



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
EDUCACIÓN**

**El coaching educativo para disminuir el estrés docente,  
Huamachuco 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Doctora en Educación

**AUTORA:**

Robinet Serrano, Allisson Lissett (ORCID: 0000-0002-8050-1969)

**ASESOR:**

Dr. Pérez Azahuanche, Manuel Angel (ORCID: 0000-0003-4829-6544)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

TRUJILLO - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedico de manera especial y afectiva mi investigación a mi madre Zoila y a mis abuelos Ananías y Efigenia, quienes fueron un gran apoyo para forjar mis cimientos en mi vida profesional.

## **Agradecimiento**

Doy las gracias infinitas a la Universidad Cesar Vallejo, por el forjarme profesionalmente, desarrollando mis habilidades y destrezas en este mundo competitivo.

Agradezco a mi docente Dr. Manuel Pérez Azahuanche, quien contribuyo y complemento en mi formación académica de manera ardua y positiva para generar nuevo conocimiento, y fortalecer mi investigación.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	22
3.2 Variables y operacionalización.....	23
3.3 Población (Criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis. .....	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.5 Procedimientos.....	26
3.6 Método de análisis de datos.....	27
3.7 Aspectos éticos.....	27
IV. RESULTADOS.....	29
V. DISCUSIÓN.....	40
VI. CONCLUSIONES.....	48
VII. RECOMENDACIONES.....	50
VIII. PROPUESTA.....	51
REFERENCIAS.....	52
ANEXOS.....	69

## Índice de tablas

Pág.

Tabla 1	Niveles del pensamiento crítico de la pre y posprueba en ambos grupos.....	29
Tabla 2	Frecuencia de docentes por nivel de estrés en la dimensión ansiedad	30
Tabla 3	Frecuencia de docentes por nivel de estrés en la dimensión depresión.....	31
Tabla 4	Frecuencia de docentes por nivel de estrés en la dimensión creencias desadaptativas.....	32
Tabla 5	Frecuencia de docentes por nivel de estrés en la dimensión por presiones.....	33
Tabla 6	Frecuencia de docentes por nivel de estrés en la dimensión mal afrontamiento.....	34
Tabla 7	Normalidad de los datos - Prueba de Kolmogorov Smirnov del estrés docente en el pre y post prueba.....	35
Tabla 8	Prueba T Student para muestras relacionadas del estrés docente en el pre y post prueba.....	37
Tabla 9	Estadísticas descriptivas del estrés docente en el pre y post prueba.....	38

<b>Índice de gráficos y figura</b>		<b>Pág.</b>
Figura 1.	Niveles de estres de la pre y posprueba	29
Figura 2.	Porcentajes de la pre y pos prueba de la dimension ansiedad	30
Figura 3	Porcentajes de la pre y pos prueba de la dimesion por depresion	31
Figura 4.	Porcentajes de la pre y pos prueba de la dimension creencias desadaptativas	32
Figura 5.	Porcentajes de la pre y pos prueba de la dimension por presiones	33
Figura 6.	Porcentajes de la pre y pos tes de la dimension mal afrontamiento	34
Figura 7.	Prueba T Student para muestras relacionadas del estrés docente en el pre y post prueba	37

## Resumen

La presente investigación se realizó con la finalidad de disminuir los niveles de estrés en los docentes de la institución educativa Cesar Vallejo N° 80129 en el año 2021, siendo una investigación de enfoque cuantitativo y tipo experimental. Se utilizó el instrumento de medición un cuestionario denominado “Escala Estrés Docente ED-6”, el cual fue validado por juicio de experto, se realizó una prueba piloto con 15 docentes de la I.E Florencia de Mora- Huamachuco, para la confiabilidad del caso aplicando el Alfa de Cronbach. Se recolectó la información en una población de 50 docentes. Procesándose los datos mediante el Excel y programa SPSS V 24.

Se encontró que antes de la aplicación del taller de coaching educativo se obtuvo 8% nivel alto y el 44% bajo. Comparándolo con el post tes aplicado existió una disminución de estrés en un 0% alto y 64% bajo. La prueba de hipótesis de la T de student obtenida fue de 4.931. Concluyendo que los talleres de coaching educativo fueron efectivos para los docentes participantes, disminuyendo sus niveles de estrés significativamente.

**Palabras clave:** Estrés docente, coaching educativo, desempeño docente.

## **Abstract**

This research was carried out with the purpose of reducing the levels of stress in the teaching the educational institution Cesar Vallejo N° 80129 in the year 2021, being a quantitative approach and experimental research. The measuring instrument used was a questionnaire called "Teaching Stress Scale ED-6", which was validated by expert judgment, a pilot test was conducted with 15 teachers of the I.E. Florencia de Mora-Huamachuco, for the reliability of the case applying Cronbach's Alpha. Information was collected from a population of 50 teachers. The data was processed using Excel and SPSS V 24.

It was found that before the application of the educational coaching workshop, 8% obtained a high level and 44% a low level. Comparing it with the post tes applied, there was a decrease of 0% high and 64% low stress. The student's t-hypothesis test obtained was 4.931. The conclusion was that the educational coaching workshops were effective for the participating teachers, decreasing their stress levels significantly.

**Keywords:** Teacher stress, Educational coaching, Teaching performance



## I. INTRODUCCIÓN

Desde finales del año 2019 se presentó una crisis sin precedentes en todos los ámbitos causado por la COVID-19. A nivel económico causó incremento de la pobreza y desempleo. A nivel educativo causó la clausura de todas las instituciones escolares tanto privadas como estatales. Cabe enfatizar que en el campo educativo presencial se ejecutan las preparaciones de clase, como también el trabajo pedagógico mediante períodos de tiempo, donde el maestro se apoya en diversos recursos del aula y el monitoreo de estrategias de acuerdo al aprendizaje de los estudiantes, mas ahora se asiste a una situación anormal que, aparte de generar decesos por la COVID – 19, ha generado infinidad de personas padeciendo estrés, enfermedad que también ha alcanzado a los docentes, ahondando aún más la problemática educativa, sabiendo que el estrés es la respuesta indeterminada del organismo a diversas exigencias para los cuales no tiene capacidad de resolver (Selye, 1950) y, también que el estrés docente es aquella vivencia de emociones perjudiciales y molestas, tales como enojo, desilusión y angustia, generadas como producto de algún asunto de su función no resueltas en su totalidad y que van asociados a variaciones fisiológicas y bioquímicas (Kyriacou y Sutcliffe, 1978), este contexto es necesario darle la mayor importancia con el objetivo de cuidar la salud de los agentes educativos.

A nivel mundial; investigaciones hechas por la Unión Europea, aluden que el estrés asociado con el trabajo se han convertido en uno de los problemas de salud más importantes y comunes que afectan casi al 30% de empelados (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2002); del mismo modo, el 40% de los sujetos de más de 12 años manifiestan haber sufrido estrés en cierto periodo de su existencia (Navinés, Martín-Santos, Olivé, y Valdés, 2016); recientemente, la covid-19 originó grados medio-alto de estrés durante el dictado de clases remota; América Latina como en Ecuador se descubrió que casi el 90% padeció estrés debido al desarrollo de actividades escolares remotas. En Argentina se constató altos niveles de estrés debido a la carencia de tiempo de los agentes educativos debido al trabajo en más del 60%. En Huancavelica se trabajó un estudio experimental con medio centenar de profesores donde se encontró nivel moderado de estrés en 92% de los sujetos

y nivel bajo en 8%, representando una preocupación (Alcas Zapata et al., 2019; Casali & Torres, 2021; «El Malestar docente», 2015; Padilla Pérez, 2020); de ahí que el estrés se ha constituido en un problema de salud pública sin mediar diferencia de religión, grupo social, sexo o edad y, con consecuencias serias para el funcionamiento del organismo (López & López, 2014).

Esta crisis mundial ha afectado grandemente a la educación, de tal modo que se implementó la atención de los escolares mediante modalidades diversas de trabajo a través de plataformas virtuales. En el Perú también se han adoptado estas medidas, utilizándose la radio, la televisión y las plataformas virtuales para transmitir los programas educativos ejecutando el programa Aprendo en Casa. (MINEDU & RM, 2020; CEPAL-UNESCO, 2020); pero, específicamente, todos los agentes de la educación han sufrido cambios que han afectado su salud, más aún el docente, que ha visto mermada no solo su salud física sino también su salud psicológica para ejercer su labor pedagógica, sufriendo sin saberlo niveles de estrés (Alcas Zapata et al., 2019) (López Carballeira, 2017).

El estrés nace debido a una amenaza existente o supuesta a la integridad psicológica o fisiológica de una persona, originando un cambio físico o psíquico, de ahí que en varios países se haya implementado programas de coaching para coadyuvar a disminuir el estrés de los docentes, sabiendo que un coach brinda acompañamiento emocional para coadyuvar a superar el estrés y estar en condición de afrontar nuevos retos, dentro de ello, Whitmore (2011) señala que el coaching busca generar mayor capacidad de un sujeto para aumentar su óptimo desempeño (Coaching & Programa, 2020; Bécart & Ramírez Garrido, 2016). El proceso del coaching no es un tema nuevo viene desde épocas de Sócrates (Álvarez Silva et al., 2018). Lo primordial es que el coaching ayuda a mejorar la calidad de vida de los profesores, para que estén preparados y confronten con asertividad el cambio de modalidad de enseñanza de educación presencial a remota. Así se tiene que por ejemplo; la aplicación del coaching en Ecuador logró gestionar mejor las emociones en profesores, facilitando el análisis de hechos de su labor pedagógica que afectaban su estado emocional y que originaban conductas defensivas y emociones negativas (Kuján, 2021); asimismo, un programa de coaching logró mejorar la

satisfacción de las relaciones interpersonales en docentes arequipeños, además permitió mejorar la inteligencia emocional y el liderazgo (Sánchez, 2017); también, el coaching educativo permitió mejorar el desempeño de docentes trujillanos ostentando niveles altos después del programa (Llanos, 2019)

Por ello se realizó la investigación *El coaching educativo para disminuir el estrés docente*, estudio que forma parte del Proyecto de Investigación de Programa (PIP) “Gestión estratégica para formación integral del estudiante” aprobado mediante RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN ACADÉMICA N°. 004 – 2019- DA-UCV, de fecha 01 de diciembre de 2019. No olvidar que los docentes necesitan apoyo y formación para el aprendizaje socioemocional entendiéndolo como una dimensión central del proceso de educación que debe ser desarrollado transversalmente. Fomentando en las personas habilidades socioemocionales para el aprendizaje ayuda que las circunstancias estresantes sean abordadas con calma generando respuestas emocionales equilibradas, además estas competencias permiten fortalecer el pensamiento crítico para la toma de decisiones acertadas.

La realidad que vive nuestro país, también se ve reflejada en los docentes de la institución educativa 80129 “César Vallejo” de Huamachuco, conociéndose que existen profesores que no solo han sufrido y tienen secuelas de la COVID – 19, sino que el problema más grande es que conviven con ciertos niveles de estrés y no reciben tratamiento alguno, de tal modo que, se muestran intranquilos e irritados por la amenaza de enfermarse y no poder asistir a su familia o quedar con secuelas de gravedad después de soportar el virus que les impida volver a realizar con normalidad su función pedagógica, sienten culpabilidad por no poder cumplir su labor a cabalidad, sufren desilusión porque no creen que esta situación mejore y es una falacia que algún día vuelvan a las aulas, lo cual les genera falta de concentración en el trabajo y falta de ánimo ejercer a cabalidad su función de tutoría y soporte emocional hacia sus padres, sintiendo además que ellos no valoran el esfuerzo que demanda el trabajo remoto; motivo por el cual se emprendió el estudio para abordar esta problemática, formulando el problema siguiente: ¿Cómo el programa de

coaching educativo disminuye el estrés en los docentes de la Institución Educativa N°80129 “César Vallejo” de Huamachuco?

La investigación se justifica porque los docentes que presentaron inicialmente altos niveles de estrés generados por su labor pedagógica, se vieron favorecidos con las actividades del taller; ostenta relevancia social, porque al disminuir los niveles de estrés se contribuyó con la salud de los mismos, quienes a su vez transmitieron tranquilidad emocional y mejor desempeño en su entorno laboral; esto originó que docentes de otros colegios muestren interés para emular programas con las mismas actividades de coaching educativo. Tiene implicancias prácticas porque con las sesiones de coaching se logró disminuir los niveles de estrés en los docentes que participaron del taller, es importante mencionar que en la región La Libertad se presentaban niveles que superaban al promedio mundial. Posee valor teórico porque demostró que las estrategias de coaching educativo que propone Selye son posibles llevarse al ámbito educativo y a los colegios para obtener efectos psicológicos y pedagógicos muy efectivos en la disminución del estrés, validando de este modo la teoría. Se justifica metodológicamente porque mediante la adecuación de una escala para estimar los niveles de estrés en los docentes, se validó la estrategia aplicada en el proceso de la investigación. Es pertinente, porque responde al problema de incremento de estrés en los docentes, generado recientemente debido a la implementación del sistema remoto, el confinamiento y las actividades administrativas que se suman a las pedagógicas.

Las hipótesis planteadas fueron: para el caso de la alterna: *El coaching educativo disminuye significativamente el estrés en los docentes, Trujillo 2021*; y para la hipótesis nula: *El coaching educativo no disminuye significativamente el estrés en los docentes, Trujillo 2021*. Adicionalmente, las correspondientes a cada dimensión: El coaching educativo disminuye significativamente la ansiedad en los docentes, Trujillo 2021; El coaching educativo disminuye significativamente la depresión en los docentes, Trujillo 2021; El coaching educativo disminuye significativamente las creencias desadaptativas en los docentes, Trujillo 2021; El coaching educativo disminuye significativamente la presión laboral en los docentes, Trujillo 2021; El coaching educativo disminuye

significativamente el mal afrontamiento en los docentes, Trujillo 2021; y las correspondientes hipótesis nula: El coaching educativo no disminuye significativamente la ansiedad en los docentes, Trujillo 2021; El coaching educativo no disminuye significativamente la depresión en los docentes, Trujillo 2021; El coaching educativo no disminuye significativamente las creencias desadaptativas en los docentes, Trujillo 2021; El coaching educativo no disminuye significativamente la presión laboral en los docentes, Trujillo 2021; El coaching educativo no disminuye significativamente el mal afrontamiento en los docentes, Trujillo 2021.

En consecuencia, el objetivo de la investigación fue determinar la influencia del coaching educativo para disminuir el nivel de estrés en los docentes. Los objetivos específicos estuvieron orientados a identificar los niveles de cada dimensión del estrés antes y después de la aplicación de las sesiones de coaching; estos son la ansiedad, la depresión, las creencias desadaptativas, la presión laboral y el mal afrontamiento; además de diseñar y aplicar un programa de coaching basado diseñado para aplicación a distancia; finalmente, analizar los resultados de ambas mediciones para determinar la efectividad del programa en los docentes de la Institución Educativa N°80129 “César Vallejo”

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional; Lara (2017) en su estudio sobre plan de coaching para capacitar a profesores de Colombia descubrió que el procedimiento de raciocinio de los docentes en base al liderazgo de grupo motivó el interés por recibir capacitación para replantear sus saberes, como también permitieron observar cambios en los estudiantes a los cuales enseñan dichos docentes ligados a la tecnología, ya que se logró mejorar la calidad educativa al identificar el docente situaciones relacionadas con su formación de los mismos. Asimismo, Gallego et al. (2016) en su artículo sobre intervenciones mente/cuerpo sobre los grados de ansiedad, estrés y depresión en profesores de España se encontró que, este tipo de intervenciones mejoran la salud mental de los docentes mediante actividades de taichí, yoga y mindfulness, enfatizando que el mindfulness es adecuado para bajar el nivel de estrés docente y por lo tanto también disminuyen las diversas alteraciones como falta de atención, concentración y memoria, siendo beneficioso para la labor docente. Kuján (2021) en su estudio sobre el coaching ontológico para gestionar las emociones en profesores de Ecuador descubrió que, mencionados profesores lograron analizar hechos de su labor pedagógica que afectaban su estado emocional y que originaban conductas defensivas y emociones negativas que, a través del coaching se logró interpretar dichas emociones, reaprender para volver a adaptarse al trabajo, además de, abordar asuntos personales y de interacción con otros. Por su parte, Camacho y Espinosa (2016) en su publicación sobre el coaching educativo y el desarrollo socioafectivo para reforzar el clima laboral de docentes colombianos, encontró que, se mejoró de modo importante el clima laboral entre profesores mediante un proyecto de liderazgo utilizando el coaching para trabajar temas sobre la afectividad entre docentes, lográndose consolidar comportamientos positivos, acatamiento de normas y buenas relaciones para la buena convivencia, además de resolver ciertas pugnas entre ellos, enfatizando que un clima positivo permite trabajar los objetivos institucionales; pero, un clima negativo, destroza el ambiente de trabajo generando casos de conflicto, indisposición y bajo rendimiento.

A nivel nacional; Sánchez (2017) en su artículo sobre un programa de coaching para mejorar la satisfacción de las relaciones interpersonales entre docentes arequipeños descubrió que, el estrés docente perjudica la función de los profesores de modo diferenciado por motivo de las malas relaciones interpersonales que no generan confort, lo cual es un mal ejemplo para los alumnos, siendo un obstáculo para aprender a convivir; se demostró además que este programa de coaching es beneficioso porque aparte de mejorar las relaciones permitió mejorar la inteligencia emocional y el liderazgo. Benites (2018) en su disertación sobre aplicación del coaching para mejorar el desempeño laboral en docentes chiclayanos encontró que, al empezar los docentes presentaron bajos niveles en la dimensión preparación para el aprendizaje; asimismo, la mitad ostentaron el nivel malo en desempeño laboral; pero, luego de la aplicación de la propuestas de coaching a través del método activo, los niveles cambiaron; pues, el nivel bueno en 62,5% fue alcanzado en las dimensiones desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; también, el nivel bueno fue alcanzado por la mitad de profesores en las dimensiones preparación para el aprendizaje y enseñanza para el aprendizaje.

Arévalo (2017) en su estudio sobre el yoga para disminuir el estrés en docentes de Lima encontró que, comparando los resultados en el pre y pos tes, se muestran diferencias extremadamente significativas, los rangos negativos denotan que el 100% de profesores disminuyeron su estrés, lo que permite afirmar que la práctica del yoga influye de gran manera en la reducción del estrés; similar situación ocurre con las dimensiones del estrés: agotamiento emocional, y despersonalización que disminuyeron sus niveles en el 100% de docentes; en cambio en la dimensión realización personal se denotó un aumento en el 100% de los docentes; estudio que se relaciona mucho con el de Espinoza (2021), quien aplica estrategias de autocuidado para reducir el estrés laboral en docentes de Sullana; él descubrió que estas estrategias disminuyen el estrés; ya que se demostró con los resultados la existencia de diferencias altamente significativas antes y después del programa en el grupo experimental, observándose menores niveles de estrés laboral, similares características se muestran en las dimensiones fisiológica, cognitivo emocional

y conductual del estrés que lograron disminuir significativamente debido a la eficacia de las estrategias de autocuidado.

Esquivias (2019) en su estudio programa cognitivo conductual para disminuir el estrés laboral en profesores de Lima, fue de tipo aplicada y diseño preexperimental con una muestra de 40 docentes descubrió que la ejecución del programa cumplió con su objetivo y logró disminuir el estrés laboral de los docentes; del mismo modo, se disminuyeron los niveles de las dimensiones ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento; igualmente, Torres (2020) en su investigación denominada técnicas de gestión emocional para reducir el estrés en profesores del Cusco, fue de tipo aplicada, con diseño preexperimental, cuya muestra fue de 104 educadores, encontró que, la utilización de las técnicas de gestión emocional facultó la disminución significativa del estrés por trabajo remoto en los profesores, encontrándose al final una importante diferencia de casi 27 puntos en el grupo experimental en relación a la evaluación antes del programa; del mismo modo logró disminuir en las dimensiones de estrés por agotamiento emocional y despersonalización; pero logró aumentar la dimensión de realización personal.

Cabezas (2020) en su estudio de tipo experimental sobre coaching Educativo en el desempeño docente de una Institución Educativa de Machala, con una muestra de 50 docentes, descubrió que el programa de coaching educativo mejora grandemente la función de los profesores; pues, el desempeño docente de nivel bueno del 68% antes del programa subió a un nivel muy bueno en el 76% de los docentes; del mismo modo se observó mejoras similares en las dimensiones cualidades profesionales, cualidades personales docentes y cualidades sociales; de manera análoga, Cornejo (2020) en su tesis de tipo experimental con un diseño cuasi experimental, y con una muestra de 30 directivos, investigó sobre programa coaching en la cultura organizacional de docentes tumbesinos encontró que, mencionado programa mejoró de modo significativo la cultura organizacional de los directores ya que en el post test el grupo control obtuvo una prevalencia del nivel alto con el 63,33%. y el grupo experimental obtuvo un nivel alto con el 86,67%; del mismo modo, el programa



de coaching mejoró de modo significativo las dimensiones valores institucionales, la comunicación institucional y las relaciones institucionales. Novoa (2018) en su trabajo de investigación con enfoque cuantitativo de tipo aplicada, con diseño cuasi experimental, indago sobre el coaching en la gestión del talento humano de los docentes huaralinos descubriendo que, este programa contribuyó a la gestión del talento humano de modo positivo; de la misma manera contribuyó a la mejora significativa de las dimensiones gestión interna y gestión externa del talento humano.

En la región Vargas (2020) en su estudio cuantitativo de tipo experimental trato sobre el coaching educativo para disminuir las Conductas Antisociales y Delictivas en La Esperanza 2019” descubrió que, el programa de coaching educativo tuvo un efecto positivo en las conductas antisociales y delictivas, ya que el 100% del grupo experimental disminuyeron sus conductas antisociales y delictivas; asimismo la dimensión de conductas antisociales en el pre test fue alto de 42% en el pre test, disminuyendo a 9% en el post test; del mismo modo; en la dimensión de conductas delictivas, en el pre test fue de alto en un 45% disminuyendo a 8% en el post test.

Para adentrarnos en el estudio se aborda el coaching educativo a través de sus características y fundamentos principales, es necesario señalar que el vocablo coaching se origina en Hungría en el siglo XV que significa “carruaje de Kocs”, vehículo que se utilizaba en ese pueblo (Lárez, 2008). A inicios de los años 80 su utilización se hizo familiar en educación (Jiménez, 2012); asumiendo las ideas de Lárez el vocablo coaching se usó asiduamente en actividades ligadas específicamente al deporte, para después ceder su utilización a los modos de organización institucional, por ejemplo, para apoyar en consejería, en diversos aspectos educativos y también en otras áreas profesionales de la época. En la actualidad es factible diferenciar el coaching individual, directivo, científico, etc.; lo primordial es que el coaching es una labor inclinada al cambio, la formación, la dirección, el raciocinio y los sentimientos beneficiosos del sujeto en base a la propuesta de determinados objetivos (O’Connors y Lages, 2010). Asimismo; como argumenta Whitmore (2002) el coaching radica en desatar las capacidades de un individuo para aumentar al extremo su función. Estriba en

coadyuvar al sujeto a aprender de sí mismo, de sus errores y aciertos, en vez de señalarle el camino a seguir con pautas dirigidas; del mismo modo, Magister (2012), resalta el coaching como la destreza de escuchar atentamente, percibir al otro y formular cuestiones, a través de diversos procedimientos, mediante los cuales se develan otras destrezas y habilidades y en el cual un investigador debe tratar de señalar un camino de superación y triunfo en un tiempo prudencial para el cual su meta propuesta tenga una productividad óptima.

