rangos
Uso Pedagógico del tiempo	Desarrollar Actividades pedagógicas en aprendizajes	01	(3)Siempre	
	Dosificar el tiempo en los procesos cognitivos y pedagógicos	02 y 04	(2)A veces	
	Cumple y respeta el horario.	03	(1)Nunca	(0-16) Bajo
Uso de herramientas pedagógicas	Plantea retos cognitivos	05		(17-32) Moderado
	Comunica el propósito de la sesión	06		33-48 (Alto)
	Desarrolla estrategias	07		
	Acompaña según su ritmo de aprendizaje.	08		
	Contar con competencias y capacidades de las rutas de aprendizaje.	09		
	Adecua las estrategias metodológicas	10		
Uso de materiales y recursos educativos	Cuenta su planificación curricular y responde al proceso de evaluación	11 y 12		
	Utiliza materiales y recursos educativos	13		
	Usa materiales elaborados en función del aprendizaje	14		
	Usa materiales con participación de los estudiantes y padres de familia	15		
	En su planificación se evidencia el uso de materiales y recursos educativos.	16		

2.3. Metodología

Ramírez (2000) sostuvo que “Se denomina metodología al conjunto de principios, requisitos y pautas que deben tener en cuenta todas las ciencias dedicadas a la investigación científica”(p. 30).

La metodología en una investigación radica en la sistematización de los procesos, es decir, la organización de procedimientos a seguir para la ejecución de la investigación científica. En consecuencia sería erróneo concebir la idea de investigación sin pensar de manera casi automática en la serie de pasos que debemos cumplir para mostrar seriedad, veracidad y objetividad en la investigación.

En la presente investigación se empleó el método hipotético deductivo porque nos permite probar las hipótesis a través de un diseño estructurado, asimismo porque busca la objetividad y mide la variable del objeto de estudio. El método hipotético deductivo permite probar la verdad o falsedad de las hipótesis que no se pueden demostrar directamente, debido a su carácter de enunciado general.

Bernal (2006) manifestó que el método hipotético deductivo consiste en “un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o aceptar tales hipótesis deduciendo de ellas, conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 56).

A si mismo la presente investigación, presenta un enfoque de método cuantitativo; porque se ha realizado la medición de las variables y se han expresado los resultados de la medición en valores numéricos.

Al respecto para Hernández, Fernández y Baptista (2010) planteó que el enfoque cuantitativo “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

2.4. Tipos de estudio

El tipo de estudio que corresponde a la investigación es básica.

Valderrama (2013) manifestó que la investigación básica manifiesta:

Es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental, está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger la información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico científico orientado al descubrimiento de principios y leyes. (p.164)

La presente investigación es básica de naturaleza descriptiva y causal.

Hernández et al. (2010) planteó que los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”(p. 80).

Tuckman (1978) planteó que es causal por la naturaleza de las variables de estudio, porque se pretende estudiar la influencia del estrés en el desempeño docente.

Según su carácter es descriptiva.

Porque tiene el objetivo central de la descripción de los fenómenos, se sitúa en primer nivel de conocimiento científico.

Hernández, et al.(2010) sostiene que “la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que analice. Describe tendencias de un grupo o población”(p.103)

Investigación explicativa

Abanto (2014) plantearon que su objetivo es la explicación de los fenómenos y el estudio de sus relaciones para conocer su estructura y los aspectos que intervienen en la dinámica de aquellos.

Investigación Cuantitativa.

Abanto (2014) consideró que es la modalidad de investigación que ha predominado, se centra fundamentalmente en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación de los fenómenos, utiliza la metodología analítica y se sirve de pruebas estadísticas.

Según su alcance temporal

La investigación puede referirse a un momento específico o puede extenderse a una sucesión de momentos temporales. En el primer caso se denomina transversal o seccional y en segundo longitudinal.

Abanto (2014) planteó que:

Investigación Transversal son “investigaciones que estudian un aspecto de desarrollo de los sujetos en un momento. Comparan diferentes grupos de edad (G1, G2, G3,.....N) observaciones en un único momento” (p.23).

2.5.Diseño

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental de corte transversal y correlacional causal, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio.

Hernández, et. al. (2010) menciona que es no experimental dado que “se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en la que solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlas”(p.149)

Carrasco (2008) menciona que “Así mismo es de corte transversal ya que “se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo” (p.72)

Hernández, et. al. (2010) menciona que los diseños es correlacional causales describen las relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variable en un momento determinado está en función de causa – efecto. (p.158)

Así, este diseño de investigación se estructura de la siguiente manera:



Figura 2. Esquema del diseño de investigación correlacional

X= Variable 1: Estrés Docente

Y = Variable 2: Desempeño laboral

2.6.Población, muestra y muestreo

Población

Carrasco (2008) define a “la población como el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación”(p.236).

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) menciona que “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones (...) Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo”(p.174)

La población está representada por 172 docentes de la RED 11 del distrito de San Martín de Porres.

Tabla 3

Población de estudio

	Instituciones educativas	Número de docentes
1	3046 San Martín De Porres	22
2	3044 Ricardo Palma	10
3	3032 Villa Angélica	18
4	3045 José Carlos Mariátegui	30
5	3041 Andrés Bello	25
6	José Granda	67
	Total	172

Fuente: Escala Ministerio de Educación 2016

Muestra

Al respecto Hernández (2010) afirma que la “muestra es esencia de un subgrupo de la población” (p. 207).

Para la presente investigación se consideró la muestra de 120 docentes de la Red Educativa 11, UGEL 02, San Martín de Porres, 2016, se aplicó el muestreo probabilístico aleatoria estratificada.

Al respecto Hernández (2010) afirma que la “muestra es esencia de un subgrupo de la población” (p. 207).

En consecuencia se procedió a aplicar la siguiente fórmula de los autores Arkin y Colton:

$$n = \frac{N}{(N - 1)K^2 + 1}$$

Dónde: n= muestra

N= Población (172)

K² =Error muestral (0.05)

Calculando la muestra:

$$n = \frac{172}{(172 - 1)0.05^2 + 1}$$

$$n = \frac{172}{(171)0.0025 + 1}$$

$$n = \frac{172}{0.4275 + 1}$$

$$n = \frac{172}{1.4275}$$

$$n = 120,4$$

$$n = 120 \text{ (Redondeado)}$$

Por lo tanto Carrasco (2008) manifiesta que cuando los factores escapan a los alcances de una muestra aleatoria simple, se tiene que recurrir a la muestra probabilística aleatoria estratificada, puesto que se busca obtener una muestra estrictamente representativa, a fin de que los resultados puedan generalizarse a toda la población. Por consiguiente, es necesaria que la muestra sea extraída de manera proporcional al tamaño de cada segmento o grupo poblacional.

Muestreo

Así mismo Hernández (2010) manifiesta que “el muestreo estratificado es aquel en el que la población se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento” (p. 180).

Criterio de selección de la muestra.

Para la selección de la muestra se aplicó la fórmula siguiente de los autores Arkin y Colton, para hacer el muestreo estratificado de los elementos del estrato.

$$f = \frac{n}{N}$$

$$f = \frac{120}{172} = 0.6976$$

Dónde:

f= fracción de la muestra

N= Tamaño de la población

n= tamaño de la muestra

Tabla 4

Muestra de docentes de la Red Educativa 11, UGEL 02, San Martín de Porres, 2016.

N°	Institución educativa	Población	Fracción de muestreo	Muestra
1	3046 San Martín De Porres	22	0.6976	15
2	3044 Ricardo Palma	10	0.6976	07
3	3032 Villa Angélica	18	0.6976	13
4	3045 José Carlos Mariátegui	30	0.6976	21
5	3041 Andrés Bello	25	0.6976	17
6	José Granda	67	0.6976	47
Total		172		120

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnica de recolección de datos.

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación.

Por lo tanto de acuerdo con Hernández (2010) manifiesta que la encuesta es el instrumento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento, motivo por el cual se asume dicha técnica en este estudio ya que se trabajará con una muestra de 120 docentes de las Instituciones Educativas de la RED 11, San Martín de Porres, 2016.

En la presente investigación se recogió información sobre la primera variable: estrés y la segunda variable: Desempeño docente, que se aplicó a los docentes de la RED 11, UGEL 02, San Martín de Porres.

Se empleará dos instrumentos denominados cuestionarios tipo escala con ítems a ser respondidos de forma personal, teniendo en cuenta sus apreciaciones en base a sus experiencias profesionales, de los cuales se tuvo en cuenta los procedimientos de operacionalización de variables para la elaboración de dichos instrumentos.

2.7.2. Instrumento de recolección de datos.

Para la recolección de los datos estadísticos, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario con escala de medición de las variables tipo Likert.

Según Hernández (2010), manifiesta que el instrumento de medición es un “recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre la variable que tiene en mente, los medios que utilizamos en cada técnica para recolectar la información, en cuya redacción se han tomado en cuenta las variables e indicadores correspondientes” (p. 276).

Para Carrasco (2008) manifiesta que los instrumentos de investigación se puede definir como “reactivos, estímulos, conjunto de preguntas o ítems debidamente organizados e impresos que permite obtener y registrar respuestas diversas de las personas o elementos que son materia de estudio de investigación, en situaciones de control y planificadas por el investigador (p. 334).

En tal sentido se utilizaron dos instrumentos, el primer instrumento es para medir el estrés y el segundo instrumento para medir el desempeño del docente, considerando las dimensiones en las que se ha operacionalizado las variables.

2.7.3. El cuestionario

El instrumento se aplicó al personal docente sobre el estrés con el propósito de determinar la correlación causal entre las variables.

Tabla 5

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variables	Técnicas	Instrumentos
Estrés Docente	Encuesta	Cuestionario
Desempeño Laboral	Evaluación	Cuestionario

Variable 1: Estrés Docente

El instrumento fue creado en base a las dimensiones determinadas.

Escalas:

Las escalas son instrumentos de medición o pruebas psicológicas que frecuentemente son utilizadas en la escala de Likert.

Totalmente en desacuerdo= 1

En desacuerdo= 2

Indeciso=3

De acuerdo=4

Totalmente de acuerdo=5

Ficha Técnica

Nombre	:Cuestionario para medir el estrés
Autores	:Gutiérrez, P, Moran, S y Sanz, I.
Adaptación	:Lic. Carmen R. Tupacyupanqui Lindo
Institución	:Instituciones Educativas de la RED 11, UGEL 02
Ámbito de aplicación	:Docentes
Forma de aplicación	:Individual
Forma de administración	:Se les tomo el instrumento a los docentes
Monitoreo	:Investigadora
Duración de la prueba	:45 minutos
Área que evalúa	: Estrés
Descripción de la prueba	: La prueba para docentes está constituida por 100 ítems.

Tabla 6

Baremos y/o Niveles de la variable : estrés

Niveles	Ansiedad	Depresión	Creencias Desadaptativas	Presiones	Desmotivaciones	Mal enfrentamiento	Estrés
Nivel muy Bajo	23-41	45 - 50	52 - 60	45 - 50	52 - 60	52 - 60	Menos de 20
Nivel Bajo	42-59	36 - 44	42 - 51	36 - 44	42 - 51	42 - 51	21-40
Nivel Normal	60-78	27 - 35	32 - 41	27 - 35	32 - 41	32 - 41	41 - 60
Nivel Moderado	79 -97	18 - 36	22 - 31	18 -26	22 - 31	22 - 31	61 – 80
Nivel Alto	98 -115	10 - 17	12 - 21	10 - 17	12 - 21	12 - 21	80 a más

Variable 2: Desempeño Laboral

El instrumento utilizado es un cuestionario con tres dimensiones elaborado por el Ministerio que en base a eso se ha recogido la información ya monitoreado por cada docente de parte del SubDirector de Formación General.

Se tuvo que extraer la información por cada docente de la RED 11 de la UGEL 02, San Martín de Porres, siendo los informantes las Sub Direcciones de Formación General, donde consideraron los siguientes aspectos:

El Uso Pedagógico del tiempo en las actividades de aprendizaje.

Uso de herramientas pedagógicas por los profesores.

Uso de los materiales y recursos educativos de las Instituciones Educativas.

Ficha Técnica

Nombre :Cuestionario para medir el desempeño laboral

Autores :Ministerio de Educación

Adaptación :Lic. Carmen R. Tupacyupanqui Lindo

Institución	:Instituciones Educativas de la RED 11, UGEL 02
Ámbito de aplicación	:Docentes
Forma de aplicación	:Individual
Forma de administración	:Se les tomo el instrumento a los docentes
Monitoreo	:Investigadora
Duración de la prueba	:45 minutos
Área que evalúa	: Estrés
Descripción de la prueba	: La prueba para docentes está constituida por 100 ítems.

Tabla 7

Baremos y/o Niveles de la variable : Desempeño Docente

Niveles	Uso Pedagógico del tiempo	Uso de herramientas pedagógicas	Uso de materiales y recursos educativos	Desempeño Docente
Alto	10 - 12	20 - 24	10 - 12	33 - 48
Moderado	7 - 9	14 - 19	7 - 9	17 - 32
Bajo	4 - 6	8 - 13	4 - 6	0 - 16

2.7.4. Validación y confiabilidad del instrumento

Según Carrasco (2008) señala que “Este atributo de los instrumentos de investigación consiste en que éstos miden con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad aquello que se desea medir de la variable o variables de estudio” (p. 336).

Por tanto un instrumento es válido porque mide lo que debe medir, es decir, si el instrumento pregunta o indaga acerca de todo lo que se necesita saber.

