



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estrés y gestión pedagógica en los docentes de las  
Instituciones Educativas de la Red 12 José Carlos  
Mariátegui UGEL 01 de V.M.T., 2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Magíster en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

Br. Enrique Emiliano Osorio Orellana

**ASESOR:**

Dra. Bertha Silva Narvaste

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ – 2017**

Dra Nancy Elena Cuenca Robles

**Presidente**

Dra. Tamara Tatiana Pando Ezcurra

**Secretario**

Dra. Bertha Silva Narvaste

**Vocal**

**Dedicatoria**

A la memoria de mi madre por ser impulso  
Para lograr mis metas profesionales.

### **Agradecimientos**

Al personal directivo, docente y administrativo de la Universidad César Vallejo, por el apoyo a lo largo de mi formación como maestría; y en especial a la Dra. Bertha Silva Narvaste, por su apoyo incondicional en el desarrollo del presente estudio.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Enrique Emiliano Osorio Orellana, estudiante del Programa de maestría en Administración de la educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 09372937 con la tesis titulada “Estrés y gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

San Juan de Lurigancho, 3 de setiembre del 2016.

Enrique Emiliano Osorio Orellana

DNI 09372937

## **Presentación**

Presento mi tesis titulada “Estrés y gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016”; dando cumplimiento a las normas establecidas en el reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Post grado de la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado de Magister en Administración de la Educación.

De acuerdo a la estructura propuesta por la Universidad César Vallejo, el estudio tiene a siguiente estructura:

El primer capítulo se refiere a la introducción del trabajo de investigación, antecedentes, marco teórico, fundamentación científica – técnica, justificación, planteamiento del problema, hipótesis y objetivos.

El segundo capítulo trata sobre el marco metodológico, es decir las variables, operacionalización de las variables, la metodología, tipo de investigación, diseño, la población y la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad de instrumentos y método de análisis de datos.

El tercer capítulo trata sobre los resultados, el capítulo cuarto es la discusión de los resultados; el quinto capítulo, sobre las conclusiones y finalmente el capítulo seis abarcan las recomendaciones.

Señores miembros de Jurado, pongo a vuestra disposición esta investigación para ser evaluada esperando merecimiento de aprobación.

El autor.

## Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I. Introducción</b>	
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica	18
1.3 Justificación	28
1.4 Problema	29
1.5 Hipótesis	32
1.6 Objetivos	33
<b>II. Marco metodológico</b>	
2.1. Variables	35
2.2. Operacionalización de variables	35
2.3. Método	36
2.4. Tipo de estudio	36
2.5. Diseño	37
2.6. Población, muestra y muestreo	37
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
2.8. Métodos de análisis de datos	48

<b>III. Resultados</b>	48
<b>IV. Discusión</b>	58
<b>V. Conclusiones</b>	61
<b>VI. Recomendaciones</b>	63
<b>VII. Referencias bibliográficas</b>	65
<b>Apéndices</b>	69
Apéndice A. Matriz de consistencia	
Apéndice B. Instrumentos	
Apéndice C. Confiabilidad	
Apéndice D. Validaciones	
Apéndice E. Base de datos	



**Índice de tablas**

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable estrés	35
Tabla 2. Operacionalización de la variable gestión pedagógica	36
Tabla 3. Distribución de la población de docentes	38
Tabla 4. Distribución del muestra de docentes	39
Tabla 5. Confiabilidad	42
Tabla 6. Juicio de expertos	42
Tabla 7. Distribución de los niveles de la ansiedad	45
Tabla 8. Distribución de los niveles de la depresión	46
Tabla 9. Distribución de los niveles de la presión	47
Tabla 10. Distribución de los niveles de la desmotivación	48
Tabla 11. Distribución de los niveles del estrés	49
Tabla 12. Distribución de los niveles de la planificación pedagógica	50
Tabla 13. Distribución de los niveles de la ejecución pedagógica	51
Tabla 14. Distribución de los niveles de la evaluación pedagógica	52
Tabla 15. Distribución de los niveles de la gestión pedagógica	53
Tabla 16. Prueba chi cuadrado – Hipótesis general	54
Tabla 17. Prueba chi cuadrado – Hipótesis específica 1	55
Tabla 18. Prueba chi cuadrado – Hipótesis específica 2	55
Tabla 19. Prueba chi cuadrado – Hipótesis específica 3	56
Tabla 20. Prueba chi cuadrado – Hipótesis específica 4	57

**Índice de figuras**

	Pág.
Figura 1. Niveles de la ansiedad	45
Figura 2. Niveles de la depresión	46
Figura 3. Niveles de la presión	47
Figura 4. Niveles de la desmotivación	48
Figura 5. Niveles del estrés	49
Figura 6. Niveles de la planificación pedagógica	50
Figura 7. Niveles de la ejecución pedagógica	51
Figura 8. Niveles de la evaluación pedagógica	52
Figura 9. Niveles de la gestión pedagógica	53

## Resumen

La presente investigación tuvo como propósito principal demostrar que existe una relación significativa entre el estrés y gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo; 2016

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario Niveles de estrés, el cual estuvo constituido por 25 preguntas en la escala de Likert (Nunca, Casi nunca, , veces, Casi siempre, Siempre) y el Cuestionario de Gestión Pedagógica, el cual estuvo constituido por 25 preguntas, en la escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), que brindaron información acerca de los niveles de estrés y la gestión pedagógica, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación tiene como conclusión: El estrés se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo; 2016, habiéndose obtenido un valor Chi cuadrado igual a  $X^2=3,869$ , y un nivel de significancia  $0,049 < 0,05$ .

**Palabras Clave:** El estrés y gestión pedagógica

## Abstract

The present investigation had as principal intention demonstrate that a significant relation exists between the stress and pedagogic management in the teachers of the educational institutions of the network 12 ", UGEL 01 of Villa Maria of the Victory; 2016.

The method used in the investigation was the hypothetical - deductive one. This investigation used for his intention the not experimental design of level correlacional of transverse court, which gathered the information in a specific period, which developed on having applied the instruments: Questionnaire Levels of stress, which was never constituted by 25 questions in Likert's scale (, Almost, times, Almost always, Always) and the Questionnaire of Pedagogic Management, which was constituted by 25 questions, in Likert's scale ever, that offered information never brings over of the levels of stress and the pedagogic management, across the evaluation of his different dimensions, which results appear graph and textually ever.

The investigation has as conclusion: The stress Maria of the Victory relates significantly to the pedagogic management in the teachers of the educational institutions of the network 12, UGEL 01 of Villa; 2016, there having been obtained a value square equal Chi to  $X^2=3,869$ , and a level of significancia  $0,049 < 0,05$ .

**Key words:** The stress and pedagogic management

## **I. Introducción**

## **1.1. Antecedentes**

Entre los principales estudios sobre el estrés y gestión pedagógica de los docentes, para respaldar la iniciativa de la investigación se seleccionan los siguientes:

### **Internacionales**

Medina (2015) realizó la tesis, titulada: “Estudio comparativo del estrés y la relación de pareja de los docentes del Instituto Particular Mixto León Becerra y el Liceo Fiscal Eugenia Mera de la Ciudad de Ambato” en la Universidad técnica de Ambato; de tipo básico y diseño no experimental, correlacional y comparativo; y utilizó cuestionarios con una muestra comprendida por 35 docentes y concluye que: en instituciones privadas, el estrés docente se encuentra principalmente entre niveles normales y muy bajos, mientras que en instituciones públicas, se encuentran también niveles moderados y altos; concluye: En la comparación entre estos grupos se puede destacar que las instituciones públicas presentan un nivel bajo. El factor de desmotivación sugiere situaciones de tipo explícito que ponen al docente a considerar dentro del proceso de enseñanza, relacionados con economía, o disfrute del trabajo en general.

Porras y Fallas (2014) realizaron la tesis, titulada: “Gestión de estrategias para la prevención del estrés en el ámbito educativo: Un análisis desde la disciplina de orientación” en la Universidad de Costa Rica, de tipo básica y diseño no experimental, transversal, y utilizó cuestionarios que aplicó a una muestra de 89 docentes y concluyó que: La gestión de la educación debe ser promotora de una educación visionaria, en la cual el ser humano reciba aprendizajes para la vida mediante el desarrollo de destrezas, competencias y habilidades que les permitan sobrellevar exitosamente problemáticas como el estrés escolar. Existen diversas técnicas para el manejo y prevención del estrés que, como profesionales en orientación en conjunto con la administración de los centros educativos, es fundamental conocerlas y propiciar su implementación, partiendo de las necesidades presentadas en las poblaciones con las cuales se labore, con la finalidad de fortalecer en ellas factores protectores del distress y reforzadores del eustress para mejorarles su calidad de vida, rendimiento laboral, personal y educativo.

Moreno (2013). Estudio comparativo del estrés en las docentes de las instituciones educativas de educación inicial del distrito de Huacho. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, utilizó cuestionario para determinare el nivel de estrés, que aplicó a una muestra comprendida por 245 docentes, llegando a la siguiente conclusión: Los docentes de las instituciones públicas tienen nivel de estrés medio, mientras que los docentes de instituciones privadas tienen nivel de estrés alto; y concluyen: Los resultados nos indican que podríamos estar frente a un problema psicológico individual de origen social, que genera un conjunto de síntomas como: falta de ilusión y expectativas, apatía, ansiedad y depresión, agotamiento físico y mental, entre otros factores que tienen incidencia en la salud física y mental del docente que traen como consecuencia las bajas laborales, sentimiento de desconcierto e insatisfacción, inhibiciones, petición de traslados, abandono de la docencia, agotamiento, ansiedad, depresión y el absentismo; todos ellos relacionados directamente con la existencia del estrés acumulado a lo largo de la labor docente.

Oramas (2013) realizó la tesis, titulada: “Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria” en la Escuela de Salud Pública de La Habana, Cuba, de tipo básico y diseño no experimental, correlacional y transversal, y utilizó cuestionarios con una muestra de 352 docentes, llegando a la siguiente conclusión: Existe una relación directa, moderada y significativa entre estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria

Barraza (2011) realizó la tesis, titulada “La gestión del estrés académico por parte del orientador educativo: el papel de las estrategias de afrontamiento” en la Universidad Pedagógica de Durango, México, de tipo básico y diseño correlacional, y utilizó cuestionarios que aplicó a una muestra de 112 docentes, llegando a la siguiente conclusión: El estrés académico es una realidad en nuestras escuelas, es por eso que considero que la gestión del estrés académico debe constituirse en una actividad central del orientador educativo. La gestión del estrés involucra diversas habilidades agrupadas en tres rubros: reconocimiento de los síntomas del estrés, identificación de los estresores y apoyo para un adecuado uso de las estrategias de afrontamiento.

## Nacionales

Sánchez, Ponce y Sandoval (2015) realizaron la tesis, titulada: “Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias” en el Instituto de Gestión de Servicios de Salud; de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño descriptivo de corte transversal, y utilizó un cuestionario que aplicó una muestra comprendida por 158 docentes, llegando a la siguiente conclusión: La prevalencia de estrés laboral es alta en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias -instituto de gestión de servicios de salud. El nivel de estrés laboral es alto en médicos, enfermeros y pilotos, no habiendo diferencias significativas.

Castro (2011) realizó la tesis, titulada: “El estrés docente en los profesores de escuela pública”, en la Pontificia Universidad Católica del Perú; tuvo como objetivo: describir los factores que desencadenan el estrés laboral en los docentes de instituciones educativas públicas; de tipo básico y diseño transversal, y utilizó un cuestionario como instrumento de recolección de datos a una muestra de 50 docentes, llegando a la siguiente conclusión: Este estrés puede deberse tanto a factores intrínsecos como extrínsecos. Entre los factores intrínsecos podemos señalar la personalidad del docente, siendo la personalidad del tipo A, la más susceptible a padecer estrés. También son determinantes el locus de control y el grado de autoestima del docente. Los factores extrínsecos son propios del entorno laboral del docente: las condiciones de trabajo, la insatisfacción laboral, el exceso de trabajo o carga de trabajo y las condiciones tipo de organización al interior de la institución.

Gutiérrez (2011) realizó la tesis, titulada: “Nivel de estrés en docentes de la Pontificia Universidad Católica del Perú” en la Pontificia Universidad Católica del Perú; tuvo como objetivo: Conocer el nivel de estrés en el docente universitario de pregrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú; de tipo básico y diseño descriptivo; y utilizó un cuestionario que aplicó a 65 docentes, llegando a la siguiente conclusión: El nivel de estrés docente universitario, en el curso de Redacción y Comunicación, en los profesores de Estudios Generales Ciencias y Estudios Generales Letras, es de 2.45 (moderado nivel de estrés). El nivel de estrés de los docentes de Estudios Generales Ciencias es mayor que el de los docentes de Estudios Generales Letras. Los primeros presentan un nivel de estrés de



2.5991 = 2.6 (moderado nivel de estrés), mientras que los últimos presentan un nivel de estrés de 2.2936 = 2.3 (bajo-moderado nivel de estrés).

García (2009) sustentó en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle la tesis titulada: “Manejo del estrés laboral en profesionales, estudiantes de postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle”. En dicha investigación, el autor aplicó un programa experimental para modificar y mejorar los niveles de estrés a través de un programa de intervención: “Habilidades y estrategias para hacer frente al estrés”. En los resultados encontrados, los participantes del grupo experimental lograron mejorar sus niveles de estrés en forma general en un 75%; asimismo, se logró demostrar que mejoraron significativamente sus niveles de estrés, obteniendo similares resultados en las diferentes áreas específicas evaluadas en los participantes. En cambio, en el grupo de control, los participantes mantuvieron los mismos niveles de estrés que al principio de la investigación. Concluye que el programa de intervención aplicado mejora significativamente los niveles de estrés, ubicándose la mayoría de los participantes en la zona normal de la “enfermedad del siglo”, favoreciendo su rendimiento y mejorando su calidad de vida.

Cuenca y O’hara (2006) investigadores peruanos de PROEDUCA, realizaron el estudio de caso en Perú en diciembre del 2004. La muestra estuvo conformada por 153 docentes de primaria de menores, pertenecientes a seis instituciones educativas ubicadas en los distintos distritos de Lima Metropolitana: Pueblo Libre (30), Rímac (32), La Victoria (20), Chorrillos (298). Villa el salvador (11) y Ventanilla Callao (21). Donde luego de obtener las características socio-demográficas de la muestra obtuvieron los datos de tiempo de trabajo y descansos, condiciones de salud, señalando que el perfil patológico encontrado con enfermedades diagnósticas en mayor incidencia son: la gastritis en 38.5%, los resfríos frecuentes en 37.9%, y el stress en 36.6%. Entre sus conclusiones refieren: Que las mujeres obtienen los mayores porcentajes en todas las enfermedades. Que la gastritis y el stress se ubican entre los malestares y enfermedades más frecuentes en los evaluados, Que los profesores expresan sentir estrés, angustia y dificultad para concentrarse, sin embargo los directivos perciben el estrés como una incidencia mínima. Los investigadores consideran que al parecer el estrés puede estar relacionado a las condiciones sociales que afectan el trabajo docente como la violencia familiar, la pobreza, el abandono de los padres, la falta

de seguridad con respecto a amenazas o agresiones fuera y dentro de la institución educativa. También lo relacionan con el grado de exigencia y las relaciones interpersonales establecidas en la institución educativa donde laboran. Se encuentra que, los profesores evaluados señalan que no hay equidad por parte de los superiores al otorgar estímulos y sanciones. Y consideran que su trabajo es importante para lo sociedad en cuanto a su rol formador (98.1 %), pero el 70.7% siente que la sociedad no valora el trabajo que desempeñan. las reflexiones finales de los investigadores se orientan al mejoramiento en las condiciones de: trabajo materiales, de saneamiento físico y sociales que incidan en la atención de los problemas de salud física y mental , revalorizando la profesión docente , estableciendo las relaciones interpersonales más horizontales con los directivos y de mayor participación del personal docente en la toma de decisiones de la IE.

## **1.2. Fundamentación teórica, científica y humanística**

### **Definición del estrés**

Selye (1935), introdujo el concepto de estrés como un síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas no específicas del organismo a diferentes agentes nocivos del ambiente de naturaleza física o química, refiere además que es un fenómeno que se presenta cuando las demandas de la vida se perciben demasiado difíciles, la persona se siente ansiosa, tensa y percibe con mayor rapidez los latidos del corazón.