De acuerdo a Nava y Mena (2012) el coaching es una técnica de acompañamiento a un sujeto o a un grupo de personas, para asistirlos a ahondar en el entendimiento sobre sí mismos y orientarlos en el progreso de otras actividades con el fin de optimizar su función personal y académica, para alcanzar mejores performances. En un primer momento, el coaching se origina como un procedimiento de perfección de la función personal en el que se constituye una interacción de apoyo entre experto (coach) y cliente (coachee). Mencionada asociación se alcanza a través de técnicas de dialogo, mediante los cuales dos o más sujetos interaccionan con el fin de proyectar objetivos y un programa de acciones descritas para lograrlas, que el coachee va delimitando debido a las interrogaciones del coach. Cabe resaltar que la distinción primordial con otros movimientos nuevos de este tipo, que también buscan beneficiar la autonomía, estriba en no emitir juicios de valor sobre el sujeto y sus acciones ni dar consejos, sino en servir de espejo del sujeto acompañado, dialogar, confiar y prosperar sus capacidades en un entorno estimulante que conducirá a la delimitación y el logro del plan propuesto (Bayón, 2017; Sandoval y López, 2017).

Coadyuvar a un sujeto a encontrarse consigo mismo para llevarlo a la superación implica que el coach debe poseer características específicas; de acuerdo a Hendricks (1996) estas deben ser: claridad en comunicar los mensajes al acompañado, ayuda en lo que necesita para seguir avanzando, muestras de fe en la superación del coachee, decisión para aceptar y compartir objetivos comunes con él, perspectiva para entender las ideas y sentimientos de los acompañados, consideración de los lapsus de peligro para comprender los yerros, paciencia para que el coachee encuentre poco a poco su camino,

confidencialidad sobre cada acto positivo o negativo que va aconteciendo y, respeto por los acompañados en todo su ámbito. En el campo educativo; para Hirsch, el coaching educativo es una evolución contante que se centra en las habilidades, capacidades y procedimientos, siendo su objetivo incrementar la eficacia de la enseñanza y ofertar un aprendizaje personalizado para el docente. En cambio; para Reiss el coaching es un procedimiento que impulsa el cambio poco a poco. Según Knight el coaching educativo es una perspectiva que propone ayuda a los docentes para alcanzar nuevos modos de razonar y llevar a cabo sus enseñanzas a partir del raciocinio dual o grupal, el debate y la investigación constante (Wise y Avendaño, 2013). Las capacidades emocionales mediante el coaching no son exclusividad de los estudiantes, sino abarcan también a los docentes, pues un gran número de estudios coinciden en que los maestros no pueden transmitir ideas sentimental y socialmente de modo óptimo si no poseen una óptima destreza de dirección emocional (Corcoran y Tormey, 2012).

Las acciones que surgen en el proceso de acampamiento en el coaching educativo ameritan una filosofía y una metodología. A nivel filosófico, el coaching se fundamenta en un modo de entender y visualizar el mundo con una perspectiva de modo venturoso, dedicando bastante afecto en las virtudes del ser humano, la autorrealización y la dirección eficiente de los particulares atributos personales. A nivel metodológico, su característica más importante es el ejercicio real, pues, aunque se alimenta de varios procedimientos, aspectos, orientaciones, prácticas, etc.; pone en juego métodos activos de enseñanza y formación (Nava y Mena, 2012). El ejercicio del coaching tiene una filosofía que la sustenta. El método socrático es el fundamento metodológico del coaching, en la perspectiva de que los humanos ostentan la aptitud de investigar y encontrar las soluciones en forma personal y, con la mayéutica se busca alcanzar un diálogo como procedimiento de abstraer el conocimiento. Este método socrático radica en hacer que el otro sujeto, mediante un conjunto de interrogaciones, se encuentre en la capacidad de alcanzar la verdad a través de sus mismas conclusiones (Sánchez, 2013; Guichot, 2015). Para hacer más asequible su manejo, Sócrates lo concretó en dos momentos: en un primer momento el método práctico y, en un segundo momento el proceso por

conversaciones e interrogaciones determinando que el coaching se convenciera de su carencia de conocimiento y tratara de encontrar la verdad, aspecto que permite a Ravier (2005) advertir que los saberes no están en el acompañante sino en los acompañados o sujetos tratados, a quienes hay que llevarlos a encontrarse consigo mismos, a descubrir la careta en la cual subyace su realización personal

Tratándose la condición del coaching como una acción de acompañamiento mientras el acompañado reflexiona y toma decisiones sobre lo que piensa, lo que siente y lo que viene haciendo, existe la pedagogía de la escucha y la pedagogía de la mirada (Bárcena y Mélich, 2000; Jover y Reyero, 2008), la pedagogía la alteridad, de la presencia (Ortega et al., 2014) que acompañan este proceso; específicamente, en lo que respecta a una disposición de abrir el mundo afectivo y sentimental de los individuos. Esta clase de pedagogías determinan a que el coach y el coachee sean amplios para entender las emociones del otro sujeto, de aproximarse a su situación real (Mínguez, Romero y Pedreño, 2016), consolidando contextos de enseñanza de amplitud y libertad. En este mismo sentido, la pedagogía reflexiva de Freire da a conocer sus metas con las pedagogías de la alteridad, en tanto que protege el derecho de los sujetos a expresar lo que sienten y, por ende, a ser oídas; trastocando las asociaciones de poder observables en la educación y en el contexto social (Freire, 2007).

En el ámbito educativo, se denota que el coaching se centra en situaciones como la abstracción del conocimiento, la gestión, la dirección, los nuevos descubrimientos, la ética, los sentimientos beneficiosos, la inteligencia emocional y las capacidades en el ámbito social, con el objetivo de mejorar el colegio. En ese aspecto, son diversos los personajes que influyen en la enseñanza, que se torna necesario ejecutar el coaching educativo con objetivos precisos y legibles. Para determinar las metas mencionadas una evaluación previa es de suma importancia (O'Connors y Lages, 2010). En la mencionada evaluación es beneficioso abordar aspectos macro y micro del colegio, como los señala Arias (2008). Este experto señala que a nivel macro, la educación aborda el sistema educativo, las políticas educativas, los aspectos económicos

sociales y otros de clase contextual en base al colegio. A nivel micro, se aborda el colegio, las cuestiones organizacionales, el cuerpo de maestros, el salón de clase y las propuestas curriculares; notoriamente, los docentes para disminuir su nivel de estrés. En efecto, el coaching puede coadyuvar a desarrollar diversos procedimientos educativos y por lo tanto ocasionar beneficiosos productos, lo que se visualiza en la evolución de los agentes participantes, por ejemplo, docentes.

A nivel organizacional, se pueden diferenciar muchos prototipos, destacando, según Arqueros (2009) cuatro, modelos que comprenden el liderazgo, la empatía, el trabajo en equipo y la comunicación. En este ámbito, como el coaching tiene la función de adecuarse a los cambios, dirigir y originar creación, se debe conducir hacia el cambio de modo de pensar, en este asunto el coaching cognitivo, es muy oportuno, ya que al cambiar de modo de razonar de los sujetos se promueve la moral, la gestión, la asertividad, el razonamiento, entre otras destrezas cognitivas (Nava y Mena, 2012).

Dentro de todas las metodologías para trabajar el coaching la más utilizada es la de trabajo en equipo. Este tipo de coaching establece un fundamento importante para el autoconocimiento y posibilita el progreso del grupo. Contempla al sujeto como un componente incluido en una organización asociativa. El equipo es por tanto una organización fluida y activa, con su peculiar cultura y normas de trabajo. Este tipo de coaching en equipos está dirigido a alcanzar metas grupales y se basa por lo general en el enfoque de sistemas (Ayuso, 2010).

Uno de los aspectos más importantes del coaching es la característica de impulsar el aprendizaje de los sujetos, ya que les adiestra a aprender, constituyéndose en una proximidad táctica y metódica al progreso del aprendizaje, y aunque puede suministrarse a los alumnos, es más común su utilización en el adiestramiento de docentes, ya sea que utilicen paradigmas simples o compuestos (Jiménez, 2012b). Otro de los aspectos fundamentales del coaching es la promoción de sentimientos positivos. De acuerdo con Alles (2009), el coach debe inocular ilusión y estimulación a los sujetos, a la par que se resalta la visión y misión de la función. En ese sentido, el aspecto psicológico

armoniza las cualidades de estimulación, interés y sentimientos (Moreno, Álvarez e Inojosa, 2013). Este nuevo movimiento al interior de la psicología y la pedagogía emerge en el 2000, y ha ocasionado copiosos estudios, los cuales concluyen que los aspectos que más producen placer en el individuo son: aceptación personal, desarrollo personal, objetivo de vida, dominación del contexto, independencia, relaciones beneficiosas.

Según O'Connor y Lages (2010), las primeras fases del coaching son fundamentales porque se determinan los objetivos y se realiza el primer diagnóstico. Asimismo, se proyecta el plan de acción, se seleccionan los métodos y técnicas para su ejecución y se conoce a los acompañados (Berne, 1998). Estas técnicas trabajadas en el ámbito formativo de los docentes, incrementa en ellos la moralidad profesional y la transmisión de conocimientos teóricos a la práctica (Jiménez, 2012b). Por ello, los métodos de los coaching implementados en el área educativa prosperan destrezas para una labor extraordinaria y admite la exigencia que los agentes de la educación consientan en poner todas sus capacidades al servicio educativo (Moreno, Álvarez e Inojosa, 2013).

La eficiencia de los docentes es uno de los fundamentales núcleos que promueven el estudio acerca del adiestramiento en los profesores (Hay McBer, 2000). El coaching educativo es una de las actividades más creativas (Moreno et al., 2014) que muchas veces puede bifurcarse en diversos campos; pero, primeramente, es un recurso que se utiliza para potenciar la práctica docente (Hernando, Molina y Martin, 2013). El coaching educativo con los profesores es una ayuda para reforzar el equilibrio entre la vida familiar y la labor educativa (Véliz Rojas y Paravic Klijn (2012, p. 17).

El Programa de Coaching Educativo, que se ejecutó se fundamenta en el modelo de Bou (2013), acompañamiento de los sujetos de 5 fases para ejecutar con profesores con el fin de lograr sus objetivos: Fase 1: Contexto, donde el docente genera la confianza conveniente en los acompañados para que se puedan realizar acuerdos subsiguientes. Fase 2: Situación actual: reflexión del grado de desempeño personal, entender el cómo se desenvuelven los docentes y las capacidades que poseen como: ambiente del grupo, clase de liderazgo,

paradigmas de conducta, estilos de enseñanza, reglas de convivencia, ética, etc. También se reflexiona acerca del grado de saberes y capacidades. Fase 3: Situación ideal: proyectar dualmente objetivos y logros, se determinarán las reglas de labor educativa, los temas y áreas a trabajar, el modo de evaluación, se tramitarán las perspectivas, las metas personales y grupales y las sanciones por incumplimiento de responsabilidades. Fase 4: Proceso de aprendizaje, comprende el trabajo mediante el método del aprender a aprender, la estimulación y el feedback. Fase 5: Plan de acción, es un resumen de todas las actividades que se realizarán dentro del coaching educativo, considerando el tiempo de ejecución, en nuestro caso, prevenir y manejar el estrés de los docentes. Fase 6: Seguimiento, comprende dos aspectos: una evaluación para valorar la eficiencia y, la consolidación de la independencia del aprendizaje y progreso de destrezas sociales del coachee mediante una serie de pasos.

Acercas del estrés, se puede señalar que es la respuesta involuntaria e innata de nuestro ser ante los hechos que nos resultan peligrosos. Se origina en nosotros, supeditado al modo en que valoremos los fenómenos o nuestras aptitudes para confrontarlos. Cuando el estrés se extiende o potencia en el tiempo, nuestra salud, nuestra función y nuestras interacciones con otras personas se pueden ver perjudicados (García Campayo y Demarzo, 2019). En la actualidad, el estrés Laboral es apreciado como uno de los primordiales impedimentos que estropean la función de un trabajador. El estrés laboral se da cuando existe una discrepancia entre las obligaciones de la labor o el entorno de trabajo, y las competencias, herramientas y carencias del trabajador. La asistencia duradera al estrés es relacionada con una serie de secuelas para la salud, manifestándose como desordenes músculo – esqueléticos, cansancio, abatimiento, síndrome del edificio enfermo, agresión, debilidad, desilusión entre otros (García, Martínez y Linares, 2017). Yozgat et al (2013) denotan que el estrés es la condición psicológica que sufre el sujeto que confronta reclamos, dificultades u oportunidades; que desencadenarán en primordiales, pero inseguros efectos. En cambio, para Parker y DeCotiis (1983) el estrés es la condición de un sujeto a quién se le ha obligado que se salga de un nivel de actividad habitual, en la función laboral; como producto de oportunidades, coacciones asociadas con soluciones probablemente

significativas. Asimismo; el estrés laboral es la contestación fisiológica, psicológica y comportamental de un individuo a las exigencias internas y externas (Hoyo Delgado, 1997).

El estrés es la respuesta indeterminada del organismo a diversas exigencias (Selye, 1950). Produce una serie de síntomas que suceden a la respuesta a los cuales se le llama Síndrome General de Adaptación, porque mencionada respuesta (el estrés) denota simbolizar un trabajo general del cuerpo para adecuarse nuevas situaciones” (Selye, 1936). El estrés docente es aquella vivencia de emociones perjudiciales y molestas, tales como enojo, desilusión, intranquilidad, abatimiento y angustia, generadas como producto de algún asunto de su función y que van asociados de variaciones fisiológicas y bioquímicas (Kyriacou y Sutcliffe, 1978).

Se conoce que el estrés en sí no genera perjuicio en el cuerpo. Ante un elemento estresante, el individuo responde menguando el motivo del estrés (el agente nocivo) o soporta hasta que se desvanece (Lupien (2009). Pero existe la factibilidad de que el estresor no mengue, el organismo continúe respondiendo y se desaten desórdenes peligrosos. El progreso de estos desórdenes o Síndrome General de Adaptación simboliza el progreso en el tiempo de la contestación a los estresores, cuando su actividad es duradera. Consta de tres fases cuya respuesta en serie puede pararse cuando la razón direccione que lo ha producido (el estresor). Las fases suceden de la siguiente manera: Fase de reacción o alarma: ante un estresor, primeramente, el soporte del cuerpo baja por debajo de lo habitual, aunque al instante se genera una respuesta involuntaria que acondiciona al cuerpo para actuar. Es de poca duración y no es dañino, pero si el estresor es fuerte aparece la fase siguiente. Fase de resistencia: el cuerpo trata de adecuarse o confrontar la manifestación del elemento estresante y se logra un alto grado de soporte, de aptitud de sacrificio para enfrentar el fenómeno. Se desvanecen los indicadores y las perturbaciones bioquímicas pero la fuerza desarrollada tiene un límite y cuando el sujeto no puede enfrentarse al incentivo, aparece la fase siguiente. Fase de agotamiento: se genera el fracaso de todas las tácticas para afrontar el



incentivo y una progresiva menguación de la energía que puede conducirnos al padecimiento e incluso el deceso de la persona.

En el Modelo de esfuerzo-recompensa, Siegrist (1996) refiere que, si el operario no logra recompensas por su trabajo, sufre estrés. En cambio, Richard Lazarus se enfoca en indagar qué hace que el cerebro estime un hecho como posiblemente estresante, completando de esta manera el modelo de Selye (1936). Folkman y Lazarus (1985) argumentan que el estrés no es una contestación, sino una fase de evolución; en ese sentido el individuo es un agente dinámico para que se origine estrés, específicamente su vivencia y conocimiento (Folkman y Lazarus, 1985); asimismo, señalan que el estrés es la asociación entre el sujeto y el contexto, estimada por el sujeto como algo importante para su confort, asociación en la cual, los recursos del individuo se desbordan. En el Modelo de exigencias – control – apoyo, Karasek y Theorell (1990) consideran como importantes, para la respuesta de estrés del trabajador, el grado de regulación y la ayuda social, enfatizando que, cuando el grado de obligación es alto, la falta de regulación y ayuda ocasiona estrés.

Lazarus y Folkman (1985) consideran ciertos elementos del estrés: El evento estresante (estresor). El sujeto: quien hace una estimación de sus recursos. La primera valoración: donde el individuo define si el suceso es posiblemente dañino para su confort. La segunda valoración: cuando la persona resuelve e la táctica de confrontamiento de acuerdo a los recursos y las oportunidades que cree poseer. El afrontamiento: con dos factibles tácticas a usarse al mismo tiempo. Las consecuencias: las cuales pueden ser buenas o malas, o que pueden invitar a volver a evaluar el suceso estresante y volver a empezar el procedimiento. Respecto al estresor, para Selye (1950) es aquello (exterior a la persona) que genera estrés. Hay cuatro indicadores que determinan un suceso estresante (Lupien, 2009), estos no tienen que darse juntos al mismo tiempo; pero cabe resaltar que, un suceso es más estresante cuanto es más innovador, no pronosticable, difícil de controlar y simboliza una intimidación para nuestro ser.

De acuerdo a Lupien (2009) existen dos clases de estresores: Absolutos: son aquellos que ostentan todos los indicadores señalados al mismo tiempo,

representan una intimidación auténtica para la vida del sujeto. Relativos: son los que ostentan uno o más de los indicadores señalados sin llegar a la totalidad. Del mismo modo existen estresores laborales, señalados como los componentes del contexto laboral que tienen capacidad para perjudicar la función del trabajador (Gündüz Çekmecelioglu & Günse, 2011). En un centro de trabajo los accidentes de trabajo son los únicos sucesos que cumplen todos los indicadores de un estresor; del mismo modo, la falta de control se considera un vigoroso estresor; también, las funciones o tareas (Jones et al, 2007); el conflicto en el rol constituye también un fuerte estresor laboral, sintiéndose la ambigüedad para ejecutar un trabajo como dañino para la salud (Boyd et al, 2009).

Otra clasificación importante considera los tipos de estrés agudo, episódico y crónico. El estrés agudo; se compara con la respuesta de alarma de Selye (1936), se origina por obligaciones y reclamaciones pasadas que están frescas y, las obligaciones y reclamaciones que acontecerán en lo inmediato (APA, Miller y Dell Smith); pero, en pequeños grados estimula el aumento de la memoria, el rendimiento, la destreza para decidir, etc. (Krantz, Thorn, y Kiecolt-Glaser, 2013).

El estrés agudo episódico; se compara con el periodo de resistencia de Selye (1936), acontece cuando el estrés agudo es constante en la convivencia del sujeto, su duración en el tiempo lo hace negativo, los síntomas son parecidos a la fase anterior; pero, resalta el enojo, la ansiedad en vez de la contrariedad, adquiriendo el sujeto un carácter pesimista. El estrés crónico; se compara con la etapa del agotamiento de Selye (1936), acontece cuando un suceso de estrés se extiende por meses y años. En este período el estrés ha gastado los recursos físicos y mentales de la persona, la misma que ya no es consciente del problema que padece, pues la angustia le parece normal, situación que requiere terapia en diversos niveles, ya que es factible que el sujeto padezca crisis nerviosa final que lo impulse a atentarse contra su vida, a sufrir ataques cardiovasculares, parálisis del cuerpo, ejecución de acciones agresivas y hasta padecer cáncer (APA, Krantz, Thorn, y Kiecolt-Glaser, 2013).

El estrés en los profesores origina consecuencias como debilidad, intranquilidad, fatiga, falta de sueño, alteraciones de la autoestima, alteraciones musculoesqueléticas, etc. (Boyd et al, 2009). Trae como consecuencia el Síndrome del edificio enfermo (SEE), que son síntomas que presentan las personas que habitan en estos edificios, llegando a ser un problema de salud pública y que por lo general no presentan daños físicos, pero si la desavenencia de permanecer en el ámbito compartido por todos los trabajadores (García, Martínez y Linares, 2017). Profundizando; Russek (1964) refiere que el estrés por trabajo excesivo ocasiona patologías en el corazón, estableciéndose relación entre el incremento de las enfermedades coronarias y el incremento de los niveles de estrés. A nivel personal; los trabajadores que padecen altos grados de estrés están propensos a estar mal de salud, poco motivados, menos eficientes en el trabajo y despreocupados por los accidentes en las labores (Arshadi y Damiri, 2013). A nivel organizativo; cuando el empleado se encuentra con un estresor de trabajo, lo evalúa en base a los recursos individuales y laborales en la empresa, y trata de sobreponerse y si no lo supera sufre estrés (APA Krantz et al, 2013); pero, aunque se sobreponga, necesitará un periodo prudencial de tiempo para confrontarse con nuevos sucesos estresantes (Gündüz et al, 2011). Otro de los aspectos importantes en el estrés son los moderadores, los cuales constituyen recursos individuales y estructurales que repercuten en cómo interaccionan los estresores con las peculiaridades individuales y con los efectos. (Boyd et al, 2009). Entre ellos tenemos: El locus de control: Genera la confianza de que un logro, como un incremento de sueldo o promoción de cargo, en la empresa o institución por parte del sujeto dependen del mismo sujeto; en contraposición, el locus de control externo hace creer al individuo que todo lo sucedido depende de situaciones externas (Spector, 1988) y que lo que haga no va a cambiar la situación. El apoyo social, por ejemplo, del (Parasuraman y Alutto, 1984), tiene una asociación distributivamente negativa con los grados de desilusión del trabajador, denotando su labor moderadora en el modo de visualizar los estresores (Parasuraman y Alutto, 1984), por lo tanto una positiva relación con el supervisor incrementa el placer en el trabajo (Ruyter et al, 2001); más respecto al apoyo social familiar, ostenta rol moderador, pero su ausencia

genera un fuerte estresor que sobrepasa la labor moderadora. La experiencia, es un moderador que coadyuva al sujeto a abstraer un suceso estresante como un reto y no como una intimidación, consolidando sentimientos de confianza personal y motivación para triunfar sobre nuevos desafíos (Folkman y Lazarus, 1985). Inteligencia emocional, que de acuerdo a Salovey y Mayer (1990) son destrezas que cooperan a estimar y manifestar los sentimientos adecuadamente y, que posibilitan a un individuo usar los sentimientos para darse ánimo, organizar y alcanzar las metas propuestas (Yozgat et al, 2013).