Validez del instrumento de la Variable Independiente : Estrés

Delio del rincón (1995) citado por Valderrama y León (2009) indica que la validez es el grado en que la medida refleja con exactitud el rasgo, características o dimensión que se pretende medir, (...) la validez se da en diferentes grados y es necesario caracterizar el tipo de validez de la prueba a través de la prueba de expertos.(pp.142)

El Instrumento utilizado para la Variable 1: El estrés fue sometido a la validación por expertos fue adaptado a nuestra realidad por el Ministerio de Educación.

Los resultados de la validación del instrumento del Estrés Docentes serán validados por los expertos, quienes tuvieron la amabilidad de firmar las 3 hojas con su instrumento respectivo para la variable 1: Estrés docente dando como resultado que es aplicable.

Tabla 8

Validez del instrumento 1 : Estrés del Docente por los expertos

DOCENTES	% Aplicable
Experto 1 Mg. Fonseca Rosales Ruth Elizabeth	95 %
Experto 2 Mg. Mg.Cotaquispe Guzmán Lourdes Ana	95 %
Experto 2 Mg. Valenzuela Cuellar, Jaime Elias	95%

Fuente: Fichas de validadores

Confiabilidad:

Luego se estimó el coeficiente de consistencia Interna Alfa de Cronbach (0,864), determinándose que el instrumento tiene un alto nivel de confiabilidad, por lo que se realizará una medición objetiva en la presente investigación.

Tabla 9

Resultados de la confiabilidad del cuestionario de estrés docente.

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,856	100

Tabla 10

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,001 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: Bisquerra (2007)

Según los resultados obtenidos es fuerte confiable.

Validez del Instrumento de la Variable 2 : Desempeño docente

Validez del instrumento : Delio del rincón (1995) citado por Valderrama y León (2009) indica que la validez es el grado en que la medida refleja con exactitud el rasgo, características o dimensión que se pretende medir, la validez se da en diferentes grados y es necesario caracterizar el tipo de validez de la prueba.(pp.142)

El Instrumento que se utilizará para la Variable 2: Desempeño docente fue sometido a la validación por expertos quienes tuvieron la amabilidad de firmar las 3 hojas con su instrumento respectivo para la variable 2: Desempeño docente dando como resultado que es aplicable.

Tabla 11

Resultados de la validez del instrumento

DOCENTES		% Aplicable
Experto 1	Mg. Fonseca Rosales Ruth Elizabeth	95 %
Experto 2	Mg. Guzmán Lourdes Ana	95 %
Experto 2	Mg. Valenzuela Cuellar, Jaime Elias	95%

Confiabilidad:

Luego se estimó el coeficiente de consistencia Interna Alfa de Cronbach (0,934) determinándose que el instrumento de desempeño laboral tiene un alto nivel de confiabilidad, por lo que se realizará una medición objetiva en la presente investigación.

Según el Alpha de Cronbach se ha determinado:

Tabla 12

Confiabilidad de los instrumento de la variable 2: Desempeño docente

Instrumento	Alfa de cronbach
Desempeño laboral del docente	0,934

Según los resultados obtenidos se encuentra el instrumento con alta confiabilidad.

Tabla 13

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,001 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente : Bisquerra.(2013)

Según el Alpha de Cronbach se ha determinado: 0,934 entonces es altamente confiable.

2.8.Métodos de análisis de datos

El análisis de los datos se realizó por medio de la estadística descriptiva e inferencial; siendo las técnicas estadísticas utilizadas, el alpha de cronbach, realizándose los cálculos por medio del Programa Excel y el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales, statistics versión 22.0 (SPSS), en español.

Hernández, et. al. (2010) menciona que los diseños es correlacional causales describen las relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variable en un momento determinado está en función de causa – efecto. (p.158)

Así, este diseño de investigación se estructura de la siguiente manera:

m- (x) -----> (y)

Figura 3. Esquema del diseño de investigación descriptiva causal

X= Variable 1: Estrés Docente

Y = Variable 2: Desempeño laboral

Prueba de hipótesis.

Según Hernández (2010) manifiesta que las hipótesis son explicaciones tentativas del fenómeno o unidad de estudio investigado que se formulan como preposiciones y las cuales se pretenden probar. La prueba de hipótesis determinará si la hipótesis es congruente con los datos de la muestra.

En nuestro caso la prueba de hipótesis se realizó con la prueba de regresión logística ordinal, para la aprobación del modelo se utilizó la prueba de Pseudo R-cuadrado de Nagalkerke y para la gráfica del área del % de aprobación del modelo con la Curva de COR

Nivel de significancia.

El nivel de significación según Hernández (2010) menciona que “es un nivel la probabilidad de equivocarse y que fija de manera *a priori* el investigador”. Si es menor del valor de 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y un 5% de probabilidad de error).

2.9.Aspectos éticos

Se tendrá en cuenta los siguientes principios:

Primero la reserva de identidad de los encuestados, las citas de los textos y documentos consultados son redactados directamente e indirectamente.

III. Resultados

3.1.Resultados descriptivos.

Tabla 14

Niveles del estrés del docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11

Estrés				
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
bajo	17	14,2	14,2	14,2
normal	15	12,5	12,5	26,7
alto	88	73,3	73,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

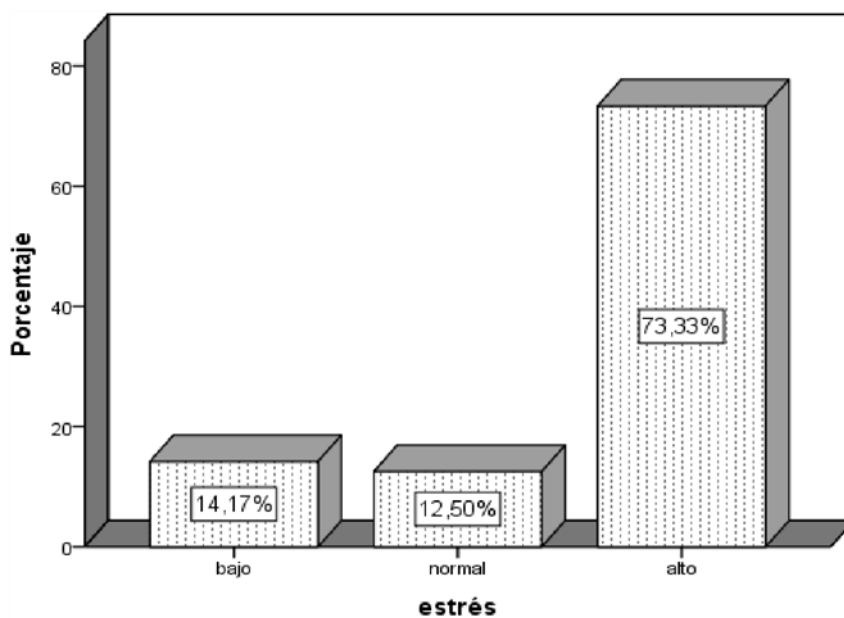


Figura 4. Niveles de frecuencias del estrés docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11

Los resultados que se muestran por niveles en la tabla representan la frecuencia del estrés docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11 de las cual el 14.17% presentan nivel bajo en presencia del estrés, mientras que el 73.33% manifiestan tener un nivel alto de estrés y el 12.5% presentan normal nivel de estrés en los docentes de las Instituciones Educativas de la RED N° 11.

Tabla 15

Niveles del desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11

desempeño docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
alto	20	16,7	16,7	16,7
moderado	18	15,0	15,0	31,7
bajo	82	68,3	68,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

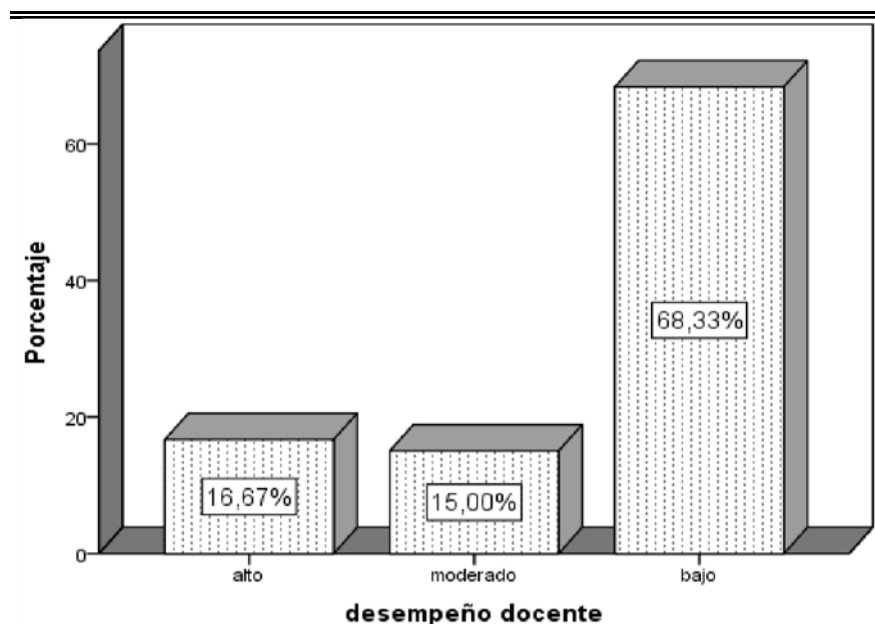


Figura 5. Distribución porcentual del desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11

Así mismo se tienen los resultados frecuencial es que se muestran en la tabla, de ellos el 16.67% de los docentes manifiestan tener alto nivel de desempeño, mientras que el 15% manifiestan moderado nivel de desempeño docente y el 68.33% manifiestan que el nivel del desempeño docente es bajo de las Instituciones Educativas de la RED N° 11

Tabla 16

Niveles entre el estrés y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11

Tabla cruzada desempeño docente *estrés

		Estrés				
		bajo	normal	Alto	Total	
desempeño docente	alto	Recuento	4	3	13	20
		% del total	3,3%	2,5%	10,8%	16,7%
moderado		Recuento	0	2	16	18
		% del total	0,0%	1,7%	13,3%	15,0%
bajo		Recuento	13	10	59	82
		% del total	10,8%	8,3%	49,2%	68,3%
Total		Recuento	17	15	88	120
		% del total	14,2%	12,5%	73,3%	100,0%

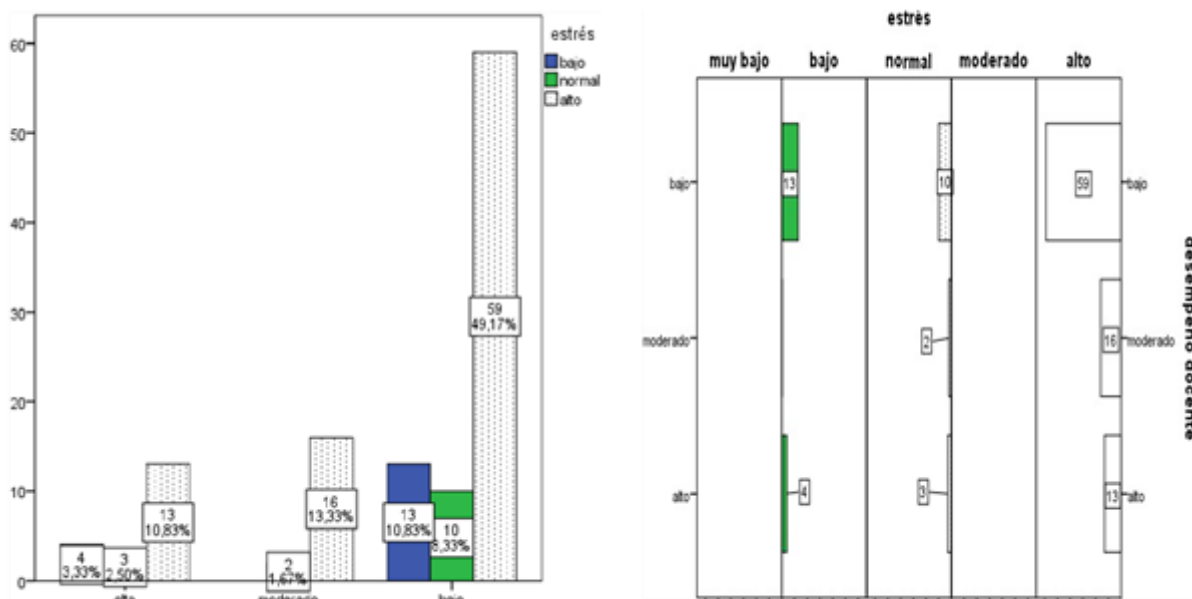


Figura 6. Niveles porcentuales entre el estrés y el desempeño docente de las

Figura 6. Niveles porcentuales entre el estrés y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11

Así mismo en la tabla 12 y figura se muestran los resultados porcentuales entre el estrés y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, de los cuales se tiene al 3.3% de los docentes manifiestan un bajo nivel de estrés por lo que presentan alto desempeño docente, mientras que el 1.7% de los docentes presentan normal nivel de estrés por lo que presentan moderado nivel de desempeño docente y el 49.2% presentan bajo nivel de desempeño docente por lo que presentan alto nivel de estrés; lo que se percibe que el docente con niveles alto en estrés presentan bajo nivel de desempeño docente por las características específicas de los síntomas es por ciento del nivel de desempeño tiende a descender.

3.2.Resultados previos al análisis de los datos

En cuanto a los resultados obtenidos a partir del cuestionario con escala ordinal se asumirá prueba no paramétrica que muestra de dependencia entre la variable independiente de frente a la variable dependiente posteriores a la prueba de hipótesis se basaran a la prueba de regresión logística, ya que los datos para el modelamiento son de carácter cualitativo ordinal, orientando al modelo de regresión logística ordinal, para el efecto asumiremos el reporte del SPSS.