Lazarus y Folkman (1986) señalaron que el estrés es un conjunto de relaciones particulares entre las personas y la situación, siendo valorada por la persona como algo grave o que excede sus propios recursos que pone en peligro su bienestar personal.

### **Variable 1: Estrés**

#### **Definición del estrés docente**

Herruzo y FETE-UGT (2004-2006), estrés del profesorado está dado por la incapacidad para desconectarse del trabajo, falta de sueño, cansancio, problemas gastrointestinales, dolor de espalda, cuello, cabeza, enfermedades coronarias, sudor frío, náuseas, taquicardia, aumento de enfermedades virales , respiratorias, alteración de la voz, enfermedades infecciosas, lesiones musculoesqueléticas, intervención quirúrgica y finalmente los problemas psiquiátricos (ansiedad, estrés y depresión).

Para Ivancevich (1989) el estrés docente “es la manera como el organismo interactúa con el medio ambiente (p. 20).

Según Ortiz (1995) el estrés del docente “es desencadenado por el conjunto de situaciones problemáticas cuya presencia e intensidad se mantiene a lo largo del tiempo, exigiendo una respuesta del docente y esta respuesta va a consistir en una reacción adaptativa que genera en el individuo respuestas de estrés desarrolladas ante el influjo de estímulos amenazantes” (p. 77). Se puede decir que el estrés laboral del docente, deriva de la relación con el entorno y es la respuesta del individuo frente a los estresores.

Según Kyriacou (2003) el estrés es un:

Síndrome de respuestas a un sentimiento negativo (ira y depresión) Acompañado de cambios fisiológicos y patógenos, resultado de ciertos aspectos de trabajo del maestro, sus mediadores son la percepción de que las exigencias que se le hacen al maestro constituyen una amenaza para su autoestima y bienestar, y también los mecanismos de defensa activados para reducir la amenaza (p. 9).

Para Travers y Cooper (1997) “el estrés puede tener consecuencias tanto positivas como negativas. Puede ser un estimulante, originando consecuencias positivas” (p. 28), “el conjunto de características en el entorno laboral que perjudican el bienestar psicológico y fisiológico de la persona (p. 31). Depende mucho de las características de cada individuo, pues puede llevar a variaciones sobre lo que se considera una experiencia estresante. De este modo, lo que puede ser altamente estresante para una persona puede no serlo para otra.

Las repercusiones sociales e institucionales que se derivan del estrés crónico se manifiestan en cansancio emocional y físico, tensión disminuida, autorrealización y pérdida del autoestima. Así como de los ideales en el trabajo y de la confianza en los compañeros, con problemas para conciliar el sueño, aumento de la susceptibilidad, malos hábitos alimentarios, dolores de cabeza, problemas familiares y de pareja. Aunados al consumo de café, alcohol, drogas y fármacos.

Asimismo, Pérez (2012) señaló que el estrés laboral, se ha convertido en una de las principales causas de baja en algunas profesiones, entre las que se encuentra la docencia.

### **Modelos teóricos**

Modelo del ambiente social. Para French y Kahn (1962). Este modelo propuesto por el Instituto para la Investigación Social de Michigan, a partir de trabajos dirigidos a determinar las consecuencias del trabajo en la salud, propone cuatro elementos fundamentales en el proceso se tiene como resultado final el estrés. Estos son:

- Las condiciones físicas y sociales objetivas.
- La percepción subjetiva del contexto objetivo.
- El repertorio de respuestas del trabajador.
- Las consecuencias en la salud física y mental.

Modelo de las demandas, restricciones y apoyo. Según Karasek (1992) este modelo (también denominado modelo de tensión en el trabajo) sigue gozando en la actualidad de gran vigencia, siendo numerosos los estudios y programas de intervención que se basan en esta explicación teórica. El autor plantea como variable dependiente a estudiar la satisfacción personal que el sujeto vivencia en su ámbito laboral. Se considera que el estrés correlaciona alta y negativamente con la satisfacción laboral. Por el contrario cuando la satisfacción laboral está disminuida, se entiende que el sujeto está bajo condiciones estresantes en su trabajo.

Síndrome de "burnout". Para Maslach y Jackson (1982) muchos autores se han centrado en el estrés ocupacional que sufren los individuos cuyas profesiones consisten principalmente en ofrecer servicios humanos directos y de gran relevancia para el usuario: profesores, enfermeros, policías, cuidadores, etc... Este tipo particular de estrés en dicho marco laboral se ha denominado "burnout".

Modelo integrador. Peiró (1993), propone un modelo integrador, en él se consideran seis factores:

VARIABLES AMBIENTALES (ESTRESORES Y RECURSOS):

Características de la persona.

Experiencia subjetiva.

Respuestas del individuo: estrategias de afrontamiento.

Resultados de la experiencia de estrés.

Consecuencias del estrés.

La explicación que este modelo propone con respecto al estrés laboral es muy completa, articulando de manera adecuada cada uno de los elementos antes señalados

### **Síntomas**

Los síntomas del estrés son: Agotamiento o cansancio emocional, actitudes negativas e insensibles hacia los demás, baja percepción de realización o logro personal. En el caso del docente. El estrés laboral viene a ser la experiencia de emociones negativas y desagradables como enfado, frustración, ansiedad, depresión, desmotivación, entre otros. Que resultan de algún aspecto del trabajo docente.

Según Ortiz (1995):

El estrés del docente es desencadenado por el conjunto de situaciones problemáticas cuya presencia e intensidad se mantiene a lo largo del tiempo, exigiendo una respuesta del docente y esta respuesta va a convivir en una reacción adaptativa que generan en el individuo respuesta de estrés desarrolladas ante el influjo de estímulos amenazantes (p. 77).

En conclusión, se puede afirmar que el estrés laboral del docente deriva de la relación, con el entorno y es la respuesta del individuo frente a los estresores. Al concepto de estrés está ligado indiscutiblemente al burnout.

Según Tonon (2003):

El estrés prolongado se define como una respuesta a la estresante situación laboral que se da en las instituciones del mercado de las profesiones centradas en la prestación de servicios. Se diferencia del estrés en que este produce efectos negativos y positivos (relación con el entorno) y el Burnout solo produce efectos negativos (p.43).

Naranjo (2009) señaló que:

Todas las personas necesitan aprender a prevenir y controlar el estrés. Quien no lo hace, puede poner en peligro su salud y su tranquilidad, mientras que quien conoce y pone en práctica acciones adecuadas para prevenirlo y afrontarlo puede disfrutar de un estilo de vida más sano y más satisfactorio (p. 171)

En ello radica la importancia de sensibilizar a la población docente al respecto, buscando crear conciencia de los beneficios en la salud integral al conocer técnicas y estrategias para su prevención, esto como una herramienta fundamental para fortalecer procesos de autoconocimiento en donde impere la constancia, y quizá, una estrategia más para afrontar problemáticas tan severas en las instituciones educativas nocturnas, como lo son la repitencia, la deserción, el ausentismo y la desmotivación, aspectos claves para ser incluidos en la gestión educativa.

Para Berrío y Mazo (2011), “el estrés no puede definirse desde una concepción unívoca, sino que debe comprenderse como un conjunto de variables que funcionan de forma sincrónica y diacrónica, dinamizadas a lo largo del ciclo vital” (p. 68).

El estrés se puede ver como la respuesta de un organismo ante múltiples situaciones que le afectan positiva o negativamente, produciendo su actuar; en el sistema educativo se ve fácilmente vivenciado por la población estudiantil durante la elaboración de pruebas escritas y orales, donde por su inadecuado manejo suele repercutir en resultados incongruentes con el tiempo y los esfuerzos realizados para la comprensión de los temas abordados en clases.

### **Dimensiones del estrés**

Dimensión 1: Ansiedad. Para Ortiz (1995), la ansiedad es básicamente la amenaza al yo, por la existencia de conflictos internos derivados de exigencias contradictorias, ya sea del mundo de los deseos o condicionamiento de la realidad. Se manifiesta en el comportamiento del sujeto, existiendo sentimientos de inseguridad, mala imagen y empleo d mecanismo de defensa. Estos mecanismos de defensa permiten al sujeto controlar la ansiedad y no afrontar la resolución del conflicto evitando así experiencias desestabilizadoras.

Dimensión 2: Depresión. Según Alberti (2006), es un síndrome o agrupación de síntomas, susceptibles de valoración y ordenamiento en criterios diagnósticos relacionados y operativos. Recoge la presencia de síntomas afectivos, como: sentimientos y emociones, tristeza patológica, decaimiento, irritabilidad, sensación subjetiva de malestar e impotencia frente a las exigencias de la vida; aunque en mayor o menor grado también están presentes síntomas de tipo cognitivo, volitivo e incluso somático. Es el estado que se presentan a través de un nivel de sensación negativa ante la vida. Se presenta cuando el estado de ánimo de un individuo en un determinado momento de su vida sufre sentimientos severos y prolongados de tristeza o síntomas relacionados que afectan a su capacidad para relacionarse con otros, trabajar o afrontar el día, la tristeza se convierte en una enfermedad, que se conoce como depresión

Dimensión 3: Presión. Weisinger (2015), señaló que la presión es una situación en la que usted percibe que algo importante depende del resultado de su desempeño. La presión implica sentimientos de ansiedad y a veces temor, que se relacionan con situación que consideramos de vida o muerte.

Dimensión 4: Desmotivación. Cáceda (2001) señaló que “desmotivarse es dejar de dar lo mejor de sí mismo y cumplir estrictamente con lo que se tenga que hacer, sin aportar nada más” (p. 65).

Se podría definir la desmotivación educacional como la falta de interés que presentan los alumnos para obtener los estímulos que el medio educativo presenta, considerando que estos estímulos no se adecuan a sus necesidades. Así pues, aparecen sentimientos negativos

provenientes de la ausencia de satisfacción de sus necesidades y se genera en los sujetos apatía y ausencia de participación emocional en relación a sus estudios. Está directamente relacionada con el nivel de desmotivación laboral, es decir cuando no hay un estímulo para realizar alguna actividad. Se presenta cuando la rutina se abre paso y se instala, provocando desidia entre las personas afectadas y un abatimiento que repercute directamente en el rendimiento diario. Sus efectos son inmediatos y se acentúan con el tiempo. Y, con un inconveniente más, el malestar es latente y se contagia al resto del personal que trabaja en su entorno.

### **Mecanismos para afrontar el estrés laboral**

Para Tonón (2003) diseñar mecanismos para afrontar el estrés laboral, es fundamental para el adecuado desarrollo de una institución, Reconocer que hay problemas en los docentes, sus situaciones y conflictos, es el primer paso para reconocer hasta qué punto la presión laboral está ocasionando estragos en la institución y ver la manera de enfrentarlo. Diversos autores proponen estrategias y mecanismos para afrontar el estrés laboral.

Afrontar para Tonón (2003) el estrés significa “encarar el esfuerzo, tanto intrínseco y extrínseco para manejar las demandas ambientales e internas y los conflictos entre ambas” (p. 46).

Para hacerlo es necesario emplear mecanismos los cuales deben cumplir las siguientes funciones:

Modificar la situación o acontecimiento estresante aplicando estrategias de resolución de problemas o aquellas que alteran la relación sujeto entorno modificando las circunstancias.

Regular los estados emocionales evocados por las situaciones o acontecimientos estresantes.

Las estrategias a emplearse para afrontar el estrés pueden ser:

Mejorar las habilidades de afrontamiento. Esto implica distanciamiento del problema, control de respuestas emocionales, etc.

Apoyo social: proceso de transición interpersonal proveniente de los recursos sociales. Asistencia disponible a personas y grupos dentro de sus comunidades y que puede ayudarles a afrontar sus problemas.



El apoyo social es importante para el docente porque los efectos del estrés pueden verse moderados por la naturaleza y el grado de apoyo que estos reciben del propio entorno o fuera de él. Su influencia puede variar, pero es probable que provenga de cierto número de fuentes (redes sociales, organismos y familiares). En cambio la falta de apoyo social va a producir un incremento notable de enfermedades sicosomáticas relacionadas con el estrés.

Según Kyriacou (2003) los beneficios del respaldo social al docente podrían agruparse en tres categorías:

El apoyo social capacita al profesorado para recibir consejo de sus colegas acerca de nuevas técnicas de acción directa que podrían utilizar para dominar el estrés.

El apoyo social facilita la discusión de los problemas y dificultades con los colegas, capacitando a los maestros a colocar en su perspectiva correcta algunas de sus preocupaciones, que podrían haberse desarrollado demasiado: una técnica de consejería.

La interacción con los colegas provee de las fuentes más importantes para aliviar la tensión que se ha ido acumulando durante un periodo de estrés, como el humor típico de la sala de profesores (p. 100).

## **Variable 2: Gestión pedagógica**

Namo de Melo (1998) destacó que, el objetivo de la gestión educativa en función de la escuela y en el aprendizaje de los alumnos, define la gestión pedagógica como eje central del proceso educativo.

Batista (2001) señaló que “la gestión pedagógica es el quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos” (p. 48). Entonces, la práctica docente se convierte en una gestión para el aprendizaje.

Por otra parte, Sander (2002) la define como el campo teórico y praxiológico en función de la peculiar naturaleza de la educación, como práctica política y cultural

comprometida con la formación de los valores éticos que orientan el pleno ejercicio de la ciudadanía y la sociedad democrática.

La Serna (2004), señaló:

La gestión pedagógica se basa en el conjunto de acciones dirigidas al proceso educativo en si teniendo como protagonista principales a la plana docente fundamentalmente, al director del centro educativo y contando además, con el apoyo del padre de familia y la comunidad educativa” (p. 49).

De la misma Rodríguez (2009) coincide en que, “independientemente de las variables contextuales, las formas y estilos de enseñanza del profesor y su gestión en el aula son aspectos decisivos a considerarse en él” (p. 52), logro de los resultados, y que se hacen evidentes en la planeación didáctica, en la calidad de las producciones de los estudiantes y en la calidad de la autoevaluación de la práctica docentes, entre otras.

De la misma manera, Montoya (2010), señaló como “un conjunto de acciones y procesos de planificación curricular, organización académica .ejecución de los procesos pedagógicos, control y evaluación, que deben orientarse al logro de los objetivos propuestos en el PEI y el PCI, garantizando mejorar el servicio y la calidad educativa”.

### **Origen y evolución de la gestión pedagógica**

La reflexión acerca de la gestión de aspectos parciales de la vida escolar no es nueva. Pini (2009), señaló, “tampoco es el reconocimiento del deterioro creciente de los procesos y productos elaborados, en el ámbito del Sistema Educativo” (p. 26). En los últimos años, sin embargo se ha puesto el énfasis en el potencial de cambio que implica abordar a la institución escolar como un objeto total a ser gestionado, en el sentido de administrar o gobernar una variedad de procesos interrelacionados que acarrearán todos ellos profundas implicancias pedagógicas.

Braslavsky (2000), señaló:

La calidad se convierte en exigencia, y la transformación en imperativo, no solo porque a nivel de los ministros de educación las consagran, sino porque la sociedad pone a la enseñanza escolar en tela de juicio, esgrimiendo acusaciones mucho más amplias de las que con justicia le corresponderían, y colocando a la escuela en el centro de una multiplicidad de demandas (p. 42).

Pero, la transformación de la educación no supone para nosotros hacer tabla rasa del pasado sino ir construyendo lo que “debe ser” la escuela a partir de lo que “es”, creando espacios para el debate y la reflexión acerca de las prácticas, de sus características y regularidades, de sus posibilidades y limitaciones en relación con un proyecto transformador. A las instituciones educativas “las hacemos cotidianamente” a través de nuestras prácticas pedagógicas y desde los distintos lugares, roles y contextos en los que nos encontramos.

La gestión de la educación, es el conjunto de decisiones y acciones de los cuadros dirigentes de las instituciones educativas, junto con otros actores, que se ejecutan para el cumplimiento de objetivos educativos, la producción de productos y servicios educativos y una mayor y más justa distribución de esos productos y servicios.

La calidad educativa, por lo tanto, no se refiere a la economía en los costos, la eficiencia administrativa o el trámite de certificados, sino al valor educativo de los procesos. En este sentido, la gestión es la forma en que se organizan las interacciones afectivas, sociales y académicas de los individuos que son actores de los complejos procesos educativos y que constituyen la institución para lograr el propósito formativo de los individuos y de los colectivos. La gestión de las instituciones educativas con la complejidad de interacciones, conflictos e incertidumbre, va más allá de la racionalidad científica; implica una diversidad de posibles caminos. Mintzberg (en Pérez Gómez, 1998) explica que la base para decidir el curso de una acción de gestión no es la evaluación racional de los datos, sino la combinación de datos, rumores, conjeturas e intuiciones que difícilmente se pueden formalizar de manera racional.

