

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
ESCUELA DE POSGRADO
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y
PLANEAMIENTO EDUCATIVO



ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL
PRIMARIA DE LA PROVINCIA DE HUAMALÍES
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA
EDUCATIVA

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y
PLANEAMIENTO EDUCATIVO

TESISTA: CARDENAS MANZANO SARA LOURDES
ASESORA: MG. GUERRA CARHUAPOMA TERESA

HUÁNUCO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mis padres, esposo e hijos José Alexander, José María y Yósely; ya que ellos son mi fortaleza y fuente de inspiración para seguir progresando en la vida.

Sara

AGRADECIMIENTO

A las autoridades académicas de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco quienes bregaron para brindarnos calidad y eficiencia académica institucional.

A los maestros de diferentes áreas quienes con su labor abnegada nos formaron e impartieron una enseñanza de calidad durante el proceso de estudio, convirtiéndose así, en entes fundamentales de nuestra formación profesional.

A los directivos y docentes de las instituciones educativas de Nivel Primaria de la provincia de Huamalíes por permitirme llevar a cabo el desarrollo de la investigación titulada: *“Estrés laboral y el desempeño directivo en las instituciones educativas del Nivel Primaria de la provincia de Huamalíes – 2021.”*

Al Dr. Zósimo Pedro Jacha Ayala por desarrollar acertadamente el curso de Seminario de Tesis II y consecuentemente por su brillante asesoramiento, el mismo que ha permitido llevar a

cabo la investigación, superando ciertas limitaciones en el proceso.

A las familias nuestras por su apoyo incondicional muy a pesar de las circunstancias que se vive en estos últimos tiempos en Huánuco, el Perú y el mundo, a causa de la pandemia por COVID – 19.

La Autora

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es determinar de qué manera el estrés laboral influye en el desempeño directivo en las Instituciones Educativas del Nivel Primaria de la provincia de Huamalés – 2021. Referente a los métodos teóricos se utilizó el método analítico - sintético, que basado en el razonamiento, parte de conocimientos generales a lo específico, lo cual permite la formación de hipótesis e investigación de leyes científicas. La investigación es de enfoque cuantitativo, con diseño transeccional descriptivo – correlacional, que se encuentra enmarcada en la modalidad de investigación aplicada. La población y muestra se tomó de manera intencionada, que está conformada por 38 directivos de las instituciones educativas entre unitarias y multigrados de la provincia de Huamalés – 2021. Como técnica e instrumento de recolección de datos se utilizó la encuesta y el cuestionario que fueron validados mediante juicio de expertos. El análisis de información obtenida se efectuó de manera cuantitativa, presentando los resultados en cuadros estadísticos y, para mejor visualización en figura de barras. Como resultado fundamental se ha obtenido que el estrés laboral influye de manera significativa en el desempeño del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de Nivel Primaria de la provincia de Huamalés – 2021, dado que presenta una correlación r de Pearson de 0,845 y un p -valor de 0,000, es decir, existe una correlación alta y significativa entre las variables de estudio, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Palabras Claves: Estrés laboral, desempeño directivo; liderazgo, gestión pedagógica, gestión institucional.

ABSTRACT

The objective of the present investigation is to determine how work stress influences management performance in Educational Institutions of the Primary Level of the province of Huamalíes - 2021. Regarding the theoretical methods, the analytical

- synthetic method was used, which is based on reasoning, part of general knowledge to the specific, which allows the formation of hypotheses and investigation of scientific laws. The research is of a quantitative, correlational approach with a transectional design, which is framed in the applied research modality. The population and sample was taken intentionally, which is made up of 38 directors of educational institutions between unitary and multigrade in the province of Huamalíes – 2021. As a data collection technique and instrument, the survey and the questionnaire were used, which were validated through expert judgment. The analysis of the information obtained was carried out quantitatively, presenting the results in statistical tables and, for better visualization, in bar figures. As a fundamental result, it has been obtained that work stress significantly influences managerial performance in Primary Level educational institutions in the province of Huamalíes - 2021, given that it presents a Pearson r correlation of 0.845 and a p -value of 0.000., that is, there is a high and significant correlation between the study variables, so the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted.

Key Words: Work stress, managerial performance; leadership, educational management, institutional management.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I.....	14
1. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. Fundamentación del problema.....	14
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	16
1.3. Viabilidad de la investigación.....	17
1.4. Formulación del problema.....	17
1.4.1. Problema general.....	17
1.4.2. Problemas específicos.....	17
1.5. Formulación de objetivos.....	18
1.5.1. Objetivo general.....	18
1.5.2. Objetivos específicos.....	18
CAPÍTULO II.....	19
2. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	19
2.1. Formulación de las hipótesis.....	19
2.1.1. Hipótesis general.....	19
2.1.2. Hipótesis específicas.....	19
2.2. Operacionalización de variables.....	21
2.3. Definición operacional de las variables.....	23
2.3.1. Variable 1: Estrés laboral.....	23
2.3.2. Variable 2: Desempeño directivo.....	23
CAPITULO III.....	24