De acuerdo a Gutiérrez, Morán & Sanz (2005), el estrés docente comprende cinco factores: Ansiedad; percibida como angustia, desasosiego para conciliar el sueño, miedo para hacer frente a sucesos complicados (Gutiérrez, Morán y Sanz, 2005). Depresión; manifestado como tristeza que afecta las actividades habituales del sujeto por lo que se requiere tratamiento (Instituto Nacional de Salud mental, 2012). Presión; condición que se denota que algo primordial depende de la función del sujeto y esta función permite mínimas oportunidades de salir airoso (Forbes, 2015). Creencias desadaptativas; señala el nivel de convenio y consentimiento del profesor en base a reclamos por su desempeño (Gutiérrez, Morán, & Sanz, 2005). Mal afrontamiento; es la ineptitud y barrera para hacer frente y solucionar ciertos obstáculos que acontecen en la vida diaria, generando en la persona alejamiento, desorganización, irresponsabilidad, negación a obtener ayuda de otros, ideas fatalistas (Llontop, 2016).

Es importante dilucidar los conceptos que componen la estructura de la presente investigación, con el objetivo de posibilitar un mejor entendimiento de las variables y los subtemas que se tratan. Entre estos conceptos tenemos: Autoestima; es la estimación que un sujeto hace de sí mismo, manifestando así actitudes de aceptación a su persona, constituye una serie de percepciones, evaluaciones, ideas por lo general positivas que los sujetos tienen por su persona (Coopersmith, 1967). Coaching cognitivo; acompañante que ayuda a cambiar de modo de razonar de los sujetos para promover la moral, la gestión, la asertividad, el razonamiento, entre otras destrezas cognitivas (Nava y Mena, 2012). Coaching educativo; es una evolución constante que se centra en las

habilidades, capacidades y procedimientos, siendo su objetivo incrementar la eficacia de la enseñanza y ofertar un aprendizaje personalizado para el docente (Wise y Avendaño, 2013). Estrés crónico; acontece cuando un suceso de estrés se extiende por meses y años, gastando los recursos físicos y mentales de la persona, la misma que ya no es consciente del problema que padece, pues la angustia le parece normal, situación que requiere terapia en diversos niveles (APA, Krantz, Thorn, y Kiecolt-Glaser, 2013). Estrés Laboral; es apreciado como uno de los primordiales impedimentos que estropean la función de un trabajador, se da cuando existe una discrepancia entre las obligaciones de la labor o el entorno de trabajo, y las competencias, herramientas y carencias del trabajador (García, Martínez y Linares, 2017). Estrés; es una solución que da el organismo a ciertos requerimientos que se obliga al profesional, mencionada solución puede ser de tipo psicológica o fisiológica (Selye, 1976). Estresor; es aquello (exterior a la persona) que genera estrés (Selye, 1950). Método socrático; fundamento metodológico y filosófico del coaching que radica en hacer que el otro sujeto, mediante un conjunto de interrogaciones, se encuentre en la capacidad de alcanzar la verdad a través de sus mismas conclusiones (Guichot, 2015).

Moderadores: constituyen recursos individuales y estructurales que repercuten en cómo interaccionan los estresores con las peculiaridades individuales y con los efectos. (Boyd et al, 2009). Organización; es la identificación y clasificación de actividades demandadas para alcanzar un objetivo y, para que exista es necesario una buena comunicación y coordinación para lograr su propósito (Rodríguez et.al, 2004). Plan de acción; es la selección de los métodos y técnicas para realizar el coaching y conocer a los acompañados (Berne, 1998). Sentimiento; es el ingrediente subjetivo y cognitivo de las emociones, es decir la marca que le otorga el sujeto a la emoción (Lazarus & Folkman, 1993). Síndrome General de Adaptación; simboliza el progreso en el tiempo de la respuesta a los estresores, cuando su actividad es duradera (Lupien (2009).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

La investigación es del tipo aplicada porque el objeto de estudio está destinado a la acción, se busca dar solución a un problema que aqueja a la población basándose en un marco teórico, centrado en un análisis continuo para la aplicación de conocimientos. Dentro de ello abordo una problemática cuya solución comprende la acción, la generación de sucesos nuevos que son provechosos para las teorías; en este caso se utilizó la teoría del coaching educativo para disminuir el estrés de los docentes, encontrándose resultados de un nivel alto y medio de estrés se buscó dar solución al problema de los docentes (Guillemina, 2014).

El estudio es de tipo experimental, cuyo procedimiento consiste en someter a un objeto o grupo de individuos, a específicas condiciones, estímulos o tratamiento (variable independiente), para estudiar las consecuencias o reacciones que acontecen (variable dependiente) (Universidad Agraria del Ecuador, 2016).

##### Diseño de investigación

Presenta un diseño de experimentación con pre y post prueba en un solo grupo, con características de un pre experimento (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). La representación del diseño según Hernandez Sampieri et al. (2014), se muestra:

**GE: O<sub>1</sub>    x    O<sub>2</sub>**

**Donde:**

GE: Grupo Experimental

O<sub>1</sub>: Medición de la variable (preprueba)

x: Estímulo aplicado (programa de Coaching)

O<sub>2</sub>: Medición de la variable (posprueba)

### **3.2 Variables y operacionalización**

**Variable independiente:** Coaching educativo

**Definición Conceptual:**

Es una técnica de crecimiento personal que se utiliza para conseguir las metas propuestas y facilitar el logro de las competencias: conductas, habilidades y actitudes, aportándote calidad de vida y satisfacción profesional (Bou, 2013).

**Definición Operacional:**

Es una técnica de adiestramiento utilizada para optimizar la aplicación de estrategias que se utilicen para un determinado fin, para la investigación, orientada a disminuir el estrés, se consideraron los aspectos: realización personal, estrategias de afrontamiento y control de respiración

**Variable dependiente:** Estrés docente

**Definición Conceptual:**

Estrés docente es aquella experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto de su trabajo y que van acompañadas de cambios fisiológicos y bioquímicos (Kyriacou y Sutcliffe, 1978).

**Definición Operacional:** Es una experiencia de emociones negativas que se genera por ansiedad, depresión, presión laboral, creencias desadaptativas y el mal afrontamiento.

**Escala de medición:**

La operacionalización de las variables se puede visualizar en el anexo 02

### **3.3 Población (Criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.**

#### **Población**

#### **3.3. 1. Población**

La población la conformaron docentes de educación básica regular de los niveles primaria y secundaria de la I.E.80129 César Vallejo de

Huamachuco, con un total de 62 docentes entre hombres y mujeres, como se detalla en la siguiente tabla:

### Cuadro 1

#### *Distribución de la población por nivel y sexo*

Nivel	Sexo		Número de docentes
	Hombres	Mujeres	
Primaria	9	19	28
Secundaria	18	16	34
Total	27	35	62

**Nota:** Archivo de la I.E.80129 César Vallejo de Huamachuco

- **Criterios de inclusión**

Se consideró a los docentes que voluntariamente decidieron participar de forma voluntaria

Docentes de la I.E.80129 César Vallejo- Huamachuco.

Docentes que cuenten con tabletas, PC, laptop o celular.

- **Criterios de exclusión**

Docentes que solicitaron no participar en la investigación.

Docentes que no cuenten con tabletas, PC, laptop o celular.

Docentes contratados con una cantidad mínima de horas.

### Muestra

La conformaron 50 docentes de la institución educativa, que después de un proceso de selección fueron informados sobre el estudio.

### Cuadro 2

#### *Muestra de investigación*

Grupo	Sección	Total
Experimental	50	50
<b>Total</b>		<b>50</b>



## **Muestreo**

Para obtener la muestra de estudio se aplicó el muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a que los docentes ya están asignados a ciertas cargas horarias; según necesidad de personal, por requerimiento de atención de los estudiantes o por proyecciones de la dirección del plantel.

## **Unidad de análisis**

La unidad de análisis utilizada en la investigación fue los docentes.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica: Encuesta**

La técnica utilizada fue la encuesta, que consiste en obtener información mediante la interrogación de los sujetos para evaluar conceptos de un problema suscitado (López-Roldán y Fachelli, 2015).

#### **Instrumentos: Cuestionario**

Se optó por el cuestionario, mediante el cual se facilita la obtención de datos importantes de un grupo con la aplicación de un conjunto de interrogantes objetivas (Villegas et al. 2011).

Se empleó la “Escala Estrés Docente ED-6” para medir el nivel de estrés en los docentes de la institución educativa “César Vallejo” de la ciudad de Huamachuco; contiene 39 ítems y 5 dimensiones: Estas son: Estrés por ansiedad, Depresión, Creencias desadaptativas, Presión laboral y Mal afrontamiento; con cinco alternativas de respuesta: 1 = totalmente de acuerdo (TA), 2 = de acuerdo (DA), 3 = significa indiferente, ni uno ni el otro (IN), 4 = En desacuerdo (ED) y 5 = Totalmente en desacuerdo (TD); asimismo, presenta una escala de estrés general de Alto (0 - 95), Medio (96 - 140) y Bajo (Más de 140).

#### **Validación del Instrumento**

El instrumento fue validado por cuatro docentes de la Universidad César Vallejo en la ciudad de Trujillo. Los doctores, expertos en investigación y en temas de estrés son: Dra. Carranza Caballero De Diaz Margarita

Elizabeth, Dra. Luyo Barraza Nélica Ysabel, Dr. Víctor Mauricio Solórzano y Dra. Nícida Alejandra Neciosup Guibert; quienes estimaron cada ítem e hicieron valiosas sugerencias para optimizar el instrumento.

### **Confiabilidad del instrumento**

La prueba de confiabilidad del instrumento se realizó mediante una prueba piloto con 15 docentes del colegio Florencia de Mora de la ciudad de Huamachuco; para efectos, se consideró la semejanza de características con la población de estudio. Los resultados fueron procesados con el software SPSS 24.0, obteniéndose un coeficiente de Alfa Cronbach de 0,934 que lo identifica como aceptable para su aplicación.

### **3.5 Procedimientos**

Se pidió la autorización al director Edward Rubio Luna Victoria de la institución educativa N° 80129 “César Vallejo” de Huamachuco mediante la firma de un consentimiento informado. Después se aplicó la “Escala Estrés Docente ED-6” a los docentes mediante el zoom. Enseguida se trabajó en una base de datos para tratar la información recogida. Luego se hará el análisis de la de manera cuantitativa, de acuerdo a la escala consignada por el instrumento, utilizando tablas y gráficos estadísticos para presentar los datos descriptivamente. Después se utilizó el estadístico t de Student para contrastar la hipótesis y determinar la efectividad del Programa de coaching educativo. Asimismo, se implementaron las actividades de intervención del Programa de coaching educativo, considerando los aportes teóricos de Selye.

### **3.6 Método de análisis de datos**

#### **Estadística descriptiva**

- Elaboración del registro de resultados sobre el nivel de estrés docente para vaciar los puntajes de la escala aplicada a cada docente.
- Construcción de tablas de distribución de frecuencia para interpretar los resultados en base a la media aritmética.
- Elaboración de gráficos para reforzar lo presentado en las tablas.

#### **Estadística inferencial**

El procesamiento de datos se ha realizado con el software Excel y SPSS versión 24.0. de propiedad de la universidad César vallejo.

##### 1) Prueba t de Student para contrastar hipótesis

Es una prueba estadística para medir si dos grupos se diferencian entre sí de modo significativo respecto a sus medias en una determinada variable (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

### **3.7 Aspectos éticos**

La información que se presenta en esta investigación es auténtica y fue sometida al software Turniting para estimar su grado de originalidad en comparación a otros estudios. Se solicitó la autorización del director de la institución educativa para ejecutar la investigación. Los trabajos de investigación comprendidos en los antecedentes están detallados según lo que publicaron sus autores. Se respeto el derecho de autor citando sus ideas mediante el análisis, manteniendo la esencia de lo vertido sin alterarla en su fundamento. Se guardo la confidencialidad respecto a las fuentes y el nivel de estrés mostrado por cada docente, tanto en el pre prueba como en la post prueba, solo se presentará resultados generales

en las tablas y gráficos sin señalar los nombres de los alumnos. Las técnicas y métodos que se abordaron el nivel de estrés docente, tanto en el programa de coaching como en el marco teórico, estarán fundamentadas en las teorías de Selye y, la visualización sobre esta problemática experimentada por la investigadora en las aulas. El instrumento “Escala de estrés docente” se ha validado siguiendo los protocolos respectivos y se ha obtenido su confiabilidad mediante una prueba piloto y el Alfa Cronbachs. El estudio se ejecutó sin riesgo de los docentes, fuera de las horas de clase remota.

Se consideraron las normas internas de la universidad, entre ellas el código de ética y las líneas de acción de Responsabilidad Social Universitaria (RSU) que fueron dos: Línea 02: Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles y Línea 01: Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria, según prioridad.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados de la variable dependiente nivel de estrés

Tabla 1

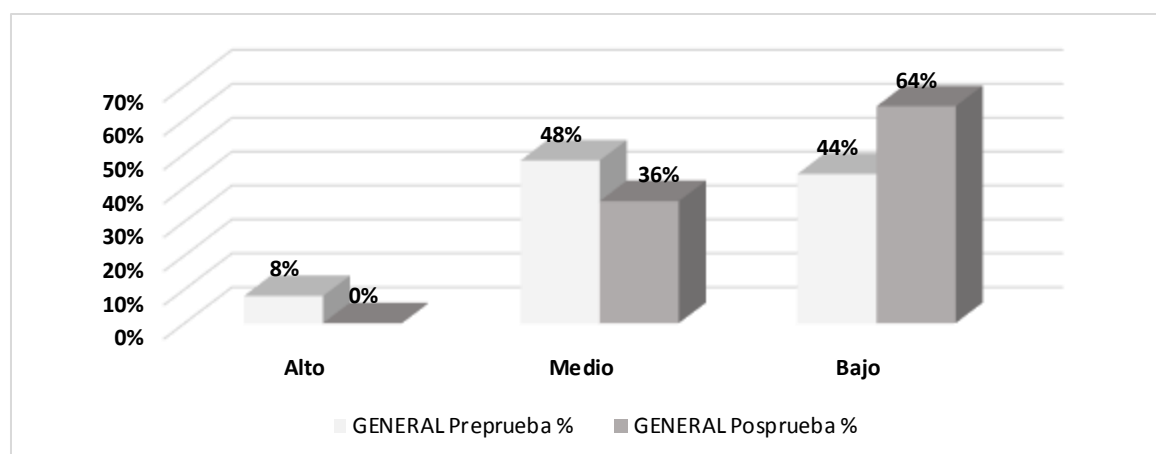
*Niveles del estrés docente de la pre y posprueba en ambos grupos*

Nivel	Grupo experimental			
	Preprueba		Posprueba	
	N°	%	N°	%
Alto	4	8%	0	0%
Medio	24	48%	18	36%
Bajo	22	44%	32	64%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Información obtenida de base de datos del pensamiento crítico (anexo 8)

Figura 1

*Niveles del estrés docente de la pre y posprueba en ambos grupos*



#### Interpretación:

En la Tabla 1 y Figura 1, se puede observar los niveles de estrés tanto en la pre prueba como post prueba, donde el 8% tiene nivel alto, 48% es medio y 44% se encontró nivel bajo. Para la post prueba luego de la aplicación del taller de coaching educativo se pudo obtener una gran disminución en el nivel alto de estrés con un 0%, nivel medio en un 36% y bajo en 64%.

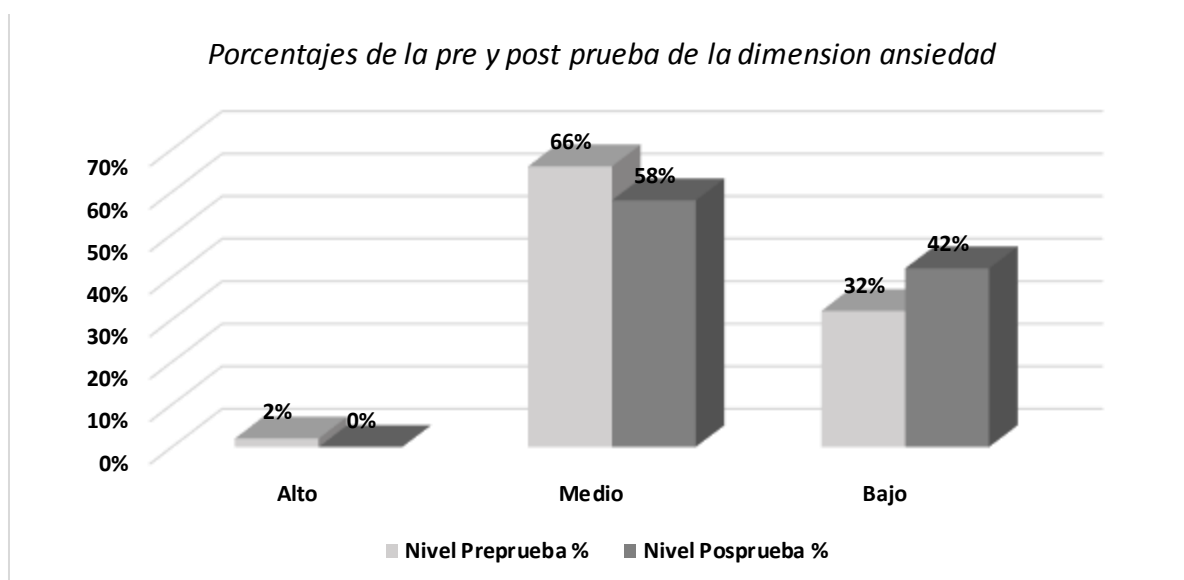
## 4.2. Resultados de las dimensiones

Tabla 2.

### Frecuencia de docentes por nivel de estrés en la dimensión ansiedad

Nivel	Preprueba		Posprueba	
	N°	%	N°	%
Alto	1	2%	0	0%
Medio	33	66%	29	58%
Bajo	16	32%	21	42%
Total	50	100%	50	100%

Figura 2



### Interpretación:

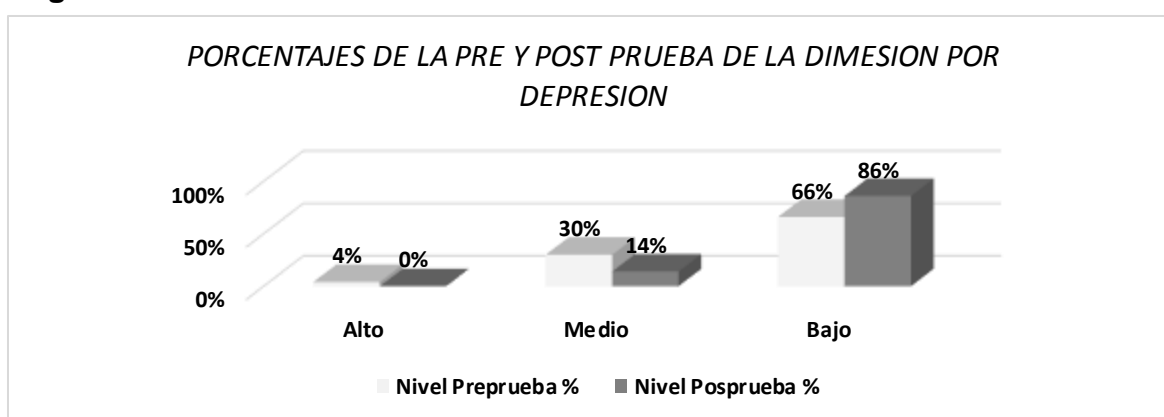
En la Tabla y Figura 2, se observa que los niveles de ansiedad de los docentes disminuyeron después de la aplicación del taller; en el nivel alto, en la preprueba se obtuvo un 2% y en la post prueba 0%; en el nivel medio, en la preprueba se obtuvo un 66% y en la post prueba 58%; y en el nivel bajo, en la preprueba se obtuvo un 32% y en la post prueba 42%; lo que refleja una migración entre los niveles, donde los docentes pasaron a formar parte de aquellos grupos con menor ansiedad. Resalta que el 2% de docentes con nivel alto pasaron al nivel medio o bajo, incluso hubo un incremento del 10% en la cantidad de docentes, al notarse que de 16 pasaron a ser 21 los docentes que tienen bajo nivel de ansiedad.

**Tabla 3**

**Frecuencia de docentes por nivel de estrés en la dimensión depresión**

Nivel	Grupo experimental			
	Preprueba		Posprueba	
	N°	%	N°	%
<b>Alto</b>	2	4%	0	0%
<b>Medio</b>	15	30%	7	14%
<b>Bajo</b>	33	66%	43	86%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Figura 3**



**Interpretación:**

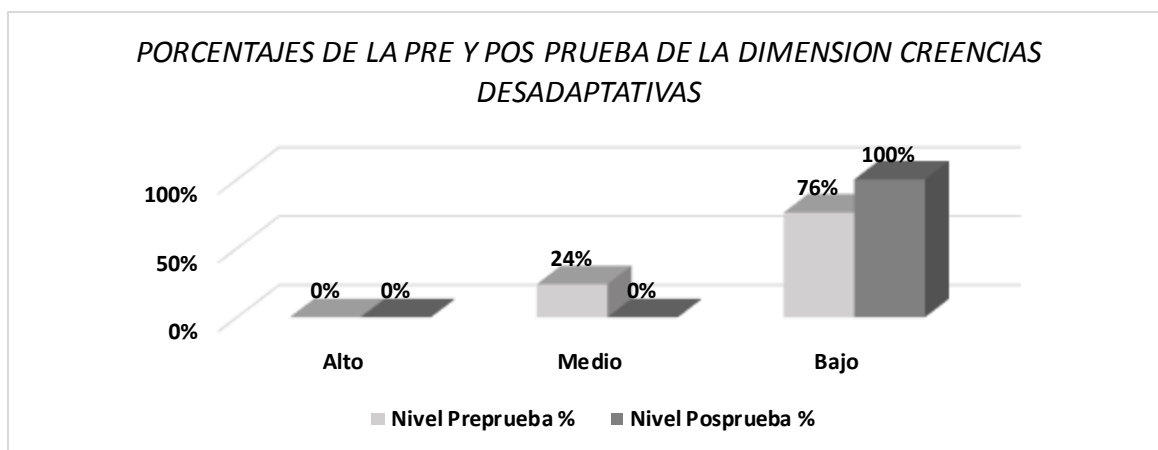
En la Tabla 3 y Figura 3, se puede evidenciar que en el pre test se encontró un nivel de 4% en alto, y en el post test un 0% lo que nos indica que le logro disminuir el grado de ansiedad en los docentes en su totalidad, por parte del nivel medio en la pre prueba se encontró un 30% siendo un 14% en el post test por lo que se disminuyó en 16%. En tanto en el nivel bajo en el pre test se encontró un 66% y en el post test un 86% donde existió un porcentaje de 20% que logro disminuir la ansiedad.