## **Dimensiones de la gestión pedagógica**

Dimensión 1: Planificación. De acuerdo al Ministerio de Educación, (2010), es el “proceso de previsión de las acciones que deberán realizarse en la institución educativa con la finalidad de vivir, construir e interiorizar en experiencias de aprendizaje deseables en los estudiantes” (p. 32).

Según Sosa (2009):

Es la herramienta para desarrollar la planeación estratégica que surgió del PEE a partir de considerar que si los maestros, directivos, alumnos y padres de familia forman una auténtica comunidad escolar, esta tendría la capacidad de identificar sus necesidades, problemas y metas realizables orientadas hacia la mejora de la calidad del servicio educativo. (p. 68)

Ejecución curricular. Para el Ministerio de Educación (2008), es un proceso técnico de la enseñanza y aprendizaje que consiste en el análisis y el tratamiento pedagógico de las capacidades, los contenidos básicos, los temas transversales, los valores, las actitudes y demás componentes del Diseño Curricular Nacional y la elaboración de la unidades didácticas; previa integración de los contenidos regionales y locales surgidos de la diversificación curricular.

Evaluación curricular. El Ministerio de Educación (2010), señaló que es el proceso permanente que permite al docente observar, recoger, describir, analizar, explicar, información importante acerca de posibilidades, necesidades, logros del estudiante con la finalidad de reflexionar, valorar, tomar decisiones óptimas para mejorar la enseñanza aprendizaje.

### **1.3. Justificación**

#### **Justificación científica**

Por las características del problema investigado las bases teóricas son: la teoría sociocultural de Leontiev Vygotsky, que explica la influencia de los factores contextuales en el proceso socialización del niño.

### **Justificación práctica**

La investigación es un aporte a la función docente porque permite desarrollar el conocimiento y la innovación de los procesos de enseñanza aprendizaje que están relacionados con la relación padre-hijo y su participación en el desarrollo del infante.

### **Justificación legal**

El presente estudio es una respuesta a las condiciones normativas de la calidad de la educación, expresadas en el marco legal normativo del sector educación. Ley General de Educación N° 28044; Decreto Ley N° 25762 y sus modificatorias, Ley Orgánica del Ministerio de Educación; Decreto Supremo N° 006-2006-ED y sus modificatorias, Reglamento de organización y funciones del Ministerio de Educación; Decreto Supremo N° 013-2004-ED, Reglamento de educación básica regular; Decreto Supremo N° 009-2005-ED, Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo.

### **Justificación epistemológica**

Se justifica porque permite el incremento del conocimiento acerca de los conceptos y principios de las variables de manera sistematizada y socializada que permite el desarrollo cognitivo de manera gradual, secuencial y particular; para que los lectores de la presente investigación elaboren estructuras cognitivas con criterios científicos.

## **1.4. Problema**

Es evidente que el estrés puede afectar a personas de todas las profesiones, en situaciones de alta competitividad, responsabilidad, riesgo, rutina... por citar algunos ejemplos. Los primeros puestos con estrés los comparten las profesiones que exigen una implicación personal, una relación constante y directa con personas, como los profesionales de la salud, educación, servicios públicos y servicios sociales.

En estos últimos años, el Ministerio de Educación (2012) ha realizado evaluaciones a los docentes con la finalidad de medir la calidad educativa, siendo los resultados nada halagadores por lo que se da la emergencia del sistema educativo y con ello los docentes están sometidos a una fuerte presión laboral con las constantes exigencias del entorno laboral y familiar que requieren de un tiempo extra para actualizarse y realizar labor de

tutoría, el mismo que se resta del tiempo dedicado a su familia, condiciones que hacen que el docente se encuentra cada vez más estresado. Si a esto se le agrega el control de las horas efectivas de la labor pedagógica que realiza el docente, nos encontramos en una situación en la que él está sometido a una serie de presiones que contribuyen a un estado de estrés y, por ende, su gestión pedagógica no es la ideal ni emocional, ni físicamente; porque no se encuentra en óptimas condiciones para ello.

Sánchez (2007) señaló que “los cambios que se están produciendo en la sociedad actual están dando lugar a que surjan problemas que afectan a la labor docente, llegando a incidir en su salud” (p. 45). Algunos de estos cambios que se dan están en la indisciplina del alumnado, la delegación de responsabilidades educativas propias de la familia al docente, el cambio de los valores y las relaciones sociales, la escasa valoración del profesorado, la diversidad de alumnado, entre otros, inciden en la gestión pedagógica. No es ajeno a esta situación de estrés en la labor de los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016; lo cual demuestra en la gestión pedagógica. Prueba de ello, es que, en la institución educativa José Carlos Mariátegui, al momento de realizar la distribución se observa el rechazo de los docentes a que se le cambie los grados a enseñar para el próximo año escolar, dado que implicaría programar muchos contenidos obligatorios con los intereses de los alumnos. También se ven presionados por la entrega de sesiones de clase, y el monitoreo correspondiente. Como se sabe, el diseño curricular nacional está cambiando constantemente por lo tanto, el docente requiere de actualización permanente que implica gastos y tiempo, que el docente no puede afrontar por el bajo salario que percibe y estar poco valorados socialmente que desmotivan al maestro en su labor docente.

Lawson (1999), manifiesta que “un estrés suave puede ser el factor causante de ausencias breves, con lo que las pérdidas de días de trabajo se incrementan día a día” (p.79). Ello se ha visto reflejado en los permisos constantes y/o constancias de atención médica o certificados médicos de los docentes de las distintas instituciones educativas más representativas del distrito de Villa María del Triunfo. Si esto continúa, los educandos resultarán siendo los más perjudicados por la pérdida de horas efectivas de clase en el aula.

El docente tiene que adaptarse simultáneamente a las muchas necesidades como:

Las relaciones con los padres que se han deteriorado mucho en la actualidad la participación es muy baja para dar informes sobre la conducta y rendimiento académico. Las relaciones con los alumnos también es un factor que suele desencadenar en estrés en los docentes, siendo mayormente los problemas de conducta y la falta de motivación por aprender y el desinterés los motivos que suelen constituir para los profesores preocupación y malestar.

Las políticas educativas como el proyecto educativo nacional (PEN) que incluyen varios aspectos dentro de la carrera pública magisterial como la meritocracia, marco del buen desempeño docente, evaluación docente continua etc. influyen en la presión, depresión de los docentes. El volumen de trabajo es otro factor desencadenante del estrés muchos docentes se ven obligados más horas sin incentivos como las coordinaciones tutorías, comisiones de trabajo, reuniones con personal directivo etc. constituye una fuente de estrés para los docentes. De igual modo se menciona las relaciones interpersonales inadecuadas y el clima institucional, la rigidez de las normas actuales también son fuente potencial de estrés. En general muy pocos docentes se sienten satisfechos con su trabajo. Además el MINEDU implemento los 6 compromisos que generan en el maestro mayor compromiso en su trabajo.

Ante esta situación, es necesario tomar medidas para prevenir el estrés o las situaciones que conllevan a ello va a ser eficiente en la medida en que las condiciones en las cuales desarrolla su trabajo y el tipo de relación con el entorno se han las adecuadas para su salud y su bienestar tanto físico como mental para una buena gestión pedagógica y por ende una buena calidad educativa por lo que es de suma importancia reconocer el estrés y su relación con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, y recuperar el status profesional docente.

### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre el estrés y la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016?

**Problemas específicos****Problema específico 1**

¿Cómo se relaciona la ansiedad con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016?

**Problema específico 2**

¿Cómo se relaciona la depresión con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016?

**Problema específico 3**

¿Cómo se relaciona la presión con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016?

**Problema específico 4**

¿Cómo se relaciona la desmotivación con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016?

**1.5. Hipótesis****Hipótesis general**

El estrés se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016

**Hipótesis específicas****Hipótesis específica 1**

La ansiedad se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016

**Hipótesis específica 2**

La depresión se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016



**Hipótesis específica 3**

La presión se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016

**Hipótesis específica 4**

La desmotivación se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016

**1.6. Objetivos****Objetivo general**

Determinar cómo se relaciona el estrés con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016

**Objetivos específicos****Objetivo específico 1**

Determinar cómo se relaciona la ansiedad con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016

**Objetivo específico 2**

Determinar cómo se relaciona la depresión con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016

**Objetivo específico 3**

Determinar cómo se relaciona la presión con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016

**Objetivo específico 4**

Determinar cómo se relaciona la desmotivación con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016

## **II. Marco metodológico**

## 2.1. Variables

### Definición conceptual

#### Variable 1: Estrés

Herruzo y FETE-UGT (2004-2006), estrés del profesorado está dado por la incapacidad para desconectarse del trabajo, falta de sueño, cansancio, problemas gastrointestinales, dolor de espalda, cuello, cabeza, enfermedades coronarias, sudor frío, náuseas, taquicardia, aumento de enfermedades virales, respiratorias, alteración de la voz, enfermedades infecciosas, lesiones musculoesqueléticas, intervención quirúrgica y finalmente los problemas psiquiátricos (ansiedad, estrés y depresión).

#### Variable 2: Gestión pedagógica

Conjunto de acciones y procesos de planificación curricular, organización académica, ejecución de los procesos pedagógicos, control y evaluación, que deben orientarse al logro de los objetivos propuestos en el PEI y el PCI, garantizando mejorar el servicio y la calidad educativa (Montoya, 2010).

## 2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de la variable estrés*

	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>
Estrés	Ansiedad	Intranquilidad y perturbaciones con manifestaciones psicósomáticas.	1 al 19
	Depresión	Sensación negativa ante su vida	20 al 29
	Presión	Desborde por el trabajo	30 al 39
	Desmotivación	Desmotivación laboral	40 al 53

Tabla 2

*Operacionalización de la variable gestión pedagógica*

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>
Gestión pedagógica	Planificación pedagógica	Programación curricular	1 al 6
	Ejecución pedagógica	Estrategias metodológicas	7 al 31
	Evaluación pedagógica	Estrategias de evaluación	32 148

**2.3. Metodología**

El enfoque utilizado investigación es el cuantitativo, porque una de las características de este enfoque que sustenta la elección del método es que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “intenta explicar y predecir los fenómenos investigados, buscando regularidades y relaciones causales entre elementos” (p.6).

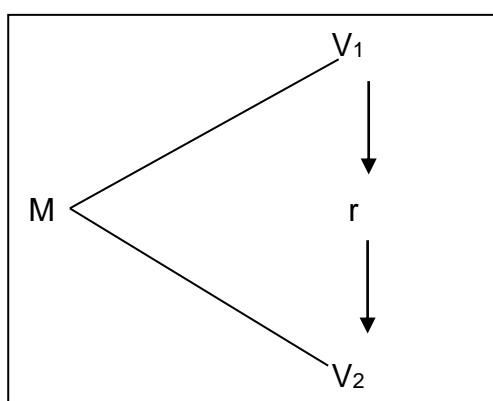
Asimismo, el método que se utilizó es el hipotético-deductivo, que según Sánchez y Reyes (2006), consiste en “proponer una hipótesis como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales” (p. 45); es decir, se llega a la hipótesis mediante procedimientos inductivos y en segundo caso mediante procedimientos deductivos. Es el primer paso de inferencias lógico-deductivas para llegar a conclusiones particulares a partir de la hipótesis, y que después se puedan comprobar experimentalmente

**2.4. Tipo de estudio**

La investigación es del tipo básica, que según Sánchez y Reyes (2006) permite la “búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación...mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico” (p. 13) y sustantiva porque según Sánchez y Reyes (2006) “está orientada a describir, explicar, predecir la realidad” (p. 14) que para el caso de nuestra investigación, permitirá revisar la relación entre las variables estrés y gestión pedagógica.

## 2.5. Diseño

El diseño es no experimental, transversal; no experimental y correlacional porque según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “no se realizan manipulación deliberada de las variables”, ello implica que no se manipula las variables y transversal, porque “recopila datos en un solo momento dado” (p. 133), es decir, se aplicaron los instrumentos sobre el estrés y la gestión pedagógica, y una muestra seleccionada, por una sola vez; y correlacional, porque “permite relaciona una o más variables” (p. 106). . El siguiente esquema corresponde a este diseño de investigación:



### Donde:

- M = Muestra  
 V<sub>1</sub> = Estrés  
 V<sub>2</sub> = Gestión pedagógica  
 r = Nivel o grado de correlación

## 2.6. Población y Muestra

### Población

Para la presente investigación se ha tenido en cuenta la información referente a la población de docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016; que se detalla a continuación:

Tabla 3

*Distribución de la población de docentes*

<b>INSTITUCIÓN EDUCATIVA</b>	<b>TOTAL</b>
7057 Orden Soberana Militar de Malta	51
6024 José Carlos Mariátegui	48
6081 Manuel Scorza Corrales	41
7116 Villa Limatambo	29
6059 Sagrado Corazón	23
7080 Jorge Bernal	16
Fe y Alegría N° 23	37
Fe y Alegría N° 24	30
<b>Total General</b>	<b>275</b>

**Muestra**

Para determinar la muestra se ha utilizado el método de muestreo probabilístico aleatorio estratificado, según Carrasco (2009) “ya que la muestra tiene que ser estrictamente representativa, para que sus resultados puedan generalizarse a toda la población” (p.242), y porque según Hernández et al. (2010) “todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos” (p.176).

El tamaño de la muestra se calculó con un nivel de confianza del 95% y con un margen de error del 5%. Para dicho cálculo se aplicó la siguiente formula:

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

**Dónde:**

N = Tamaño de la población

Z = Nivel de confianza

p = Probabilidad de ocurrencia

q = Probabilidad de no ocurrencia

E = Error permitido

Este procedimiento está sustentado por Munich y Ángeles (1996), y los valores correspondientes son:

$$N = 781$$

$$Z = 95\% \rightarrow 1,96$$

$$p = 50\% \rightarrow 0,5$$

$$q = 50\% \rightarrow 0,5$$

$$E = 5\% \rightarrow 0,05$$

Reemplazando valores en la fórmula, tenemos:

$$n = \frac{(1,96)^2 * 0,5 * 0,5 * 781}{(0,05)^2(275 - 1) + (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{3,8416 * 0,25 * 781}{(0,0025)(274) + 3,8416 * 0,25}$$

**n= 161**

Tabla 4

*Distribución de la muestra de docentes*

Institución Educativa	Población	<i>fp</i> n/N	Muestra
7057 Orden Soberana Militar de Malta	51	0.585	30
José Carlos Mariátegui	48	0.585	28
6081 Manuel Scorza Corrales	41	0.585	24
7116 Villa Limatambo	29	0.585	17
6059 Sagrado Corazón	23	0.585	13
7080 Jorge Bernal	16	0.585	9
Fe y Alegría n° 23	37	0.585	22
Fe y Alegría n° 24	30	0.585	18
	275		161

## **2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica**

La técnica que se utilizó fue la encuesta, porque según Carrasco (2009) es “una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo” (p. 314).

### **Instrumento**

Se utilizó como instrumento el cuestionario, por el tamaño de nuestra muestra y por la gran economía de tiempo y del personal que implica su ejecución. Al respecto, Carrasco (2009) afirma: “Es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas” (p. 318).

El objetivo de utilizar el cuestionario es para recopilar información requerida en el estudio de describir la relación existente entre el estrés y la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.

Las respuestas de cada ítem del cuestionario se delimitarán en una escala tipo Likert, que según Carrasco (2009), consiste en “un conjunto de ítems en forma de proposiciones positivas (favorables), sobre hechos y fenómenos sociales o naturales de la realidad, respecto de los cuales se pide que las personas sometidas a observación expresen su opinión o actitud” (p. 296).

Los ítems del cuestionario se redactaron y organizaran por parte de nosotros con la finalidad de que nos permita recopilar información confiable a nuestra investigación.

### **Cuestionario sobre estrés**

Ficha técnica

Autor: Osorio, E.