Tabla 17

Determinación del ajuste de los datos del estrés en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	19,063			
Final	14,929	4,134	1	,042

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa, se muestran los resultados donde los reportes estarían explicando la dependencia del estrés en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, para el proceso de interpretación en cuanto a la variable estrés se asumirá al nivel bajo (2) en comparación a los niveles de desempeño docente al nivel (2) moderado. Así mismo se tiene el reporte de la prueba Chi cuadrado es de 4.134 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0.042 frente a la significación estadística α igual a 0.05

($p_valor < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 18

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi- cuadrado	gl	Sig.
Pearson	2,066	1	,151
Desvianz a	3,478	1	,062

Función de enlace: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor 0.151 frente al α igual 0.05. Por tanto el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 19

Presentación de los coeficientes del estrés en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[desempeño = 1]	-1,730	,258	44,820	1	,000	-2,236	-1,223
	[desempeño = 2]	-,858	,205	17,447	1	,000	-1,261	-,456
Ubicación	[estres=2]	-1,659	,744	4,978	1	,026	-3,116	-,202
	[estres=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados que se muestran en la tabla 15, se tienen los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al estrés frente al desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, al respecto los docentes que presentan estrés en nivel bajo es protector con -1.659 representa al 19.03% de los docentes tiene la probabilidad que su nivel de desempeño docente sea moderado, esta premisa es significativo puesto que el sig. p_valor 0.026 es menor al 0.05 al nivel de significación del 95%

Prueba de hipótesis

Ho: No existe incidencia del estrés en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016

H1: Existe incidencia del estrés en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016

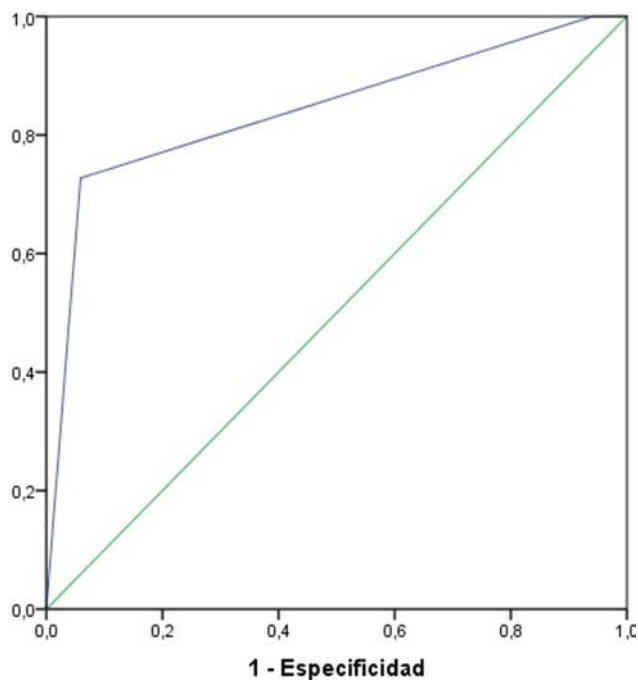
Tabla 20

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerk e	McFadden.
resultado	,373	,472	,299

Función de vínculo: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual del estrés en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, el valor el coeficiente de Nagalkerke, muestra la variabilidad del bajo desempeño docente depende del 47.2% del estrés del docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área 0.842

Figura 7. Representación del área COR como incidencia del estrés en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11

En cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 84.2% representando un alto nivel de implicancia del estrés en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016

Resultado específico 1

El estrés en el Uso Pedagógico del tiempo de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016

Tabla 21

Presentación de los coeficientes del estrés en el Uso Pedagógico del tiempo de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016

Estimaciones de parámetro							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[tiempo = 1]	-1,848	,268	47,39	1	,000	-2,375	-1,322
	[tiempo = 2]	-,585	,196	8,918	1	,003	-,969	-,201
Ubicación	[estres=2]	-1,629	,736	4,904	1	,027	-3,070	-,187
	[estres=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Así mismo se tiene los resultados específicos de los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al estrés frente al desempeño docente en la dimensión uso pedagógico del tiempo de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, al respecto los docentes que presentan estrés en nivel bajo es protector con -1.629 representa al 19.61% de los docentes tiene la probabilidad que su nivel de desempeño docente en la dimensión uso pedagógico del tiempo sea moderado, esta premisa es significativo puesto que el sig. p_valor 0.026 es menor al 0.05 al nivel de significación del 95%.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe incidencia del estrés en el Uso Pedagógico del tiempo de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martin de Porres, 2016

H1: Existe incidencia del estrés en el uso pedagógico del tiempo de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martin de Porres, 2016

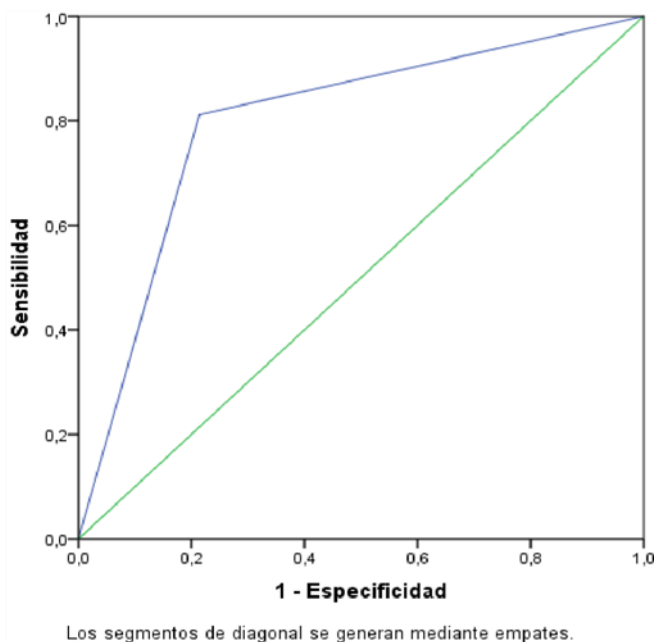
Tabla 22

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerk e	McFadden.
resultado	,697	,856	,708

Función de vínculo: Logit.

Así mismo en cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual del estrés en el uso pedagógico del tiempo de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martin de Porres, el valor el coeficiente de Nagalkerke, muestra la variabilidad del bajo uso pedagógico del tiempo docente depende del 85.6% del estrés del docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martin de Porres, 2016



Área 0.799

Figura 8. Representación del área COR del estrés en el Uso Pedagógico del tiempo de las Instituciones Educativas de la RED N° 11

En cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 79.9% representando un alto nivel de implicancia del estrés en el Uso Pedagógico del tiempo de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016

Resultado específico 2

El estrés en el Uso de herramientas pedagógicas de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016

Tabla 23

Presentación de los coeficientes del estrés en el Uso de herramientas pedagógicas de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016

Estimaciones de parámetro							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[herramienta = 1]	-1,508	,241	39,229	1	,000	-1,981	-1,036
	[herramienta = 2]	-,385	,191	4,045	1	,044	-,759	-,010
Ubicación	[estres=2]	-1,641	,751	4,771	1	,029	-3,113	-,169
	[estres=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Así mismo se tiene los resultados específicos de los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al estrés frente al desempeño docente en la dimensión uso de herramientas pedagógicas de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, al respecto los docentes que presentan estrés en nivel bajo es protector con -1.641 representa de los docentes tiene la probabilidad que su nivel de desempeño docente en la dimensión uso de herramientas pedagógicas sea moderado, esta premisa es significativo puesto que el sig. p_valor 0.029 es menor al 0.05 al nivel de significación del 95%

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe incidencia del estrés en el Uso de herramientas pedagógicas de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016

H1: Existe incidencia del estrés en el uso de herramientas pedagógicas de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016

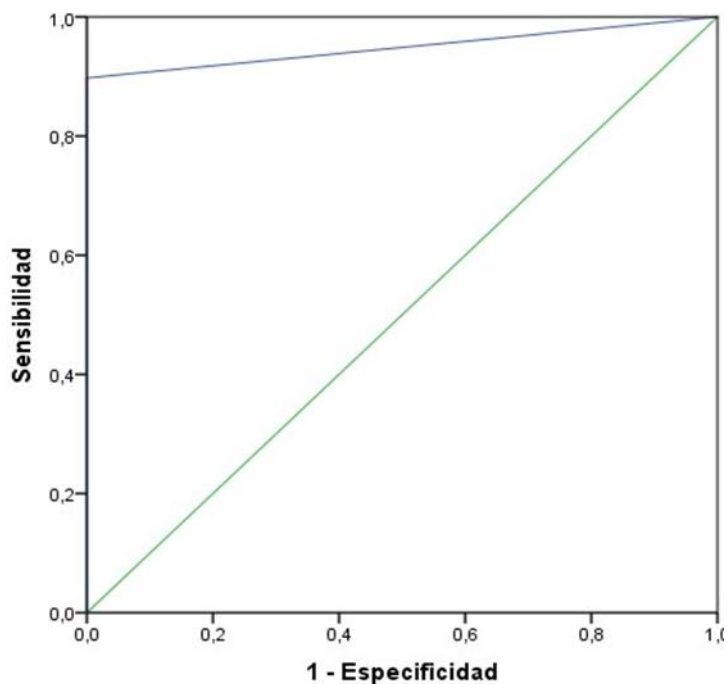
Tabla 24

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerk e	McFadden.
resultado	,677	,831	,671

Función de vínculo: Logit.

Así mismo en cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual del estrés en el uso de herramientas pedagógicas de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, el valor el coeficiente de Nagelkerke, muestra la variabilidad del bajo uso de herramientas pedagógicas docente depende del 83.1% del estrés del docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área 0.949

Figura 9. Representación del área COR Existe incidencia del estrés en el Uso de herramientas pedagógicas de las Instituciones Educativas de la RED N° 11

Así mismo en cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 94.9% representando un alto nivel de implicancia Existe incidencia del estrés en el Uso de herramientas pedagógicas de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martin de Porres, 2016

Resultado específico 3

El estrés en el uso de materiales y recursos educativos, de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martin de Porres, 2016

Tabla 25

Presentación de los coeficientes del estrés en el uso de materiales y recursos educativos, de las Instituciones Educativas de la RED N° 11

Estimaciones de parámetro

		Estimación n	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[materiales = 1]	-1,683	,255	43,719	1	,000	-2,182	-1,184
	[materiales = 2]	-,280	,190	2,182	1	,140	-,652	,092
Ubicación	[estres=2]	-1,737	,750	5,363	1	,021	-3,207	-,267
	[estres=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Finalmente se tiene los resultados específicos de los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al estrés frente al desempeño docente en la dimensión uso de materiales y recursos educativos de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, al respecto los docentes que presentan estrés en nivel bajo es protector con -1.737 representa de los docentes tiene la probabilidad que su nivel de desempeño docente en la dimensión uso de materiales y recursos educativos sea moderado, esta premisa es significativo puesto que el sig. p_valor 0.021 es menor al 0.05 al nivel de significación del 95%.

Prueba de hipótesis específica

Ho: No existe incidencia del estrés en el uso de materiales y recursos educativos, de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016

H1: Existe incidencia del estrés en el uso de materiales y recursos educativos, de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016

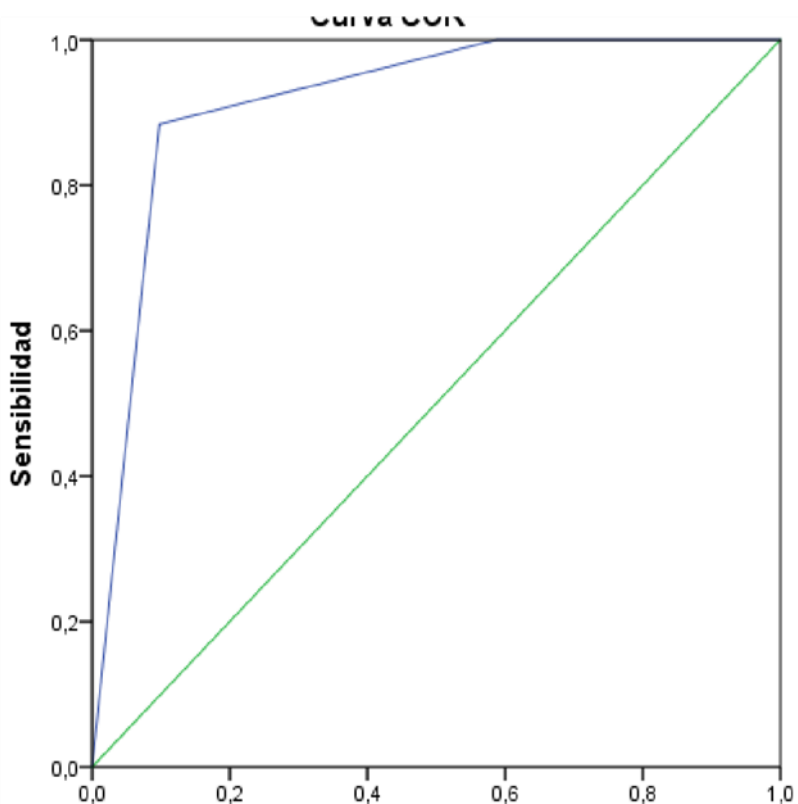
Tabla 26

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerk e	McFadden.
resultado	,165	,209	,115

Función de vínculo: Logit.