**Tabla 4**

**Frecuencia de docentes por nivel de estrés en la dimensión creencias desadaptativas**

Nivel	Grupo experimental			
	Preprueba		Posprueba	
	N°	%	N°	%
Alto	0	0%	0	0%
Medio	12	24%	0	0%
Bajo	38	76%	50	100%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Figura 4**



**Interpretación:**

En la Tabla 4 y Figura 4, para el pre tes como post tes se encontró un 0% de nivel alto. En el nivel medio en el pre test se evidencio un 24% y post test se observa un 0% de docentes con estrés por creencias desadaptativas. En cuanto al nivel bajo existió para el pre test un 76% y post test un 100% donde existió un incremento de 34% de docentes con nivel bajo por la dimensión creencias desadaptativas después del taller de coaching educativo. Se muestra que todos los docentes, posterior a la aplicación de los talleres, se ubican en el nivel bajo; por tanto, se resalta la efectividad de la estrategia.

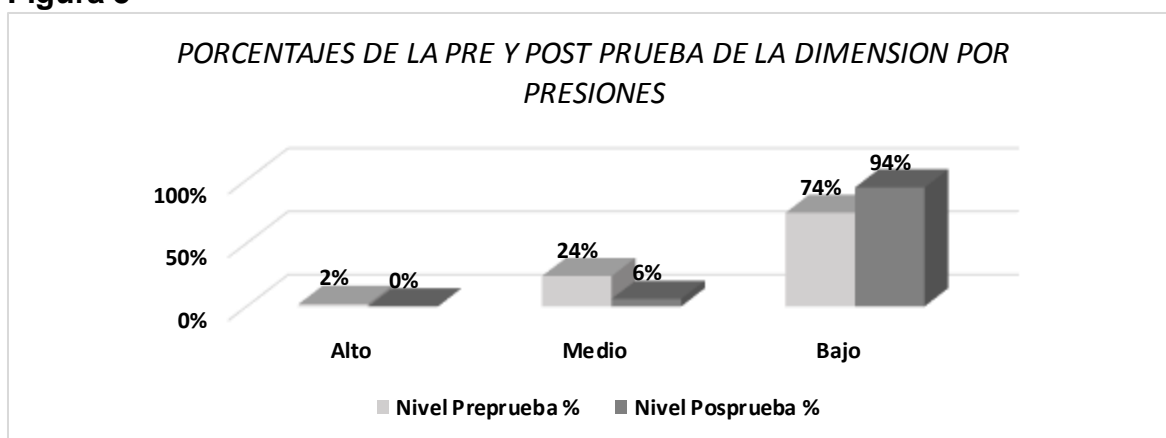


**Tabla 5**

**Frecuencia de docentes por nivel de estrés en la dimensión por presiones**

Nivel	Grupo experimental			
	Preprueba		Posprueba	
	N°	%	N°	%
<b>Alto</b>	1	2%	0	0%
<b>Medio</b>	12	24%	3	6%
<b>Bajo</b>	37	74%	47	94%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Figura 5**



**Interpretación:**

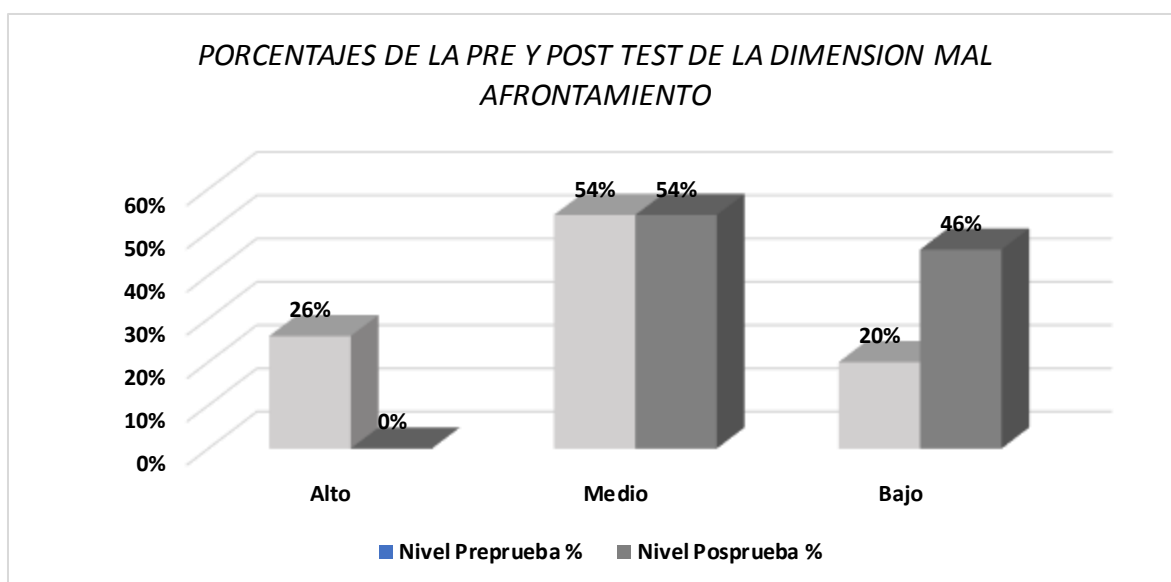
En la Tabla 5 y Figura 5, se obtuvo un nivel alto en la pre prueba en un 2%, para el post tes se dio un 0% de docentes con nivel alto de estrés por la dimensión por presiones, en cuanto a nivel medio en el pre test se pudo ver que existió un 24% y en el post test un 6% con una disminución del 8% para el nivel medio. Para el nivel bajo 74% en el pre test y un 94% de docentes en el post test.

**Tabla 6**

**Frecuencia de docentes por nivel de estrés en la dimensión mal afrontamiento**

Nivel	Grupo experimental			
	Preprueba		Posprueba	
	N°	%	N°	%
Alto	13	26%	0	0%
Medio	27	54%	27	54%
Bajo	10	20%	23	46%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Figura 6**



**Interpretación:**

En la Tabla 6 y Figura 6, se obtuvo un nivel alto en la pre prueba en un 13%, para el post test se dio un 0% de docentes con nivel alto de estrés por la dimensión por presiones, en cuanto a nivel medio en el pre test se pudo ver que existió un 27% y en el post test un 27% con una disminución del 8% para el nivel medio. Para el nivel bajo 10% en el pre test y un 23% de docentes en el post test.

#### 4.4 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS:

Se realizó la normalidad mediante la prueba de Kolmogorov smirnov con una muestra de 50 docentes, para determinar si los datos son normalidad.

##### Prueba de normalidad de la variable y sus dimensiones en pre y posprueba

*Formulación de hipótesis:*

Hi: La distribución de la variable Estrés docente difiere de la distribución normal.  
(No es normal)

Ho: La distribución de la variable Estrés docente no difiere de la distribución normal. (Es normal)

*Determinación de significancia  $\alpha = 0.05 = 5\%$*

**Tabla 7**

*Normalidad de los datos - Prueba de Kolmogorov Smirnov del estrés docente en el pre y post prueba*

Variables	Momentos	Prueba de Kolmogorov smirnov	Probabilidad p	Significancia
Estrés docente	Pre	0.092	0.200	No significativo - Los datos son normales
	Post	0.121	0.065	No significativo - Los datos son normales
Ansiedad	Pre	0.088	0.200	No significativo - Los datos son normales
	Post	0.094	0.200	No significativo - Los datos son normales
Depresión	Pre	0.114	0.107	No significativo - Los datos son normales
	Post	0.119	0.074	No significativo - Los datos son normales
Dimensiones Creencias desadaptativas	Pre	0.122	0.062	No significativo - Los datos son normales
	Post	0.140	0.061	No significativo - Los datos son normales
Por presiones	Pre	0.099	0.200	No significativo - Los datos son normales
	Post	0.092	0.200	No significativo - Los datos son normales
Mal afrontamiento	Pre	0.115	0.076	No significativo - Los datos son normales
	Post	0.111	0.173	No significativo - Los datos son normales

**FUENTE: INFORMACIÓN OBTENIDA DE LOS TEST**

No significativo ( $p < 0.05$ )

Significativo ( $p \leq 0.05$ )

Altamente Significativo ( $p \leq 0.01$ )

### **Interpretación:**

En la tabla 7 se puede observar la normalidad de los datos mediante la prueba de Kolmogorov smirnov, con una muestra de 50 docentes tanto para la pre y post prueba, observándose un valor de kolmogorov smirnov para la variable estrés del docente con probabilidad en la pre prueba de  $p = 0.200$  siendo no significativa, es decir se acepta la hipótesis  $H_0$ , donde los datos son normales, y para la post prueba de  $p = 0.065$  siendo no significativa, es decir se acepta la hipótesis  $H_0$ , donde los datos son normales; por lo tanto utilizamos la prueba t student para muestras relacionadas. De igual manera vamos a observar probabilidades p de los valores de kolmogorov Smirnov mayores a 0.05 tanto para las pre y post prueba de las dimensiones, ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, por presiones, y mal afrontamiento, siendo no significativas, aceptándose la hipótesis  $H_0$ , donde los datos son normales, por lo que se utilizara también la prueba t student para muestras relacionadas

Después de haber realizado la normalidad mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov el cual dio como resultado la normalidad, entonces haremos la contratación de la hipótesis mediante la prueba t student para muestras pareadas, para determinar si el coaching educativo para disminuir el estrés docente

### **Prueba de T Student para muestras relacionadas (pre y post prueba)**

*Formulación de hipótesis:*

$H_i$ : El coaching educativo disminuye el estrés docente

$H_0$ : La aplicación del coaching educativo no disminuye el estrés docente

*Determinación de significancia  $\alpha = 0.05 = 5\%$*

**Tabla 8.**

**Prueba T Student para muestras relacionadas del estrés docente en el pre y post prueba**

Variables	Prueba T Student $t_o$	Probabilidad p	Significancia
Estrés docente	-4.931	0.000	Altamente significativo. Acepta H1
Ansiedad	-1.769	0.083	No significativo. Se acepta Ho
Depresión	-4.367	0.000	Altamente significativo. Acepta H1
Dimensiones Creencias desadaptativas	-0.714	0.479	No significativo. Se acepta Ho
Por presiones	-4.661	0.000	Altamente significativo. Acepta H1
Mal afrontamiento	-4.827	0.000	Altamente significativo. Acepta H1

**FUENTE: INFORMACIÓN OBTENIDA DE LOS TEST**

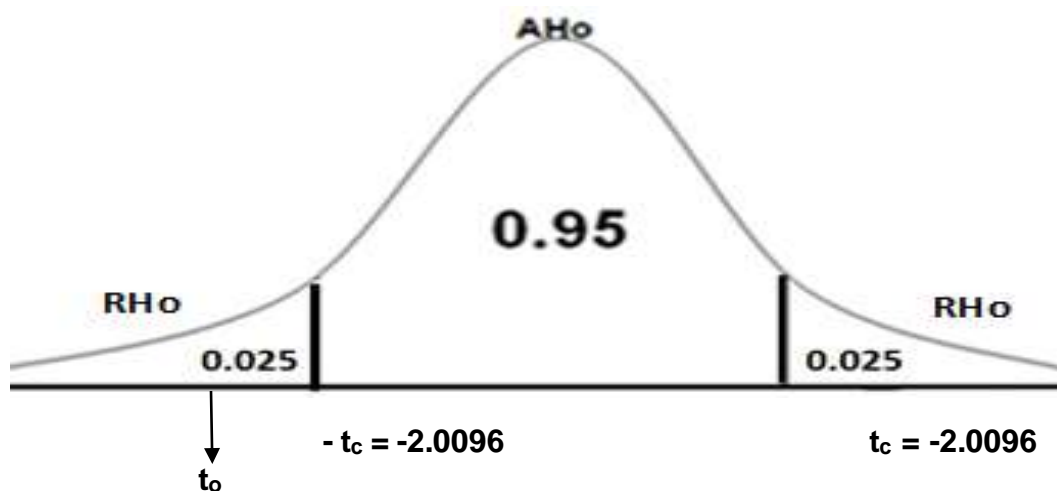
No significativo ( $p < 0.05$ )

Significativo ( $p \leq 0.05$ )

Altamente Significativo ( $p \leq 0.01$ )

**Figura 7**

**Prueba T Student para muestras relacionadas del estrés docente en el pre y post prueba**



## Interpretación:

De la tabla 8, se puede observar la comparación de muestras relacionadas con la prueba t student, obteniéndose para la variable estrés del docente un valor t student de -4.931 con probabilidad 0.000 siendo altamente significativo; es decir, se acepta la hipótesis H1, donde el coaching educativo si disminuye el estrés docente.

En la dimensión ansiedad se observa un valor t student de -1.769 con probabilidad 0.083 siendo no significativo, es decir se acepta la hipótesis Ho, donde el coaching educativo no disminuye el estrés docente.

En la dimensión depresión se observa un valor t student de -4.367 con probabilidad 0.000 siendo altamente significativo, es decir se acepta la hipótesis H1, donde el coaching educativo si disminuye el estrés docente.

En la dimensión creencias desadaptativas se observa un valor t student de -0.714 con probabilidad 0.479 siendo no significativo, es decir se acepta la hipótesis Ho, donde el coaching educativo no disminuye el estrés docente.

En la dimensión por presiones se observa un valor t student de -4.661 con probabilidad 0.000 siendo altamente significativo, es decir se acepta la hipótesis H1, donde el coaching educativo si disminuye el estrés docente.

Y en la dimensión mal afrontamiento se observa un valor t student de -4.827 con probabilidad 0.000 siendo altamente significativo, es decir se acepta la hipótesis H1, donde el coaching educativo si disminuye el estrés docente.

**Tabla 9.**

### Estadísticas descriptivas del estrés docente en el pre y post prueba

Variabes	Momentos	Muestra	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Promedio	Desviación estándar	
Estrés docente	Pre	50	68	188	133	24.5	
	Post	50	115	200	153	23.4	
Dimensiones	Ansiedad	50	12	50	32	7.9	9.1
		50	20	50	35	9.1	7.9
	Depresión	50	9	40	28	7.6	5.5
		50	20	40	33	5.5	7.6
	Creencias desadaptativas	50	7	20	15	3.0	3.4
		50	8	20	15	3.4	3.0
	Por presiones	50	16	65	46	9.4	6.9
		50	41	65	53	6.9	9.4
	Mal afrontamiento	50	5	24	12	4.9	5.2
		50	10	25	17	5.2	4.9

**Nota: Información obtenida de los test**

### **Interpretación:**

De la tabla 9, se observa la estadística descriptiva de la variable estrés docente y por dimensiones, tanto en el pre y post prueba. Del estrés docente su promedio en la pre prueba fue de 133 puntos, aumentando en la post prueba a 153 puntos; en la dimensión ansiedad su promedio en la pre prueba fue de 32 puntos, aumentando en la post prueba a 35 puntos; en la dimensión depresión su promedio en la pre prueba fue de 28 puntos, aumentando en la post prueba a 33 puntos; en la dimensión creencias desadaptativas su promedio en la pre prueba fue de 15 puntos, manteniéndose igual en la post prueba de 15 puntos; en la dimensión por presiones su promedio en la pre prueba fue de 46 puntos, aumentando en la post prueba a 53 puntos; y en la dimensión mal afrontamiento su promedio en la pre prueba fue de 12 puntos, aumentando en la post prueba a 17 puntos. Debemos tener en cuenta que según el instrumento la calificación o asignación de puntuaciones de cada ítem fue de escala invertida, de 1 a 5 puntos, siendo 1= totalmente de acuerdo (TA), 2 = de acuerdo (DA), 3 = significa indiferente, ni uno ni el otro (IN), 4 = En desacuerdo (ED), 5 = Totalmente en desacuerdo (TD), por lo que el incremento de los promedios se considera una disminución del estrés del docente y en cada una de sus dimensiones.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación midió el nivel de estrés docente en la I.E Cesar Vallejo-Huamachuco, en la que se consideró 6 dimensiones según Gutiérrez, Moran, & Sanz (2005) las cuales son depresión, ansiedad, creencias desadaptativas, desmotivación, presiones y mal afrontamiento. Según la teoría en la cual se valida el marco teórico se asumió la posición del autor Karasek (1979), donde el estrés docente es visto como una afección causada por demandas de trabajo y presión que ejerce en la persona, así mismo de la capacidad que tiene el docente para lograr equilibrar las necesidades del mismo.

Las especialidades de los profesores son variadas y cada uno tiene una experiencia profesional diferente; se pueden distinguir dos grandes grupos que tienden a coincidir en determinadas valoraciones. Estos grupos, incluyen profesores con más y menos experiencia. En general, los que tienen más experiencia son los funcionarios profesionales, mientras que los que tienen menos experiencia suelen ser los funcionarios temporales que han trabajado con estudiantes durante menos años y han rotado en diferentes puestos. Estos datos son consistentes con lo que vemos en el marco teórico, donde también se distingue entre necesidades de formación empírica. Según estudios nacionales e internacionales, los profesores con menos experiencia tienen más dificultades para establecer relaciones con los estudiantes y las familias (Sánchez et al. 2006) y también están más preocupados por los objetivos relacionados con la comunicación y la organización en el aula. (Louws et al., 2017) lo que genera estrés.

Cabe enfatizar que en el campo educativo presencial se ejecutan las preparaciones de clase, el trabajo pedagógico mediante períodos de tiempo donde el maestro se apoya en diversos recursos del aula y, el monitoreo de estrategias de aprendizaje de acuerdo al aprendizaje de los estudiantes, mas ahora se asiste a una situación anormal que, aparte de generar decesos por la COVID – 19, ha generado infinidad de personas padeciendo estrés, enfermedad que también ha alcanzado a los docentes, ahondando aún más la



problemática educativa, sabiendo que el estrés es la respuesta indeterminada del organismo a diversas exigencias para los cuales no tiene capacidad de resolver (Selye, 1950), todos los agentes de la educación han sufrido cambios que han afectado su salud, más aún el docente, que ha visto mermada no solo su salud física sino también su salud psicológica para ejercer su labor pedagógica, sufriendo sin saberlo niveles de estrés (Alcas Zapata et al., 2019) (López Carballeira, 2017).

Las causas del estrés laboral para los maestros en época de Covid-19 se basan en una serie de factores. Uno es modificar los procesos que suelen hacer, requiriendo el doble de esfuerzo para adaptar sus necesidades, exponiéndolos a situaciones en las que algunos profesores tienen que conllevar de forma positiva los avances tecnológicos para un uso positivo del internet, tableta o pc.

El uso de nuevos mecanismos de trabajo a los que no estaba acostumbrado llevó a horas de arduo trabajo debido a los cambios emergentes. El confinamiento es un factor fundamental, que fue tomado como medida preventiva para proteger la salud de la comunidad educativa. Esto ha provocado una falta de interacción cara a cara entre estudiantes y profesores, que es fundamental para un aprendizaje óptimo; otra actividad popular desarrollada por los educadores es la interacción social entre pares. La convivencia de las personas es fundamental para crear relaciones saludables que sobrecarguen cargas de trabajo específicas, acomoden negativamente el distanciamiento social y reduzcan la salud mental y física.

Como parte del proceso de adaptación, existen otras circunstancias que impiden la estabilidad emocional de un docente. La incertidumbre y el miedo a factores muy negativos, las preocupaciones por la propia salud o la salud de un ser querido son situaciones que ponen a las personas en riesgo de desarrollar enfermedades mentales como la ansiedad y estrés.

Kyriacou y Sutcliffe (1978) define al estrés docente como una vivencia de emociones tanto positivas como negativas, como lo son la depresión, enfado, signos de nerviosismo, frustración, los cuales son causados por el exceso de trabajo y muchas veces son acompañados con cambios a nivel fisiológicos. El

nivel de afección psicológico y psicosocial de esta pandemia es algo indiscutible. El incorporar la nueva modalidad de enseñanza genero múltiples cambios de manera radical en la forma de interactuar a nivel educativo. De igual manera tanto docentes como estudiantes se adaptaron a las nuevas aulas incorporadas en casa.

Con respecto a lo antes mencionado en referencia a los niveles de estrés en la tabla 1, se puede observar en el pre prueba que el 8% tiene nivel alto seguido de un 48% nivel medio, el cual después de la aplicación del taller de coaching educativo se evidencio una mejora significativa con un nivel alto de estrés del 0% y nivel medio de 36%, esto se coincide con lo expuesto por Gallego et al. (2016) en su artículo sobre los grados de ansiedad, estrés y depresión en profesores donde evidencia un alto nivel de estrés en los docentes que participaron de su estudio, al igual que Esquivias (2019) y torres (2020) afirman que el estrés está relacionado con las necesidades, los requisitos, el tiempo, las tareas, los pensamientos de culpa, la responsabilidad y el respeto e incluye tres tipos de factores: estresantes, respuestas fisiológicas de los sistemas nervioso y endocrino y un estado transitorio. Los efectos negativos ocasionados por el estrés afectan tanto a la institución como al docente, a nivel institucional produce una baja productividad. Para Hans Selye, el estrés laboral es un síndrome de reacciones fisiológicas las cuales son producidas por agentes nocivos de naturaleza química o física presentes en el medio ambiente (Patlán, 2019). Es común, escuchar a una persona manifestar formas de estrés como fatiga laboral. En tiempos de pandemia, lo más esencial es que se conserve el óptimo estado de salud ya que este produce un sinfín de enfermedades.

Rojas (2008) define la ansiedad como el miedo a sufrir futuros daños o infelicidad, acompañado de sentimientos de miedo o síntomas de estrés físico. El trabajo es un entorno muy propicio para el desarrollo de la ansiedad y afrontar el estrés laboral suele formar parte de la rutina de una persona, pero cuando estas necesidades superan cierto nivel, comienzan a aparecer algunos síntomas que afectan el desempeño laboral. de humano.

A nivel de la ansiedad como se explicó anteriormente, no es del todo negativa, ya que prepara a la persona para afrontar problemas que son impulsados para

el logro desempeño a nivel laboral optimo. En ocasiones, superados los límites personales, pasa de ser un motivador a transformarse en una carga limitante. Dentro de las preocupaciones más frecuentes de las personas que presentan alto nivel de ansiedad laboral se puede destacar un alto nivel de autoexigencia, lo cual lleva al individuo al empobrecimiento de sus cualidades que lidera un temor a desempeñarse inadecuadamente. De igual forma, esto también se puede relacionar con el puesto y responsabilidades que la persona tenga a su cargo. La ansiedad laboral es probablemente la consecuencia de la forma a través de la cual percibimos o interpretamos las diversas situaciones en nuestro trabajo como amenazantes. Es así como diversas situaciones causan estrés a nivel laboral, siendo causa de síntomas que disminuyen la calidad de vida y eficiencia en el área laboral sino también en la vida diaria, por lo que resulta de gran necesidad enfrentarlo de manera positiva y de esta manera evitar complicaciones que condicionen de manera negativa el trabajo diario.

Desde marzo de 2020, los docentes se ven estresados por las nuevas clases de informática y la incertidumbre que genera la reapertura de escuelas en medio de la pandemia, durante este período de contención, docentes que han estado bajo una fuerte presión debido a la tarea de adaptarse a la docencia en línea en acta. tiempo identificando la confusión y la tensión entre los profesores como uno de los resultados Cierres de escuelas negativos. Esto se debe a la brutalidad de las medidas necesarias contra el cierre de centros, los horarios de apertura inciertos y la falta de comprensión de la educación a distancia.