Año: 2016



Descripción: Comprende cuatro dimensiones: Ansiedad (10 ítems), depresión (4 ítems), presión (8 ítems), desmotivación (3 ítems); cuyas escalas son: Totalmente en desacuerdo (1 punto), en desacuerdo (2 puntos), más o menos de acuerdo (3 puntos), de acuerdo (4 puntos), totalmente de acuerdo (5 puntos)

Aplicación: individual

Duración: 20 minutos aproximadamente

### **Cuestionario sobre gestión pedagógica**

#### **Ficha técnica**

Autor: Osorio, E.

Año: 2016

Descripción: Comprende tres dimensiones: planificación pedagógica (6 ítems), ejecución pedagógica (10 ítems) y evaluación pedagógica (9 ítems); y cuyas escalas son: Totalmente en desacuerdo (1 punto), en desacuerdo (2 puntos), más o menos de acuerdo (3 puntos), de acuerdo (4 puntos), totalmente de acuerdo (5 puntos)

Aplicación: Individual

Duración: 20 minutos aproximadamente

#### **Confiabilidad**

Para determinar la confiabilidad del instrumento de medición se realizó a través de la prueba de cálculo del Coeficiente de Alpha de Cronbach

$$\frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$\alpha$  = Confiabilidad calculad

$k$  = N° total de ítems

$S_i^2$  = Varianza de cada ítem

$S_t^2$  = Varianza de la suma de ítems

Tabla 5

*Confiabilidad*

N°	Instrumento	Alfa de Cronbach
1	Cuestionario sobre estrés	0,884
2	Cuestionario sobre gestión pedagógica	0,910

**Validez**

Para determinar la validez del instrumento se hizo mediante el juicio de expertos y, aplicado por una doctora en educación.

Tabla 6

*Juicio de expertos*

N°	Experto	Estrés	Gestión pedagógica
01	Dra. Bertha Silva Narvaste	Aplicable	Aplicable

**2.8. Métodos de análisis de datos**

Luego del recojo de los datos, se procedió a la tabulación manual y consignación en el programa Excel y SPSS en su versión 22; donde para el análisis de los datos se empleará lo siguiente:

Cuadros estadísticos para variables cuantitativas

Gráfico estadístico para variables cuantitativas

Estadística no Paramétrica: prueba del Chi – cuadrado.

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

**Dónde:**

O = Frecuencia observada en cada celda

E = Frecuencia esperada en cada celda.

Para la variable 1 y 2 la confiabilidad del instrumento para la escala de Liker se usa, el Alpha de Cronbach.

Cuyos valores pueden variar de:

0 a  $< 0.75$  falso (no confiable)

0,75 a 1 verdadero (confiable)

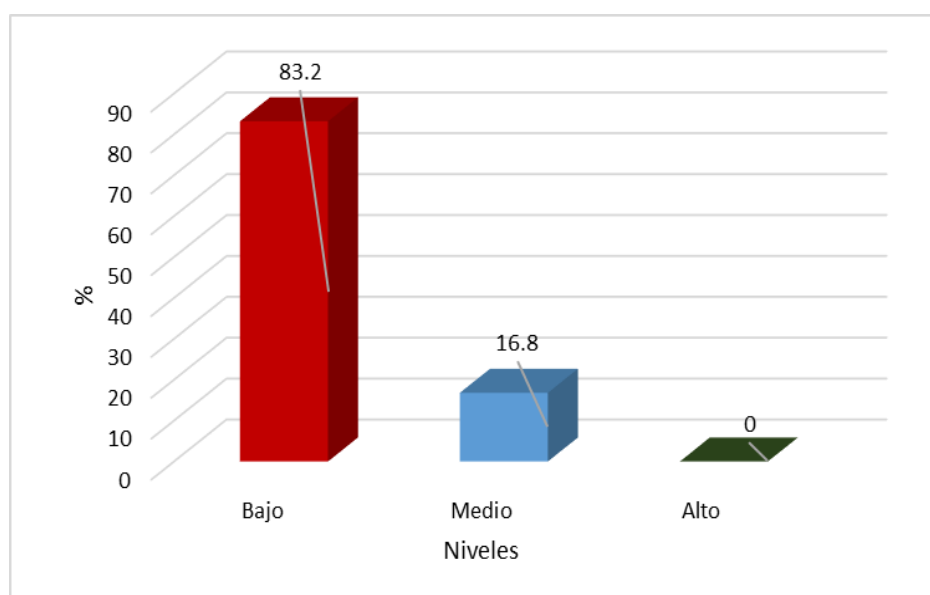
### **III. Resultados**

### 3.1. Análisis descriptivo

Tabla 7

*Distribución de los niveles de ansiedad*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	134	83.2
Medio	27	16.8
Alto	0	0
Total	161	100,0



*Figura 1. Niveles de ansiedad*

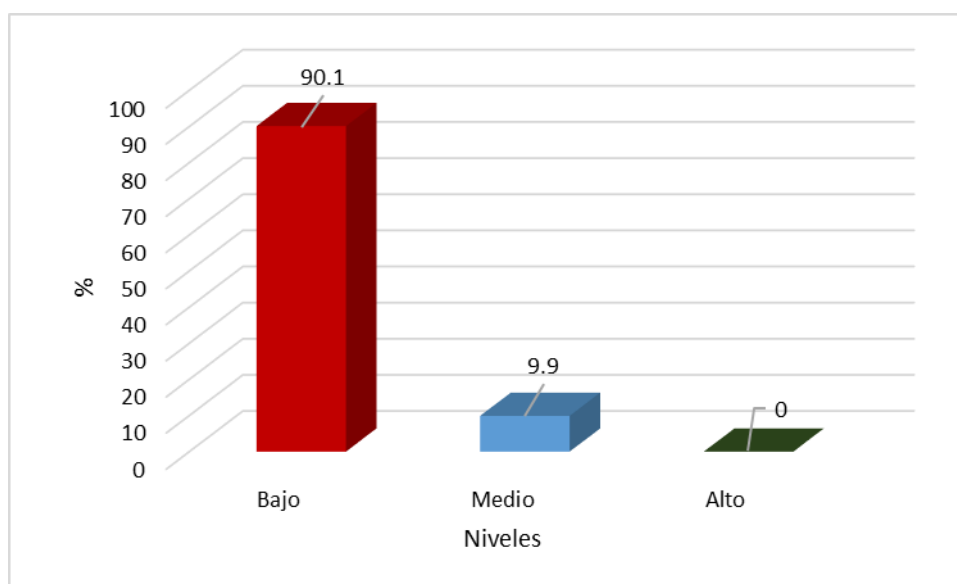
#### Interpretación

En la figura 1 se observa que, con respecto a los niveles de ansiedad, del 100% de la muestra, el 83,2% presentaron un nivel bajo, y el 16,8% un nivel medio; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes de la muestra, presentaron un nivel bajo de ansiedad.

Tabla 8

*Distribución de los niveles de depresión*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	145	90.1
Medio	16	9.9
Alto	0	0
Total	161	100,0

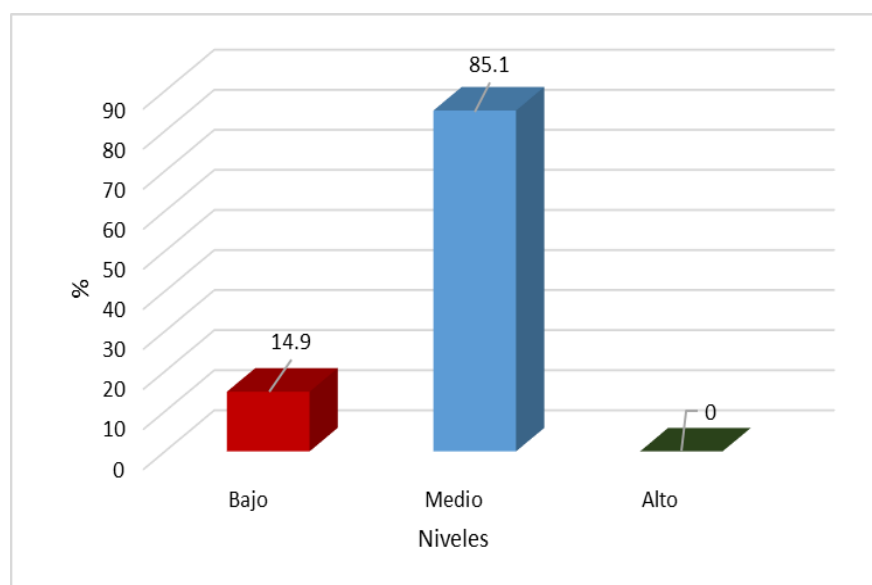
*Figura 2. Niveles de depresión***Interpretación**

En la figura 2 se observa que, con respecto a los niveles de depresión, del 100% de la muestra, el 90,1% presentaron un nivel bajo, y el 9,9% un nivel medio; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes de la muestra, presentaron un nivel bajo de depresión.

Tabla 9

*Distribución de los niveles de presión*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	14.9
Medio	137	85.1
Alto	0	0
Total	161	100,0

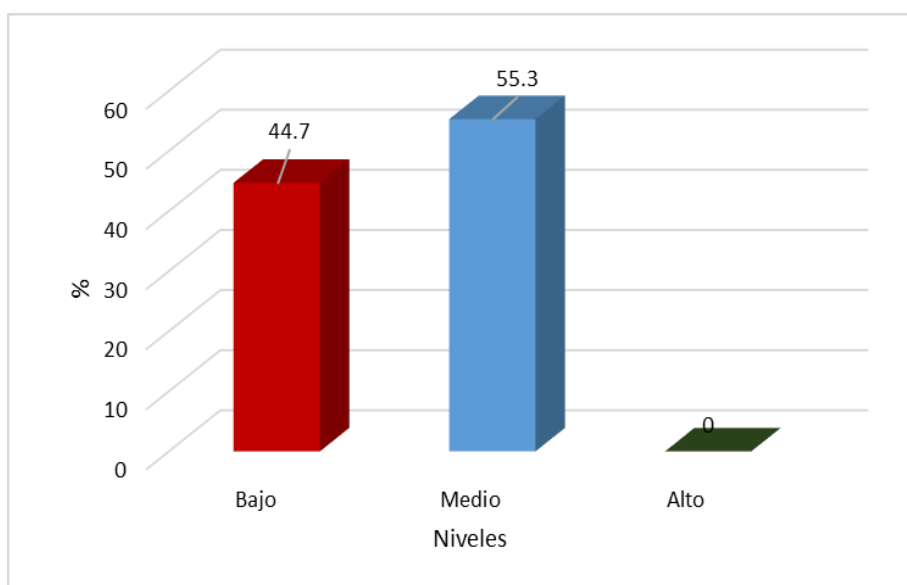
*Figura 3. Niveles de presión***Interpretación**

En la figura 3 se observa que, con respecto a los niveles de presión, del 100% de la muestra, el 85,1% presentaron un nivel medio, y el 14,9% un nivel bajo; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes de la muestra, presentaron un nivel medio de presión.

Tabla 10

*Distribución de los niveles de desmotivación*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	72	44.7
Medio	89	55.3
Alto	0	0
Total	161	100,0

*Figura 4. Niveles de desmotivación***Interpretación**

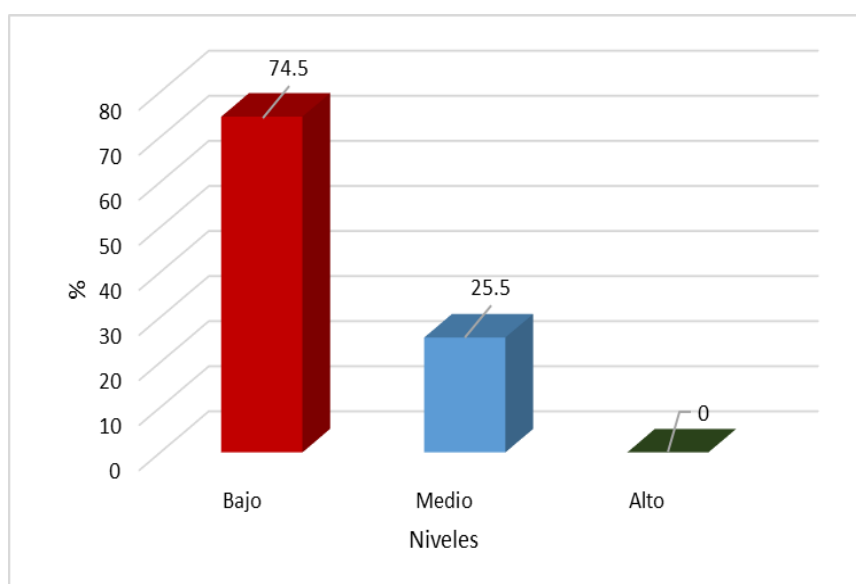
En la figura 4 se observa que, con respecto a los niveles de desmotivación, del 100% de la muestra, el 55,3% presentaron un nivel medio, y el 44,7% un nivel bajo; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes de la muestra, presentaron un nivel medio de desmotivación.



Tabla 11

*Distribución de los niveles de estrés*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	120	74.5
Medio	41	25.5
Alto	0	0
Total	161	100,0

*Figura 5. Niveles de estrés***Interpretación**

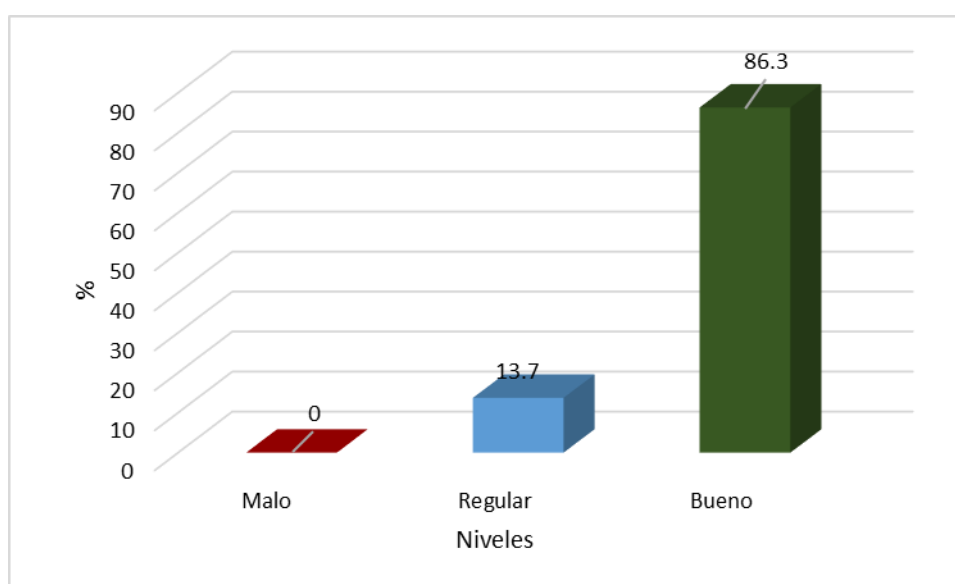
En la figura 5 se observa que, con respecto a los niveles de estrés, del 100% de la muestra, el 74,5% presentaron un nivel bajo, y el 25,5% un nivel medio; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes de la muestra, presentaron un nivel bajo de estrés.

## Gestión pedagógica

Tabla 12

*Distribución de los niveles de planificación pedagógica*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0
Regular	22	13.7
Bueno	139	86.3
Total	161	100,0



*Figura 6. Niveles de planificación pedagógica*

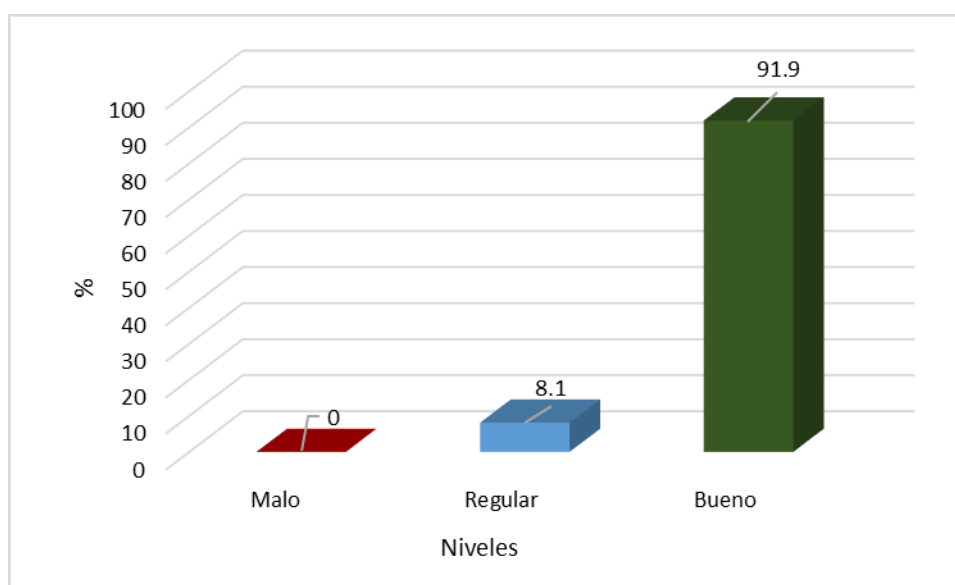
### Interpretación

En la figura 6 se observa que, con respecto a los niveles de planificación pedagógica, del 100% de la muestra, el 86,3% presentaron un nivel bueno, y el 13,7% un nivel regular; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes de la muestra, presentaron un buen nivel en la planificación pedagógica.