Finalmente en cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual del estrés en el uso de materiales y recursos educativos de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, el valor el coeficiente de Nagalkerke, muestra la variabilidad del bajo uso de materiales y recursos educativos depende del 20.9% del estrés del docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016



Área 0.917

Figura 10. Representación del área COR del estrés en el uso de materiales y recursos educativos, de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016

Así mismo en cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 91.7% representando que el estrés en el uso de materiales y recursos educativos, de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016

IV. Discusión

Los resultados hallados en el capítulo anterior nos permiten afirmar que existe la influencia del estrés en el desempeño docente las Instituciones Educativas de la RED N° 11, dichos resultados tiene sustento en Gonzalo, H (2014) en su trabajo de investigación titulado “El estrés y su influencia en el desempeño docente de los maestros del Colegio “Juan León Mera” de la ciudad de Ecuador, para optar el grado de Maestría en Psicología, se señala que el ejercicio de la docencia es una de las profesiones que va acompañada de altos índices de estrés, produciéndose un desequilibrio entre las demandas que el organismo recibe y los recursos que poseen el organismo para satisfacer dichas necesidad Además se confirma con lo que dice Cox y Griffiths (2010) manifestaron que el individuo reconoce, experiencias, y responde a situaciones de estrés, la forma en que tratan de hacer frente a esa experiencia, podría afectar a su salud física, psicológica y social.

Asimismo, los resultados hallados nos permiten afirmar que existe pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual del estrés en el uso pedagógico del tiempo de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martin de Porres, el valor el coeficiente de Nagalkerke, muestra la variabilidad del bajo uso pedagógico del tiempo docente depende del 85.6% del estrés del docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martin de Porres, 2016, dicho resultado se fundamenta en Karasek (1985) planteó que las exigencias psicológicas se refiere tradicionalmente a la carga de trabajo, operados principalmente en términos de la presión del tiempo y el conflicto de rol., quien nos indica que cuando existe presión del tiempo y los conflictos de roles muchas veces ocasiona un desequilibrio en el trabajador generándole el estrés y por ende un bajo desempeño docente.

Por otro lado, los resultados hallados nos permiten afirmar que existe un pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual del estrés en el uso de herramientas pedagógicas de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martin de Porres, el valor el coeficiente de Nagalkerke, muestra la variabilidad del bajo uso de herramientas pedagógicas docente

depende del 83.1% del estrés del docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016, dicho resultado se fundamenta en Siegrist (1900) donde sugiere que el estrés está relacionado con el desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa puede surgir bajo tres condiciones: a saber, tiene un contrato de trabajo deficientes o cuando el empleado no tiene otra opción en relación con otras oportunidades de empleo; acepta el desequilibrio por razones tales como la perspectiva de la mejora de las condiciones de trabajo y hace frente a las exigencias en el trabajo a través de más de compromiso y las teorías que se utilizaron, se tomaron en cuenta a la hora de elaborar el marco teórico, Ministerio de Educación (2016) menciona que es el uso de los medios o elementos que intervienen en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Estos medios facilitan y optimizan dicho proceso, y tienen implicancia en la calidad de la formación brindada en el aula, por ello se determina que influye el estrés en cuanto a su planificación curricular y en los procesos cognitivos en la elaboración de sus sesiones de aprendizaje y esto se fundamenta con Kyriacou (2003) considera que el estrés en los docentes cuando tienen experiencias negativas y desagradables como el enfado, la frustración, nerviosismo, depresión, la ansiedad y que muchas veces afecta la salud del docente y su trabajo ocasionando cambios fisiológicos y bioquímicos.

Además, los resultados hallados nos permiten afirmar que existe pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual del estrés en el uso de materiales y recursos educativos de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, el valor el coeficiente de Nagalkerke, muestra la variabilidad del bajo uso de materiales y recursos educativos depende del 20.9% del estrés del docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016, , entonces, gracias a ello nos apoyamos para investigar si existe relación entre el clima laboral con la calidad de servicio, ya que nos ha servido como base la premisa de este tema de investigación, así mismo como la presente investigación servirá, para realizar relacionar otros tema, o de diferente enfoque, esto nos muestra que para la elaboración y uso materiales y recursos educativos no siempre es afectado con el estrés, por tener una implicancia al 20,9% además

es sustentado en el marco teórico del Ministerio de Educación(2016) sostuvo que es el aprovechamiento pedagógico de los materiales y recursos educativos empleados, que sirven como elementos clave de apoyo para el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Sostenemos que la presente tesis ha tenido ventaja con respecto a las diversas investigaciones mencionadas, ya que hemos integrado la influencia del estrés y desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016. El sustento teórico se ha basado en autores internacionales que han fortalecido los paradigmas propuestos, asimismo la consistencia teórica y el balance de la literatura es un aporte la influencia del estrés en el desempeño del docente, sobre ello, las variables y dimensiones elegidas han sido tomadas para alcanzar los objetivos de la presente investigación, ha tenido un enfoque integral, sistémico y holístico, en suma, la presente investigación ha desarrollado un marco teórico y un balance de la literatura exhaustivo, asimismo el instrumento utilizado ha sido validado por prestigiosos profesionales y la consistencia interna y externa ha sido exhaustiva.

Según los resultados hallados de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual del estrés en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, el valor el coeficiente de Nagalkerke, muestra la variabilidad del bajo desempeño docente depende del 47.2% del estrés del docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016 esto coincide con la investigación de Proaño, P. y Gonzalo, H (2014) en su trabajo de investigación titulado “El estrés y su influencia en el desempeño docente de los maestros del Colegio “Juan León Mera” de la ciudad de Ecuador, para optar el grado de Maestría en Psicología, se señala que el ejercicio de la docencia es una de las profesiones que va acompañada de altos índices de estrés, produciéndose un desequilibrio entre las demandas que el organismo recibe y los recursos que poseen el organismo para satisfacer dichas necesidades. Investigación que tiene como objeto conocer la influencia del estrés en el desenvolvimiento de los docentes tanto personal como laboral, puesto que

esto influye enormemente en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Hace referencia a temas relacionados al estrés, sistema autónomo, fases del síndrome de adaptación del estrés. Trata sobre el desempeño docente, evaluación y estándares, entonces podemos determinar que el estrés influye en el proceso enseñanza y aprendizaje y por ende en el desempeño del docente.

V. Conclusiones

Primera

Según los resultados encontrado respecto al objetivo general muestra que según la prueba del pseudo R cuadrado, representa la dependencia porcentual del estrés en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, el valor el coeficiente de Nagalkerke, nos muestra que el bajo desempeño docente depende del 47.2% del estrés del docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martin de Porres, 2016.

Segunda

Según los resultados encontrado respecto al objetivo específico 1 muestra que el pseudo R cuadrado, representa la dependencia porcentual del estrés en el uso pedagógico del tiempo de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martin de Porres y el valor del coeficiente de Nagalkerke, muestra que el bajo uso pedagógico del tiempo docente depende del 85.6% del estrés del docente, llegando a que no se cumple y respeta el horario establecido del dictado del área curricular y la escasa dosificación en el tiempo para las actividades pedagógicas.

Tercero

Según los resultados encontrado respecto al objetivo específico 2 muestra que la prueba del pseudo R cuadrado, representa la dependencia porcentual del estrés en el uso de herramientas pedagógicas de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martin de Porres, el valor el coeficiente de Nagalkerke, nos indica que el bajo uso de herramientas pedagógicas docente depende del 83.1% del estrés del docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martin de Porres, 2016.

Cuarto

Según los resultados encontrados respecto al objetivo específico 3, muestra que la prueba de pseudo R cuadrado, representa una dependencia porcentual del estrés en el uso de materiales y recursos educativos de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, el valor del coeficiente de Nagalkerke, nos indica que el bajo uso de materiales y recursos educativos depende del 20.9% del estrés del docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016.

VI. Recomendaciones

Primero. Se debe realizar talleres para mejorar el control del estrés a través de las técnicas que pueden practicar los docentes y puedan lograr un mejor desempeño docente ya que muchas veces esto afecta a la salud de los docentes y su desempeño laboral.

Segundo. Se debe mejorar con capacitaciones al manejo del estrés y el uso adecuado del pedagógico del tiempo docente en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, cumpliendo el horario establecido para el área curricular que enseña y que pueda dosificar el tiempo de sus actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos de los estudiantes.

Tercero. Se debe brindar capacitaciones a los docentes sobre el uso de las herramientas pedagógicas, para que puedan redactor correctamente el planteamiento o reto del conflicto cognitivo, el propósito de la sesión y las estrategias para el desarrollo de las competencias y capacidades de las Rutas de Aprendizaje de su área, se debe considerar el ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades de los estudiantes, y deben mejorar su carpeta pedagógica donde deben incluir toda la documentación según las rutas de aprendizaje.

Cuarto. Se deben involucrar los padres de familia en la elaboración, fabricación con sus hijos en la elaboración de materiales y recursos educativos para el desarrollo de los aprendizajes y que los docentes puedan usar materiales pertinente y de manera oportuna.

VII. Referencias Bibliográficas

- Abanto, W.(2014) *Diseño y desarrollo de Proyectos de Investigación*. Universidad César Vallejo. Lima : Vallejo
- Acevedo, J. (2008) *Conocimiento didáctico del contenido para la enseñanza de la naturaleza de la ciencia (II): una perspectiva*. España: Diaz de Santos :
- Albarracin (2012) *El desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la E.A.P. de Educación Primaria* (Tesis de Maestría) de la Universidad César Vallejo”
- Alvear,D. (2015) *Mindfulness, autocompasión y estrés docente en el profesorado de Educación Secundaria* (Tesis de Doctorado) Universidad Euskal Herriko del País Vasco Universtitatea. Recuperado en el 21 de Diciembre en el [http://.https://addi.ehu.es/bitstream/10810/18424/1/Tesis_Alvear_Moron_David.pdf](http://addi.ehu.es/bitstream/10810/18424/1/Tesis_Alvear_Moron_David.pdf)
- Arkin, H. y Colton, R. *Métodos Estadísticos* . Colombia:Continental:
- Baeza. L, Balanguer, G., Belchi, I., Coronas, M y Guillamón, N. (2008) *Higiene y prevención de la ansiedad*. España: Díaz de Santos:
- Balcázar, J.(2014) *Influencia del Estrés laboral en el desempeño académico en los docentes de la I.E. Alfredo Bonifaz Fonseca, del distrito de Rimac*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo. Lima – Perú
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson educación:
- Bretel, L. (2009) *En qué consiste y cómo evaluar una enseñanza de calidad*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) Lima: UPC
- Byars, L y Rue, W. (1996). *Gestión de Recursos Humanos*. España. Mosby División IRWIN:
- Cannon,B. (1911) *The Mechanical Factors of Digestion*. Wisconsin, Medical College of Wisconsin.
- Carrasco, S.(2008) *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos:
- Castro, P. (2013) *El Estrés docente en los profesores de Escuela Pública” de la Universidad Pontificia Católica del Perú*, (Tesis de Maestría) para optar el grado de Magíster en gestión de la Educación. Lima.

- Cerda, H. (2000). *La evaluación como experiencia total*. Bogotá: Magisterio:
- Cox, T. y Gaillard (1993) “*The Recognition and Measurement of Stress: Conceptual and Methodological Issues*”, en *Wilson Y Corlett: Evaluation of Human Work*. London, Taylor y Francis.
- Cox, L. y Griffiths, A. (2010) *Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo*. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. London: Taylor y Francis.
- Cox, T., Griffiths, A. ,y Rial-Gonzalez, E.(1990) *Research on Work-related Stress, The nature and measurement of work stress. Theory and practice*. In. London: Taylor y Francis.
- Cox, T. y Mackay, L. (1976) *The Recognition and Measurement of Stress: Conceptual and Methodological Issues*, en *Wilson y Corlett: Evaluation of Human Work*. London, Taylor y Francis.
- De la Cruz. L. (2008) *Diccionario de educación* .Lima –Perú.
- Delio del rincón (1995) *Técnicas de investigación en ciencias sociales*. España: Díaz de Santos:
- Díaz, A. (2014) *Influencia Del Síndrome De Burnout En El Desempeño Docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional Del Callao – 2013* (Tesis de Doctorado) de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima.
- Domínguez, M. (1999). *El desempeño docente, las metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos* (Tesis de Maestría) Facultad de Medicina, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y la Universidad Nacional Peruana de los Andes de Huancayo.
- Edward y Copper (1988) *Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar*. Universidad de Granada.

- Ellis (2007) *Direct Payments and Social Work Practice: The Significance of 'Street-Level Bureaucracy' in Determining Eligibility*
- Esteve, J. (1987) *El malestar docente*. Barcelona: Laia.
- Fernández, C. & Baptista, P. (2009). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Guerrero, E. (1996). *Estudio preliminar al Síndrome de Burnout*. Ciencia psicológica.
- Gutierrez, P; Morán, S y Sanz, I. (2010) Estrés Docente: Elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *Relieve*. V. 11.N.1 P.47-6
- Hernández, G. (2010) *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructiva*. México: Mc. Graw Hill:
- Hernández (2012) *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructiva*. México: Mc. Graw Hill:
- Hernández (2013) *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructiva*. México: Mc. Graw Hill:
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2006) *Metodología de la investigación*. (5ª.ed.).México: Mc Graw-Hill
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2012). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill
- Hernández, S. Fernández, A. (2004) *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana:
- Hidalgo, M. (2013) *Trastornos de personalidad y psicopatía en hombres condenados por violencia grave contra la pareja*. *Psicothema* (20) 193-198.
- Johannes y Siegrist, J.(1900) *Schwiezer Literature Zwischen objekt und Subjekt: Dastellung und Selbstartellung des Bauern*. México: Pineau:

- Johnson, J., y Hall, E.(1968), *Zwischen objekt und Subjekt: Darstellung und Selbstdarstellung des Bauern in der Schweizer Literature*, In: *Recherches Germaniques*.
- Kahn,L., Caplan, R. y Van Harrison.(1983) *Person-environment. Fit: Past, present and future*, In. *C.I. Stress rearch: Issuess for the eighties*. Chichester.
- Karasek, R.(1985) *Job demands, Job Decision Latitude and mental strain: implications for job design*. *Adm Sc Q* 1979, 24: 285-308.
- Kyriacou, C. (2003) *Anti estrés para profesores*. Barcelona: Octaedro:
- Lazarus y Folkman (1986) *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona, Martínez Roca.
- Le Bocerf (2000) *Construire les compétences*. México: Pineau:
- Maslach y Leiter (1997) *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do About it*. San Francisco: Jossey Bass:
- Meir , Álvarez y Fernández (1991) “*Toward a Theory of Burnout*”, en *Human Relations*.
- Méndez, L, Gonzales, M, Cárdenas, M. (2014) *Desempeño, estrés, Bournt y variables personales de los docentes Universitarios*” para optar el grado de Maestría (Tesis de Maestría) Universidad Autónoma de Nuevo León de la Facultad de Psicología.
- Merín, Cano y Tobal (1995) *El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención*”, en *Ansiedad y estrés*, vol. 1 , (2-3) 113
- MINEDU (2015) *Marco de Buen Desempeño Docente: Un buen maestro cambia*
- MINEDU-*Marco Del Buen Desempeño Docente* (2012) Perú :Santillana:
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente: Un buen maestro cambia*.
- Ministerio de Educación, (21012) “*Marco del Buen desempeño Docente:Aportes y comentarios. Documento de trabajo*. Lima.