Los hallazgos de la tabla 2 permitieron confirmar que el 66% de las docentes que laboran en la institución Cesar Vallejo presentan un nivel medio y un 2% alto de ansiedad, así mismo en la post prueba se observa un descenso de estos niveles en 58% y 0% correspondientemente, lo cual cumple con lo expuesto por Espinoza (2021) quien destaca que la labor docente no es un papel sencillo pues conlleva diversos retos diarios. La exposición de las docentes a estos retos constantes los vuelve propensos de padecer problemas psicológicos.

La depresión es un tipo de trastorno físico-afectivo grave considerado como la causa principal de discapacidad social en el mundo, siendo la más relacionada

con el riesgo de suicidio. Es por lo que la depresión es un grave problema de salud mental reconocida a nivel mundial, ya que es causante de cambios de humor, disminuye productividad, pérdida de iniciativa, cambios cognitivos y psicomotores. Dentro de los factores de riesgo más relevantes están aspectos relacionados con la personalidad, eventos de la infancia, experiencias negativas de la vida diaria y el aislamiento. A nivel de la enseñanza los profesores son los más expuestos al desarrollo del estrés, depresión o ansiedad debido a una mezcla de aspectos y características múltiples asociadas con las actividades laborales. La carga de trabajo y el entorno psicológico adverso predicen la depresión, de manera similar, el sistema operativo también se consideró un factor de riesgo para la depresión y la ansiedad entre los docentes. Tanto el estrés como la depresión interfiere en actividades diarias de los docentes, como en su entorno laboral perjudicando su nivel de desempeño académico. El reconocer este problema es de gran importancia para la implementación de estrategias de prevención que ayuden a abordarlo de manera secuencial, en los resultados de la tabla 3 se muestra la presencia de estrés y signos que indicativos de depresión en los docentes de la institución educativa en el pre test se encontró un nivel de 4% en alto, y en el post test un 0% lo que nos indica que le logro disminuir el grado de ansiedad en los docentes en su totalidad, por parte del nivel medio en el pre prueba se encontró un 30% siendo un 14% en el post test por lo que se disminuyó en 16%. En tanto en el nivel bajo en el pre test se encontró un 66% y en el post test un 86% donde existió un porcentaje de 20% que logro disminuir la ansiedad, esto tiene similitud con el estudio de Torres (2019) quien nos dice que, la profesión de docente tiene una gran carga laboral, ya que realizan planificaciones, preparaciones de clases, organizan actividades y las desarrollan, evalúan a los alumnos como también otras funciones que le brinda las instituciones educativas. Dentro de las actividades que se le proporcionan, el de mayor impacto con relaciones significativas son entre el desarrollo del estrés y los síntomas de depresión, además del tiempo dedicado al trabajo, son las comunicaciones verbales intensivas, el entorno psicológico adverso en el trabajo y la enseñanza a los estudiantes en aulas superpobladas. Los diferentes niveles de educación indican diferencias en los puntajes de estrés, que son más altos en los maestros de primaria en comparación con los

maestros de secundaria, principalmente debido a la enseñanza y la planificación de las lecciones, la responsabilidad del rendimiento del estudiante, el manejo del aula y la disciplina.

La terapia cognitiva de Aaron Beck, por ejemplo, se basa en hacer que nuestras creencias fundamentales sean adaptativas, en pocas palabras son aquellas que nos permiten ajustarnos a nuestro día a día sin causar sufrimiento a otros o a nosotros mismos. La idea principal de la Terapia Cognitiva es que las personas sufren por la interpretación que realizan de los sucesos y no por éstos en sí mismos. Por tanto, Aaron Beck, interesado por el tratamiento de la depresión, desarrolló un modelo para el tratamiento de esta patología que posteriormente extendió a otros trastornos. El modelo de Beck, y también el de Ellis, son una parte importante de las estrategias que se emplean dentro de la terapia cognitivo-conductual pues, a través de la reestructuración cognitiva, un individuo es capaz de modificar el modo de interpretación y valoración subjetiva de los hechos y de las situaciones que vive, y de esta manera se estimula a éste para que altere los esquemas de pensamiento desordenados y se vea a sí mismo y al mundo de forma más realista y adaptativa. En la tabla 4 se observa que para el pre test como post test se encontró un 0% de nivel alto. En el nivel medio en el pre test se evidencio un 24% y post test se observa un 0% de docentes con estrés por creencias desadaptativas. En cuanto al nivel bajo existió para el pre test un 76% y post test un 100% donde existió un incremento de 34% de docentes con nivel bajo por la dimensión creencias desadaptativas después del taller de coaching educativo lo cual coincide con Kujuan (2017) que evidencia en su estudio un bajo porcentaje en relación al estrés con las creencias adaptativas lo que significa que los docentes tienen un nivel bajo de estrés causado por creencias desadaptativas, lo que indica que no existen problemas como la creencias de tener malos alumnos o la consideración de inclusión de alumnos con necesidades diferentes sea un error, o que los alumnos que no tengan una laptop no deberían estudiar, o pensar que recibe un pago por enseñar y no para la formación de personas, los docentes se encuentran encaminados a la enseñanza equitativa y con formación de valores.

La presión es una situación en la que se percibe información importante dependiendo del resultado del desempeño que logro obtener. Esto implica la existencia de sentimientos de ansiedad y temor, los cuales son relacionados con situaciones de “vida o muerte”. En otras palabras, cuando solo se tiene una oportunidad para conseguir algo, es común sentir presión (Forbes, 2015). Gutiérrez, Morán, & Sanz (2005), citado en Llontop (2016), explican la dimensión Presión, como fuente de estrés, indicando que las fuentes de presión provocan las respuestas de tensión en el fenómeno del estrés. Las fuentes de estrés generan malestares como: problemas de comportamiento, exceso de horas, las adaptaciones de marco curricular, etc. En la Tabla 5, se obtuvo un nivel alto en la pre prueba en un 2%, para el post test se dio un 0% de docentes con nivel alto de estrés por la dimensión por presiones, en cuanto a nivel medio en el pre test se pudo ver que existió un 24% y en el post test un 6% con una disminución del 8% para el nivel medio. Para el nivel bajo 74% en el pre test y un 94% de docentes en el post test, los resultados obtenidos en el estudio, sobre estrés producido por presiones, coinciden con los datos estadísticos alcanzados en la investigación de Arévalo (2017), pues el autor destaca que el 38% de los docentes encuestados refiere sentirse agotados cada mañana al enfrentarse a una jornada laboral algunas veces al mes, seguido muy de cerca de un 34% en algunas veces por semana, por otro lado el 44% de los docentes comentan que muchas veces a la semana siente que trabajar todo el día con un número elevado de estudiantes les causa cansancio, el 46% algunas veces al mes siente que cuando termina sus horas de clase están agotados.

El afrontamiento surge como una respuesta de adaptación al estrés (Costa, Somerfield y McCrae, 1996; citado en Vega, 2001); es entendida también como el proceso por medio del cual los sujetos manejan las demandas de la relación individuo-ambiente que evalúan como estresantes y las emociones que ello genera (Lazarus & Folkman, 1986; p. 44). El mal afrontamiento es la falta de capacidad de enfrentar y lograr vencer dificultades que se dan a lo largo de la vida, ocasionando en el personal distanciamiento, descontrol, irresponsabilidad, negarse al apoyo social, desorganización, pensamiento negativo (Sandín, 1995, p. 33; citado en Llontop, 2016). En la tabla 6, los resultados obtenidos en el

estudio, sobre estrés producido por mal afrontamiento coincide con los de Lara (2017), ya que en ambas se encontró un nivel bajo de estrés producido por esta dimensión. Los resultados del presente estudio reflejan que los docentes no tienen dificultad en trabajar de manera virtual, problemas en las relaciones interpersonales, problemas a nivel de compañeros de trabajo o la eficiencia al resolver problemas que surgen a lo largo del año escolar, o sentir que la institución donde laboran no es buena, etc.

## VI. CONCLUSIONES

1. El programa de coaching educativo disminuye el estrés en los docentes de educación básica, se evidencia al obtener una  $t=4.9$ .
2. El nivel de ansiedad que muestran los docentes de las instituciones educativas en estudio es bajo, esto después de aplicar la post prueba. Concluyéndose que este factor de estrés no representa problemas en el desempeño de los docentes ni causa malestar durante la realización de sus actividades diarias, con lo cual podemos inferir que existe una necesidad de aplicar el coaching educativo en la institución educativa Cesar Vallejo.
3. El nivel de depresión de los docentes de la I.E. "César Vallejo" de Huamachuco, evidencia una disminución significativa
4. El nivel de creencias desadaptativas de los docentes es bajo, después de la post prueba, demostrándose que no existe problemática que perjudique su labor como orientador en la enseñanza aprendizaje y evidenciando con ello la importancia de adquirir las técnicas de coaching educativo en los docentes para implementarlas en su trabajo y vida diarias.
5. El nivel de presiones que presentan los docentes de la institución educativa antes y después de la prueba y aplicación del coaching educativo evidencia una variación significativa en ambos resultados evidenciando después del post prueba un nivel bajo, lo que indicaría que este factor de estrés no sería un problema para el desenvolvimiento eficaz en el cumplimiento de sus labores si se brinda una capacitación constante de uso y manejo del coaching educativo.
6. El nivel de creencias desadaptativas en pre y la post prueba realizada a los docentes de la I.E. César Vallejo de la provincia de Huamachuco es bajo, demostrándose que no existe problemática que perjudique su labor como orientador en la enseñanza aprendizaje.



7. El nivel de mal afrontamiento en la post prueba realizada a los docentes de la I.E. César Vallejo de la provincia de Huamachuco muestran a los docentes de dicha institución educativa con un nivel bajo, después de brindar las capacitaciones de coaching educativo. Concluyéndose que este factor no representaría un problema grave de estrés afectando su desempeño laboral, ni su calidad de vida e interrelación con los demás, si se capacitara con las herramientas que brinda el coaching educativo para uso y manejo en su labor diaria de los docentes.

## VII. RECOMENDACIONES

La investigación demuestra que, para reducir los niveles de estrés se deben establecer intervenciones orientadas para mejorar la salud mental de los profesores, pudiendo ser mediante talleres de coaching.

Se le recomienda al director de la I.E Cesar Vallejo el fortalecimiento de la seguridad de sus docentes por medio de la comunicación asertiva y activa, para lo cual las autoridades del plantel destaquen logros obtenidos por ellos y esto ayude a disminuir las inseguridades que presentan. Del mismo modo la aplicación de un taller para disminuir el estrés, con el fin de aumentar su autoeficacia laboral y mejorar la salud tanto mental como psicológica en sus docentes. Por otra parte, no dejar de lado la evaluación de los niveles de estrés utilizando o adaptando la escala ED-06 con la finalidad de tomar las acciones pertinentes para su mejoría del personal del plantel, identificando los niveles de estrés para la derivación respectiva a un especialista (psicólogo del centro de salud de la jurisdicción, tutora, etc.).

A los docentes se le debe brindar atención profesional a los altos niveles de ansiedad que presentan, de esta forma se optimizará su calidad de vida y salud mental, para incrementar su desarrollo profesional y personal mediante actividades que vayan de acorde con sus metas de vida, esto permitirá un mayor grado de satisfacción personal en cada una.

## VIII. PROPUESTA

Según el enfoque Humanista el ser humano está considerado dentro de un proceso encaminado a la autorrealización del YO, donde el aprendizaje es considerado dentro de todo tipo de actividad de enseñanza y aprendizaje. Siendo los procesos educativos los que integran vivencias y experiencias de la vida cotidiana. Para los modelos cognitivos conductuales, muchas veces se instalan en el comportamiento de las personas por vivencias de la infancia, siendo de importancia social el manejo de las mismas para evitar problemas psicopatológicos en el futuro.

Con la aparición de la pandemia del COVID-19, los niveles de estrés fueron incrementando notablemente al pasar de los meses, tanto a nivel internacional, nacional y local. En el ámbito docente no fue la excepción, el incremento del estrés, ya sea por el cambio de enseñanza de clases presenciales a remotas, el aumento de trabajo, o el temor al contagio de la enfermedad. El estrés generó un interés mundial, por lo que la búsqueda de una solución para la disminución del estrés docente era necesario, ya que es una enfermedad que conlleva a muchas enfermedades: hipertensión, diabetes, depresión, etc. Es por tal motivo que se llevó a cabo la aplicación de los talleres de coaching educativo para la disminución del estrés docente en la I.E CESAR VALLEJO N°80219.

Esta propuesta pedagógica fue realizada es un conjunto de talleres de coaching educativo con técnicas para la disminución del estrés docente de las instituciones educativas mediante sesiones semanales con participación activa de los docentes de cada nivel.

El objetivo del trabajo de coaching en este contexto es lograr la sensibilización y conciencia sobre el autoconocimiento del potencial laboral de cada docente, donde es importante lograr fortalecer las competencias laborales a desarrollar en función de la motivación personal.

## REFERENCIAS

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. FACTS. (2002). El estrés relacionado con el trabajo. <http://agency.osha.eu.int>.
- Alcas Zapata, N., Alarcón Diaz, H. H., Venturo Orbegoso, C. O., Alarcón Diaz, M. A., Fuentes Esparrell, J. A., & López Echevarria, T. I. (2019). Tecnoestrés docente y percepción de la calidad de servicio en una universidad privada de Lima. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 231. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.388>.
- Alcalde, J. (2010). El estrés laboral: Informe técnico sobre estrés en el lugar del trabajo. Andalucía, España: Junta de Andalucía.
- Alles, M. A. (2009). "Construyendo talento". Buenos Aires: Granica.
- Alvarez Silva, L. A., Gudiño-Gómez, L. S., Macías-Montoya, M. M., & Izquierdo Lara, H. S. (2018). Coaching educativo: Desarrollo de competencias en el educando de Nivel Superior. *INNOVA Research Journal*, 3(11), 169-182. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n11.2018.804>
- APA, Krantz, D. S., Thorn, B., & Kiecolt-Glaser, J. (2013). How stress affects your health. Recuperado el 6 de Abril de 2015, de American Psychological Association: <http://apa.org/helpcenter/stress.aspx>
- Anchondo, H. Ramos, N. y Recondo, O. (2012). Inteligencia emocional completa: atención plena y manejo efectivo de las emociones. Editorial Kairós.
- Angeles del Hoyo, M. (2004) Estrés Laboral. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid  
[http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/75426/1/WHO\\_MNH\\_MBD\\_00.8\\_spa.pdf?ua=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/75426/1/WHO_MNH_MBD_00.8_spa.pdf?ua=1)
- Arévalo, Y. K. (2017). *Técnica del yoga en la disminución del estrés en los docentes del Colegio Claretiano (Lima)*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.
- Arias, W. L. (2008). "Fundamentos del aprendizaje". Arequipa: Vicarte. Arias, W.

- Arias, W. L. & Jiménez, N. A. (2013a). Síndrome de burnout en docentes de educación básica regular de Arequipa. "Educación", 22(42), 53-76.
- Arias, W. L.; Montes, I. & Masías, M. A. (2014). El modelo demanda-control de Karasek y su relación con la creatividad en profesores de nivel primario de Arequipa. "Revista de Psicología", 16(1), 64-77.
- Arias, W. L.; Zavala, S. & Bernilla, A. (2014). Calidad de la gestión educativa y rendimiento académico en la Institución educativa Arequipa. "Apuntes de Ciencia & Sociedad", 4(1), 102-112.
- Arqueros, M. T. (2009). El coaching en las organizaciones. "IV Jornadas Internacionales Mentoring & Coaching", 23-25 de noviembre, Madrid.
- Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). The relationship of job stress with turnover intention and job performance: moderating role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*(84), 706-710.
- Artazcoz, L., Escribà-Agüir, V., & Cortès, I. (2006). El estrés en una sociedad instalada en el cambio. *Gac Sanit*, 71-78. Asociación Americana de Psicología. (s.f.). Tipos de estrés. Recuperado el 21 de 08 de 2014, de [apa.org: http://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos.aspx](http://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos.aspx)
- Ayuso, J. L.; Calzada, R.; Díaz, E.; Díaz, J.; González, G.; Gorroño, I.; Rivera, E.; Sierra, M. & Yome, E. (2010). Coaching en equipos. Herramientas de diagnóstico. "Cuadernos de Coaching", 4, 16-18.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*(29), 107-115.
- Baquero, J., y Rodríguez, M. (2016). La relación entre el proceso de autorregulación y el proceso de coaching. *Universitas Psychologica*, 15(1), 15-25. doi:[http://dx. doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-1.rpap](http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-1.rpap)
- Barranza, A. (2017). El campo de estudio del estrés: del programa de investigación estímulo-respuesta al programa de investigación persona-entorno. *Revista Internacional de Psicología*, 01-30.

- Bárcena, F., & Mélich, J. C. (2000). La educación como acontecimiento ético. Barcelona: Paidós.
- Barrientos, R. (2015). El liderazgo sí importa: aportes para una mejor comprensión de la dirección escolar. "Educationis Momentum", 1(1), 83-119.
- Bayón, F. (2014). Coaching hoy: Teoría general del Coaching. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Bécart, A., y Ramírez, J. (2016). Fundamentos del coaching educativo: caracterización, aplicaciones y beneficios desde los cuatro pilares del saber. Plumilla Educativa, 18(2), 344-361. doi:<http://dx.doi.org/10.30554/plumillaedu.18.1973.2016>
- Belloch, A., Sandín, B., & Ramos, F. (1995). Manual psicopatología (Vol. II). Madrid: Mc Graw-Hill.
- Benites, C. E. (2018). *Aplicación de un programa coaching para mejorar el desempeño laboral en los docentes de la I.E. N° 10979 CPED – Cerro de Arena Olmos - 2018*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.
- Berganza, A. & Escribano, M. P. (2004). Coaching y mentoring como metodologías de desarrollo en la organizaciones. "Capital Humano", 174, 27-34.
- Berne, E. (1998). "Psicología de relaciones humanas". New York: Editorial Grove Press.
- Boswell, W. R., Olson-Buchanan, J. B., & LePine, M. A. (2004). Relations between stress and work outcomes: The role of felt challenge, job control and psychological strain. Journal of Vocational Behavior, 64, 165-181.
- Bou, J. F. (2013). Coaching educativo. Bogotá: Ediciones de la U.
- Boyd, N., Lewin, J., & Sager, J. (2009). A model of stress and coping and their influence on individual and organizational outcomes. Journal of vocational behavior(75), 197-211.

- Brissette, I., Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2002). The role of optimism in social network development, coping and psychological adjustment during a life transition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 102-111. doi: 10.1037//0022-3514.82.1.102
- Cabezas, N. E. (2020). *Coaching Educativo en el desempeño docente de una Institución Educativa de Machala – 2019*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.
- Casali, A., & Torres, D. (2021). Impacto del COVID-19 en docentes universitarios argentinos: cambio de prácticas, dificultades y aumento del estrés. *Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología*, 28, e53. <https://doi.org/10.24215/18509959.28.e53>
- Cayuela, C. (2013). Investigación sobre Coaching Educativo en España: Conocimientos y aplicación en Centros Escolares. ICF Cuadernos de Coaching (11), pp. 14-17. Recuperado de: <http://www.cuadernosdecoaching.com/coachingcc11/Estudio-Coaching-EducativoComisionICF.pdf>
- Camacho, C. A. y Espinosa, R. (2016). *El coaching educativo y el desarrollo socioafectivo como propuesta estratégica de gestión de liderazgo para fortalecer el clima laboral de docentes y directivos del colegio Marco Fidel Suárez I.E.D. de Bogotá D.C.* [Tesis de Maestría]. Universidad Libre.
- CEPAL-UNESCO. (2020). La educación en tiempos de la pandemia COVID-19. *Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Santiago Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura*, 11, 11-13. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374075?posInSet=1&queryId=9ccf4a39-7c50-43e4-856b-a09632daa7a2>

- Cháidez, J. & Barraza, A. (2018). Afrontamiento al estrés y su relación con el tipo de jornada laboral en docentes de educación primaria. *Informes Psicológicos*, 18(2), pp. 63-75 <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v18n2a04>
- Coaching, S., & Programa, E. (2020). *Coaching Para Reducir El Estrés Stress Coaching 0 . 0 . Experimental Coaching Program*. 25, 71-90.
- Coopersmith.1967).Inventario de Autoestima de Coopersmith.  
<http://psicopedagogia.weebly.com/uploads/6/8/2/3/6823046/coopersmith.pdf>
- Corcoran, R. P., & Tormey, R. (2012). How emotionally intelligent are pre-service teachers? *Teaching and Teacher Education*, 28(5), 750-759. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2012.02.007>
- Cornejo, E. M. (2020). *Efectos del programa Coaching en la cultura organizacional de las instituciones educativas de UGEL Contralmirante Villar, Tumbes, 2019*. [Tesis de Doctorado]. Universidad César Vallejo.
- Dávila, B., & Guarino, L. (2001). Fuentes de estrés y estrategias de afrontamiento en escolares venezolanos. *Revista Interamericana de Psicología*, 35(1), 97-112. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Leticia\\_Guarino/publication/26610700\\_Fuentes\\_de\\_Estres\\_y\\_Estrategias\\_de\\_Afrontamiento\\_en\\_Escolares\\_y\\_Venezolanos/links/54d4e8b50cf2970e4e63de7b/Fuentes-de-Estres-y-Estrategiasde-Afrontamiento-en-Escolares-yVenezolanos.pdf?origin=publication\\_detail](https://www.researchgate.net/profile/Leticia_Guarino/publication/26610700_Fuentes_de_Estres_y_Estrategias_de_Afrontamiento_en_Escolares_y_Venezolanos/links/54d4e8b50cf2970e4e63de7b/Fuentes-de-Estres-y-Estrategiasde-Afrontamiento-en-Escolares-yVenezolanos.pdf?origin=publication_detail)
- Del Hoyo Delgado, M. A. (1997). *Estrés Laboral*. Madrid: I.N.S.H.T.
- El Malestar docente. (2015). *Educació social. Revista d'intervenció socioeducativa*, 0(59), 147-148.  
<https://www.feandalucia.ccoo.es/andalucia/docu/p5sd9615.pdf>
- Espinoza, G. (2021). *Estrategias de autocuidado para disminuir el estrés laboral en docentes del Instituto Superior Pedagógico Hermano Victorino Elorz Goicoechea Sullana, 2020*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.