Tabla 13

*Distribución de los niveles de ejecución pedagógica*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0
Regular	13	8,1
Bueno	148	91,9
Total	161	100,0

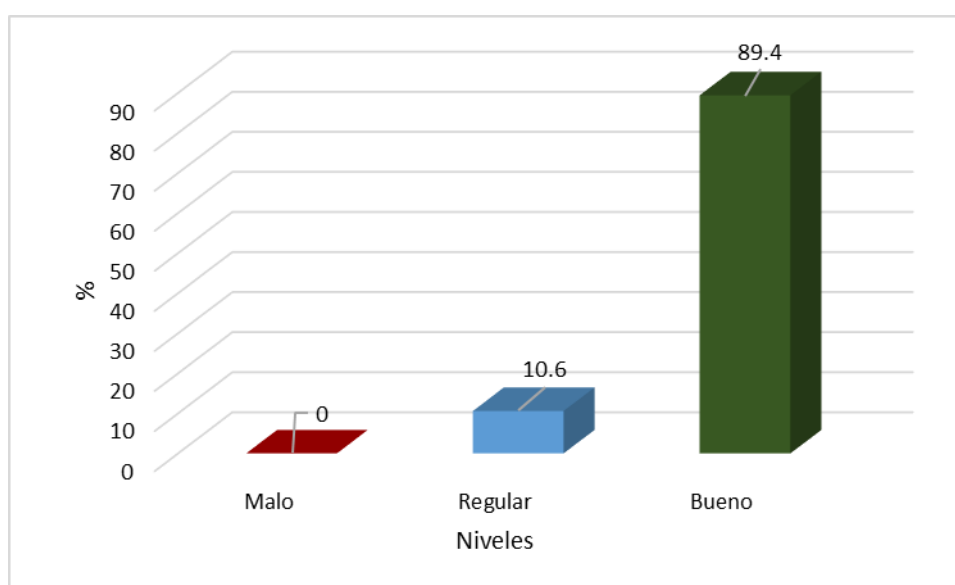
*Figura 7. Niveles de ejecución pedagógica***Interpretación**

En la figura 7 se observa que, con respecto a los niveles de ejecución pedagógica, del 100% de la muestra, el 91,9% presentaron un nivel bueno, y el 8,1% un nivel regular; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes de la muestra, presentaron un buen nivel en la ejecución pedagógica.

Tabla 14

*Distribución de los niveles de evaluación pedagógica*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0
Regular	17	10.6
Bueno	144	89.4
Total	161	100,0

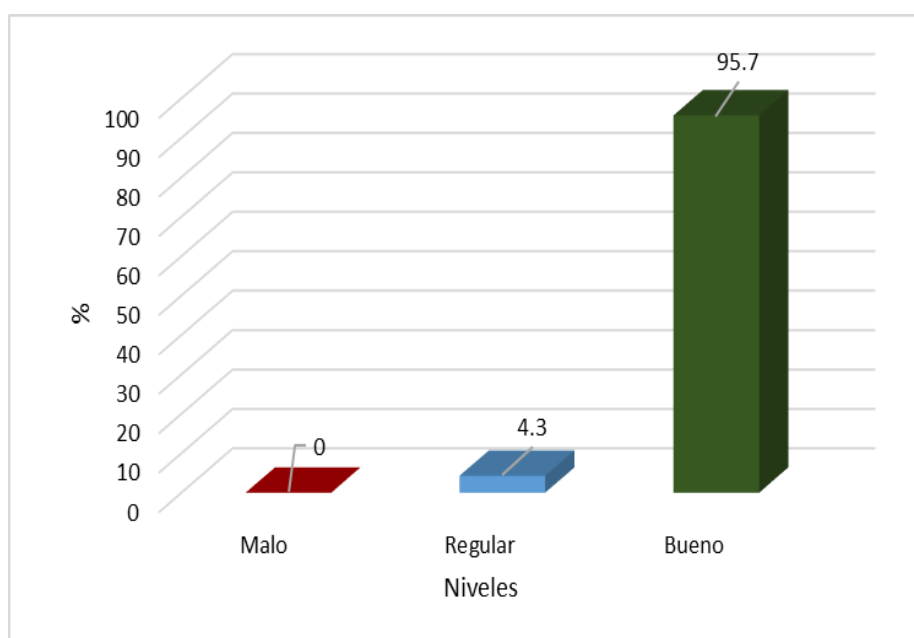
*Figura 8. Niveles de evaluación pedagógica***Interpretación**

En la figura 8 se observa que, con respecto a los niveles de evaluación pedagógica, del 100% de la muestra, el 89,9% presentaron un nivel bueno, y el 10,6% un nivel regular; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes de la muestra, presentaron un buen nivel en la evaluación pedagógica.

Tabla 15

*Distribución de los niveles de gestión pedagógica*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0
Regular	7	4.3
Bueno	154	95.7
Total	161	100,0

*Figura 9. Niveles de gestión pedagógica***Interpretación**

En la figura 7 se observa que, con respecto a los niveles de gestión pedagógica, del 100% de la muestra, el 95,7% presentaron un nivel bueno, y el 4,3% un nivel regular; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes de la muestra, presentaron un buen nivel en la gestión pedagógica.

### 3.2. Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general

H<sub>0</sub> El estrés no se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016

H<sub>1</sub> El estrés se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016

Tabla 16

*Prueba Chi cuadrado – Hipótesis general*

	Valor	gl	Sig. asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	3,869	1	,049
Asociación lineal por lineal	3,845	1	,050
N de casos válidos	161		

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 16, con un valor Chi cuadrado igual a  $X^2=3,869$  mayor que  $X^2=3,841$ , y un nivel de significancia  $0,049 < 0,05$ ; por lo tanto, se afirma que: El estrés se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016

#### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub> La ansiedad no se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016

H<sub>1</sub> La ansiedad se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016

Tabla 17

*Prueba Chi cuadrado – Hipótesis específica 1*

	Valor	gl	Sig. asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	,730	1	,393
Asociación lineal por lineal	,726	1	,394
N de casos válidos	161		

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 17, con un valor Chi cuadrado igual a  $X^2=0,730$  menor que  $X^2=3,841$ , y un nivel de significancia  $0,393>0,05$ ; por lo tanto, se afirma que: La ansiedad no se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016

**Hipótesis específica 2**

$H_0$  La depresión no se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016

$H_1$  La depresión se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016

Tabla 18

*Prueba Chi cuadrado – Hipótesis específica 2*

	Valor	gl	Sig. asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	,155	1	,694
Asociación lineal por lineal	,154	1	,695
N de casos válidos	161		

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 18, con un valor Chi cuadrado igual a  $X^2=0,155$  menor que  $X^2=3,841$ , y un nivel de significancia  $0,694>0,05$ ; por lo tanto, se afirma que: La depresión no se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.

### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub> La presión no se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016

H<sub>1</sub> La presión se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016

Tabla 19

#### *Prueba Chi cuadrado – Hipótesis específica 3*

	Valor	gl	Sig. asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	,002	1	,962
Asociación lineal por lineal	,002	1	,962
N de casos válidos	161		

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 19, con un valor Chi cuadrado igual a  $X^2=0,002$  menor que  $X^2=3,841$ , y un nivel de significancia  $0,962 > 0,05$ ; por lo tanto, se afirma que: La presión no se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.

### Hipótesis específica 4

H<sub>0</sub> La desmotivación se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016

H<sub>1</sub> La desmotivación se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016



Tabla 20

*Prueba Chi cuadrado – Hipótesis específica 4*

	<b>Valor</b>	<b>gl</b>	<b>Sig. asintótica</b>
Chi-cuadrado de Pearson	,010	1	,919
Asociación lineal por lineal	,010	1	,919
N de casos válidos	161		

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 20, con un valor Chi cuadrado igual a  $X^2=0,010$  menor que  $X^2=3,841$ , y un nivel de significancia  $0,919>0,05$ ; por lo tanto, se afirma que: La presión no se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016

## **IV. Discusión**

Con respecto a la hipótesis general, se obtuvo un valor Chi cuadrado igual a  $X^2=3,869$  mayor que  $X^2=3,841$ , y un nivel de significancia  $0,049<0,05$ ; por lo tanto, se afirma que: El estrés se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016; investigación que se relaciona con el estudio de Medina (2015) “Estudio comparativo del estrés y la relación de pareja de los docentes del Instituto Particular Mixto León Becerra y el Liceo Fiscal Eugenia Mera de la Ciudad de Ambato”, y concluye que: en instituciones privadas, el estrés docente se encuentra principalmente entre niveles normales y muy bajos, mientras que en instituciones públicas, se encuentran también niveles moderados y altos. En la comparación entre estos grupos se puede destacar que las instituciones públicas presentan un nivel un poco mayor.

Asimismo, con respecto a la hipótesis específica 1, con un valor Chi cuadrado igual a  $X^2=3,869$  mayor que  $X^2=3,841$ , y un nivel de significancia  $0,049<0,05$ ; por lo tanto, se afirma que: La ansiedad no se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016; y se relaciona con el estudio de Moreno (2013) Estudio comparativo del estrés en las docentes de las instituciones educativas de educación inicial del distrito de Huacho. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, llegando a la siguiente conclusión: Los docentes de las instituciones públicas tienen nivel de estrés medio, mientras que los docentes de instituciones privadas tienen nivel de estrés alto. Tales resultados nos indican que podríamos estar frente a un problema psicológico individual de origen social, que genera un conjunto de síntomas como: falta de ilusión y expectativas, apatía, ansiedad y depresión, agotamiento físico y mental; todos ellos relacionados directamente con la existencia del estrés acumulado a lo largo de la labor docente.

De la misma manera, con respecto a la hipótesis específica 2, con un valor Chi cuadrado igual a  $X^2=0,155$  menor que  $X^2=3,841$ , y un nivel de significancia  $0,694>0,05$ ; por lo tanto, se afirma que: La depresión no se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016; que se relaciona con los estudios de Porras y Fallas (2014) “Gestión de estrategias para la prevención del estrés en el ámbito educativo: Un análisis desde la disciplina de orientación” y concluyó que: Existen diversas técnicas para el

manejo y prevención del estrés que, como profesionales en orientación en conjunto con la administración de los centros educativos, es fundamental conocerlas y propiciar su implementación, partiendo de las necesidades presentadas en las poblaciones con las cuales se labore, con la finalidad de fortalecer en ellas factores protectores del distress y reforzadores del eustress para mejorarles su calidad de vida, rendimiento laboral, personal y educativo.

También con respecto a la hipótesis específica 3, con un valor Chi cuadrado igual a  $X^2=0,002$  menor que  $X^2=3,841$ , y un nivel de significancia  $0,962>0,05$ ; por lo tanto, se afirma que: La presión no se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016; relacionándose con la investigación realizada por Barraza (2011) “La gestión del estrés académico por parte del orientador educativo: el papel de las estrategias de afrontamiento”, llegando a la siguiente conclusión: La gestión del estrés involucra diversas habilidades agrupadas en tres rubros: reconocimiento de los síntomas del estrés, identificación de los estresores y apoyo para un adecuado uso de las estrategias de afrontamiento.

Finalmente, con respecto a la hipótesis específica 4, con un valor Chi cuadrado igual a  $X^2=0,010$  menor que  $X^2=3,841$ , y un nivel de significancia  $0,919>0,05$ ; por lo tanto, se afirma que: La desmotivación no se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016; y se relaciona con el estudio de Medina (2015) “Estudio comparativo del estrés y la relación de pareja de los docentes del Instituto Particular Mixto León Becerra y el Liceo Fiscal Eugenia Mera de la Ciudad de Ambato” y concluye que: El factor de desmotivación sugiere situaciones de tipo explícito que ponen al docente a considerar dentro del proceso de enseñanza, relacionados con economía, o disfrute del trabajo en general.

## **V. Conclusiones**

- Primera.** El estrés se relaciona significativamente con la gestión pedagógica, en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016; habiéndose obtenido un valor Chi cuadrado igual a  $X^2=3,869$ , y un nivel de significancia  $0,049<0,05$ .
- Segunda.** La ansiedad no se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016; obteniéndose un valor Chi cuadrado igual a  $X^2=0,730$  menor que  $X^2=3,841$ , y un nivel de significancia  $0,393>0,05$ .
- Tercera.** La depresión no se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016; obteniéndose un valor Chi cuadrado igual a  $X^2=0,155$  menor que  $X^2=3,841$ , y un nivel de significancia  $0,694>0,05$ .
- Cuarta.** La presión se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016; obteniéndose un valor Chi cuadrado igual a  $X^2=0,002$  menor que  $X^2=3,841$ , y un nivel de significancia  $0,962>0,05$ .
- Quinta.** La desmotivación se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016; habiéndose obtenido un valor Chi cuadrado igual a  $X^2=0,010$  menor que  $X^2=3,841$ , y un nivel de significancia  $0,919>0,05$ .

## **VI. Recomendaciones**

- Primera.** Se sugiere a las autoridades de la UGEL 01, implementar talleres sobre el afrontamiento del estrés dirigido a los docentes de la red 12 de Villa María del Triunfo, que les permita poder realizar de mejor manera su labor docente,
- Segunda.** Se recomienda a los docentes de la red 12 de Villa María del Triunfo que presentan cuadros de ansiedad frecuentes, busquen ayuda profesional, ya que ello le genera dificultades para una buena gestión pedagógica.
- Tercera.** Se sugiere a los docentes de la red de Villa María del Triunfo, participar en talleres de afrontamiento del estrés, ansiedad y depresión, y puedan canalizarlos durante el desarrollo de la gestión pedagógica.
- Cuarta.** Se sugiere a las autoridades de las instituciones educativas realizar mayor coordinación y mejores vías de comunicación con los docentes de la red 12, que indique una menor presión sobre las funciones que desempeñan los docentes.
- Quinta.** Se recomienda a las autoridades y docentes de la red 12 de Villa María del Triunfo, asumir sus responsabilidades teniendo como misión el desarrollo institucional, el mejoramiento de la calidad educativa a través de una gestión pedagógica exitosa.