- Ministerio de Educación del Perú. (2016). *Marco de Buen Desempeño Docente: Un buen maestro cambia.*
- Montalvo, A. (2011) *Evaluación de desempeño docente.* Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Montenegro, I. (2007) *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos.* Bogotá: Magisterio:.
- Muller, W. (2000) *Superar la depresión Ánimo para tu corazón.* Buenos Aires: Bonum:
- OCDE (1991) *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.*
- Oramas, A. (2013), “*Estrés Laboral Y Síndrome de Burnout En Docentes Cubanos De Enseñanza Primaria*” (Tesis de Doctorado) de *Ciencias de la Salud de la Escuela Pública de Salud del Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores del Ministerio de Salud Pública de Cuba.* Recuperado en 23 de Diciembre del [http://: tesis.repo.sld.cu/680/1/Tesis_Arlene_Oramas_Viera.pdf](http://tesis.repo.sld.cu/680/1/Tesis_Arlene_Oramas_Viera.pdf)
- Organización Mundial de la Salud (2014) *La organización del trabajo y el estrés.* Europa
- Ortega, M. (2009). *Situación actual y perspectiva del desempeño docente en la escuela de sanidad de la armada.* (Tesis de Maestría) Guayaquil Ecuador: Universidad Andina simón Bolívar, Programa de Maestría en Gerencia Educativa. Recuperado el día 20 de febrero del 2013 en de [http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/1113/1/T813-MGE-Ortega Situaci% C3% B3n%20 actual%20y%20perspectiva.pdf](http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/1113/1/T813-MGE-Ortega_Situaci%C3%B3n%20actual%20y%20perspectiva.pdf).
- Pantigoso, M. (1984) *Didáctica creativa.* España : Intihuatana
- Peñaloza, R. (2012) El Museo argentino para la Escuela primaria. *Boletín de la Dirección de Historia, letras y Ciencias, año IV, Homenaje a Rosario Vera Peñaloza.* Córdoba : Argentina
- Perrencoud (2001) *La formación de los docentes en el siglo XXI.* Facultad de Psicología y Ciencias de la Educación. *Universidad de Ginebra.*

- Proaño, P. y Gonzalo, H (2014) *El estrés y su influencia en el desempeño docente de los maestros del Colegio “Juan León Mera” de la ciudad de Ecuador*. (Tesis de Maestría)
- Probst, T. (2010) Layoffs and tradcoffse: producción, quality and satety demands, under the threat of job loss; *Journal of occupational Health Psychology*.(7) 211 - 210
- Ramírez, M. (2006) *Evaluación integral del desempeño profesional de los docentes de Educación Secundaria de menores de la UGEL N° 06 de Lima* (Tesis de Maestría)
- Rivas, L. (2010) *Desarrollo un trabajo de investigación titulado: “Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM, 2010”*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Román, M. y Murillo, J. (2012). Políticas educativas de apoyo a escuelas de sectores pobres y de bajo logro académico en Chile: 1990-2011. *Revista de Educación, número extraordinario 2012*, 46-66. DOI: 10.4438/1988-592X-RE-2012-EXT-206 (JCR)
- Sacristán, J. (1992) *Comprender y transformar enseñanza*. (5ª.ed.) Editorial Madrid: Morata.
- Sahili, L. (2012) “ *El Estrés laboral docente y su relación con la metodología tradicionalista como un factor que genera actitudes negativas de los estudiantes(estudio en una organización escolar)* (Tesis de Doctorado) en la Universidad Autónoma de Querétaro de la Facultad de Psicología de México
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2002) *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima : Universitaria. Código : 001.43/C13
- Sander, B. (1996) *Gestión y administración de los sistemas educacionales: Problemas y tendencias*. Aires: Troquel Buenos.

- Selye, M. (1956) "A Syndrome Produced by Diverse Nocivous Agents", en *Nature*, (138) pp. 22-49.
- Selye, h (1956) y Edward y Copper (1988) citado por Ortega (1997) *Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar*. Universidad de Granada.
- Selye, H. (1976) *The stress of life*. New York. Mc. Graw- Hill.
- Serna, H. (2002) *Gerencia estratégica, teoría-metodología-alineamiento, implementación y mapas estratégicos*. (8ª) 3R
- Subaldo, L. (2012) "Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado" (Tesis de Maestría) Universidad de Valencia de la Facultad de Psicología de la Educación y el Desarrollo Humano" recuperado el 24 de Diciembre en el <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24703/Tesis%20Doctorado%20%20Lucia%20Subaldo.pdf?sequence=1>.
- Tuckman, B. (1978) *Conducting Educational Research*. New York: Harcourt Brace
- UNESCO (1996) *Encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI*.
- Valderrama, S. (2013) "Pasos para Elaborar Proyectos y Tesis de Investigación Científica" (2ª.ed.) Lima: San Marcos
- Valderrama, y León (2009) *Técnicas de Investigación*(1ª.ed.) Lima: San Marcos
- Wilson, J. (1992) *Cómo valorar la calidad de la enseñanza*. Barcelona: Paidós/MEC.

VIII. Apéndice

Apéndice 1. Matriz de consistencia

Matriz de Consistencia							
Título: Estrés en el desempeño docentes de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martin de Porres, 2016							
Autor: .Carmen Rosa Tupacyupanqui Lindo							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo se incide el estrés en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martin de Porres, 2016?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿De qué manera incide el estrés en el Uso Pedagógico del tiempo en las actividades de aprendizaje de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martin de Porres, 2016 ?</p> <p>¿De qué manera incide el estrés en el Uso de herramientas pedagógicas por los profesores de las</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la incidencia del estrés en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martin de Porres, 2016.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la incidencia del estrés en el Uso Pedagógico del tiempo en las actividades de aprendizaje de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martin de Porres, 2016 ?</p> <p>Determinar la incidencia del estrés en el Uso de herramientas pedagógicas por los profesores de las</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>H1: Existe incidencia del estrés en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martin de Porres, 2016</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe incidencia del estrés en el uso pedagógico del tiempo de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martin de Porres, 2016</p> <p>Existe incidencia del estrés en el uso de herramientas pedagógicas de las Instituciones Educativas de</p>	Variable 1: Estrés Docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Ansiedad	<p>Manifestaciones psicofisiológicas</p> <p>Somatizaciones</p> <p>Agresividad</p>	<p>1,3,10,16,24,31,40,16,24,31,40,41,44,47,48,53,57,71,75,81,86,87,93,</p>	<p>(1) Totalmente en desacuerdo</p> <p>(2) En desacuerdo</p> <p>(3) Indeciso</p> <p>(4) De acuerdo</p>	<p>(Menos de 20)</p> <p>Muy bajo</p> <p>(21 – 40) Bajo</p> <p>(41 – 60)</p> <p>Normal</p> <p>(61 – 80)</p> <p>Moderado</p> <p>(+ 80)</p> <p>Alto</p>

<p>Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016 ?</p> <p>¿De qué manera incide el estrés en el Uso de los materiales y recursos educativos de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016 ?</p>	<p>Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016 ?</p> <p>Determinar la incidencia del estrés en el Uso de los materiales y recursos educativos de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016 ?</p>	<p>la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016</p> <p>Existe incidencia del estrés en el uso de materiales y recursos educativos, de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016</p>	<p>Depresión</p> <p>Miedos</p> <p>Tristeza</p> <p>Desgano</p>	<p>2,11,12,18,25,32,72,79,84 y 90</p>	<p>(5) Totalmente de acuerdo</p>	
			<p>Creencias</p> <p>Desadaptativas</p> <p>El salario</p> <p>Política educativa</p> <p>Pensamientos del docente</p>	<p>5,9,17,23,28,37,42,52,68,83,92 y 96</p>		
			<p>Presiones</p> <p>Fuentes de malestar</p> <p>Problemas de comportamiento de los estudiantes.</p> <p>Las responsabilidades</p> <p>Las adaptaciones del currículo</p>	<p>4,8,13,20,22,45,50,56,61 y 62</p>		
			<p>Desmotivación</p> <p>Creencias</p> <p>Motivación</p> <p>Coordinación económica</p> <p>Monotonía</p>	<p>6,7,14,30,39,54,65,88,89,95,98,100</p>		
			<p>Mal afrontamiento</p> <p>Animo</p> <p>Facilidad de resolución de problemas</p> <p>Afrontamiento de problemas.</p>	<p>19,35,55,60,64,66,70,74,78,80,94 y 97</p>		
<p>Variable 2: Desempeño docente</p>						

			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Uso Pedagógico del tiempo	Desarrollar Actividades pedagógicas en aprendizajes Dosificar el tiempo en los procesos cognitivos y pedagógicos Cumple y respeta el horario.	1,2,3,4	Siempre=3 A veces=2 Nunca=1	
			Uso de herramientas pedagógicas	Plantea retos cognitivos Comunica el propósito de la sesión Desarrolla estrategias Acompaña según su ritmo de aprendizaje. Contar con competencias y capacidades de las rutas de aprendizaje. Adecua las estrategias metodológicas Cuenta su planificación curricular y responde al proceso de evaluación	5 6 7 8 9 10 11 12	Siempre=3 A veces=2 Nunca=1	
			Uso de materiales y recursos educativos	Utiliza materiales y recursos educativos Usa materiales elaborados en función del aprendizaje Usa materiales con participación de los estudiantes y padres de familia	13 14 15	Siempre=3 A veces=2 Nunca=1	

				En su planificación se evidencia el uso de materiales y recursos educativos.	16		
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
Tipo: Básica Alcance: Temporal Diseño: Descriptivo causal Método: Hipotético – Deductivo	Población: La población está representada por 172 docentes de la RED 11 del distrito de San Martín de Porres. Tipo de muestreo: Probabilístico estratificado Tamaño de muestra: se trabajará con una muestra de 120 docentes de las Instituciones Educativas de la RED 11, San Martín de Porres, 2016.	Variable 1: Estrés docente Técnicas: Encuesta Instrumentos: Inventario de estrés docente Autor: Gutiérrez, P; Morán, S y Sanz, I. Año: 2005 Monitoreo: Por el Investigador Ámbito de Aplicación: Las Instituciones educativas de la RED 11, UGEL 02 Forma de Administración: Directa Variable 2: Desempeño docente Técnicas: Encuesta Indirecta Instrumentos: Ficha para medir el desempeño docente Autor: Ministerio de Educación Año: 2012 Monitoreo: Por el Investigador Ámbito de Aplicación: : Las Instituciones educativas de la RED 11, UGEL 02 Forma de Administración: Directa	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se utilizara el software SPSS versión 22 con el cual se harán el análisis de los datos obtenidos, este programa nos ayudara a la elaboración de tablas y frecuencias así como las respectivas figuras de las variables y de sus dimensiones</p> <p>Para la prueba de hipótesis primero se determinara si el conjunto de datos provienen o no de una distribución normal a través de la prueba de Kolmogorov Smirnov, el cual nos permitirá determinar si podemos usar la estadística paramétrica o no paramétrica.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para el análisis estadístico se han utilizado medidas de orden inferencial, lo que ha permitido contrastar la hipótesis general planteada, para tal efecto se ha utilizado medida de centralización y medidas de dispersión a fin de determinar el grado de influencia de las variables y dimensiones, para lo cual ha sido fundamental el uso del SPSS Statistical package for the social sciences, en versión 21, con el que se ha realizado, además en la constratación usando el alfa de cronbach y la parte estadística inferencial se ha utilizado con la regresión logística ordinal y la R- Cuadrados de Nagalkerke.</p>				

Apéndice 2

Constancias de las Instituciones



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

CONSTANCIA

**LA DIRECTORA DE LA I.E. N° 3046 "SAN MARTIN DE PORRES",
COMPRENSION DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA N° 02, UBICADO
EN LA URBANIZACIÓN PERÚ DEL DISTRITO DE SAN MARTIN DE PORRES.**

HACE CONSTAR:

Que, la estudiante del Programa de Maestría en Psicología Educativa de la Universidad Cesar Vallejo, **CARMEN ROSA TUPACYUPANQUI LINDO** identificada con DNI N° 20066819, ha realizado la aplicación de dos instrumentos:

- **CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS DEL DOCENTE**
- **FICHA DE MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE**

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

Estrés en el desempeño docentes de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016

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

San Martín de Porres, 22 de diciembre del 2016



[Handwritten Signature]
Lic. Gladys M. Flores Miranda
DIRECTORA



**MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 02
I.E. N° 3044 "RICARDO PALMA"**

Jr. Gerardo Dianderas N° 2432 Urb. Condevilla SMP Telef. 567-0745 -567-0726
CARMEN CASTILLO@ugel 02.gob.pe

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"



CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA I.E. "RICARDO PALMA" N° 3044 DE LA JURISDICCIÓN DE LA UGEL N° 02.