- Esquivias, C. P. (2019). *Efectos de un programa cognitivo conductual en el estrés laboral de los docentes del nivel primario del Colegio Héroes del Cenepa*. [Tesis de Maestría]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Fernández, M. (2002). "Realidad psicosocial del maestro de primaria". Lima: Fondo Editorial de la Universidad de Lima.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1985). If It Changes It Must Be a Process: Study of Emotion and Coping During Three Stages of a College Examination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 150-170.
- Forbes. (20 de marzo de 2015). Diferencias entre el estrés y la presión del trabajo. *Gestión*, pág. 1.
- Gallego, J., Aguilar-Parra, J. M., Cangas, A. J., Rosado A. y Lángier, A. I. (2016). Efecto de intervenciones mente/cuerpo sobre los niveles de ansiedad, estrés y depresión en futuros docentes de educación primaria: Un estudio controlado. *Revista de Psicodidáctica*, 21(1), XX-XX. DOI: 10.1387/RevPsicodidact.13256
- García, A. I., Martínez, L. y Linares, E. E. (2017). Como Afecta El Estrés del Docente, en el Desempeño Académico del Estudiante de UPIBI-IPN. *Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad*, 4(7). <https://www.ctes.org.mx/index.php/ctes/article/view/661>
- García Campayo, J. y Demarzo M. (2019). *Mindfulness nuevo manual práctico*. 1ª ed. Editorial Siglantana.
- García Campayo, J. y Demarzo M. (2015). *Mindfulness. Curiosidad y aceptación*. 1ª ed. Editorial Siglantana.
- Gorrochotegui-Martell, A.; Vicente-Mendoza, I & Torres-Escobar, G. (2014). Evaluación del proceso de coaching en directivos y su impacto en el clima escolar. "Educación y Educadores", 17(1), 111-131.

- Gracia, A. (2016). MAZ Departamento de prevención. Recuperado el 18 de enero de 2017, de estrés y el riesgo para la salud:  
<http://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf>
- Guichot, V. (2015). El «enfoque de las capacidades» de Martha Nussbaum y sus consecuencias educativas: hacia una pedagogía socrática y pluralista. *Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria*, 27(2), 45-70. doi:  
<http://dx.doi.org/10.14201/teoredu20152724570>
- Guillén, V. (2008). Tratamiento para las reacciones al estrés mediante realidad virtual. Tesis doctoral. Valencia, España.: Universidad de Valencia.
- Gündüz Çekmecelioglu, H., & Günse, I. A. (2011). Promoting creativity among employees of mature industries: the effects of autonomy and role stress on creative behaviors and job performance. *Procedia Social and Behavioral Sciences*(24), 889-895.
- Gutierrez, P., Moran, S., & Sanz, I. (2005). Estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *RELIEVE (Revista Electrónica de Investigación y Evaluación)*, 47-61.
- Harris, K., Wheeler, A., & Kacmar, M. (2009). Leader-member exchange and empowerment: Direct and interactive effects on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *The Leadership Quarterly*(20), 371-382.
- Hay McBer. (2000). Research into teachers effectiveness. A Model of Teacher Effectiveness. En: <http://dera.ioe.ac.uk/4566/1/RR216.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Gutierrez, P., Moran, S., & Sanz, I. (2005). Estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *RELIEVE (Revista Electrónica de Investigación y Evaluación)*, 47-61.

- Hernando, C. R., Molina, G. M. y Martín, D. G. (2013). El coaching como estrategia a utilizar por el profesor de formación profesional: una experiencia realizada. XVI Congreso Nacional/II Internacional "Modelos de Investigación Educativa". 4-6 de septiembre de 2013, Alicante, pp. 1396-1403.
- Holmes, T., & Rahe, R. (1967). The social readjustment rating scales. *Psychosomatic Res.*, 11(2), 213-218.
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (2014). ISSSTE. Recuperado el 20 de enero de 2017, de Guía para el estrés: causas, consecuencias y prevención: 98  
[http://www.issste.gob.mx/images/downloads/instituto/prevencion - riesgos-trabajo/Guia-para-el-Estres.pdf](http://www.issste.gob.mx/images/downloads/instituto/prevencion-riesgos-trabajo/Guia-para-el-Estres.pdf)
- Instituto Nacional de Salud mental. (2012). NIMH. Recuperado el 27 de enero de 2017, de Depresión:  
[https://www.nimh.nih.gov/health/publications/espanol/depression/depression\\_38791.pdf](https://www.nimh.nih.gov/health/publications/espanol/depression/depression_38791.pdf)
- Jiménez, R. (Enero-abril, 2012a). La investigación sobre Coaching en formación del Profesorado: una revisión de estudios que impactan en la conciencia sobre la práctica docente. *Profesorado*. 16 (1), pp. 239-252.
- Jiménez, R. (2012a). Coaching en el desarrollo profesional del docente. Fases formativas y procesos metodológicos de investigación. "Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado", 15(4), 101-112.
- Jiménez, R. (2012b). La investigación sobre coaching en formación del profesorado: Una revisión de estudios que impactan en la conciencia sobre la práctica docente. "Profesorado. Revista de Curriculum y formación del Profesorado", 16(1), 238-255.
- Jones, E., Chonko, L., Rangarajan, D., & Roberts, J. (2007). The role of overload on job attitudes, turnover intentions, and salesperson performance. *Journal of Business Research*(60), 663-671.

- Jover, G., & Reyero, D. (2008). Images of the other in childhood: researching the limits of cultural diversity in education from the stand-point of new anthropological methodologies. *Encounters on Theory and History of Education*, 1, 125-152. ISSN 2560-8371.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karasek, R. (1979). Demandas del trabajo, latitud de decisión laboral y estrés mental: implicaciones para el rediseño del trabajo. *Ciencia Administrativa Trimestral*, 285-309.
- Kilburg, R. R. (2001). Facilitating Intervention Adherence in Executive Coaching. "Consulting and Psychology Journal: Practice and Research", 53(4), 251-267. Kilpatrick, A. L. (1994). "Evaluating Training Programs: The four levels". San Francisco: Berrett-Koehler.
- Kyriacou, C. y Sutcliffe, J. (1978). A model of teacher stress. *Educational Studies*, 4, 1-6.
- Krzemien, D. (2007). Estilos de Personalidad y Afrontamiento Situacional Frente al Envejecimiento en la Mujer. *Revista Interamericana de Psicología*, 41(2), 139- 150. Recuperado de <http://www.psicorip.org/Resumos/PerP/RIP/RIP041a5/RIP04115.pdf>
- Kuján, N. F. (2021). *El coaching ontológico para gestionar las emociones en los docentes de 4to y 5to de Básica de la Unidad Educativa San Joaquín y Santa Ana en Guayaquil desde junio a diciembre en el período lectivo 2020-2021*. [Tesis de grado]. Universidad Casa Grande.
- Lara, N. A. (2017). *Plan de capacitación docente para el Proyecto Quinto del Gimnasio La Montaña basado en el coaching educativo*. [Tesis de Maestría]. Universidad de la Sabana.
- Larez, J. H. (2008). El coaching educativo como estrategia para potenciar el éxito durante la etapa de desarrollo y culminación del trabajo especial de grado. "Sapiens", 9(2), 219-234.

- Lazarus, R. S. (2000). Estrés y emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud. Bilbao, España: Desclée de Brouwer.
- Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions: a history of changing outlooks. En *Annual Review of Psychology* (págs. 1-21). California: Annual Reviews.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1986). Estrés y procesos Cognitivos. Barcelona: Ediciones Martínez Roca.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2000). La organización del trabajo y el estrés. *Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones*, 12-15.
- Levi, L. (1972). Stress and distress in response to psychosocial stimuli. Elmsford, N.Y.: Pergamon.
- Loja, R. (2017). La gimnasia cerebral y desarrollo del pensamiento en el primer año de educación general básica. (Tesis de maestría) Universidad de Cuenca, Ecuador. Recuperado de:  
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/2814>
- Maslow, A. H. (1975). Motivación y personalidad. Barcelona: Sagitario.
- McClelland, D. (1961). La sociedad de lograr. Princeton N.J.:
- López Carballeira, A. (2017). El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega. *Universidad de Vigo*, 276.  
[http://hdl.handle.net/11093/791%0Ahttp://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/791/sindrome\\_burn%2520out\\_antecedentes\\_consecuentes\\_organizacionales\\_sanidad\\_gallega\\_analia.pdf?sequence=1](http://hdl.handle.net/11093/791%0Ahttp://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/791/sindrome_burn%2520out_antecedentes_consecuentes_organizacionales_sanidad_gallega_analia.pdf?sequence=1)
- López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Creative Commons
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *Revista CIENCIAMÉRICA*, (3), 34-39.  
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-InvestigacionAplicada-6163749.pdf>

- López, F., & López M. (2014). Situaciones generadoras de estrés en los estudiantes de enfermería en las prácticas clínicas. *Ciencia y enfermería*, 17(2), 47-54. Recuperado de <http://www.scielo.cl/scielo.php>.
- Lozano Correa, L. (2008). El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales. *Revista EAN*, (63), pp. 127-144.
- Lupien, S. (1 de Julio de 2009). La receta para el estrés. (E. Punset, Entrevistador)
- Llanos, A. M. (2019). *Programa de coaching educativo para mejorar el desempeño de los docentes de la I.E. N° 82572 de Cafetal, 2016*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de Trujillo.
- Llontop, E. (2016). Características del estrés laboral en docentes universitarios de una Universidad Particular de Chiclayo, 2015. Tesis Magistral. Chiclayo: Universidad de Piura.
- Magister. (2012). Coaching educativo en las etapas de infantil, primaria y secundaria. (en línea). Sec Magister. Disponible en: <https://bit.ly/2RHIF5M>
- Maisel, E. (2005). "Coaching para el creativo que hay dentro de ti". Mexico: Obelisco.
- MINEDU, & RM, 160. (2020). Resolución Ministerial 160-2020-MINEDU. *Diario El Peruano*, 15, 2. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/574684/disponen-el-inicio-del-ano-escolar-a-traves-de-la-implementa-resolucion-ministerial-n-160-2020-minedu-1865282-1.pdf>
- Mínguez, R., Romero, B. E., & Pedreño, M. (2016). La pedagogía del otro: bases antropológicas e implicaciones educativas. *Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria*, 28(2), 163-183. ISSN: 1130-3743
- Moreno, B.; Álvarez, M. & Inojosa, Y. (2013). Incidencia de la metodología coaching como fundamento en la producción de conocimientos y

desarrollo de la calidad del investigador en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. "Razón y Palabra", 83, 1-22.

Moreno, R., Tarrida, A., Valls, T., Pla, R. e Clemente, G. (2014). "Coaching" educativo con los docentes. *Aula de innovación educativa*, (230), pp. 27-30.

Moriana, A. J., y Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 4 (3), 598 – 620. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=990187>

Naranjo, L. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación* 33, (2), 171-190. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058011>

Nava, A. & Mena, M. (2012). Coaching y competencias cognitivas de los directores de escuelas de las universidades públicas binacionales. "Gestión & Gerencia", 6(1), 109-132.

Navinés, R., Martín-Santos, R., Olivé, V., & Valdés, M. (2016). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Medicina Clínica*, 146(8), 359-366.

Novoa, O. (2018). *Programa coaching en la gestión del talento humano de los docentes en la Institución Educativa Santa Anita Huaral 2016*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.

O'Connor, J. & Lages, A. (2010). "Coaching con PNL. Guía para obtener lo mejor de ti mismo y de los demás". Barcelona: Urano

Orozco, R. (2018). Motivación profesional, estilos de aprendizaje y satisfacción del estudiante en el contexto del aula de Educación Física. (Tesis doctoral) Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica. Recuperado de: <http://repositorio.uned.ac.cr/reuned/bitstream/1/Motivacion%20profesional%20estilos%20de%20aprendizaje.pdf>.

Ortega, P. et al. (2014). Educar en la alteridad. Murcia: Redipe.

Ortíz, A. (2000). Pedagogía y docencia universitaria. Colombia: Ediciones CEPEDID.

Padilla Perez, César Samuel. (2020). ESTRÉS LABORAL Y SALUD MENTAL EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA COVID-19 EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA, HUANCVELICA -2020. *Transtornos Alimenticios*, 91.

[https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/78451/CONICET\\_Digital\\_Nro.26adf852-0288-41c7-98c1-404378eb3ed4\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/78451/CONICET_Digital_Nro.26adf852-0288-41c7-98c1-404378eb3ed4_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y).

Papalia, D. (2009) Psicología. México: Mc Graw Hill. Pinillos, J.L. (1981). Principios de Psicología. Madrid: Alianza. Novena.

Parasuraman, S., & Alutto, J. (1984). Sources and outcomes of stress in organizational settings: Toward the development of a structural model. *Academy of Management*, 27, 330-350.

Parker, D. F., & DeCotiis, T. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behavior and Human Performance*(32), 160-177.

Patlán, J. (2019). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 81-90. doi: <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017>

Passmore, J. (2007). An integrating model for executive coaching. "Consulting and Psychology Journal: Practice and Research", 59(1), 68-78.

Pozo, A. (2015), Fundamentos de Psicología de la Personalidad. España: Ediciones Rialp S.A. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/?id=d\\_rAkAg](https://books.google.com.pe/?id=d_rAkAg).

Poves, Y. (2017), Las estrategias motivacionales y su relación con la comprensión lectora en niños de sexto grado de la Institución Educativa N° 31519 "Micaela Bastidas" de Huancayo. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú



- Ravier, L. (2005). *Arte y ciencia del coaching: su historia, filosofía y esencia*. Buenos Aires: Dunken.
- Rodríguez, A.; Esteban, R. M.; Aranda, R.; Blanchard, M.; Dominguez, C.; González, P.; Romero, P.; Sanz, E.; Mampaso, A.; Vitón, M. J. & Messina, C. (2011). Coaching reflexivo entre iguales en el Practitum de la formación de maestros. "Revista de Educación", 355, 355-379.
- Rodriguez,F.A.R.,Dias,B.F.,Fuentes,M.F.,Martin,Q.M.A.,Montalban,P.M.,Santa,B. E.S .,Zarco,M.V. (2004). *Psicología de las organizaciones* .Editorial UOC. [https://books.google.com.pe/books?id=-CDcaADQLcoC&printsec=frontcover&dq=DEFINICION+DE+ORGANIZACION+LIBROS&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj0mZX8yY\\_sAhVNEbkGHcwgBlwQ6AEwB3oECAgQAg#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=-CDcaADQLcoC&printsec=frontcover&dq=DEFINICION+DE+ORGANIZACION+LIBROS&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj0mZX8yY_sAhVNEbkGHcwgBlwQ6AEwB3oECAgQAg#v=onepage&q&f=false)
- Russek, H. I. (January de 1964). Emotional stress and coronary heart disease: survey of 12.000 professional men in 14 occupational categories. *College News*, 133.
- Ruyter, K., Wetzels, M., & Feinberg, R. (2001). Role stress in call centers: Its effects on employee performance and satisfaction. *Journal of interactive marketing*, 15, 23-35.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Emotional intelligence. -, 185-212.
- Sánchez, M. (2015). Efectos de un taller basado en la pedagogía del amor y la ternura para mejorar la disciplina en estudiantes de primer grado de primaria de una escuela arequipeña. "Educationis Momentum", 1(1), 61-81.
- Sánchez, B., & Boronat, J. (2014). Coaching educativo: modelo para el desarrollo de competencias intra e interpersonales. *Educación XXI*, 17(1), 221-242. doi: <http://dx.doi.org/10.5944/educxx1.17.1.10712>

- Sánchez, J. (2013). *Metodología de aprendizaje activo a través de la mayéutica platónica*. Sevilla España: Departamento de metafísica y corrientes actuales de la filosofía, ética y filosofía política.
- Sánchez, M. (2017). Taller de coaching para mejorar la satisfacción de las relaciones interpersonales entre profesores. *Illustro*, 8, 33-52.  
<https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/illustro/article/view/1231>
- Sandoval, C., & López, O. (2017). Educación, psicología y coaching: un entramado positivo. *Educatio Siglo XXI*, 35(1), 145-164. doi: <http://dx.doi.org/10.6018/j/286261>
- Saporito, T. J. (1996). Business-linked executive development. *Coaching Senior Executives*. "Consulting and Psychology Journal: Practice and Research", 48(2), 96-103.
- Seligman, M. E. P. (2006). "La auténtica felicidad". Buenos Aires: Vergara.
- Selye, H. (1936). A Syndrome produced by Diverse Nocuous Agents. *Nature*, 32.
- Selye, H. (17 de June de 1950). Stress and the General Adaptation Syndrome. *British Medical Journal*, 1384-1392.
- Selye, H. (02 de 07 de 1976). Forty years of stress research: principal remaining problems and misconceptions. *CMA Journal* , 115, 53-56.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort - low reward conditions at work. *Occup Health Psychology*, 27-43.
- Spector, P. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 335-340. Citado por Boyd, N. G., Lewin, J. E., & Sager, J. K. (2009). A model of stress and coping and their influence on individual and organizational outcomes. *Journal of Vocational Behavior* 75, 197-211.
- Torres, P. C. (2020). *Técnicas de gestión emocional para disminuir el estrés por el trabajo remoto en docentes de una institución educativa, Cusco – 2020*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.
- Traverso, M. (2008). *Coaching realizza il tuo potenziale*. Torino, I Antepima.

- Traverso, M. y Paret, M. (2011). *L'arte del Coaching*. Tecniche Nuove.
- Ugarte, J. (2015). *Coaching: una alternativa lúdico-estética para el desarrollo del talento*. (Tesis inédita de doctorado). Universidad de Deusto, Bilbao, España.
- Universidad Agraria del Ecuador (2016). *Guía metodológica para trabajos de titulación: Proyectos de Investigación y Desarrollo Trabajos Experimentales*. Ecuador: Facultad de Ciencias Agrarias. [http://www.uagraria.edu.ec/documentos/trabajos\\_titulacion/2016/GUIA-METODOLOGICA-INVESTIGACION-EXPERIMENTAL.pdf](http://www.uagraria.edu.ec/documentos/trabajos_titulacion/2016/GUIA-METODOLOGICA-INVESTIGACION-EXPERIMENTAL.pdf)
- Vargas, A. M. (2020). *Programa de Coaching Educativo para disminuir las Conductas Antisociales y Delictivas en estudiantes de educación secundaria, La Esperanza 2019*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.
- Vargas, J. (2019). Comunicación y atención plena: técnicas efectivas de comunicación con atención plena. En: documento presentado en el II Congreso de mindfulness en educación; 25-27 de abril de 2019; Zaragoza 2019. Póster científico.
- Vargas, J. J. (2020). Stress coaching 0.0. Experimental programa de coaching para reducir el estrés. *Revista de Ciencias de la Comunicación e Información*, 25(2), 71-90. doi: [http://doi.org/10.35742/rcci.2020.25\(2\).71-90](http://doi.org/10.35742/rcci.2020.25(2).71-90).
- Van Nostrand. Mejia, L. y Rueda, G. (2016). Diseño y pedagogía material didáctico de apoyo al proceso enseñanza-aprendizaje de la temática "Arte Rupestre Guane Patrimonio y Legado Cultural de Santander." para los grados 3 a 5 de la educación básica primaria. (Tesis de Maestría). Universidad Industrial de Santander, Colombia. Recuperado de: <file:///C:/Users/Marco/Downloads/164.pdf>

- Vega, S. (junio de 2001). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Recuperado el 15 de enero de 2017, de riesgo Psicosocial: el modelo de demanda-control y apoyo social:  
[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Fichas Tecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp\\_603.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf)
- Véliz Rojas, L. y Paravic Klijn, T. (2012). Coaching educativo como estrategia para fortalecer el liderazgo en enfermería. *Ciencia y enfermería*, 18(2), pp. 111-117.
- Villegas, L. et al. (2011). *Teoría y praxis de la investigación científica: Tesis de maestría y doctorado*. Editorial San Marcos.
- Wise, D. & Avendaño, K. (2013). "Coaching para el liderazgo educativo". Guatemala: USAID.
- Whitmore, J. (Ed.).(2002).El método para mejorar el rendimiento de las personas. Chapultepec. México: editorial Paidós.
- Whitmore, J. (2003). Coaching: el método para mejorar el rendimiento de las personas. Paidós.
- Yozgat, U., Yurtkoru, S., & Bilginoglu, E. (2013). Job stress and job performance among employees in the public sector in Istanbul: examining the moderating role of emotional intelligence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*(75), 518-524.
- Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17 (32), 67 – 86.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5056868>
- Zohar, D. (1994). Analysis of job stress profile in the hotel industry. *Int. J. Hospitality Management*, 13, 219-231.

## ANEXOS

### Anexo 1: Instrumento

#### Escala Estrés Docente ED-6<sup>1</sup>

A continuación, va a encontrar una serie de afirmaciones, de las cuales deberá elegir la que a su parecer le corresponde, considerando una valoración de cinco números, tomando en cuenta que:

1 = totalmente de acuerdo (TA)

2 = de acuerdo (DA)

3 = significa indiferente, ni uno ni el otro (IN)

4 = En desacuerdo (ED)

5 = Totalmente en desacuerdo (TD)

Recuerde que no existen respuestas buenas o malas, por lo que sea sincero.

La información es anónima y confidencial.

Muchas gracias por su colaboración

No.	Item	1	2	3	4	5
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales					
2	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.					
3	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño					
4	Hay tareas laborales que afronto con temor.					
5	Los problemas laborales están afectando mi salud física					
6	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios					
7	En la Institución Educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entre sudores fríos.					
8	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.					
9	La tensión laboral hace que vaya al baño con más frecuencia de lo normal.					
10	Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar físico por sentir presión en el trabajo.					
11	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí por los problemas laborales					
12	Los problemas laborales me ponen agresivo					
13	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo					
14	Veó el futuro sin ilusión alguna.					
15	Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.					
16	Siento ganas de llorar.					

17	Me falta energía para afrontar la labor de profesor.					
18	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.					
19	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.					
20	Incluir alumnos con Necesidades Educativas Especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto					
21	Me pagan por enseñar, no por formar personas.					
22	Tener a estudiantes que no valoran la educación					
23	Acabo las jornadas de trabajo extenuado/a.					
24	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe					
25	Realizar programaciones curriculares me resulta difícil.					
26	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseñe a los demás.					
27	Hay clases en las que empleo más tiempo en llamar la atención (reñir) que en explicar.					
28	Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente					
29	Me afecta las agresiones verbales por parte de los estudiantes					
30	Me desmotiva la falta de apoyo de los padres en problemas de disciplina de sus hijos					
31	Rivalidad entre grupos de profesores					
32	Siento estar lejos de mi autorrealización laboral.					
33	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé					
34	He perdido la motivación por la enseñanza.					
35	Me desalienta la inestabilidad de mi puesto en la institución educativa					
36	El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.					
37	Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.					
38	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.					
39	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo.					
40	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo y con mis estudiantes.					