## **VII. Referencias bibliográficas**

- Alberti, J.; Taboada, O.; Castro, C. y Vásquez C. (2006). *Guías clínicas 2006*. Coruña, España: SERGAS
- Barraza, A. (2007). *El campo de estudio del estrés: del Programa de Investigación Estímulo-Respuesta al Programa de Investigación Persona-Entorno*. Revista Internacional de Psicología, 8(2).
- Barraza, A. (2011). *La gestión del estrés académico por parte del orientador educativo: el papel de las estrategias de afrontamiento*. Universidad Pedagógica de Durango, México.
- Berrío, N. y Mazo, R. (2011). *Estrés académico*. Revista de Psicología Universidad de Antioquia, 3(2), 67. ISSN 2256-1102.
- Byrne, K. y Pantigoso, R. (2003). *Estrés laboral y alteración de los ciclos circadianos como consecuencia de la rotación de turnos de trabajo en el personal de la Sociedad Minera Cerro Verde*. Facultad de Psicología. UNAS.
- Castro, P. (2011). *El estrés docente en los profesores de escuela pública*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Cueto, G. (2001). *Niveles de Estrés de Estudiante que Trabajan y no Trabajan*. Lima. Tesis de Maestría en Psicología. Lima. Universidad de San Martín de Porras.
- FETE-UGT(2006): *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el sector de la enseñanza. Observatorio permanente de riesgos psicosociales de UGT: Madrid*.
- French, J. y Kahn, R. (1962). *A programmatic approach to studying the industrial environment and Mental Health*. Journal of Social.
- García, A. (2009). *Manejo del estrés laboral en profesionales, estudiantes de post grado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. La Molina, Perú*. Tesis para optar el grado de Doctor en Psicología Educacional y Tutorial. Lima: Universidad Nacional de Educación. EPG – UNE.
- Guevara, M. y Marquina, C. (2004). *Síndrome de burnout y motivación laboral en el personal del sector salud y educación*. Facultad de Psicología – UNAS.
- Gutiérrez, M. (2011). *Nivel de estrés en docentes de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Ivancevich, J. (1989). *Estrés y trabajo. Una perspectiva gerencial*. México. Edit. Trillas.
- Karasek, R. (1979). *Job Demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for Job Redesign*. Administrative Science Quarterly, 24, 285-30

- Kyriacou, CH. (2003). *Antiestrés para profesores*. Barcelona. Edit. Octaedro.
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona
- Maslach, C. y Jackson, S. (1982). *Burnout: The cost of caring. Englewood cliffs, N.J.:* Prentice-Hall.
- Medina, M. (2015). *Estudio comparativo del estrés y la relación de pareja de los docentes del Instituto Particular Mixto León Becerra y el Liceo Fiscal Eugenia Mera de la Ciudad de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Melgosa, J. (1995). *¡Sin estrés!* Madrid, España: Editorial Safeliz.
- Merino, M. (2001). *Niveles de ansiedad en un grupo de estudiantes universitarios que llevan una misma asignatura por primera, segunda y tercera vez, procedentes de colegios nacioanles y particulares*. Tesis de Psicología. Lima. Universidad San Martín de Porres.
- Moreno, N., Fernández, S., Martínez, M., Yábar, J. y Vidaurre, M. (2013). *Estudio comparativo del nivel de estrés de los docentes de las Facultades de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. *Infinitum...*, 4 (1), 61- 68.
- Moriana, J.A. y Herruzo, J.(2004): *Estrés y burnout en profesores*. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4, 597-621.
- Munich y Ángeles (1996). *Métodos, técnicas de investigación*. México: Editorial Trillas
- Naranjo P. (2009). *Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo*. *Revista de Educación [en línea]*, 33(2), 171-190. Recuperado de [http:// redalyc.uaemex.mx/ src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=44012058011](http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=44012058011)
- Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. Escuela de Salud Pública de La Habana, Cuba.
- Ortiz, V. (1995). *Los riesgos de enseñar: la ansiedad de los profesores*. Salamanca. Amaru Eds,
- Peiró, J. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. Barcelona: Eudem
- Pérez, G. (2001). *Modelos de investigación cualitativa en educación social y animación sociocultural. Aplicaciones prácticas*. Madrid, Edit. Narcea.

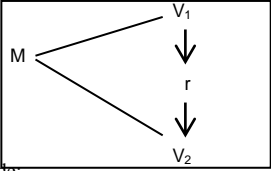
- Porras, W.; Arraya, M. y Fallas, L. (2014). *Gestión de estrategias para la prevención del estrés en el ámbito educativo: Un análisis desde la disciplina de orientación*". Universidad de Costa Rica
- Roberts, N. & Levenson, R. (2001). *The remains of the workday: Impact of Job Stress and Exhaustion on Marital Interaction in Police Couples. Journal of Marriage and family.*
- Sánchez, C. *El estrés docente, un grave problema para la enseñanza.* Recuperado de: <http://www.educaweb.com/noticia/2007/01/15/estres-docente-grave-problema-ensenanza-12146.html>
- Sánchez, P. (1998). *Como afrontar el estrés docente.* Recuperado de: <http://www.doredin.mec.es/documentos/01820091005589.pdf>.
- Sánchez, B.; Ponce, N. y Sandoval, P. (2015). *Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias.* Instituto de Gestión de Servicios de Salud, Lima, Perú.
- Selye, H. (1935). *A syndrome produced by diverse nocuous agents.* Nature  
Lazarus y Folkman (1986)
- Tonón, G. (2003). *Calidad de vida y desgaste profesional. Una mirada al síndrome del burnout.* Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Travers, C.y Cooper, C. (1997). *El estrés en los profesores, la presión en la actividad docente.* Barcelona: Paidós.
- Weisinger, H. (2015). *Trabajando bajo presión: La ciencia de hacer su mejor trabajo cuando más importa.* New York: New York Times

## **Apéndice**

## Apéndice A

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																											
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la, relación entre el estrés y la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cómo se relaciona la ansiedad con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016?</p> <p>¿Cómo se relaciona la depresión con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016?</p> <p>¿Cómo se relaciona la presión con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016?</p> <p>¿Cómo se relaciona la desmotivación con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar cómo se relaciona el estrés con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar cómo se relaciona la ansiedad con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016</p> <p>Determinar cómo se relaciona la depresión con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016</p> <p>Determinar cómo se relaciona la presión con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016</p> <p>Determinar cómo se relaciona la desmotivación con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016</p>	<p><b>Hipótesis principal</b> El estrés se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> La ansiedad se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016</p> <p>La depresión se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016</p> <p>La presión se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016</p> <p>La desmotivación se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016</p>	<p><b>Variable 1: Niveles de Estrés</b> Se refiere a estados emocionales tan tensos que precisamente impiden la correcta realización de algunas tareas.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Ansiedad:</b> sentimiento de inquietud o miedo ante un posible peligro que puede ser cierto o imaginario.</td> <td>Nivel de intranquilidad y perturbaciones con manifestaciones psicósomáticas.</td> <td>1 al 19</td> </tr> <tr> <td><b>Depresión:</b> es el estado que se presenta a través de un nivel de sensación negativa ante la vida.</td> <td>Nivel de sensación negativa ante su vida</td> <td>20 al 29</td> </tr> <tr> <td><b>Presión:</b> grado de desbordarse por el trabajo, se presenta cuando uno se ve apremiado y contrariado por el trabajo.</td> <td>Grado de desbordarse por el trabajo</td> <td>30 al 39</td> </tr> <tr> <td><b>Desmotivación:</b> relacionada con el nivel de desmotivación laboral, es decir cuando no hay un estímulo para realizar una actividad.</td> <td>Nivel de desmotivación laboral</td> <td>40 al 53</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Variable 2: Gestión Pedagógica</b> Es el modelo o estilo de conducir y organizar el proceso de enseñanza – aprendizaje para lograr cambios significativos en los educandos.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Planificación pedagógica</td> <td>Programación curricular</td> <td>1 al 6</td> </tr> <tr> <td>Ejecución pedagógica</td> <td>Estrategias metodológicas</td> <td>7 al 31</td> </tr> <tr> <td>Evaluación pedagógica</td> <td>Estrategias de evaluación</td> <td>32 al 48</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	<b>Ansiedad:</b> sentimiento de inquietud o miedo ante un posible peligro que puede ser cierto o imaginario.	Nivel de intranquilidad y perturbaciones con manifestaciones psicósomáticas.	1 al 19	<b>Depresión:</b> es el estado que se presenta a través de un nivel de sensación negativa ante la vida.	Nivel de sensación negativa ante su vida	20 al 29	<b>Presión:</b> grado de desbordarse por el trabajo, se presenta cuando uno se ve apremiado y contrariado por el trabajo.	Grado de desbordarse por el trabajo	30 al 39	<b>Desmotivación:</b> relacionada con el nivel de desmotivación laboral, es decir cuando no hay un estímulo para realizar una actividad.	Nivel de desmotivación laboral	40 al 53	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Planificación pedagógica	Programación curricular	1 al 6	Ejecución pedagógica	Estrategias metodológicas	7 al 31	Evaluación pedagógica	Estrategias de evaluación	32 al 48
Dimensiones	Indicadores	Ítems																												
<b>Ansiedad:</b> sentimiento de inquietud o miedo ante un posible peligro que puede ser cierto o imaginario.	Nivel de intranquilidad y perturbaciones con manifestaciones psicósomáticas.	1 al 19																												
<b>Depresión:</b> es el estado que se presenta a través de un nivel de sensación negativa ante la vida.	Nivel de sensación negativa ante su vida	20 al 29																												
<b>Presión:</b> grado de desbordarse por el trabajo, se presenta cuando uno se ve apremiado y contrariado por el trabajo.	Grado de desbordarse por el trabajo	30 al 39																												
<b>Desmotivación:</b> relacionada con el nivel de desmotivación laboral, es decir cuando no hay un estímulo para realizar una actividad.	Nivel de desmotivación laboral	40 al 53																												
Dimensiones	Indicadores	Ítems																												
Planificación pedagógica	Programación curricular	1 al 6																												
Ejecución pedagógica	Estrategias metodológicas	7 al 31																												
Evaluación pedagógica	Estrategias de evaluación	32 al 48																												

TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACION Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	MÉTODO Y ANALISIS DE DATOS																																								
<p><b>Tipo de Investigación:</b> La investigación es del tipo básica, que según Sánchez y Reyes (2006) permite la “búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación...mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico” (p. 13) y sustantiva porque según Sánchez y Reyes (2006) “está orientada a describir, explicar, predecir la realidad” (p. 14)</p> <p><b>Dseño de Investigación:</b> El diseño es no experimental, transversal; no experimental y correlacional porque según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “no se realizan manipulación deliberada de las variables”, ello implica que no se manipula las variables y transversal, porque “recopila datos en un solo momento dado” (p. 133), es decir, se aplicaron los instrumentos estrés y gestión pedagógica a la muestra seleccionada, por una sola vez; y correlacional, porque “permite relaciona una o más variables” (p. 106). El siguiente esquema corresponde a este diseño de investigación:</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph LR     M[Muestra] --&gt; V1[Estrés]     M --&gt; V2[Gestión pedagógica]     V1 &lt;--&gt;  r  V2             </pre> </div> <p>Donde: M = Muestra V1 =: Estrés v2 =: Gestión epdagógica r = Nivel o grado de correlación</p> <p><b>Método de Investigación:</b> El enfoque utilizado investigación es el cuantitativo, porque una de las características de este enfoque que sustenta la elección del método es que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “intenta explicar y predecir los fenómenos investigados, buscando regularidades y relaciones causales entre elementos” (p. 6)</p>	<p><b>Población</b> Para la presente investigación se ha tenido en cuenta la información referente a la población de docentes de las instituciones educativas más representativas del distrito de Villa María del triunfo que detallamos a continuación:</p> <table border="1" data-bbox="750 422 1182 678"> <thead> <tr> <th>Institución Educativa</th> <th>Total de docentes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>José Carlos Mariátegui</td><td>48</td></tr> <tr><td>7057</td><td>51</td></tr> <tr><td>6081</td><td>41</td></tr> <tr><td>7116</td><td>29</td></tr> <tr><td>6059</td><td>23</td></tr> <tr><td>7080</td><td>16</td></tr> <tr><td>FE Y ALEGRIA 23</td><td>37</td></tr> <tr><td>FE Y ALEGRIA 24</td><td>30</td></tr> <tr><td>TOTAL</td><td>275</td></tr> </tbody> </table> <p><b>Muestra:</b> Para determinar la muestra se ha utilizado el método de muestreo probabilístico aleatorio estratificado. El tamaño de la muestra se calculara con un nivel de confianza del 95% y con un margen de error del 5%. Para dicho cálculo se aplicará la siguiente formula: <math display="block">n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2(N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}</math> Donde: N = tamaño de la población Z = Nivel de confianza p = Probabilidad de ocurrencia q = Probabilidad de no ocurrencia Aplicando la formula, nuestra muestra es de <b>161</b> docentes. La afijación proporcional se presenta en el siguiente cuadro:</p> <table border="1" data-bbox="750 1061 1182 1316"> <thead> <tr> <th>Institución Educativa</th> <th>Total de Docentes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>José Carlos Mariátegui</td><td>30</td></tr> <tr><td>7057</td><td>28</td></tr> <tr><td>6081</td><td>24</td></tr> <tr><td>7116</td><td>17</td></tr> <tr><td>6059</td><td>13</td></tr> <tr><td>7080</td><td>9</td></tr> <tr><td>FE Y ALEGRIA 23</td><td>22</td></tr> <tr><td>FE Y ALEGRIA 24</td><td>18</td></tr> <tr><td>TOTAL</td><td>161</td></tr> </tbody> </table>	Institución Educativa	Total de docentes	José Carlos Mariátegui	48	7057	51	6081	41	7116	29	6059	23	7080	16	FE Y ALEGRIA 23	37	FE Y ALEGRIA 24	30	TOTAL	275	Institución Educativa	Total de Docentes	José Carlos Mariátegui	30	7057	28	6081	24	7116	17	6059	13	7080	9	FE Y ALEGRIA 23	22	FE Y ALEGRIA 24	18	TOTAL	161	<p><b>Técnica:</b> Para la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta porque es “(...) una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo” (Carrasco, 2009, p.314).</p> <p><b>Instrumento:</b> Se usó como instrumento el cuestionario por el tamaño de nuestra muestra y por la gran economía de tiempo y del personal que implica su ejecución.</p> <p><b>Confiabilidad:</b> Para determinar la confiabilidad del instrumento de medición se hizo a través de la prueba de cálculo del Coeficiente de Cronbach’s Alpha. <math display="block">\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]</math> Donde: α = Confiabilidad calculada k = N° total de ítems S<sub>i</sub><sup>2</sup> = Varianza de cada ítem S<sup>2</sup> = Varianza de la suma de ítems</p> <p><b>Valides:</b> Para determinar la validez del instrumento se hizo mediante la opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos.</p>	<p>Para el análisis de los datos se empleó lo siguiente:</p> <p>Cuadros estadísticos para variables cuantitativas</p> <p>Figura estadística para variables cuantitativas</p> <p>Estadística no Paramétrica: prueba del Chi – cuadrado.</p> $\chi^2 = \frac{\sum(O - E)^2}{E}$ <p>Donde: O = Frecuencia observada en cada celda E = Frecuencia esperada en cada celda.</p> <p>Para la variable 1 y 2 la confiabilidad del instrumento para la escala de liker se usa α = cronbach Cuyos valores pueden variar de: 0 a &lt;0.75 falso (no confiable) 0,75 a 1 verdadero (confiable)</p>
Institución Educativa	Total de docentes																																										
José Carlos Mariátegui	48																																										
7057	51																																										
6081	41																																										
7116	29																																										
6059	23																																										
7080	16																																										
FE Y ALEGRIA 23	37																																										
FE Y ALEGRIA 24	30																																										
TOTAL	275																																										
Institución Educativa	Total de Docentes																																										
José Carlos Mariátegui	30																																										
7057	28																																										
6081	24																																										
7116	17																																										
6059	13																																										
7080	9																																										
FE Y ALEGRIA 23	22																																										
FE Y ALEGRIA 24	18																																										
TOTAL	161																																										

## Apéndice B

### INSTRUMENTOS

#### ESCALA DE ESTRÉS

Estimado(a) Docente:

A continuación va a encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales Usted deberá señalar su punto de vista en una escala de cinco números. Recuerde que no existen contestaciones buenas o malas, por lo cual sea sincero. La contestación es anónima y confidencial. Muchas gracias por su colaboración.

El instrumento utilizado para evaluar los niveles de síntomas de estrés se adaptó de acuerdo a los autores: FETE-UGT, Moriana y Herruzo(2004-2006).

#### INSTRUCCIONES PARA CONTESTAR EL CUESTIONARIO

Responda con X todas las preguntas teniendo las siguientes alternativas:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Más o menos de acuerdo
- 4 = de acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

	<b>PREGUNTAS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>ANSIEDAD</b>					
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.					
2	Estado de apresuramiento continuo.					
3	Dolor de cabeza					
4	Dificultad de controlar la agresividad					
5	Dolores de espalda o cuello					
6	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.					
7	Sentirse sin ganas de comenzar nada.					
8	Dificultades con el sueño					
9	Sentimiento de cansancio mental					
10	Cansancio rápido de todas las cosas.					
	<b>DEPRESIÓN</b>					
11	Necesidad de aislarse					
12	Me cuesta trabajo esforzarme por la vida.					
13	Pérdida del sentido del humor.					
14	Escasa satisfacción en las relaciones sociales.					
	<b>PRESIÓN</b>					
15	Realizar diversificaciones curriculares me resulta difícil.					
16	A medida que avanza la jornada laboral siento más la necesidad de que ésta acabe.					
17	En mis clases hay un buen clima de trabajo.					
18	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.					
19	Acabo las jornadas de trabajo extenuado.					
20	A algunos estudiantes lo único que les pido es que no me molesten mientras					



	enseño a los demás.					
21	Me siento desbordado por el trabajo.					
22	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad.					
	<b>DESMOTIVACIÓN</b>					
23	He perdido la motivación por la enseñanza.					
24	Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente.					
25	Considero la actualización profesional un aspecto imprescindible en este trabajo.					