HACE CONSTAR:

Que la estudiante del programa de Maestría en Psicología Educativa de la Universidad Cesar Vallejo **CARMEN ROSA TUPACYUPANQUI LINDO** identificada con DNI N° 20066819, ha realizado la aplicación de dos cuestionarios:

- CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS DEL DOCENTE
- FICHA DE MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE

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

Estrés en el desempeño docentes de las Instituciones Educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016.

Se le expide la constancia a solicitud verbal de los interesados para los fines que crea conveniente.

San Martín de Porres, 21 de diciembre del 2016



Carmen Castillo Lozada
CARMEN CASTILLO LOZADA
DIRECTOR



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA
 “JOSÉ GRANDA”
 UGEL N° 02 – SMP
 Av. Universitaria 222 Urb. Condevilla – SMP
 Teléfono N° 5697383



“Año de la consolidación del Mar de Grau”
 “Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú 2007 - 2016”

LA SEÑORA DIRECTORA DE LA I.E. Emb. “JOSÉ GRANDA”

HACE CONSTAR:

Que, la estudiante del Programa de Maestría en Psicología Educativa de la Universidad Cesar Vallejo: Carmen Rosa TUPACYUPANQUI LINDO identificada con DNI N° 20066819, ha realizado la aplicación de dos cuestionarios:

- CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS DEL DOCENTE
- FICHA DE MEDICION DEL DESEMPEÑO DOCENTE

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

“Estrés en el desempeño docente de las instituciones educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016”

Se le expide la presente a petición de la interesada y para los fines pertinentes.

San Martín de Porres 22 de diciembre 2016

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 UGEL N° 02 - SMP
 DIRECCIÓN GENERAL
 U.E. "JOSÉ GRANDA"

Amalia Roldán Rivera
 AMALIA ROLDÁN RIVERA
 DIRECCIÓN GENERAL
 U.E. "JOSÉ GRANDA"

ARODP/D.IEE"JG"
 lahvd/Sec.I



Institución Educativa N° 3045

“JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI LA CHIRA”

Unidad de Gestión Educativa Local N° 02

Telf.: 567-3558

“Año de la Consolidación del Mar de Grau”

LA SEÑORA DIRECTORA DE LA I.E. N° 3045 “JCMLCH”

Que la estudiante del Programa de Maestría en Psicología Educativa de la Universidad Cesar Vallejo, CARMEN ROSA TUPACYUPANQUI LINDO identificada con DNI N° 20066819, ha realizado la aplicación de dos cuestionarios:

- **CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS DEL DOCENTE**
- **FICHA DE MEDICION DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

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

“Estrés en el desempeño docente de las instituciones educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016”

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines pertinentes.

Valdiviezo, 20 de diciembre del 2016





MINISTERIO DE EDUCACION
Unidad de Gestión Educativa N° 02
I.E. N° 3041 "ANDRES BELLO"

Av. Mariano Ignacio Prado N° 3199 Condevilla Señor-SMP.
 Teléfono 567 - 6060 - 568 - 2817



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

**EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
 N° 3041 "ANDRÉS BELLO" DE LA U.G.E.L. N° 02 RIMAC.**

HACE CONSTAR

Que la estudiante del Programa de Maestría en Psicología Educativa de la Universidad Cesar Vallejo, **Carmen Rosa TUPACYUPANQUI LINDO** identificada con DNI N° 20066819, ha realizado la aplicación de dos cuestionarios:

- **CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS DEL DOCENTE**
- **FICHA DE MEDICION DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

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

Estrés en el desempeño docente de las instituciones educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines pertinentes.

Condevilla Señor, 20 de diciembre del 2016

JCC/DIE
 Vpa/ofc. II





PERU

MINISTERIO DE
EDUCACIÓNIE N° 3032 "VILLA ANGÉLICA" UGEL 02 RIMAC
JR. BELLO HORIZONTE N° 2323 TELF 746-3458

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS

*El director de la Institución Educativa N° 3032 "Villa Angélica"
- Ugel 02 - Rímac, quien suscribe*

HACE CONSTAR

Que la estudiante del Programa de Maestría en Psicología Educativa de la Universidad Cesar Vallejo, **CARMEN ROSA TUPACYUPANQUI LINDO** identificada con **DNI N° 20066819**, ha realizado la aplicación de dos cuestionarios:

- **CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS DEL DOCENTE**
- **FICHA DE MEDICION DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

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

Estrés en el desempeño docente de las instituciones educativas de la RED N° 11, San Martín de Porres, 2016

Se expide la presente a petición de la interesada y para los fines pertinentes.

Lima, San Martín de Porres, 20 de diciembre del 2016



Sixto G. Padilla Rodríguez
Mg. SIXTO G. PADILLA RODRIGUEZ
DIRECTOR
I.E. N° 3032 "V.A." - UGEL 02

Apéndice 3

Matriz de datos

id	estrés	desempeño docente	Uso Pedagógico del tiempo	Uso herramientas pedagógicas	materiales y recursos	desempeño docente	Uso Pedagógico del tiempo	materiales y recursos	Uso herramientas pedagógicas	Probabilidad de casilla estimada para la	Probabilidad de casilla estimada para la	Probabilidad de casilla estimada para la	Probabilidad de casilla estimada para la	Probabilidad de casilla estimada para la	Probabilidad de casilla estimada para la	Probabilidad de casilla estimada para la	Probabilidad de casilla estimada para la	Probabilidad de casilla estimada para la	Probabilidad de casilla estimada para la	Probabilidad de casilla estimada para la	Probabilidad de casilla estimada para la
1	162	41	10	21	10	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
2	114	45	12	22	11	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
3	173	42	10	22	10	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
4	166	42	11	21	10	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
5	179	43	11	21	11	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
6	284	23	5	13	5	alto	bajo	bajo	bajo	0,48	0,21	0,31	0,94	0,05	0,01	0,83	0,17	0	0,91	0,09	0
7	176	42	9	22	11	bajo	moderado	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,07	0,34	0,59	0	0	1	0	0	1
8	176	40	10	19	11	bajo	alto	moderado	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0,52	0,48	0	0	1
9	150	37	9	19	9	moderado	moderado	moderado	moderado	0,15	0,15	0,7	0,07	0,34	0,59	0	0,52	0,48	0,03	0,49	0,48

10	180	36	10	18	8	modera do	alto	modera do	modera do	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0,52	0,48	0,03	0,49	0,48
11	260	23	5	12	6	alto	bajo	bajo	bajo	0,15	0,15	0,7	0,94	0,05	0,01	0,83	0,17	0	0,91	0,09	0
12	189	43	10	22	11	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
13	267	16	4	8	4	alto	bajo	bajo	bajo	0,15	0,15	0,7	0,94	0,05	0,01	0,83	0,17	0	0,91	0,09	0
14	174	35	8	18	9	modera do	modera do	modera do	modera do	0,15	0,15	0,7	0,07	0,34	0,59	0	0,52	0,48	0,03	0,49	0,48
15	274	25	6	13	6	alto	bajo	bajo	bajo	0,15	0,15	0,7	0,94	0,05	0,01	0,83	0,17	0	0,91	0,09	0
16	173	41	11	20	10	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
17	279	16	4	8	4	alto	bajo	bajo	bajo	0,15	0,15	0,7	0,94	0,05	0,01	0,83	0,17	0	0,91	0,09	0
18	276	22	5	12	5	alto	bajo	bajo	bajo	0,15	0,15	0,7	0,94	0,05	0,01	0,83	0,17	0	0,91	0,09	0
19	177	39	11	19	9	bajo	alto	modera do	modera do	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0,52	0,48	0,03	0,49	0,48
20	185	40	9	21	10	bajo	modera do	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,07	0,34	0,59	0	0	1	0	0	1
21	296	28	7	13	8	modera do	modera do	bajo	modera do	0,15	0,15	0,7	0,07	0,34	0,59	0,83	0,17	0	0,03	0,49	0,48
22	160	39	11	19	9	bajo	alto	modera do	modera do	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0,52	0,48	0,03	0,49	0,48

23	190	38	10	19	9	bajo	alto	modera do	modera do	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0,52	0,48	0,03	0,49	0,48
24	273	28	5	15	8	modera do	bajo	modera do	modera do	0,15	0,15	0,7	0,94	0,05	0,01	0	0,52	0,48	0,03	0,49	0,48
25	186	34	10	18	6	modera do	alto	modera do	bajo	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0,52	0,48	0,91	0,09	0
26	190	39	10	20	9	bajo	alto	alto	modera do	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0,03	0,49	0,48
27	283	16	4	8	4	alto	bajo	bajo	bajo	0,15	0,15	0,7	0,94	0,05	0,01	0,83	0,17	0	0,91	0,09	0
28	196	58	29	20	9	bajo	alto	alto	modera do	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0,03	0,49	0,48
29	272	25	6	12	7	alto	bajo	bajo	modera do	0,15	0,15	0,7	0,94	0,05	0,01	0,83	0,17	0	0,03	0,49	0,48
30	179	36	12	16	8	modera do	alto	modera do	modera do	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0,52	0,48	0,03	0,49	0,48
31	191	37	10	18	9	modera do	alto	modera do	modera do	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0,52	0,48	0,03	0,49	0,48
32	277	27	7	13	7	modera do	modera do	bajo	modera do	0,15	0,15	0,7	0,07	0,34	0,59	0,83	0,17	0	0,03	0,49	0,48
33	219	46	11	23	12	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1

34	269	22	8	10	4	alto	modera do	bajo	bajo	0,15	0,15	0,7	0,07	0,34	0,59	0,83	0,17	0	0,91	0,09	0
35	165	37	9	19	9	modera do	modera do	modera do	modera do	0,15	0,15	0,7	0,07	0,34	0,59	0	0,52	0,48	0,03	0,49	0,48
36	171	41	10	20	11	bajo	alto	alto	alto	0,48	0,21	0,31	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
37	266	30	7	17	6	modera do	modera do	modera do	bajo	0,15	0,15	0,7	0,07	0,34	0,59	0	0,52	0,48	0,91	0,09	0
38	194	42	10	22	10	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
39	193	41	10	21	10	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
40	182	35	10	18	7	modera do	alto	modera do	modera do	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0,52	0,48	0,03	0,49	0,48
41	190	39	10	20	9	bajo	alto	alto	modera do	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0,03	0,49	0,48
42	261	28	8	13	7	modera do	modera do	bajo	modera do	0,15	0,15	0,7	0,07	0,34	0,59	0,83	0,17	0	0,03	0,49	0,48
43	194	38	9	19	10	bajo	modera do	modera do	alto	0,15	0,15	0,7	0,07	0,34	0,59	0	0,52	0,48	0	0	1
44	201	39	8	21	10	bajo	modera do	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,07	0,34	0,59	0	0	1	0	0	1
45	272	16	4	8	4	alto	bajo	bajo	bajo	0,15	0,15	0,7	0,94	0,05	0,01	0,83	0,17	0	0,91	0,09	0

46	187	44	12	22	10	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
47	186	35	10	17	8	modera do	alto	modera do	modera do	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0,52	0,48	0,03	0,49	0,48
48	274	23	5	12	6	alto	bajo	bajo	bajo	0,48	0,21	0,31	0,94	0,05	0,01	0,83	0,17	0	0,91	0,09	0
49	187	41	11	20	10	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
50	169	43	10	22	11	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
51	185	43	9	22	12	bajo	modera do	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,07	0,34	0,59	0	0	1	0	0	1
52	273	26	10	12	4	alto	alto	bajo	bajo	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0,83	0,17	0	0,91	0,09	0
53	181	37	9	19	9	modera do	modera do	modera do	modera do	0,15	0,15	0,7	0,07	0,34	0,59	0	0,52	0,48	0,03	0,49	0,48
54	124	46	12	23	11	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
55	188	41	10	21	10	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
56	282	21	5	12	4	alto	bajo	bajo	bajo	0,48	0,21	0,31	0,94	0,05	0,01	0,83	0,17	0	0,91	0,09	0
57	190	41	10	21	10	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
58	284	24	7	11	6	alto	modera do	bajo	bajo	0,15	0,15	0,7	0,07	0,34	0,59	0,83	0,17	0	0,91	0,09	0
59	184	43	11	21	11	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1

60	187	39	11	20	8	bajo	alto	alto	modera do	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0,03	0,49	0,48
61	175	39	10	20	9	bajo	alto	alto	modera do	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0,03	0,49	0,48
62	269	16	4	8	4	alto	bajo	bajo	bajo	0,15	0,15	0,7	0,94	0,05	0,01	0,83	0,17	0	0,91	0,09	0
63	175	40	12	19	9	bajo	alto	modera do	modera do	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0,52	0,48	0,03	0,49	0,48
64	184	40	10	20	10	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
65	269	27	7	13	7	modera do	modera do	bajo	modera do	0,15	0,15	0,7	0,07	0,34	0,59	0,83	0,17	0	0,03	0,49	0,48
66	194	39	11	20	8	bajo	alto	alto	modera do	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0,03	0,49	0,48
67	182	38	10	20	8	bajo	alto	alto	modera do	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0,03	0,49	0,48
68	183	39	9	19	11	bajo	modera do	modera do	alto	0,15	0,15	0,7	0,07	0,34	0,59	0	0,52	0,48	0	0	1
69	279	25	6	13	6	alto	bajo	bajo	bajo	0,15	0,15	0,7	0,94	0,05	0,01	0,83	0,17	0	0,91	0,09	0
70	174	42	9	22	11	bajo	modera do	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,07	0,34	0,59	0	0	1	0	0	1
71	119	47	12	23	12	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1