### Ítems por dimensiones

Dimensiones	Ítems
Nivel de estrés por Ansiedad	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
Nivel de estrés por Depresión	11,12,13,14,15,16,17
Nivel de estrés por Creencias Desadaptativas	18,19,20,21
Nivel de estrés por Presión laboral	22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34

Nivel de estrés por Mal afrontamiento	35,36,37,38,39
---------------------------------------	----------------

### Baremo del nivel de estrés docente

	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>
<b>Estrés general</b>	0-95	96-140	Más de 140
Ansiedad	0-18	19-36	Más de 36
Depresión	0-12	13-24	Más de 24
Creencias Desadaptativas	0-6	7-12	Más de 12
Presión laboral	0-20	21-42	Más de 42
Mal afrontamiento	0-8	9-16	Más de 16

## Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Coaching educativo	Es una técnica de crecimiento personal que para conseguir las metas que te propones y facilitar mejoras en tus competencias, conductas, habilidades y actitudes, aportándote calidad de vida y satisfacción profesional (Bou, 2013)	Es una técnica de adiestramiento utilizada para optimizar la aplicación de estrategias que se utilicen para un determinado fin, para la investigación, orientada a disminuir el estrés, se consideraron los aspectos: realización personal, estrategias de afrontamiento y control de respiración	1. Contexto	Establecer rapport comunicativo con el docente para generar compromisos.	Nominal
			2. Situación actual	Conocer fortalezas, expectativas y estado actual del docente	
			3. Situación ideal	Detectar deseos y metas.	
			4. Proceso de aprendizaje	Aprendizaje transformacional y retroalimentación.	
			5. Plan de acción	Aprendizaje transformacional y retroalimentación.	
			6. Seguimiento	Monitoreo y desarrollo de autonomía	
Estrés docente	Estrés docente es aquella experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto de su trabajo y que van acompañadas de cambios fisiológicos y bioquímicos (Kyriacou y Sutcliffe, 1978)	El nivel de estrés docente será medido mediante la "Escala Estrés Docente ED-6" a través de cinco dimensiones: ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones y mal afrontamiento.	Ansiedad	Tranquilidad Tensión Control	Intervalo
			Depresión	Tristeza Pesimismo Energía	
			Creencias desadaptativas	Nivel salarial Reconocimiento social	
			presiones	Clima laboral Exceso de trabajo	
			Mal afrontamiento	Adaptación a los cambios Recursos para ejercer la labor	



### Anexo 3: Prueba Piloto

ÍTEMS																																							
EST	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
1	3	2	1	1	2	4	2	4	2	5	4	2	4	4	5	4	3	2	1	2	2	1	2	1	2	4	1	1	1	1	2	2	3	5	2	2	2	4	2
2	2	1	2	3	2	2	1	4	2	4	3	2	2	4	5	3	3	2	1	3	1	2	2	2	2	4	1	2	2	3	1	3	2	3	1	2	1	2	2
3	4	3	2	2	3	3	2	3	4	5	5	3	5	4	4	5	3	3	2	2	3	2	3	1	3	4	2	2	1	2	3	4	4	5	3	2	3	4	4
4	4	4	2	2	3	5	2	5	3	3	5	4	3	5	3	3	4	2	2	4	3	1	3	2	4	5	2	1	3	2	3	3	5	4	4	2	2	4	2
5	1	2	1	2	2	4	2	4	2	2	3	2	3	2	5	2	3	2	1	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	2	2	3	3	2	3	1	4	3
6	2	1	2	3	1	3	1	3	3	5	3	1	3	4	4	3	2	2	1	3	1	1	2	1	1	3	1	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	2	2
7	2	1	1	3	2	2	1	3	2	4	3	2	2	3	5	3	3	2	1	2	1	2	2	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	1	2
8	4	2	2	2	3	2	2	3	3	5	4	3	5	3	4	4	3	2	2	1	3	2	2	1	3	3	1	2	1	2	2	4	3	4	3	1	2	4	3
9	5	4	3	2	3	5	3	5	3	4	5	4	4	5	3	5	4	2	3	4	3	2	3	3	4	5	2	2	3	2	3	4	5	5	4	3	2	5	3
10	2	2	1	2	2	4	2	3	2	4	3	2	4	3	5	4	3	2	2	2	3	1	2	2	2	4	2	1	1	2	2	3	3	4	2	3	2	3	2
11	4	2	1	2	2	4	2	4	3	5	3	2	4	5	4	4	4	2	2	2	3	1	2	2	2	4	1	2	1	1	2	3	3	5	2	3	2	4	3
12	2	2	1	3	2	4	3	4	2	4	3	2	4	2	4	3	3	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	1	2	3	3	4	2	3	2	4	4
13	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	5	3	5	4	3	2	2	1	3	2	2	1	3	3	1	2	1	2	2	4	3	4	3	1	2	4	3
14	1	1	1	3	2	2	1	4	2	5	3	2	2	4	4	3	4	2	2	2	1	2	1	2	2	4	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	1
15	3	1	2	3	2	3	1	3	3	4	3	2	3	5	4	3	3	2	2	3	1	2	2	3	1	4	1	2	2	2	1	2	2	4	1	2	2	2	3

Alfa Cronbach= 0.934

## Anexo 4: Prueba de confiabilidad

### Estadísticos de fiabilidad


Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	39

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	97,8000	248,600	,850	,928
VAR00002	98,6000	252,829	,898	,928
VAR00003	99,0000	270,000	,577	,932
VAR00004	98,2667	292,781	-,510	,939
VAR00005	98,3333	266,952	,778	,930
VAR00006	97,3333	263,810	,487	,932
VAR00007	98,8000	267,600	,648	,931
VAR00008	96,9333	271,352	,441	,933
VAR00009	98,0000	269,857	,584	,932
VAR00010	96,4000	282,257	-,021	,937
VAR00011	97,0000	259,000	,852	,929
VAR00012	98,2000	258,600	,868	,928
VAR00013	97,0667	263,781	,508	,932
VAR00014	96,8667	267,267	,417	,933
VAR00015	96,3333	298,810	-,695	,941
VAR00016	97,0667	262,495	,711	,930
VAR00017	97,4000	271,971	,547	,932
VAR00018	98,5333	279,410	,339	,934
VAR00019	98,8667	266,981	,777	,930
VAR00020	98,2667	272,495	,306	,934
VAR00021	98,5333	257,410	,780	,929
VAR00022	99,0667	280,210	,111	,935
VAR00023	98,4000	269,543	,681	,931
VAR00024	98,9333	276,352	,230	,934
VAR00025	98,3333	255,095	,859	,928
VAR00026	96,8000	269,600	,556	,932
VAR00027	99,3333	271,238	,726	,931
VAR00028	98,8667	282,552	-,024	,935
VAR00029	99,0667	272,781	,369	,933

VAR00030	98,7333	283,924	-,090	,936
VAR00031	98,6667	262,810	,837	,929
VAR00032	97,6667	263,810	,620	,931
VAR00033	97,6000	252,829	,898	,928
VAR00034	96,8000	258,314	,707	,930
VAR00035	98,4000	253,543	,862	,928
VAR00036	98,4000	280,686	,055	,935
VAR00037	98,7333	271,781	,484	,932
VAR00038	97,4000	253,257	,684	,930
VAR00039	98,0000	271,714	,366	,933

## Anexo 5: Validación de expertos

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO		
DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	ROBINET SERRANO ALLISSON LISSETT	
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del Cuestionario:	ESCALA ESTRÉS DOCENTE ED-6 <sup>2</sup>	
Objetivo:	Medir los niveles de estrés en docentes de primaria y secundaria	
Dirigido a:	Docentes de de la I.E.80129 César Vallejo de Huamachuco	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres: Carranza Caballero De Díaz Margarita Elizabeth.		
Documento de Identidad: 17847911		
Grado Académico: Doctora		
Especialidad: Administración de la Educación		
Experiencia Profesional (años): 25		
Firma: 		
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
X		
Sugerencia:		

---

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>TÍTULO:</b>	Escala Estrés Docente ED-6 <sup>3</sup>
<b>AUTOR:</b>	Gutiérrez-Santander, Pablo, Morán-Suárez, Santiago y Sanz-Vásquez, Inmaculada. (2005)

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM S	¿Existe relación entre?								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				VARIABLE Y DIMENSIÓN		DIMENSIONES INDICADOR		INDICADOR E ÍTEM		ÍTEM Y OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estrés docente	Estrés por Ansiedad	Tranquilidad	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	x		x		x		x		
		Tensión	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	x		x		x		x		
			La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño	x		x		x		x		
		Control	Hay tareas laborales que afronto con temor.	x		x		x		x		
		Tranquilidad	Los problemas laborales están afectando mi salud física	x		x		x		x		
		Tensión	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios	x		x		x		x		

			En la Institución Educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entre sudores fríos.	X		X		X		X		
		Control	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	X		X		X		X		
		Tensión	La tensión laboral hace que vaya al baño con más frecuencia de lo normal.	X		X		X		X		
		Tranquilidad	Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar físico por sentir presión en el trabajo.	X		X		X		X		
	Estrés por Depresión	Tristeza	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí por los problemas laborales	X		X		X		X		
		Energía	Los problemas laborales me ponen agresivo	X		X		X		X		
		Pesimismo	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	X		X		X		X		
			Veo el futuro sin ilusión alguna.	X		X		X		X		
			Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.	X		X		X		X		
		Tristeza	Siento ganas de llorar.	X		X		X		X		
		Energía	Me falta energía para afrontar la labor de profesor.	X		X		X		X		
		Nivel salarial	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.	X		X		X		X		

	Estrés por Creencias Desadaptativas	Reconocimiento social	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	x		x		x		x		
			Incluir alumnos con Necesidades Educativas Especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto	x		x		x		x		
		Nivel salarial	Me pagan por enseñar, no por formar personas.	x		x		x		x		
	Estrés por Presión Laboral	Clima laboral	Tener a estudiantes que no valoran la educación	x		x		x		x		
		Exceso de trabajo	Acabo las jornadas de trabajo extenuado/a.	x		x		x		x		
			A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe	x		x		x		x		
		Clima laboral	Realizar programaciones curriculares me resulta difícil.	x		x		x		x		
		Exceso de trabajo	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	x		x		x		x		
			Hay clases en las que empleo más tiempo en llamar la atención (reñir) que en explicar.	x		x		x		x		
Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente	x			x		x		x				
Me afecta las agresiones verbales por parte de los estudiantes	x			x		x		x				

		Clima laboral	Me desmotiva la falta de apoyo de los padres en problemas de disciplina de sus hijos	x		x		x		x		
			Rivalidad entre grupos de profesores	x		x		x		x		
			Siento estar lejos de mi autorrealización laboral.	x		x		x		x		
		Exceso de trabajo	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé	x		x		x		x		
			He perdido la motivación por la enseñanza.	x		x		x		x		
		Estrés por Mal Afrontamiento	Adaptación a los cambios	Me desalienta la inestabilidad de mi puesto en la institución educativa	x		x		x		x	
	El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.			x		x		x		x		
	Recursos para ejercer la labor		Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.	x		x		x		x		
			Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.	x		x		x		x		
			Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo.	x		x		x		x		
			Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo y con mis estudiantes.	x		x		x		x		



### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

**INSTRUCCIONES:** Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Indicadores		Criterios				OBSERVACIONES	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X	
2. Objetividad	Expresa conductas observables					X	
3. Actualidad	Adecuado con el enfoque teórico					X	
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems					X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios					X	
6. Intencionalidad	Valora las dimensiones del tema					X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos					X	
8. Coherencia	Relación en variables e indicadores					X	
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación					X	

**Dra: Carranza Caballero De Díaz Margarita Elizabeth**

**DNI: 17847911**

**Teléfono: 951574606**

**E-mail: [licha.carranza@gmail.com](mailto:licha.carranza@gmail.com)**

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO		
DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	ROBINET SERRANO ALLISSON LISSETT	
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del Cuestionario:	ESCALA ESTRÉS DOCENTE ED-6 <sup>4</sup>	
Objetivo:	Medir los niveles de estrés en docentes de primaria y secundaria	
Dirigido a:	Docentes de de la I.E.80129 César Vallejo de Huamachuco	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres: Luyo Barraza Nélica Ysabel		
Documento de Identidad: 17813584		
Grado Académico: Doctora		
Especialidad: Administración de la educación		
Experiencia Profesional (años): 36		
Firma:		
		
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
X		
Sugerencia:		

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>TÍTULO:</b>	Escala Estrés Docente ED-6 <sup>5</sup>
<b>AUTOR:</b>	Gutiérrez-Santander, Pablo, Morán-Suárez, Santiago y Sanz-Vásquez, Inmaculada. (2005)

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	¿Existe relación entre?								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				VARIABLE Y DIMENSIÓN		DIMENSIONES INDICADOR		INDICADOR E ÍTEM		ÍTEM Y OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estrés docente	Estrés por Ansiedad	Tranquilidad	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	X		X		X		X		
		Tensión	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	X		X		X		X		
			La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño	X		X		X		X		
		Control	Hay tareas laborales que afronto con temor.	X		X		X		X		
		Tranquilidad	Los problemas laborales están afectando mi salud física	X		X		X		X		

---

		Tensión	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios	X		X		X		X		
			En la Institución Educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entre sudores fríos.	X		X		X		X		
		Control	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	X		X		X		X		
		Tensión	La tensión laboral hace que vaya al baño con más frecuencia de lo normal.	X		X		X		X		
		Tranquilidad	Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar físico por sentir presión en el trabajo.	X		X		X		X		
	Estrés por Depresión	Tristeza	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí por los problemas laborales	X		X		X		X		
		Energía	Los problemas laborales me ponen agresivo	X		X		X		X		
		Pesimismo	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	X		X		X		X		
			Ve el futuro sin ilusión alguna.	X		X		X		X		
			Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.	X		X		X		X		

		Tristeza	Siento ganas de llorar.	X		X		X		X		
		Energía	Me falta energía para afrontar la labor de profesor.	X		X		X		X		
	Estrés por Creencias Desadaptativas	Nivel salarial	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.	X		X		X		X		
		Reconocimiento o social	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	X		X		X		X		
			Incluir alumnos con Necesidades Educativas Especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto	X		X		X		X		
		Nivel salarial	Me pagan por enseñar, no por formar personas.	X		X		X		X		
	Estrés por Presión Laboral	Clima laboral	Tener a estudiantes que no valoran la educación	X		X		X		X		
		Exceso de trabajo	Acabo las jornadas de trabajo extenuado/a.	X		X		X		X		
			A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe	X		X		X		X		
		Clima laboral	Realizar programaciones curriculares me resulta difícil.	X		X		X		X		

		Exceso de trabajo	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	X		X		X		X		
		Clima laboral	Hay clases en las que empleo más tiempo en llamar la atención (reñir) que en explicar.	X		X		X		X		
			Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente	X		X		X		X		
			Me afecta las agresiones verbales por parte de los estudiantes	X		X		X		X		
			Me desmotiva la falta de apoyo de los padres en problemas de disciplina de sus hijos	X		X		X		X		
			Rivalidad entre grupos de profesores	X		X		X		X		
			Siento estar lejos de mi autorrealización laboral.	X		X		X		X		
		Exceso de trabajo	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé	X		X		X		X		
			He perdido la motivación por la enseñanza.	X		X		X		X		
	Estrés por Mal	Adaptación a los cambios	Me desalienta la inestabilidad de mi puesto en la institución educativa	X		X		X		X		

	Afrontamiento												
		El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.	X		X		X		X				
		Recursos para ejercer la labor	Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.	X		X		X		X			
			Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.	X		X		X		X			
			Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo.	X		X		X		X			
Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo y con mis estudiantes.	X			X		X		X					



## FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

**INSTRUCCIONES:** Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Indicadores		Criterios				OBSERVACIONES	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente	
10. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X	
11. Objetividad	Expresa conductas observables					X	
12. Actualidad	Adecuado con el enfoque teórico					X	
13. Organización	Organización lógica entre sus ítems					X	
14. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios					X	
15. Intencionalidad	Valora las dimensiones del tema					X	
16. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos					X	
17. Coherencia	Relación en variables e indicadores					X	
18. Metodología	Adecuada y responde a la investigación					X	

**Dr: Luyo Barraza Nélica Ysabel**

**DNI: 17813584**

**Teléfono: 964758443**

**E-mail: [nelidaluyo@hotmail.com](mailto:nelidaluyo@hotmail.com)**

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO		
DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	ROBINET SERRANO ALLISSON LISSETT	
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del Cuestionario:	ESCALA ESTRÉS DOCENTE ED-6 <sup>o</sup>	
Objetivo:	Medir los niveles de estrés en docentes de primaria y secundaria	
Dirigido a:	Docentes de la I.E.80129 César Vallejo de Huamachuco	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres: Mauricio Solorzano Victor		
Documento de Identidad: 18829436		
Grado Académico: Doctor		
Especialidad: Educación		
Experiencia Profesional (años): 25		
Firma:		
		
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
√		
Sugerencia:		

---

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>TÍTULO:</b>	Escala Estrés Docente ED-6 <sup>7</sup>
<b>AUTOR:</b>	Gutiérrez-Santander, Pablo, Morán-Suárez, Santiago y Sanz-Vásquez, Inmaculada. (2005)

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	¿Existe relación entre?								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				VARIABLE Y DIMENSIÓN		DIMENSIONES INDICADOR		INDICADOR E ÍTEM		ÍTEM Y OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Estrés por Ansiedad	Tranquilidad	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	√		√		√		√		
		Tensión	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	√		√		√		√		
			La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño	√		√		√		√		
		Control	Hay tareas laborales que afronto con temor.	√		√		√		√		
		Tranquilidad	Los problemas laborales están afectando mi salud física	√		√		√		√		

---

Estrés docente		Tensión	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios	√		√		√		√			
			En la Institución Educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entre sudores fríos.	√		√		√		√			
		Control	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	√		√		√		√			
		Tensión	La tensión laboral hace que vaya al baño con más frecuencia de lo normal.	√		√		√		√			
		Tranquilidad	Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar físico por sentir presión en el trabajo.	√		√		√		√			
	Estrés por Depresión	Tristeza	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí por los problemas laborales	√		√		√		√			
		Energía	Los problemas laborales me ponen agresivo	√		√		√		√			
		Pesimismo	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	√		√		√		√			
			Veó el futuro sin ilusión alguna.	√		√		√		√			
			Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.	√		√		√		√			
		Tristeza	Siento ganas de llorar.	√		√		√		√			
		Energía	Me falta energía para afrontar la labor de profesor.	√		√		√		√			
	Estrés por Creencias	Nivel salarial	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.	√		√		√		√			

Desadaptativas	Reconocimiento social	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	√		√		√		√		
		Incluir alumnos con Necesidades Educativas Especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto	√		√		√		√		
	Nivel salarial	Me pagan por enseñar, no por formar personas.	√		√		√		√		
Estrés por Presión Laboral	Clima laboral	Tener a estudiantes que no valoran la educación	√		√		√		√		
	Exceso de trabajo	Acabo las jornadas de trabajo extenuado/a.	√		√		√		√		
		A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe	√		√		√		√		
	Clima laboral	Realizar programaciones curriculares me resulta difícil.	√		√		√		√		
	Exceso de trabajo	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	√		√		√		√		
	Clima laboral	Hay clases en las que empleo más tiempo en llamar la atención (reñir) que en explicar.	√		√		√		√		
		Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente	√		√		√		√		
		Me afecta las agresiones verbales por parte de los estudiantes	√		√		√		√		

			Me desmotiva la falta de apoyo de los padres en problemas de disciplina de sus hijos	√		√		√		√		
			Rivalidad entre grupos de profesores	√		√		√		√		
			Siento estar lejos de mi autorrealización laboral.	√		√		√		√		
		Exceso de trabajo	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé	√		√		√		√		
			He perdido la motivación por la enseñanza.	√		√		√		√		
		Estrés por Mal Afrontamiento	Adaptación a los cambios	Me desalienta la inestabilidad de mi puesto en la institución educativa	√		√		√		√	
	El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.			√		√		√		√		
	Recursos para ejercer la labor		Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.	√		√		√		√		
			Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.	√		√		√		√		
	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo.	√		√		√		√				
Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo y con mis estudiantes.	√		√		√		√					

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

**INSTRUCCIONES:** Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.


Indicadores		Criterios				OBSERVACIONES	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente	
19. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado					√	
20. Objetividad	Expresa conductas observables					√	
21. Actualidad	Adecuado con el enfoque teórico					√	
22. Organización	Organización lógica entre sus ítems					√	
23. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios					√	
24. Intencionalidad	Valora las dimensiones del tema					√	
25. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos					√	
26. Coherencia	Relación en variables e indicadores					√	
27. Metodología	Adecuada y responde a la investigación					√	

**Dr:** Mauricio Solorzano Victor

**DNI:** 18829436

**Teléfono:** 952044791

**E-mail:** maurivick45@hotmail.com

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO		
DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	ROBINET SERRANO ALLISSON LISSETT	
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del Cuestionario:	ESCALA ESTRÉS DOCENTE ED-6 <sup>8</sup>	
Objetivo:	Medir los niveles de estrés en docentes de primaria y secundaria	
Dirigido a:	Docentes de de la I.E.80129 César Vallejo de Huamachuco	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres: Neciosup Guibert Nícida Alejandra		
Documento de Identidad: 17938600		
Grado Académico: Doctora		
Especialidad: Educación		
Experiencia Profesional (años): 20		
Firma:		
		
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
√		
Sugerencia:		

---



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>TÍTULO:</b>	Escala Estrés Docente ED-6 <sup>9</sup>
<b>AUTOR:</b>	Gutiérrez-Santander, Pablo, Morán-Suárez, Santiago y Sanz-Vásquez, Inmaculada. (2005)

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	¿Existe relación entre?								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				VARIABLE Y DIMENSIÓN		DIMENSIONES INDICADOR		INDICADOR E ÍTEM		ÍTEM Y OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Estrés por Ansiedad	Tranquilidad	Me cuesta tranquilizarme tras los contra tiempos laborales	X		X		X		X		
		Tensión	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	X		X		X		X		
			La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño	X		X		X		X		
		Control	Hay tareas laborales que afronto con temor.	X		X		X		X		
		Tranquilidad	Los problemas laborales están afectando mi salud física	X		X		X		X		

---

Estrés docente		Tensión	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios	X		X		X		X		
			En la Institución Educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entre sudores fríos.	X		X		X		X		
		Control	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	X		X		X		X		
		Tensión	La tensión laboral hace que vaya al baño con más frecuencia de lo normal.	X		X		X		X		
		Tranquilidad	Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar físico por sentir presión en el trabajo.	X		X		X		X		
	Estrés por Depresión	Tristeza	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí por los problemas laborales	X		X		X		X		
		Energía	Los problemas laborales me ponen agresivo	X		X		X		X		
		Pesimismo	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	X		X		X		X		
			Ve el futuro sin ilusión alguna.	X		X		X		X		
			Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.	X		X		X		X		
		Tristeza	Siento ganas de llorar.	X		X		X		X		
		Energía	Me falta energía para afrontar la labor de profesor.	X		X		X		X		
	Estrés por Creencias	Nivel salarial	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.	X		X		X		X		

Desadaptativas	Reconocimiento social	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	X		X		X		X		
		Incluir alumnos con Necesidades Educativas Especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto	X		X		X		X		
	Nivel salarial	Me pagan por enseñar, no por formar personas.	X		X		X		X		
Estrés por Presión Laboral	Clima laboral	Tener a estudiantes que no valoran la educación	X		X		X		X		
	Exceso de trabajo	Acabo las jornadas de trabajo extenuado/a.	X		X		X		X		
		A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe	X		X		X		X		
	Clima laboral	Realizar programaciones curriculares me resulta difícil.	X		X		X		X		
	Exceso de trabajo	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	X		X		X		X		
	Clima laboral	Hay clases en las que empleo más tiempo en llamar la atención (reñir) que en explicar.	X		X		X		X		
		Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente	X		X		X		X		
		Me afecta las agresiones verbales por parte de los estudiantes	X		X		X		X		

			Me desmotiva la falta de apoyo de los padres en problemas de disciplina de sus hijos	X		X		X		X		
			Rivalidad entre grupos de profesores	X		X		X		X		
			Siento estar lejos de mi autorrealización laboral.	X		X		X		X		
		Exceso de trabajo	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé	X		X		X		X		
			He perdido la motivación por la enseñanza.	X		X		X		X		
		Estrés por Mal Afrontamiento	Adaptación a los cambios	Me desalienta la inestabilidad de mi puesto en la institución educativa	X		X		X		X	
	El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.			X		X		X		X		
	Recursos para ejercer la labor		Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.	X		X		X		X		
			Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.	X		X		X		X		
			Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo.	X		X		X		X		
			Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo y con mis estudiantes.	X		X		X		X		

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

**INSTRUCCIONES:** Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Indicadores		Criterios				OBSERVACIONES	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente	
28. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X	
29. Objetividad	Expresa conductas observables					X	
30. Actualidad	Adecuado con el enfoque teórico					X	
31. Organización	Organización lógica entre sus ítems					X	
32. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios					X	
33. Intencionalidad	Valora las dimensiones del tema					X	
34. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos					X	
35. Coherencia	Relación en variables e indicadores					X	
36. Metodología	Adecuada y responde a la investigación					X	

**Dr: Luyo Barraza Nélide Ysabel**

**DNI: 17813584**

**Teléfono: 964758443**

**E-mail: [nelidaluyo@hotmail.com](mailto:nelidaluyo@hotmail.com)**

## Anexo 6: Autorización de la Institución Educativa para realizar la investigación



## **ANEXO 7**

### **PROPUESTA**

#### **I. DATOS INFORMATIVOS**

- 1.1. Denominación : Programa de coaching educativo para disminuir el estrés docente
- 1.2. Duración : 6 meses
- 1.3. Régimen : 2 horas quincenales
- 1.4. Autora : Allisson Lissett Robinet Serrano  
Especialista: Ps Mirtha Pierina Bobadilla Gutiérrez

#### **II. ENFOQUES Y TEORÍA QUE SUSTENTAN EL PROGRAMA**

Enfoque Humanista:

El enfoque humanista considera que el ser humano está orientado a desarrollar su bienestar y felicidad. De acuerdo a esto, en el aprendizaje se comprende como el proceso en el camino de la autorrealización para desarrollar un Yo auténtico y no en el fin de la actividad educativa (el “llegar a ser” que señala Carl Rogers, 1984). Donde la esencia del aprendizaje se basa en toda actividad de enseñanza que incorpore en el estudiante la vivencia de los contenidos con un compromiso emocional vinculado con la personalidad total, es decir, con los afectos, conductas, cogniciones o valores para que así puedan ser incorporados al conocimiento. Es así que reconoce el proceso de enseñanza implica una relación humana por excelencia y que el ambiente de aprendizaje se establece de manera importante y fundamental en las dinámicas que constituyen los procesos educativos y que integran acciones, experiencias y vivencias de cada uno de los alumnos; actitudes y condiciones socio afectivas. Además, se refiere a la educación centrada en el alumno y el fomento de su desarrollo y crecimiento integral que le permita mejorar sus condiciones de vida a través de la satisfacción de sus necesidades básicas y de la creación de un entorno en base al respeto.