## GESTIÓN PEDAGÓGICA

Estimado(a) Docente:

Mucho agradeceré colaborar respondiendo este cuestionario, la misma que permitirá la elaboración de un diagnóstico relacionado a conocer cuál es tu opinión en relación a tu gestión pedagógica; información que servirá para plantear mejoras en vuestra institución.

La información será manejada anónima y confidencialmente, motivo por el cual no se solicitan datos personales. Muchas gracias por tu colaboración.

### INSTRUCCIONES PARA CONTESTAR EL CUESTIONARIO

Evalúa con sinceridad y expresa tu valoración, rellenando los recuadros correspondientes con X de acuerdo a la siguiente escala:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Más o menos de acuerdo
- 4 = de acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

	<b>PREGUNTAS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>Planificación pedagógica</b>					
1	Cuento con carpeta pedagógica, programación curricular anual, cartel de contenidos y capacidades, unidades didácticas, unidades de aprendizaje.					
2	Presento oportunamente los documentos de gestión pedagógica					
3	Elaboro los documentos de gestión pedagógica con el equipo de docentes del área.					
4	Tengo al día el registro auxiliar de evaluación.					
5	Tengo actualizados los documentos a mi cargo.					
6	Cuento con registro de asistencia actualizados					
	<b>Ejecución pedagógica</b>					
7	Formulo de manera coherente las capacidades que deseo desarrollar.					
8	Propicio que los estudiantes construyan su propio aprendizaje participando activamente.					
9	Promuevo y recojo saberes previos.					
10	Construyo un ambiente de compañerismo para establecer relaciones cercanas y respetuosas entre los estudiantes.					
11	Conozco y manejo adecuadamente los contenidos de mi especialidad.					
12	Utilizo y aprovecho la informática para el aprendizaje de los estudiantes.					
13	Planteo situaciones problemas y trato de ayudar a resolverlos.					
14	Utilizo exposición de estudiantes.					
15	Utilizo el método de proyectos.					
16	Organizo a los estudiantes en trabajos de grupo.					
	<b>Evaluación pedagógica</b>					
17	Realizo adecuadamente la evaluación tomando en cuenta el nivel de aprendizaje de cada estudiante.					
18	Aplico las estrategias de autoevaluación.					
19	Utilizo para la evaluación proyectos de investigación.					

20	Aplico exámenes escritos: diagnóstico, de proceso y sumativa.					
21	Hago seguimiento y evaluación del desarrollo de las habilidades en el registro.					
22	Llevo un registro para el seguimiento y evaluación del desarrollo de actitudes.					
23	Utilizo como criterio de evaluación la participación en clase.					
24	Utilizo como criterio de evaluación los trabajos finales individuales.					
25	Utilizo como criterio de evaluación los exámenes parciales.					

## Apéndice C

### CONFIABILIDAD

#### Coefficiente de Cronbach's Alpha del Cuestionario

El estrés

$\alpha = 0,884$

Tabla 5:

*Confiabilidad del instrumento de la variable*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.884	25

Establece la siguiente escala:

0	No es confiable.
0.01 a 0.49	Baja confiabilidad.
0,50 a 0,75	Moderada confiabilidad.
0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad.
0.90 a 1	Alta confiabilidad.

Gestión pedagógica

$\alpha = 0,910$

Tabla 6

*Confiabilidad del instrumento de la variable*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.910	25

Establece la siguiente escala:

0	No es confiable.
0.01 a 0.49	Baja confiabilidad.
0,50 a 0,75	Moderada confiabilidad.
0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad.
0.90 a 1	Alta confiabilidad.



## VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### Datos Generales:

1.1 Apellidos y Nombres del Informante: Dra. **BERTHA SILVA NARVASTE**  
 1.2 Institución donde Labora: Universidad César Vallejo  
 1.3 Título de la investigación:

relación entre el estrés y la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016

1.4. Autor del instrumento: Maestristas, Enrique Emiliano Osorio Orellana

1.5. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: **Gestión Pedagógica**

### VALIDACIÓN:

Opinión de aplicabilidad: a) Regular b) Buena c) Muy Bueno

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1- Claridad	Está formulada con lenguaje apropiado																			X		
2- Objetividad	Está expresado en conductas observables																				X	
3- Actualidad	Adecuado a la avance de la ciencia pedagógica																				X	
4- Organización	Existe una organización lógica																				X	
5- Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X	
6- Intencionalidad	Adecuada para valorar la gestión pedagógica																					X
7- Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				X	
8- Coherencia	Entre los índices indicadores																					X
9- Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X
10- Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																					X

Opinión de aplicabilidad: a) Regular b) Buena c) Muy Bueno

Promedio de valoración:

Lugar y Fecha: Lima, 20 de Febrero de 2016

  
 Firma del Experto: Dra. **Bertha SILVA NARVASTE**  
 DNI: 45104543

**Apéndice E**
**BASE DE DATOS**
**Estrés**

N°	Ansiedad										Depresión				Presión						Desmotivación				Total					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		25				
1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	11	1	1	1	1	4	1	2	5	4	3	1	1	5	22	1	1	1	3	40
2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	16	1	2	2	3	8	1	2	1	2	2	2	1	4	15	1	1	2	4	43
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	4	2	1	5	5	1	2	1	5	22	1	2	5	8	44
4	1	2	1	1	1	1	2	2	3	1	15	3	2	1	2	8	3	2	3	2	3	2	3	4	22	3	2	1	6	51
5	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21	2	2	2	2	8	2	2	3	3	3	2	2	3	20	1	2	4	7	56
6	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	28	2	4	2	2	10	3	2	4	4	3	2	2	4	24	2	2	1	5	67
7	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	22	2	2	2	2	8	2	2	3	4	2	2	2	4	21	2	2	4	8	59
8	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	11	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	3	1	5	20	1	1	1	3	38
9	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	24	2	2	2	2	8	2	2	5	4	2	2	2	5	24	2	4	5	11	67
10	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	24	2	2	2	2	8	2	2	5	4	2	2	2	5	24	2	4	5	11	67
11	2	3	3	3	4	3	5	3	3	3	32	1	1	1	1	4	2	2	3	3	4	3	1	4	22	1	3	5	9	67
12	3	2	1	1	1	1	4	2	3	2	20	2	1	1	1	5	2	2	4	3	2	1	1	5	20	2	3	5	10	55
13	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	11	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	3	1	5	20	1	1	1	3	38
14	4	1	1	2	1	2	2	1	2	2	18	1	1	1	1	4	1	2	4	4	2	3	4	4	24	1	2	5	8	54
15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38	4	3	3	4	14	2	3	4	4	4	4	4	4	29	1	4	4	9	90
16	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	14	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	2	5	13	1	1	1	3	34
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	3	1	5	20	2	1	1	4	38
18	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	11	1	2	2	1	6	1	1	3	3	1	2	1	4	16	2	2	1	5	38
19	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	22	2	1	2	3	8	3	3	3	3	2	2	2	2	20	3	3	4	10	60
20	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	16	2	1	2	1	6	2	2	2	2	2	1	1	4	16	2	3	5	10	48
21	2	2	1	1	3	2	2	1	2	1	17	1	1	1	2	5	2	2	4	4	2	1	1	4	20	2	4	5	11	53
22	3	2	3	2	2	1	4	2	3	1	23	1	1	1	1	4	1	2	4	4	3	2	2	5	23	1	2	5	8	58
23	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	13	1	1	1	1	4	2	1	3	4	1	1	1	5	18	1	2	5	8	43
24	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	4	2	3	5	3	2	1	1	1	18	1	1	1	3	36
25	3	4	1	3	1	1	1	1	1	1	17	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	32
26	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	32	2	2	2	2	8	3	2	4	3	3	2	2	4	23	2	2	3	7	70
27	1	3	4	2	3	2	4	2	2	2	25	2	3	1	2	8	1	2	3	4	2	2	2	4	20	2	3	4	9	62

28	4	3	2	1	3	2	1	1	3	2	22	2	1	2	2	7	2	2	4	2	2	3	2	4	21	1	3	5	9	59
29	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	14	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	29
30	3	4	4	2	2	1	3	2	2	2	25	1	2	2	1	6	2	1	3	3	2	2	3	3	19	2	1	2	5	55
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	25
32	3	1	1	1	2	1	1	2	2	2	16	1	1	1	1	4	3	2	5	4	2	1	2	4	23	1	2	5	8	51
33	5	4	2	1	1	1	2	2	2	1	21	2	2	2	2	8	2	2	4	4	4	1	1	4	22	4	4	3	11	62
34	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	24	2	3	2	2	9	1	2	4	3	2	2	3	3	20	1	2	5	8	61
35	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1	15	1	1	1	2	5	2	3	3	2	3	3	1	4	21	2	2	5	9	50
36	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	13	1	1	1	1	4	2	2	4	4	2	4	1	4	23	2	2	5	9	49
37	3	2	2	1	2	2	3	3	2	1	21	1	2	2	3	8	2	1	2	2	2	3	3	3	18	2	1	2	5	52
38	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	16	1	2	1	1	5	1	2	3	3	3	3	1	1	17	3	2	3	8	46
39	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	13	2	2	2	2	8	2	2	4	4	3	2	2	5	24	1	2	5	8	53
40	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	13	2	1	2	2	7	1	1	5	4	3	2	2	5	23	2	2	4	8	51
41	4	2	3	1	2	1	5	1	1	1	21	1	1	1	1	4	4	1	3	4	1	2	1	5	21	1	1	5	7	53
42	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	17	2	2	1	2	7	2	1	5	5	3	2	2	5	25	2	2	5	9	58
43	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	13	1	2	2	1	6	2	2	4	4	2	2	2	5	23	2	2	5	9	51
44	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	13	1	2	2	2	7	1	2	5	4	3	2	2	5	24	1	1	5	7	51
45	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	17	2	2	2	1	7	2	2	4	4	3	2	2	5	24	2	2	5	9	57
46	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12	1	1	1	1	4	2	1	5	4	3	1	1	5	22	5	2	5	12	50
47	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	20	1	2	2	2	7	2	1	2	2	2	2	2	5	18	1	3	4	8	53
48	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	16	1	1	1	1	4	2	3	5	5	3	2	1	5	26	2	1	4	7	53
49	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	14	1	2	1	1	5	1	2	5	5	3	2	2	5	25	2	2	4	8	52
50	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	16	1	1	1	2	5	3	3	5	5	3	2	2	5	28	2	2	4	8	57
51	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	12	1	1	1	1	4	2	2	5	4	3	2	1	5	24	1	1	5	7	47
52	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	14	1	1	1	1	4	3	3	5	5	3	2	1	5	27	2	2	5	9	54
53	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	13	1	1	1	2	5	1	1	5	4	2	2	2	5	22	2	2	5	9	49
54	1	2	3	2	2	1	2	2	1	3	19	1	2	1	1	5	2	1	4	4	3	3	2	2	21	1	1	4	6	51
55	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	19	2	2	2	2	8	3	2	3	4	2	2	2	4	22	2	2	5	9	58
56	3	3	1	1	1	1	2	1	2	2	17	1	1	1	1	4	2	3	2	2	3	3	3	3	21	1	1	3	5	47
57	3	3	1	1	2	2	4	2	2	2	22	2	3	2	2	9	2	2	4	4	2	2	2	4	22	2	2	4	8	61
58	3	3	1	1	2	2	1	1	1	1	16	2	2	1	1	6	2	2	2	2	2	2	3	3	18	2	2	4	8	48
59	1	1	1	1	1	1	3	5	1	2	17	1	1	1	1	4	1	2	2	3	4	1	4	3	20	1	1	4	6	47
60	1	1	1	1	1	1	5	2	1	1	15	1	1	1	1	4	2	2	3	4	1	4	1	4	21	1	2	5	8	48



61	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	15	2	2	2	1	7	3	3	4	4	1	1	1	3	20	2	3	5	10	52
62	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	21	1	2	1	1	5	2	1	2	1	1	2	2	2	13	1	1	1	3	42
63	2	2	3	1	1	2	2	2	4	3	22	1	1	1	2	5	2	2	4	2	2	1	2	4	19	4	2	4	10	56
64	4	2	2	2	3	1	2	2	2	2	22	2	2	2	1	7	3	3	3	3	3	3	3	3	24	1	1	1	3	56
65	3	3	2	2	1	1	2	1	2	2	19	1	3	2	1	7	1	3	3	2	3	1	2	2	17	2	2	5	9	52
66	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	19	2	2	2	3	9	3	2	5	4	2	1	2	5	24	2	2	5	9	61
67	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	18	2	1	2	1	6	2	1	4	4	1	2	2	5	21	1	2	4	7	52
68	4	2	2	4	2	1	1	2	2	2	22	2	1	1	1	5	1	2	4	2	3	2	2	2	18	1	1	5	7	52
69	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	17	2	1	1	1	5	2	1	2	2	1	2	2	1	13	1	1	2	4	39
70	4	3	2	2	2	2	2	3	2	1	23	3	2	2	2	9	1	1	1	2	2	2	3	1	13	1	1	4	6	51
71	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	18	1	1	1	1	4	4	3	3	2	3	2	3	3	23	2	3	3	8	53
72	3	2	1	1	2	2	1	3	1	1	17	4	1	3	1	9	3	1	1	4	1	1	3	1	15	3	3	5	11	52
73	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	17	3	2	3	1	9	1	2	5	4	2	2	3	1	20	1	2	5	8	54
74	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	17	1	1	1	1	4	2	3	2	3	3	3	3	3	22	1	1	4	6	49
75	3	2	1	1	1	2	1	1	2	1	15	2	2	1	1	6	2	1	1	1	3	2	2	2	14	1	1	5	7	42
76	2	1	1	1	2	2	4	1	2	1	17	1	1	1	1	4	3	3	4	4	4	1	2	4	25	1	1	5	7	53
77	2	1	1	1	1	2	2	3	1	1	15	1	1	1	1	4	3	2	3	2	3	1	2	4	20	1	1	5	7	46
78	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	17	1	1	2	1	5	2	2	2	3	3	3	2	2	19	1	2	3	6	47
79	3	3	1	1	1	1	2	1	2	2	17	1	1	1	1	4	2	3	3	3	3	2	3	3	22	1	1	5	7	50
80	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	15	1	1	1	1	4	2	2	5	5	2	2	1	5	24	1	1	5	7	50
81	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	4	1	2	5	5	1	1	1	4	20	1	1	5	7	41
82	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	4	2	2	5	5	2	2	2	4	24	1	1	4	6	44
83	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	14	1	1	1	1	4	1	2	5	5	1	1	1	5	21	1	1	4	6	45
84	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	14	1	1	1	1	4	1	2	5	5	3	2	2	5	25	1	1	5	7	50
85	3	5	3	1	1	1	1	1	3	1	20	1	1	1	1	4	1	1	5	5	1	1	1	5	20	1	1	5	7	51
86	3	3	4	2	2	2	4	2	2	2	26	4	3	2	2	11	4	2	4	4	3	3	2	4	26	1	3	3	7	70
87	4	3	2	2	2	1	3	3	2	3	25	3	1	1	1	6	3	2	4	4	3	1	3	5	25	1	3	3	7	63
88	3	3	4	2	3	3	3	3	4	1	29	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	2	2	22	3	3	5	11	74
89	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	19	2	2	2	1	7	1	3	5	4	1	3	3	4	24	2	1	5	8	58
90	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	26	2	2	3	3	10	2	2	4	4	2	3	3	5	25	3	3	5	11	72
91	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	12	1	1	2	1	5	1	1	4	4	1	1	2	5	19	2	2	5	9	45
92	1	2	1	1	1	1	5	1	3	1	17	1	1	1	1	4	2	2	5	4	2	1	1	5	22	1	2	4	7	50
93	1	1	2	1	1	1	5	1	2	1	16	1	1	1	1	4	3	1	4	4	2	1	1	4	20	1	1	5	7	47