72	200	38	10	19	9	bajo	alto	modera do	modera do	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0,52	0,48	0,03	0,49	0,48
73	188	41	10	21	10	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
74	284	24	6	12	6	alto	bajo	bajo	bajo	0,15	0,15	0,7	0,94	0,05	0,01	0,83	0,17	0	0,91	0,09	0
75	183	42	11	20	11	bajo	alto	alto	alto	0,48	0,21	0,31	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
76	188	41	10	19	12	bajo	alto	modera do	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0,52	0,48	0	0	1
77	113	45	12	22	11	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
78	191	40	10	20	10	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
79	187	46	12	22	12	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
80	110	44	11	21	12	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
81	188	43	11	21	11	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
82	194	44	11	22	11	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
83	189	38	10	19	9	bajo	alto	modera do	modera do	0,48	0,21	0,31	0,01	0,11	0,88	0	0,52	0,48	0,03	0,49	0,48
84	187	43	9	22	12	bajo	modera do	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,07	0,34	0,59	0	0	1	0	0	1
85	120	43	11	21	11	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1

86	185	39	9	20	10	bajo	modera do	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,07	0,34	0,59	0	0	1	0	0	1
87	190	43	10	22	11	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
88	189	41	10	20	11	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
89	118	43	11	21	11	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
90	195	39	10	20	9	bajo	alto	alto	modera do	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0,03	0,49	0,48
91	184	40	9	21	10	bajo	modera do	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,07	0,34	0,59	0	0	1	0	0	1
92	208	45	10	23	12	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
93	123	46	11	23	12	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
94	181	36	10	17	9	modera do	alto	modera do	modera do	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0,52	0,48	0,03	0,49	0,48
95	179	36	10	17	9	modera do	alto	modera do	modera do	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0,52	0,48	0,03	0,49	0,48
96	119	45	11	23	11	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
97	187	38	10	19	9	bajo	alto	modera do	modera do	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0,52	0,48	0,03	0,49	0,48
98	287	23	5	12	6	alto	bajo	bajo	bajo	0,15	0,15	0,7	0,94	0,05	0,01	0,83	0,17	0	0,91	0,09	0

99	193	46	7	26	13	bajo	modera do	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,07	0,34	0,59	0	0	1	0	0	1
100	178	47	11	24	12	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
101	197	44	9	23	12	bajo	modera do	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,07	0,34	0,59	0	0	1	0	0	1
102	121	45	10	23	12	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
103	187	47	12	23	12	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
104	193	46	10	24	12	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
105	179	47	11	24	12	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
106	193	46	11	23	12	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
107	121	43	10	22	11	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
108	165	43	9	23	11	bajo	modera do	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,07	0,34	0,59	0	0	1	0	0	1
109	172	40	10	20	10	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
110	191	40	9	21	10	bajo	modera do	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,07	0,34	0,59	0	0	1	0	0	1
111	197	38	10	19	9	bajo	alto	modera do	modera do	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0,52	0,48	0,03	0,49	0,48
112	117	44	10	22	12	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1

113	198	44	10	23	11	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
114	176	41	10	21	10	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
115	291	24	6	12	6	alto	bajo	bajo	bajo	0,15	0,15	0,7	0,94	0,05	0,01	0,83	0,17	0	0,91	0,09	0
116	191	42	9	22	11	bajo	modera do	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,07	0,34	0,59	0	0	1	0	0	1
117	190	45	11	22	12	bajo	alto	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0	1	0	0	1
118	182	41	9	21	11	bajo	modera do	alto	alto	0,15	0,15	0,7	0,07	0,34	0,59	0	0	1	0	0	1
119	172	41	12	18	11	bajo	alto	modera do	alto	0,15	0,15	0,7	0,01	0,11	0,88	0	0,52	0,48	0	0	1
120	278	22	6	11	5	alto	bajo	bajo	bajo	0,48	0,21	0,31	0,94	0,05	0,01	0,83	0,17	0	0,91	0,09	0

Apéndice 4

Instrumentos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS DOCENTE

Estimado Docente, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger su valiosa información para conocer aspectos relacionados al *Estrés en el desempeño docente de la I.E. Andrés Bello, San Martín De Porres, 2016*. En tal sentido invocamos su colaboración seria y responsable en las respuestas a las interrogantes planteadas. Sus respuestas son confidenciales y anónimas.

Instrucciones para el llenado del cuestionario:

Estimada Docente, lea atentamente y no deje de contestar ningún indicador. Marque con una (X) su respuesta, considerando que:

1	2	3	4	5	
Totalmente desacuerdo	en	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Dimensión : Ansiedad		Escala de valores				
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales					
3	Recurso 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.					
Dimensión II: Depresión						
2	A menudo siento ganas de llorar.	1	2	3	4	5
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 profesoro.					
84	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.					
90	A veces pienso que el mundo es una basura.					
Dimensión III: Creencias Desadaptativas						
5	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	1	2	3	4	5
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					
52	Ser profesor tiene más desventajas que ventajas					
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.					
Dimensión: Presiones		1	2	3	4	5
4	Realizar adaptaciones curriculares me resulta difícil					
8	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que éste acabe.					
13	En mis clases hay un 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 estudiantes 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.					
Dimensión III: Desmotivación						
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. 0					
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.					
Dimensión IV: Mal afrontamiento						
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.					
78	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.					

Fuente: Ministerio de Educación: Marco del Buen Desempeño Docente

**Ficha de Monitoreo de la Sesión de Aprendizaje : Ficha para medir el
Desempeño Docente**

FICHA N° 01 (VISITA A IIEE)

MONITOREO: FICHA DE MONITOREO DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

DATOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA:

NOMBRE DE LA I.E.

CÓDIGO MODULAR:

DIRECCIÓN:

UGEL:

NIVEL: Inicial () Primaria () Secundaria ()

DRE:

DATOS DEL OBSERVADOR

1. Cargo del observador	Director () Subdirector de nivel ()	2. Fecha del monitoreo			
	Coordinador académico () Coordinador del área ()		Día	Mes	Año
	Otro cargo () Especificar: _____				

Datos del docente observado → Datos a ser registrados consultando al docente

3.- Apellidos y Nombres:		4.Especialidad	
--------------------------	--	----------------	--

Datos de la sesión observada → Datos a ser registrados mediante la observación

Área o áreas desarrolladas → Anotar en el siguiente espacio

--

6. Denominación de la sesión:							
7. Nivel educativo:	Inicial ()	Primaria ()	Secund. ()	8. Grado(s) o año(s) en el aula:		9. Sección:	
10. Turno	Mañana ()	Tarde ()	7. Duración de la sesión observada:		_____ hrs., _____ min.		

NIVEL DE AVANCE

Logrado	Cumple con lo previsto en el ítem	3
En proceso	Cumple parcialmente con los requerimientos del ítem	2
En inicio	Cumple en un nivel incipiente con los requerimientos del ítem.	1

Inicio	En proceso	logrado
1-6	7-16	17-24

1. DESARROLLO DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE

COMPROMISO 4: Uso Pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje → Datos a ser registrados mediante la observación y la revisión del documento de planificación, según corresponda:

complete los ítems 01 - 04 mediante la observación de la sesión.		Valoración		
01	El/la docente utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en los estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje.	1	2	3
02	El/la docente dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.	1	2	3
03	El/la docente cumple y respeta el horario establecido para el área curricular, de acuerdo a los planes curriculares de cada I.E. (Inicial y Primaria) y respeta el número de horas establecido según la RSG 2378-2014-MINEDU (Secundaria)	1	2	3
complete el ítem 05 referido a la planificación.		Valoración		
04	El/la docente planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.	1	2	3
Sub total		4	8	12

COMPROMISO 5: Uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje → Datos a ser registrados mediante la observación y la revisión del documento de planificación, según corresponda

Complete los ítems 05 – 10 mediante la observación de la sesión.		Valoración		
5	//la docente problematiza y/o plantea el reto o conflicto cognitivo según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje.	1	2	3
6	//la docente comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje y el documento de Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.	1	2	3
7	//la docente desarrolla estrategias, basadas en las Rutas de Aprendizaje, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque de área.	1	2	3
8	//la docente acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades, utilizando para ello las orientaciones planteadas en las Rutas de Aprendizaje.	1	2	3
9	//la docente teniendo en cuenta las competencias y capacidades de las Rutas de Aprendizaje de su área ejecuta procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los/as estudiantes en la sesión de aprendizaje.	1	2	3
10	//la docente adecúa si es necesario las estrategias metodológicas de las Rutas de aprendizaje en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.	1	2	3
Complete los ítems 11 – 12 se monitorea mediante la revisión del documento de planificación, al final de la observación de la sesión. En caso no se cuente con ningún documento de planificación deberá marcar "En inicio".		Valoración		
11	//la docente cuenta con su planificación curricular (carpeta pedagógica) en la que incluye actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área planteados en las Rutas de Aprendizaje y el documento de Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.	1	2	3
12	//la docente presenta en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.	1	2	3
Sub total		8	16	24

COMPROMISO 6: Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje → Datos a ser registrados mediante la observación y la revisión del documento de planificación, según corresponda

Complete los ítems 13 - 15 mediante la observación de la sesión.		Valoración		
13	//la docente utiliza materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión.	1	2	3

4	l/la docente acompaña y orienta, a los/as estudiantes, sobre el uso de los materiales en función de aprendizaje a lograr.	1	2	3
5	l/la docente usa materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PPF para el desarrollo de aprendizajes.	1	2	3
complete el ítem 16 mediante la revisión del documento de planificación, al final de la observación. En caso no se cuente con ningún documento de planificación deberá marcar "En inicio".		En inicio	En proceso	Logrado
6	l/la docente presenta la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.	1	2	3
Sub total		4	8	12
Total Final		16	32	48

(*) COMPROMISO 7: Gestión del clima escolar en la Institución Educativa → Datos a ser registrados mediante la observación según corresponda.				
complete los ítems 01-03 mediante la observación de la sesión		Valoración		
1	l/la docente escucha y dialoga con atención a los estudiantes, en el momento oportuno y de manera equitativa, de acuerdo a sus necesidades de aprendizaje.	1	2	3
2	l/la docente reconoce el esfuerzo individual o grupal de los estudiantes mediante una comunicación estimulante y/o positiva (<i>mediante palabras o gestos motivadores</i>).	1	2	3
3	l/la docente promueve relaciones horizontales, fraternas, colaborativas entre los estudiantes creando un clima de confianza y armonía.	1	2	3
Sub total				

(*): Los datos que resulten de ésta tabla, no se tomarán en cuenta en la valoración de la matriz de monitoreo de los compromisos 4,5 y 6 que corresponde a la segunda parte del Aplicativo en Excel. Dicha información se tomará en cuenta para evidenciar el clima que se desarrolla dentro de la sesión de aprendizaje.

Comentarios

Compromisos

Apéndice 5

Formatos de Validación de Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ANSIEDAD							
1	1. Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	✓		✓		✓		
2	3. Recorro al consumo de sustancias (tía, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.	✓		✓		✓		
3	10. Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo	✓		✓		✓		
4	16. Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	✓		✓		✓		
5	24. Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	✓		✓		✓		
6	31. En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	✓		✓		✓		
7	40. La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño	✓		✓		✓		
8	41. Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	✓		✓		✓		
9	47. La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.	✓		✓		✓		
10	48. Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	✓		✓		✓		
11	53. Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	✓		✓		✓		
12	57. Hay tareas laborales que afronto con temor.	✓		✓		✓		
13	71. Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	✓		✓		✓		
14	75. En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	✓		✓		✓		
15	81. Los problemas laborales me ponen agresivo.	✓		✓		✓		
16	86. Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	✓		✓		✓		
17	87. La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	✓		✓		✓		
18	93. En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: DEPRESIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
19	2. A menudo siento ganas de llorar.	✓		✓		✓		
20	11. Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.	✓		✓		✓		
21	12. Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.	✓		✓		✓		
22	18. Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mi.	✓		✓		✓		
23	25. Me cuesta trabajo tirar por la vida.	✓		✓		✓		
24	32. Tengo la sensación de estar desmoronándome	✓		✓		✓		
25	72. Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	✓		✓		✓		
26	79. Me falta energía para afrontar la labor del profesio.	✓		✓		✓		
27	84. A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	✓		✓		✓		
28	90. A veces pienso que el mundo es una basura.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: CREENCIAS DESADAPTATIVAS	Si	No	Si	No	Si	No	
29	5. Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	✓		✓		✓		
30	9. Me pagan por enseñar no por formar personas.	✓		✓		✓		

63	98. Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	✓	✓	✓	
64	100. Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo.	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 6: MAL AFRONTAMIENTO					
65	19.Me animo fácilmente cuando estoy triste.	✓	✓	✓	
66	35.El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.	✓	✓	✓	
67	55.Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo	✓	✓	✓	
68	Mis relaciones con los "superiores" son difíciles	✓	✓	✓	
69	64.La organización del centro me parece buena.	✓	✓	✓	
70	66.Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.	✓	✓	✓	
71	70.Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.	✓	✓	✓	
72	78.Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc) son muy buenas.	✓	✓	✓	
73	79.Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera.	✓	✓	✓	
74	80.El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	✓	✓	✓	
75	94.Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.	✓	✓	✓	
76	97. Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales.	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Patricia Gloria Heredia DNI: 06093118