Así mismo, el enfoque cognitivo conductual surge como una modificación de la conducta que considera como bien sabemos que los comportamientos se aprenden de diversas maneras. Por ello, aprendemos tanto de comportamientos deseables como perjudiciales y va dirigido a tratar de cambiar estos comportamientos problemáticos, aumentando unos y disminuyendo otros,

creando nuevos comportamientos, ayudando a mejorar otros buscando siempre el objetivo de que la persona se adapte eficazmente sus comportamientos a su entorno. Para ello, es necesario conocer en profundidad cuál es el comportamiento problemático, en qué situaciones sucede, con qué frecuencia e intensidad ocurre, etc., analizarlo en términos de sus antecedentes, sus consecuentes, su historia general de aprendizaje, sus condiciones biológicas y su entorno social; luego los reforzadores potenciales del orientado, para identificar aquellas personas, actividades y otros aspectos que pueden proveer motivación y para mantener los cambios.

Enfoque Cognitivo – Conductual:

Los modelos conductuales-cognitivos combinan modelos de la teoría del aprendizaje con aspectos del procesamiento de la información, en su intento de explicar cómo se instauran las conductas durante la infancia y la adolescencia. Al integrar estos dos postulados teóricos, la teoría conductual y la cognitiva; integra los factores internos y externos del sujeto.

Supone la integración de una metodología rigurosa y un estilo de actuación orientado a las técnicas conductuales con la evaluación y el tratamiento de los fenómenos que determinan la cognición. La teoría pone un gran énfasis en los procesos de aprendizaje y en la influencia de los modelos que el sujeto tiene en su propio ambiente. Se da mucha importancia a la manera de procesar la información para intentar comprender el desarrollo y el posible tratamiento de trastornos psicológicos. En relación a aspectos psicopatológicos los modelos cognitivos plantean que las cogniciones son vías causales de un trastorno; si bien no excluyen la coexistencia de otros factores que también puedan explicar su etiopatogenia.

El uso de modelos explicativos de tipo cognitivo responde a la idea de que cognición, conducta y emociones suelen estar fuertemente interconectadas y retroalimentadas; pudiendo ser estratégicamente útil promover cambios incidiendo en aspectos cognitivos; sin negar la intervención en factores causales.



### III. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad el estrés comienza a cobrar un interés sobresaliente y necesario en el campo laboral, es lamentable que, en el ámbito educativo, el estrés docente siga siendo un tema desconocido o de menor interés. Ya que hoy por hoy hubo un cambio radical de la educación que generó el covid-19, generando sentimientos de preocupación o estrés debido al necesitar su uso inmediato de los medios electrónicos por el aislamiento social. La cual fue el desencadenante para realizar un conjunto de cambios a nivel de enseñanza educativa como el tipo de modalidad para la cual muchos docentes no estaban aún preparados colocándolos a muchos en apuros ocasionando momentos de estrés (Jácome Roca, 2015)

Con la aparición de la pandemia, los niveles de estrés se incrementaron notoriamente que oscilan entre los niveles medio y alto producidos por el confinamiento y situaciones generadas por COVID-19 además se suman emociones como la pena, la angustia y el miedo. Es por ello, que es importante que se lleve a cabo el tema de estrés en los docentes de la I.E 80129 Cesar Vallejo – Huamachuco, ya que a través de esta podrán enfrentar situaciones agobiantes que ellos tienen y a la vez canalizarlos u orientarlos adecuadamente algún colega, alumno, familiar, etc.; así mismo tener un mejor desarrollo laboral. Así mismo tiene una mayor importancia porque de ellos depende el futuro de la sociedad. Los profesores son los que enseñan a los jóvenes que mañana tendrán que hacer que funcione el mundo, por eso preocupa especialmente su salud mental.

Mc Mutual en el 2008 menciona que es de importancia la aplicación de medidas preventivas para la disminución de estrés ya que este puede causar problemas no solo en el aspecto psíquico sino también físicos, para lo cual existen técnicas de afrontamiento para manejar estrés.

De igual manera Zavala Zavala (2008) señala que el estrés es un tema de importancia mundial, donde el docente debe entender sus reacciones psicológicas y fisiológicas en cada año de trabajo académico; lo que como consecuencia conlleva a sentimientos de insatisfacción que surgen como reacción del entorno laboral dando como consecuencia una interacción débil con los alumnos y la actividad educativa.

Como objetivo general de este programa es conocer y analizar los niveles de estrés en los docentes producido por la pandemia COVID-19.

#### **IV. OBJETIVOS**

##### **4.1. Objetivo general**

- Disminuir el estrés en los docentes de educación primaria y secundaria.

##### **4.2. Objetivos Específicos**

- Lograr que los docentes disminuyan el nivel de estrés por ansiedad producido por la pandemia COVID-19.
- Lograr que los docentes reconozcan la importancia del equilibrio emocional en estrés por depresión durante la pandemia COVID-19.
- Lograr que el docente mejore sus creencias desadaptativas antes el estrés por la pandemia COVID-19.
- Lograr que el docente exprese ideas, sentimientos y necesidades de manera segura y directa.
- Lograr que los docentes conozcan y pongan en práctica las técnicas de autocontrol en situaciones de tensión o malestar antes el estrés por la pandemia COVID-19.
- Dar a conocer a los docentes estrategias de afrontamiento para el estrés personal, profesional, familiar producido por la pandemia COVID-19

#### **APORTE PRÁCTICO DE LA PROPUESTA**

- La propuesta disminuye los niveles de estrés en los docentes del nivel primario como secundario, enfocándose en mejorar su capacidad cognitivo- conductual en diversas situaciones de la vida diaria y dentro de centros educativos.
- Modificar las distorsiones cognitivas con el fin de crear nuevas maneras de reaccionar ante una situación.

## **V. FASES DE LA PROPUESTA ESTUDIO DE CASOS**

**Planteamiento del caso:** Se desarrolla para conocer el tema principal sobre mejorar el afrontamiento del estrés en docentes ante la crisis del covid-19, para saber enfrentar las diversas situaciones que encarna el estrés laboral.

**1. Comprensión e interpretación del caso:** El objetivo de esta fase es informar e interpretar el problema con charlas respaldadas por presentación de marco teórico, videos, ejercicios y reflexiones sobre estudios de casos con la intención de proporcionar herramientas diferentes que podrían incorporarse en el día a día.

**Formulación de alternativas de acción:** En esta etapa se plantean posibles soluciones al problema.

Recomendar estrategias individuales y grupales para el afrontamiento del estrés docente y promover bienestar


**3. Valoración de las alternativas de acción:** En esta fase surge la necesidad de dar conocer e implementar técnicas como herramienta terapéutica, para que los docentes reconozcan los signos de estrés y puedan observar la realidad del momento presente, con plena apertura y aceptación, con el fin de generar bienestar y reducir los niveles de estrés

## VI.- CRONOGRAMA

MESES		Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6
FASES		Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 5	Semana 6
Diseño e implementación del programa	<b>Actividades</b>						
	Estudio documental para definir el programa	■					
	Diseño del programa		■				
	Diseño del Instrumento de evaluación sobre el pensamiento crítico.		■				
	Validación del instrumento de evaluación		■				
	Aplicación del cuestionario preprueba para el pensamiento crítico.		■				
	Diseño de estrategias y/o actividades para cada sesión de aprendizaje.		■				
	Elaboración de sesiones de aprendizaje.		■	■			
Ejecución del programa	Desarrollo de sesiones de aprendizaje.			■	■	■	■
	Observación sistemática del desarrollo de actividades.			■	■	■	■
	Evaluación permanente de las actividades planteadas en las sesiones.			■	■	■	■
Evaluación del programa	Aplicación del cuestionario posprueba para evaluar la efectividad del programa					■	
	Análisis de información recogida a través de los cuestionarios.					■	
	Procesamiento de resultados del programa.					■	
	Elaboración del informe del programa					■	■

**SESIÓN DE COACHING N ° 01:**

<b>I</b>			<b>DATOS GENERALES</b>		
1.1.	<b>DENOMINACIÓN</b>	DESARROLLO INFORMATIVO DE LA TEMÁTICA ¿QUÉ ES ESTRÉS?			
1.2.	<b>BENEFICIARIOS</b>	DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA Y EDUCACIÓN SECUNDARIA			
1.3.	<b>PROPÓSITO</b>	DISMINUIR EL ESTRÉS DOCENTE			
<b>II</b>		<b>LOGROS ESPERADOS</b>			
<b>ÁREA</b>	<b>COMPETENCIAS</b>			<b>CAPACIDADES</b>	
Educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Escucha activa</li> <li>- Inactiva</li> <li>- Proactividad</li> <li>- Buen desarrollo de las relaciones interpersonales</li> <li>- Desarrollar gestión del conocimiento</li> <li>- Generar metodologías y herramientas más sofisticadas para promover la disminución del estrés docente</li> </ul>			Identifican condiciones que provocan estrés y alternativas para el manejo del este	

III. MOMENTOS	OBJETIVOS	SECUENCIA DIDÁCTICA	RECURSOS Y MATERIALES
<b>INICIO</b>	Lograr que el docente exprese	Se da la bienvenida a los docentes, se les hace unas recomendaciones para llevar la sesión de forma clara; posteriormente se le comunica se realizará una dinámica de romper hielo denominada	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zoom</li> <li>- Diapositivas</li> <li>- Wasap web</li> <li>- Recurso verbal</li> </ul> 
<b>DESARROLLO</b>	ideas, sentimientos y necesidades de manera	Se procede a realizar una lluvia de ideas de manera individual sobre situaciones en la que hayan padecido presión. Continuamente se define la temática y se presenta una serie de flyers en diapositivas. Culminada dicha información se procederá a realizar la dinámica	
<b>CIERRE</b>	segura y directa.	Se realizó una breve discusión general, escuchando los comentarios que surgieron, así como también las posibles dudas para brindar una conclusión final. Antes de culminar se les pidió a los participantes que se despidieran de sus colegas con un mensaje positivo.	

IV. INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	ESCALA DE EVALUACIÓN																															
Escala Estrés Docente ED-6	1 punto = totalmente de acuerdo (TA)																																
	2 puntos = de acuerdo (DA)	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1032 422 1326 501"></th> <th data-bbox="1326 422 1603 501">Alto</th> <th data-bbox="1603 422 1881 501">Medio</th> <th data-bbox="1881 422 2163 501">Bajo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1032 501 1326 576"><b>Estrés general</b></td> <td data-bbox="1326 501 1603 576">0-95</td> <td data-bbox="1603 501 1881 576">96-140</td> <td data-bbox="1881 501 2163 576">Más de 140</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1032 576 1326 655">Ansiedad</td> <td data-bbox="1326 576 1603 655">0-18</td> <td data-bbox="1603 576 1881 655">19-36</td> <td data-bbox="1881 576 2163 655">Más de 36</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1032 655 1326 735">Depresión</td> <td data-bbox="1326 655 1603 735">0-12</td> <td data-bbox="1603 655 1881 735">13-24</td> <td data-bbox="1881 655 2163 735">Más de 24</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1032 735 1326 863">Creencias Desadaptativas</td> <td data-bbox="1326 735 1603 863">0-6</td> <td data-bbox="1603 735 1881 863">7-12</td> <td data-bbox="1881 735 2163 863">Más de 12</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1032 863 1326 943">Presión laboral</td> <td data-bbox="1326 863 1603 943">0-20</td> <td data-bbox="1603 863 1881 943">21-42</td> <td data-bbox="1881 863 2163 943">Más de 42</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1032 943 1326 1023">Mal afrontamiento</td> <td data-bbox="1326 943 1603 1023">0-8</td> <td data-bbox="1603 943 1881 1023">9-16</td> <td data-bbox="1881 943 2163 1023">Más de 16</td> </tr> </tbody> </table>					Alto	Medio	Bajo	<b>Estrés general</b>	0-95	96-140	Más de 140	Ansiedad	0-18	19-36	Más de 36	Depresión	0-12	13-24	Más de 24	Creencias Desadaptativas	0-6	7-12	Más de 12	Presión laboral	0-20	21-42	Más de 42	Mal afrontamiento	0-8	9-16	Más de 16
		Alto	Medio	Bajo																													
	<b>Estrés general</b>	0-95	96-140	Más de 140																													
	Ansiedad	0-18	19-36	Más de 36																													
	Depresión	0-12	13-24	Más de 24																													
	Creencias Desadaptativas	0-6	7-12	Más de 12																													
	Presión laboral	0-20	21-42	Más de 42																													
Mal afrontamiento	0-8	9-16	Más de 16																														
3 puntos = significa indiferente, ni uno ni el otro (IN)																																	
4 puntos= En desacuerdo (ED)																																	

**SESIÓN DE COACHING N ° 02:**

<b>I.</b>	<b>DATOS GENERALES</b>			
1.1.	<b>DENOMINACIÓN</b>	EQUILIBRIO EMOCIONAL		
1.2.	<b>BENEFICIARIOS</b>	DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO Y SECUNDARIO.		
1.3.	<b>PROPÓSITO</b>	DISMINUIR LA DIMENSIÓN ANSIEDAD		
	<b>MOMENTOS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>SECUENCIA DIDÁCTICA</b>	<b>RECURSOS Y MATERIALES</b>
	<b>INICIO</b>	Lograr que los docentes reconozcan la importancia del equilibrio emocional en por depresión durante la pandemia COVID-19	Se les brindará una breve introducción acerca del programa a realizar, donde se presentará a los responsables a cargo donde se brindará explicación y aclaraciones acerca de la temática de las sesiones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zoom</li> <li>- Diapositivas</li> <li>- Wasap web</li> <li>- Recurso verbal</li> </ul>
	<b>DESARROLLO</b>		Se utilizarán dinámicas con respecto a la temática teniendo un estilo de enseñanza participativa donde los propios docentes puedan colaborar.	
	<b>CIERRE</b>		Se hará una retroalimentación final además de una pequeña dinámica, invitándoles a participar en las siguientes sesiones.	



DATOS GENERALES			
1.1	DENOMINACIÓN	¡MANEJA EL ESTRÉS Y MEJORA TU SALUD!	
1.2	BENEFICIARIOS	DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA Y EDUCACIÓN SECUNDARIA	
1.3	PROPÓSITO	DISMINUIR LA DIMENSIÓN DEPRESIÓN	
MOMENTOS	OBJETIVOS	SECUENCIA DIDÁCTICA	RECURSOS Y MATERIALES
<b>INICIO</b>	Lograr que el docente mejore sus creencias desadaptativas antes el estrés por la pandemia COVID-19.	Se les brindará una breve introducción acerca del programa a realizar, donde se presentará a los responsables a cargo donde se brindará explicación y aclaraciones acerca de la temática de las sesiones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zoom</li> <li>• Wasap web</li> <li>• Recurso verbal</li> </ul>
<b>DESARROLLO</b>		Se utilizarán dinámicas con respecto a la temática teniendo un estilo de enseñanza participativa donde los propios docentes puedan colaborar.	
<b>CIERRE</b>		Agradecimiento por la participación activa del taller. Se realizó una breve discusión general, escuchando los comentarios que surgieron, así como también las posibles dudas para brindar una conclusión final.	

DATOS GENERALES			
1.1	DENOMINACIÓN	¿CÓMO SABER SI TENGO ACUMULACIÓN DE ESTRÉS?	
1.2	BENEFICIARIOS	DOCENTES DE NIVEL PRIMARIA Y SECUNDARIA.	
1.3	PROPÓSITO	DISMINUIR LA DIMENSIÓN CREENCIAS DESADAPTATIVAS	
MOMENTOS	OBJETIVOS	SECUENCIA DIDÁCTICA	RECURSOS Y MATERIALES
<b>INICIO</b>	Lograr que el docente exprese ideas, sentimientos y necesidades de manera segura y directa.	Se da la bienvenida a los docentes, se les hace unas recomendaciones para llevar la sesión de forma clara; posteriormente se le comunica se realizará una dinámica de rompe hielo denominada	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zoom</li> <li>- Diapositivas</li> <li>- Wasap web</li> <li>- Recurso verbal</li> </ul>
<b>DESARROLLO</b>		Se procede a realizar una lluvia de ideas de manera individual sobre situaciones en la que hayan padecido presión. Continuamente se define la temática y se presenta una serie de flyers en diapositivas. Culminada dicha información se procederá a realizar la dinámica	
<b>CIERRE</b>		Se realizó una breve discusión general, escuchando los comentarios que surgieron, así como también las posibles dudas para brindar una conclusión final. Antes de culminar se les pidió a los participantes que se despidieran de sus colegas con un mensaje positivo.	

<b>DATOS GENERALES</b>			
1.1	DENOMINACIÓN	TÉCNICAS DE RELAJACIÓN	
1.2	BENEFICIARIOS	DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO Y SECUNDARIO	
1.3	PROPÓSITO	DISMINUIR LA DIMENSIÓN PRESIÓN LABORAL	
<b>MOMENTOS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>SECUENCIA DIDACTICA</b>	<b>RECURSOS Y MATERIALES</b>
<b>INICIO</b>	Lograr que los docentes conozcan y pongan en práctica las técnicas de relajación en situaciones de tensión o malestar antes el	Se inicia con la bienvenida a todos los asistentes, así mismo se les brindará una breve introducción acerca de la temática, donde se realizará explicación y aclaraciones de la sesión a realizar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zoom</li> <li>- Diapositivas</li> <li>- Wasap web</li> <li>- Recurso verbal</li> </ul>
<b>DESARROLLO</b>	estrés por la pandemia COVID-19.	Se comenzará con la presentación del material, el cual contendrá la información de los conceptos de técnicas de relajación con la finalidad de brindarles una información útil y permanente, al mismo tiempo, se les dará un tiempo para un intercambio de ideas entre ellos y luego se les preguntará a los docentes si tienen alguna duda para posteriormente absolverlas	
<b>CIERRE</b>		Seguidamente se procederá a pedir que los profesores realicen sus preguntas con respecto a la actividad realizada, y de esta manera resolver todas las dudas que los docentes hayan generado.  Antes de finalizar la sesión mediante una ruleta interactiva se procede a realizar ejercicios de estiramiento para concertar con la despedida.	

<b>DATOS GENERALES</b>			
1.1	DENOMINACIÓN	ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO	
1.2	BENEFICIARIOS	DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO Y SECUNDARIO	
1.3	PROPÓSITO	DISMINUIR LA DIMENSIÓN MAL AFRONTAMIENTO	
<b>MOMENTOS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>SECUENCIA DIDACTICA</b>	<b>RECURSOS Y MATERIALES</b>
<b>INICIO</b>	Dar a conocer a los docentes estrategias a de afrontamiento para el estrés personal, profesional, familiar producido por la pandemia COVID-19.	Iniciamos dando la presentación de la última sesión a realizar, proporcionando al docente un espacio de reflexión y además ofrecerles estrategias que puedan poner en práctica para construir y desarrollar en su vida diaria. Solicitando a nuestros docentes que se sienten de manera cómoda, indicamos que cierren los ojos, que inhalen y exhalen profundamente en tres oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zoom</li> <li>- Diapositivas</li> <li>- Wasap web</li> <li>- Recurso verbal</li> </ul>
<b>DESARROLLO</b>		Se procede a realizar una lluvia de ideas de manera individual sobre situaciones en la que hayan padecido presión. Continuamente se define la temática y se presenta una serie de flyers en diapositivas. Culminada dicha información se procederá a realizar la dinámica.	
<b>CIERRE</b>		Para cerrar la sesión la dividimos en dos partes, siendo la primera parte para reflexionar y aprender sobre las estrategias de afrontamiento. Posteriormente, se procede a pedirle que vuelvan a llenar un cuestionario (post test). Finalmente invitamos a los docentes a expresar lo que han aprendido en las sesiones pasadas y se agradece por la participación de cada sesión plantea.	