94	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	13	1	1	1	3	6	2	1	5	4	2	2	2	4	22	1	2	4	7	48
95	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	13	1	2	1	1	5	2	1	4	4	1	1	1	4	18	1	3	5	9	45
96	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	18	1	2	1	2	6	1	2	5	4	2	2	2	4	22	1	1	4	6	52
97	3	4	2	2	3	2	3	1	2	1	23	2	3	2	3	10	3	2	4	4	2	2	3	4	24	2	1	5	8	65
98	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11	2	2	1	1	6	1	3	4	4	2	2	2	4	22	2	2	5	9	48
99	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	23	2	3	2	1	8	2	3	4	5	1	2	2	4	23	2	3	4	9	63
100	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29	1	1	2	2	6	2	2	5	5	3	3	2	5	27	1	2	4	7	69
101	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	4	1	1	5	5	1	1	1	5	20	1	1	4	6	41
102	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	29	2	2	2	2	8	2	2	4	4	3	3	2	5	25	2	2	4	8	70
103	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	4	1	1	5	4	2	1	2	5	21	2	2	4	8	44
104	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11	1	1	1	1	4	2	1	5	4	1	1	1	5	20	1	1	4	6	41
105	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	4	1	1	5	4	1	3	1	5	21	1	3	4	8	43
106	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	12	1	1	1	1	4	1	1	5	5	1	2	2	4	21	2	1	4	7	44
107	4	2	3	1	3	1	4	1	3	1	23	1	3	1	1	6	2	2	5	4	2	2	2	5	24	1	1	5	7	60
108	3	1	1	1	1	1	4	1	1	1	15	2	3	1	1	7	2	2	5	5	2	2	3	4	25	2	2	5	9	56
109	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	20	2	1	2	1	6	1	2	4	4	3	2	2	5	23	2	2	5	9	58
110	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	26	3	3	2	3	11	3	2	4	4	2	1	2	4	22	2	2	5	9	68
111	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	27	3	3	2	2	10	2	3	4	4	2	2	2	4	23	2	2	5	9	69
112	3	2	3	2	2	1	2	3	2	1	21	2	1	1	1	5	2	1	4	4	2	2	2	4	21	1	2	5	8	55
113	3	2	3	1	4	2	2	2	1	2	22	2	2	2	2	8	1	1	4	5	2	3	3	4	23	2	2	5	9	62
114	1	2	2	2	3	1	3	2	3	2	21	2	3	2	3	10	2	2	5	5	2	3	2	4	25	2	2	4	8	64
115	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	14	1	1	1	1	4	1	1	4	5	1	1	1	4	18	1	3	5	9	45
116	1	1	2	2	2	1	3	1	2	1	16	1	1	1	1	4	1	1	4	4	3	2	1	4	20	1	2	4	7	47
117	1	1	3	3	3	1	1	1	3	1	18	1	1	1	1	4	1	1	4	5	3	3	1	4	22	1	3	5	9	53
118	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	24	2	2	3	2	9	2	2	5	5	3	3	3	4	27	2	3	4	9	69
119	2	1	1	1	1	1	3	1	2	1	14	1	1	1	2	5	2	2	4	4	2	3	2	5	24	1	2	5	8	51
120	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	4	1	1	4	5	2	1	1	5	20	1	2	4	7	41
121	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	4	1	1	4	4	2	1	1	5	19	2	1	5	8	41
122	5	2	1	1	1	1	4	1	1	1	18	1	2	1	1	5	2	2	4	4	1	1	1	5	20	1	1	4	6	49
123	3	1	4	4	3	4	2	4	4	4	33	3	5	2	4	14	1	1	5	4	1	2	1	5	20	2	2	5	9	76
124	1	1	2	2	1	2	1	5	1	3	19	2	1	1	1	5	1	1	4	5	2	3	1	5	22	1	1	4	6	52
125	1	1	3	1	1	3	5	1	3	1	20	1	1	1	3	6	1	2	4	4	3	1	1	5	21	2	2	5	9	56
126	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	35	3	3	4	3	13	3	3	4	4	2	2	2	4	24	3	2	4	9	81

127	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	8	2	2	4	5	3	2	3	4	25	3	2	5	10	63
128	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	25	2	3	3	3	11	3	3	4	4	2	3	3	4	26	2	2	4	8	70
129	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	24	2	3	3	3	11	2	2	4	4	1	2	2	4	21	2	3	5	10	66
130	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	26	3	2	3	2	10	2	3	4	4	2	2	2	4	23	2	2	4	8	67
131	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	25	2	3	3	2	10	2	3	5	4	2	2	2	4	24	2	2	5	9	68
132	1	3	1	1	1	1	1	4	1	1	15	1	1	1	1	4	3	1	5	4	1	2	2	4	22	1	1	5	7	48
133	2	1	3	2	2	1	3	1	3	1	19	1	1	1	1	4	1	2	5	4	2	2	2	4	22	1	1	5	7	52
134	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	23	2	2	1	1	6	1	1	5	4	1	2	1	4	19	1	1	5	7	55
135	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	21	2	1	2	2	7	1	1	4	4	3	1	1	5	20	3	2	5	10	58
136	2	3	2	4	2	3	1	3	2	4	26	3	2	1	1	7	2	3	4	4	1	3	2	5	24	1	3	5	9	66
137	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	14	1	1	1	3	6	2	2	4	4	2	2	2	5	23	3	2	5	10	53
138	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	26	4	1	1	1	7	1	1	5	5	3	3	2	5	25	1	1	5	7	65
139	2	2	1	1	3	1	3	1	1	1	16	1	1	2	1	5	1	1	4	4	1	2	3	5	21	2	2	5	9	51
140	3	2	2	1	3	2	1	5	1	1	21	1	1	1	1	4	1	1	4	4	2	2	2	5	21	1	1	4	6	52
141	2	2	1	1	3	1	5	1	3	1	20	2	1	1	1	5	1	3	4	4	3	3	2	1	21	3	3	4	10	56
142	3	3	3	1	2	1	3	3	2	2	23	2	1	3	2	8	2	3	4	5	2	2	3	4	25	1	1	4	6	62
143	5	1	3	1	2	1	5	1	3	1	23	1	1	1	1	4	1	2	4	4	1	1	1	4	18	1	1	4	6	51
144	2	2	1	3	1	1	1	1	2	2	16	3	2	3	1	9	1	2	5	5	2	3	2	4	24	3	2	4	9	58
145	2	2	1	1	1	1	3	2	3	2	18	1	1	1	1	4	2	2	5	4	1	2	2	4	22	1	1	4	6	50
146	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	12	1	1	1	1	4	1	1	5	4	1	1	1	4	18	1	2	4	7	41
147	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	17	2	1	1	1	5	2	2	4	4	2	2	2	5	23	2	1	4	7	52
148	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	14	2	2	1	2	7	2	2	4	4	2	3	1	4	22	1	2	5	8	51
149	1	1	2	1	1	1	5	1	1	1	15	1	1	1	1	4	1	1	4	4	2	1	1	5	19	1	1	5	7	45
150	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	2	2	1	1	6	2	2	4	4	1	2	1	4	20	1	1	5	7	43
151	2	1	1	1	2	1	3	1	2	2	16	3	3	1	2	9	1	3	5	4	2	3	2	4	24	2	2	5	9	58
152	1	1	1	1	1	1	3	1	1	5	16	3	3	3	3	12	2	3	5	4	2	2	2	5	25	3	2	5	10	63
153	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	4	5	1	5	5	1	3	1	4	25	1	2	5	8	47
154	3	2	4	2	3	2	3	1	3	3	26	2	2	1	3	8	3	3	4	4	3	2	3	5	27	1	3	5	9	70
155	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	4	1	1	5	4	1	3	1	4	20	1	2	5	8	42
156	3	2	2	1	1	2	1	2	1	1	16	1	2	1	1	5	3	3	5	5	2	2	2	5	27	1	1	5	7	55
157	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	14	1	1	1	1	4	1	2	5	4	1	4	1	4	22	1	1	5	7	47
158	2	2	2	3	2	3	1	2	2	4	23	3	2	1	1	7	1	1	5	4	3	1	1	5	21	1	3	5	9	60
159	2	1	1	1	1	1	4	1	1	2	15	2	1	1	1	5	1	2	5	4	2	3	2	4	23	1	3	5	9	52



30	5	5	4	4	5	4	27	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	45	5	4	4	4	4	5	4	4	4	38	110
31	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47	4	5	4	4	4	4	4	5	5	39	116
32	5	3	3	4	4	5	24	3	3	4	5	4	4	5	5	3	5	41	4	4	3	4	4	4	5	4	4	36	101
33	4	4	5	5	4	4	26	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43	4	4	3	4	4	5	5	4	3	36	105
34	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	98
35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	5	3	3	3	3	5	5	5	35	115
36	5	4	4	5	5	4	27	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	44	4	4	3	4	4	3	5	4	5	36	107
37	4	3	3	4	4	4	22	3	4	3	5	3	4	4	5	4	3	38	3	4	5	4	5	3	5	5	5	39	99
38	4	4	3	4	3	4	22	3	2	4	4	4	5	4	4	3	5	38	4	4	5	4	4	5	4	5	5	40	100
39	5	5	4	5	5	5	29	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	42	4	3	3	4	4	4	5	5	5	37	108
40	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	40	5	4	3	4	3	3	4	4	4	34	104
41	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	45	4	4	3	5	4	3	5	4	4	36	105
42	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	37	4	3	3	4	3	4	3	4	4	32	93
43	5	5	4	5	5	5	29	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	42	4	4	3	4	4	5	5	4	4	37	108
44	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	41	5	4	3	4	4	4	4	3	4	35	101
45	5	4	5	5	5	4	28	4	4	5	5	5	5	4	3	3	5	43	4	5	4	5	4	4	5	4	5	40	111
46	5	4	4	5	5	4	27	5	5	5	4	4	5	3	4	3	5	43	5	4	3	5	3	5	5	4	4	38	108
47	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	37	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34	96
48	5	4	4	5	5	5	28	4	5	4	5	4	3	5	4	3	5	42	4	4	4	5	4	5	5	5	5	41	111
49	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	38	4	5	4	4	4	4	5	4	5	39	103
50	5	4	5	5	5	5	29	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	44	4	4	3	5	5	5	5	5	5	41	114
51	5	5	4	5	5	5	29	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	44	5	4	3	4	4	5	5	5	5	40	113
52	4	4	4	5	5	5	27	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	41	4	4	3	4	4	5	5	4	5	38	106
53	5	5	5	5	4	5	29	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	39	4	4	3	4	4	4	4	4	5	36	104
54	5	4	3	4	5	4	25	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	33	2	3	3	2	3	4	4	5	5	31	89
55	4	4	3	3	3	3	20	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	45	4	4	5	4	3	3	4	4	4	35	100
56	4	5	4	4	5	4	26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	104
57	5	5	5	4	4	5	28	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	40	4	3	3	3	4	3	4	4	3	31	99
58	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43	5	4	3	3	4	3	4	4	4	34	101
59	4	4	3	5	5	4	25	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42	5	4	4	4	4	4	3	4	3	35	102
60	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	100
61	4	5	4	5	3	2	23	4	4	2	3	4	5	4	4	2	5	37	5	4	2	4	5	3	4	2	4	33	93
62	4	4	4	3	3	4	22	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	38	4	3	4	4	5	4	4	5	3	36	96

63	5	5	5	5	3	4	27	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	39	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	35	101
64	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	38	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	94	
65	4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	41	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38	105	
66	5	5	4	5	5	5	29	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34	101	
67	4	4	3	5	4	4	24	3	3	4	4	3	3	3	4	5	3	35	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34	93	
68	4	4	4	5	4	4	25	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	105	
69	4	4	4	5	4	4	25	4	4	5	4	4	5	4	3	3	2	38	4	3	3	3	4	4	3	3	3	30	93	
70	4	4	5	4	5	4	26	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	42	4	4	5	5	4	5	4	4	5	40	108	
71	4	4	4	4	5	4	25	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	40	4	4	3	5	4	4	5	5	4	38	103	
72	4	3	4	5	5	5	26	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	42	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	105	
73	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45	4	3	5	4	3	5	5	4	4	37	106	
74	4	4	4	4	4	5	25	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	102	
75	5	5	5	4	4	4	27	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	106	
76	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38	102	
77	4	4	3	4	4	4	23	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	40	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	98	
78	4	3	3	5	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	100	
79	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	105	
80	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	46	4	4	4	4	5	4	5	5	5	40	114	
81	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	111	
82	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40	116	
83	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	45	4	4	3	4	5	5	5	5	5	40	109	
84	5	4	4	4	5	5	27	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	44	5	4	3	4	4	4	4	4	4	36	107	
85	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47	5	4	4	5	4	4	5	5	5	41	118	
86	4	3	4	3	4	3	21	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	36	4	2	2	3	3	3	4	4	5	30	87	
87	5	4	5	4	4	4	26	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	36	4	4	3	4	3	3	4	4	4	33	95	
88	4	4	4	4	4	4	24	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	44	4	5	5	4	3	4	4	4	4	37	105	
89	5	5	4	5	5	5	29	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	45	5	4	3	5	4	5	5	5	5	41	115	
90	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	3	5	5	5	4	4	3	44	5	4	4	4	5	4	4	5	3	38	108	
91	5	5	4	4	5	5	28	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	43	4	4	3	4	4	5	5	5	4	38	109	
92	5	4	4	5	4	4	26	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	42	4	3	4	3	3	3	5	5	5	35	103	
93	5	4	3	5	4	4	25	4	5	5	5	5	3	5	4	3	4	43	4	4	3	2	5	5	5	4	5	37	105	
94	4	4	4	4	4	4	24	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	40	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38	102	
95	5	4	4	5	4	5	27	5	4	4	5	5	3	4	3	3	4	40	4	5	3	4	5	4	4	5	4	38	105	

96	5	4	2	5	4	5	25	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	42	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34	101	
97	3	5	5	5	4	5	27	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	39	4	5	4	3	5	4	3	5	4	37	103	
98	5	5	5	5	3	4	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43	117	
99	5	4	4	3	4	5	25	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	38	4	3	3	3	4	3	4	4	3	31	94	
100	4	3	5	5	5	5	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	42	119
101	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	122
102	4	3	4	5	4	5	25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	4	3	3	4	4	3	4	4	4	33	97	
103	5	4	3	4	4	3	23	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	45	4	4	4	4	3	4	3	3	4	33	101	
104	4	3	5	5	4	1	22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47	2	4	3	4	3	4	5	5	5	35	104	
105	5	4	5	5	4	3	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	3	5	4	5	5	4	5	5	5	41	116	
106	5	5	4	4	4	5	27	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	44	3	4	4	3	4	4	5	4	3	34	105	
107	5	5	4	4	5	5	28	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	43	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43	114	
108	5	4	3	5	5	5	27	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	43	5	4	3	4	3	5	5	5	5	39	109	
109	4	4	2	4	4	4	22	4	5	5	4	5	3	3	2	2	4	37	4	4	2	4	4	5	4	5	3	35	94	
110	4	4	5	4	4	3	24	4	3	5	4	5	3	5	4	2	3	38	3	3	5	3	2	4	4	4	4	32	94	
111	4	5	4	5	5	5	28	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	46	4	5	4	5	5	4	4	5	5	41	115	
112	3	3	4	4	4	4	22	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	5	4	4	5	4	4	5	39	102	
113	5	4	3	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	4	4	4	4	4	4	3	33	97	
114	5	5	3	5	5	5	28	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	44	5	5	4	5	4	4	5	5	4	41	113	
115	5	5	4	5	4	5	28	5	4	5	5	5	3	3	3	3	5	41	3	4	4	4	4	5	4	3	3	34	103	
116	5	5	5	5	4	5	29	5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	41	3	4	4	3	3	5	2	2	2	28	98	
117	5	4	4	5	5	4	27	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46	3	4	4	3	3	4	5	4	4	34	107	
118	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	44	5	4	4	4	5	4	5	4	5	40	106	
119	5	4	3	4	4	5	25	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	42	5	4	3	4	4	4	4	4	5	37	104	
120	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	120	
121	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	46	5	4	5	4	5	5	5	4	4	41	117	
122	4	4	4	5	5	5	27	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	119	
123	5	5	5	5	5	5	30	3	2	5	5	5	4	4	5	5	4	42	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	109	
124	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	124	
125	5	4	4	5	5	5	28	4	5	5	5	5	3	4	5	1	5	42	2	5	3	5	3	3	5	3	5	34	104	
126	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43	4	5	4	4	4	3	4	4	4	36	103	
127	4	4	3	4	4	4	23	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	35	4	3	2	3	4	4	4	4	5	33	91	
128	5	4	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47	4	5	4	4	5	5	4	4	4	39	114	