Especialidad del validador: Doctora en Psicología

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

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

09 de Mayo del 2016

Patricia Gloria Heredia
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDER EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Uso Pedagógico del tiempo								
1	El/la docente utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en los estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	El/la docente dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓		
3	El/la docente cumple y respeta el horario establecido para el área curricular, de acuerdo a los planes curriculares de cada I.E. (Inicial y Primaria) y respeta el número de horas establecido según la RSG 2378-2014-MINEDU (Secundaria)	✓		✓		✓		
4	El/la docente planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Uso de herramientas pedagógicas								
5	El/la docente problematiza y/o plantea el reto o conflicto cognitivo según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje.	✓		✓		✓		
6	El/la docente comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje y el documento de Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.	✓		✓		✓		
7	El/la docente desarrolla estrategias, basadas en las Rutas de Aprendizaje, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque de área.	✓		✓		✓		
8	El/la docente acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades,	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Elores Sepia Gaiella

DNI:

06093118

Especialidad del validador:

Doctora en Psicología

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

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

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

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

09 de *sept* del 20*16*

[Firma manuscrita]

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ANSIEDAD								
1	1. Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	✓		✓		✓		
2	3. Recorro al consumo de sustancias (tila, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.	✓		✓		✓		
3	10. Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo	✓		✓		✓		
4	16. Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	✓		✓		✓		
5	24. Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	✓		✓		✓		
6	31. En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	✓		✓		✓		
7	40. La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño	✓		✓		✓		
8	41. Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	✓		✓		✓		
9	47. La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.	✓		✓		✓		
10	48. Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	✓		✓		✓		
11	53. Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	✓		✓		✓		
12	57. Hay tareas laborales que afronto con temor.	✓		✓		✓		
13	71. Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	✓		✓		✓		
14	75. En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	✓		✓		✓		
15	81. Los problemas laborales me ponen agresivo.	✓		✓		✓		
16	86. Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	✓		✓		✓		
17	87. La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	✓		✓		✓		
18	93. En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: DEPRESIÓN								
19	2. A menudo siento ganas de llorar.	✓	No	✓	No	✓	No	
20	11. Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.	✓		✓		✓		
21	12. Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.	✓		✓		✓		
22	18. Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mi.	✓		✓		✓		
23	25. Me cuesta trabajo tirar por la vida.	✓		✓		✓		
24	32. Tengo la sensación de estar desmoronándome	✓		✓		✓		
25	72. Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	✓		✓		✓		
26	79. Me falta energía para afrontar la labor del profes.	✓		✓		✓		
27	84. A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	✓		✓		✓		
28	90. A veces pienso que el mundo es una basura.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: CREENCIAS DESADAPTATIVAS								
29	5. Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	✓	No	✓	No	✓	No	
30	9. Me pagan por enseñar no por formar personas.	✓		✓		✓		

31	17. Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	✓		✓		✓	
32	23. El salario del profesor es muy poco motivador.	✓		✓		✓	
33	28. Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	✓		✓		✓	
34	37. Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	✓		✓		✓	
35	42. Incluir alumnos con necesidades especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del docente.	✓		✓		✓	
36	52. Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	✓		✓		✓	
37	68. La política educativa pide mucho a cambio de poco.	✓		✓		✓	
38	83. La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	✓		✓		✓	
39	92. La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.	✓		✓		✓	
40	96. La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4 : PRESIONES						
41	4. Realizar adaptaciones curriculares me resulta difícil.	✓		✓		✓	
42	8. A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que éste acabe.	✓		✓		✓	
43	13. En mis clases hay un buen clima de trabajo.	✓		✓		✓	
44	20. Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.	✓		✓		✓	
45	22. Hay clases en las que casi empleo más tiempo en refir que en explicar.	✓		✓		✓	
46	45. Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	✓		✓		✓	
47	50. Se me hace muy duro terminar el curso.	✓		✓		✓	
48	56. A algunos estudiantes lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	✓		✓		✓	
49	61. Me siento desbordado por el trabajo.	✓		✓		✓	
50	62. A veces trato de eludir responsabilidades.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 5: DESMOTIVACIÓN						
51	6. Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente.	✓		✓		✓	
52	7. Me siento quemado por este trabajo.	✓		✓		✓	
53	14. Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad.	✓		✓		✓	
54	30. Estoy lejos de la autorrealización laboral.	✓		✓		✓	
55	39. He perdido la motivación por la enseñanza. 0	✓		✓		✓	
56	43. En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	✓		✓		✓	
57	49. Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.	✓		✓		✓	
58	54. Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	✓		✓		✓	
59	65. Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	✓		✓		✓	
60	88. Los padres me valoran positivamente como profesor.	✓		✓		✓	
61	89. Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer.	✓		✓		✓	
62	95. El trabajo me resulta monótono.	✓		✓		✓	

63	98. Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	✓		✓		✓	
64	100. Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6: MAL AFRONTAMIENTO							
65	19.Me animo fácilmente cuando estoy triste.	✓		✓		✓	
66	35.El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.	✓		✓		✓	
67	55.Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo	✓		✓		✓	
68	Mis relaciones con los "superiores" son difíciles	✓		✓		✓	
69	64.La organización del centro me parece buena.	✓		✓		✓	
70	66.Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.	✓		✓		✓	
71	70.Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.	✓		✓		✓	
72	78.Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc) son muy buenas.	✓		✓		✓	
73	79.Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera.	✓		✓		✓	
74	80.El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	✓		✓		✓	
75	94.Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.	✓		✓		✓	
76	97. Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Soriz Camaxena Cándar DNI: 20722983

Especialidad del validador: Doctora en Educación

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

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

12 de mayo del 2016


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDER EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Uso Pedagógico del tiempo								
1	El/la docente utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en los estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	El/la docente dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓		
3	El/la docente cumple y respeta el horario establecido para el área curricular, de acuerdo a los planes curriculares de cada I.E. (Inicial y Primaria) y respeta el número de horas establecido según la RSG 2378-2014-MINEDU (Secundaria)	✓		✓		✓		
4	El/la docente planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Uso de herramientas pedagógicas								
5	El/la docente problematiza y/o plantea el reto o conflicto cognitivo según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje.	✓		✓		✓		
6	El/la docente comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje y el documento de Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.	✓		✓		✓		
7	El/la docente desarrolla estrategias, basadas en las Rutas de Aprendizaje, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque de área.	✓		✓		✓		
8	El/la docente acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades,	✓		✓		✓		

	utilizando para ello las orientaciones planteadas en las Rutas de Aprendizaje.						
9	El/la docente teniendo en cuenta las competencias y capacidades de las Rutas de Aprendizaje de su área, ejecuta procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los/as estudiantes en la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓	
10	El/la docente adecúa si es necesario las estrategias metodológicas de las Rutas de aprendizaje en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.	✓		✓		✓	
11	El/la docente cuenta con su planificación curricular (carpeta pedagógica) en la que incluye actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área planteados en las Rutas de Aprendizaje y el documento de Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.	✓		✓		✓	
12	El/la docente presenta en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: Uso de materiales y recursos educativos						
13	El/la docente utiliza materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión.	✓		✓		✓	
14	El/la docente acompaña y orienta, a los/as estudiantes, sobre el uso de los materiales en función del aprendizaje a lograr.	✓		✓		✓	
15	El/la docente usa materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PPF para el desarrollo de los aprendizajes.	✓		✓		✓	
16	El/la docente presenta la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Sonia Camarenez Córdor DNI: 20722983

Especialidad del validador: Doctora en Educación

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

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

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

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

12 de mayo del 2016.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ANSIEDAD								
1	1. Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	✓		✓		✓		
2	3. Recorro al consumo de sustancias (tila, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.	✓		✓		✓		
3	10. Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo	✓		✓		✓		
4	16. Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	✓		✓		✓		
5	24. Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	✓		✓		✓		
6	31. En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	✓		✓		✓		
7	40. La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño	✓		✓		✓		
8	41. Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	✓		✓		✓		
9	47. La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.	✓		✓		✓		
10	48. Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	✓		✓		✓		
11	53. Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	✓		✓		✓		
12	57. Hay tareas laborales que afronto con temor.	✓		✓		✓		
13	71. Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	✓		✓		✓		
14	75. En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	✓		✓		✓		
15	81. Los problemas laborales me ponen agresivo.	✓		✓		✓		
16	86. Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	✓		✓		✓		
17	87. La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	✓		✓		✓		
18	93. En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: DEPRESIÓN								
19	2. A menudo siento ganas de llorar.	✓		✓		✓		
20	11. Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.	✓		✓		✓		
21	12. Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.	✓		✓		✓		
22	18. Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	✓		✓		✓		
23	25. Me cuesta trabajo tirar por la vida.	✓		✓		✓		
24	32. Tengo la sensación de estar desmoronándome	✓		✓		✓		
25	72. Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	✓		✓		✓		
26	79. Me falta energía para afrontar la labor del profesio.	✓		✓		✓		
27	84. A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	✓		✓		✓		
28	90. A veces pienso que el mundo es una basura.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: CREENCIAS DESADAPTATIVAS								
29	5. Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	✓		✓		✓		
30	9. Me pagan por enseñar no por formar personas.	✓		✓		✓		

31	17. Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	✓		✓		✓	
32	23. El salario del profesor es muy poco motivador.	✓		✓		✓	
33	28. Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	✓		✓		✓	
34	37. Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	✓		✓		✓	
35	42. Incluir alumnos con necesidades especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del docente.	✓		✓		✓	
36	52. Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	✓		✓		✓	
37	68. La política educativa pide mucho a cambio de poco	✓		✓		✓	
38	83. La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	✓		✓		✓	
39	92. La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.	✓		✓		✓	
40	96. La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4 : PRESIONES						
41	4. Realizar adaptaciones curriculares me resulta difícil	✓		✓		✓	
42	8. A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que éste acabe.	✓		✓		✓	
43	13. En mis clases hay un buen clima de trabajo.	✓		✓		✓	
44	20. Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.	✓		✓		✓	
45	22. Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.	✓		✓		✓	
46	45. Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	✓		✓		✓	
47	50. Se me hace muy duro terminar el curso.	✓		✓		✓	
48	56. A algunos estudiantes lo único que les piso es que no me molesten mientras enseño a los demás.	✓		✓		✓	
49	61. Me siento desbordado por el trabajo.	✓		✓		✓	
50	62. A veces trato de eludir responsabilidades.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 5: DESMOTIVACIÓN						
51	6. Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente.	✓		✓		✓	
52	7. Me siento quemado por este trabajo.	✓		✓		✓	
53	14. Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad	✓		✓		✓	
54	30. Estoy lejos de la autorrealización laboral.	✓		✓		✓	
55	39. He perdido la motivación por la enseñanza. 0	✓		✓		✓	
56	43. En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	✓		✓		✓	
57	49. Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.	✓		✓		✓	
58	54. Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	✓		✓		✓	
59	65. Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	✓		✓		✓	
60	88. Los padres me valoran positivamente como profesor.	✓		✓		✓	
61	89. Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer.	✓		✓		✓	
62	95. El trabajo me resulta monótono.	✓		✓		✓	

63	98. Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	✓		✓			✓
64	100. Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo.	✓		✓			✓
DIMENSIÓN 8: MAL AFRONTAMIENTO							
65	19.Me animo fácilmente cuando estoy triste.	✓		✓			✓
66	35.El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.	✓		✓			✓
67	55.Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo	✓		✓			✓
68	Mis relaciones con los "superiores" son difíciles	✓		✓			✓
69	64.La organización del centro me parece buena.	✓		✓			✓
70	66.Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.	✓		✓			✓
71	70.Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.	✓		✓			✓
72	78.Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc) son muy buenas.	✓		✓			✓
73	79.Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera.	✓		✓			✓
74	80.El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	✓		✓			✓
75	94.Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.	✓		✓			✓
76	97. Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales.	✓		✓			✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ruth Elizabeth Fonseca Rosales DNI: 09562501

Especialidad del validador: Gestión y Docencia Educativa

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

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

15 de 09 del 2016



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDER EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Uso Pedagógico del tiempo								
1	El/la docente utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en los estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	El/la docente dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓		
3	El/la docente cumple y respeta el horario establecido para el área curricular, de acuerdo a los planes curriculares de cada I.E. (Inicial y Primaria) y respeta el número de horas establecido según la RSG 2378-2014-MINEDU (Secundaria)	✓		✓		✓		
4	El/la docente planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Uso de herramientas pedagógicas								
5	El/la docente problematiza y/o plantea el reto o conflicto cognitivo según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje.	✓		✓		✓		
6	El/la docente comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje y el documento de Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.	✓		✓		✓		
7	El/la docente desarrolla estrategias, basadas en las Rutas de Aprendizaje, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque de área.	✓		✓		✓		
8	El/la docente acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades,	✓		✓		✓		

	utilizando para ello las orientaciones planteadas en las Rutas de Aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	El/la docente teniendo en cuenta las competencias y capacidades de las Rutas de Aprendizaje de su área, ejecuta procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los/as estudiantes en la sesión de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	El/la docente adecúa si es necesario las estrategias metodológicas de las Rutas de aprendizaje en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	El/la docente cuenta con su planificación curricular (carpeta pedagógica) en la que incluye actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área planteados en las Rutas de Aprendizaje y el documento de Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	El/la docente presenta en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN 3: Uso de materiales y recursos educativos							
13	El/la docente utiliza materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	El/la docente acompaña y orienta, a los/as estudiantes, sobre el uso de los materiales en función del aprendizaje a lograr.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	El/la docente usa materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PPF para el desarrollo de los aprendizajes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	El/la docente presenta la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Alta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ruth Elizabeth Fonseca Rosals DNI: 09568501

Especialidad del validador: Gestión y Docencia Educativa


15 de 09 del 2016

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

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

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

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


Firma del Experto Informante.