3.	MARCO TEÓRICO.....	24
3.1.	Antecedentes de investigación.....	24
3.1.1.	A nivel internacional	24
3.1.2.	A Nivel Nacional.....	27
3.1.3.	A Nivel Regional.....	30
3.2.	Bases teóricas.....	32
3.2.1.	Historia y antecedentes del Estrés.....	32
3.2.2.	Definición de Estrés	33
3.2.3.	Tipos De Estrés.....	34
3.2.4.	Factores que generan Estrés	35
3.2.5.	Estrés Laboral.....	35
3.2.6.	Síntomas del estrés laboral	36
3.2.7.	Consecuencias del estrés laboral	37
3.2.8.	Desempeño Directivo:.....	40
3.2.9.	Factores que Influyen en el desempeño directivo	41
3.3.	Bases conceptuales	44
3.4.	Bases epistemológicas o bases filosóficas o bases antropológicas.....	47
3.4.1.	Bases epistemológicas.....	47
	CAPÍTULO IV	49
4.	MARCO METODOLÓGICO.....	49
4.1.	Ámbito	49
4.2.	Tipo y nivel de investigación.....	49
4.2.1.	Nivel de estudio.....	49
4.2.2.	Enfoque	49
4.3.	Población y muestra.....	50
4.3.1.	Descripción de la población	50
4.3.2.	Muestra y método de muestreo	52
4.3.3.	Muestreo.....	52
4.3.4.	Criterios de inclusión y exclusión.....	52
4.4.	Diseño de investigación.....	53
4.5.	Técnicas e instrumentos.....	54

4.5.1. Técnicas.....	54
4.5.2. Instrumentos	54
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	55
4.7. Aspectos éticos	55
CAPÍTULO V	57
5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	57
5.1. Análisis descriptivo	57
5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	63
c) Cálculo del estadígrafo de prueba	63
5.3. Discusión de resultados	68
5.4. Aporte científico de la investigación	71
CONCLUSIONES	72
SUGERENCIAS	73
REFERENCIAS	74
ANEXOS.....	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población general de estudio	50
Tabla 2 Distribución de los directivos de las II.EE. Unitarias	50
Tabla 3 Distribución de los directivos de las II.EE. Multigrados	51
Tabla 4 Muestra de estudio	52
Tabla 5 Resumen de procesamiento de casos	55
Tabla 6 Estadísticas de fiabilidad	55
Tabla 7 Niveles de la variable estrés laboral en directivos de las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalés – 2021	57
Tabla 8 Niveles de la variable desempeño directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalés – 2021	59
Tabla 9 Nivel de la variable estrés laboral y desempeño directivo en directores de las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalés – 2021	

61

Tabla 10 Coeficiente de correlación r Pearson entre estrés laboral y el desempeño directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalés – 2021

.....

63

Tabla 11 Coeficiente de correlación r Pearson entre estrés laboral y la dimensión liderazgo de la variable desempeño directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalés – 2021

.....

65

Tabla 12 Coeficiente de correlación r Pearson entre la variable estrés laboral y la dimensión gestión institucional de la variable desempeño directivo en las instituciones educativas unidocentes y multigrados de la provincia de Huamalés – 2021

.....

66

Tabla 13 Coeficiente de correlación r Pearson entre la variable estrés laboral y la dimensión gestión institucional de la variable desempeño directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalés – 2021

.....

68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Niveles de la variable estrés laboral por dimensiones en directivos de las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalíes – 2021

.....
58

Figura 2 Niveles de la variable desempeño directivo por dimensiones en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalíes – 2021

.....
60

Figura 3 Nivel de la variable estrés laboral y desempeño directivo en directores de las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalíes – 2021

.....
62

INTRODUCCIÓN

En estos últimos tiempos los profesionales que se dedican a tiempo completo a estudiar de casos sobre el problema de salud mental, sugieren que se debe dar mayor importancia al cuidado y atención del trabajador en su entorno donde ejercen su labor, esta sugerencia surge a consecuencia de los informes presentados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) por la situación preocupante de crecimiento en porcentajes de enfermedades mentales en los pobladores activos económicamente. El estrés laboral, en la actualidad, es visto con mayor atención, ya que podrá dañar la salud de los trabajadores y como consecuencia afecta la productividad y competitividad de las instituciones. Al respecto tenemos los autores como Lazarus y Folkman (1986), quienes afirman que el estrés laboral, se da mediante la relación entre pares y su contexto donde se exponen a situaciones distintas, la cual les genera esfuerzos por las demandas de trabajo, funciones interpersonales y físicos poniendo en riesgo su bienestar. En cambio, para Leka (2004), el estrés laboral es uno de los factores que ocasiona en la salud de los trabajadores, ya sea por los problemas familiares en el hogar o personales generando dificultades en el progreso de las instituciones donde prestan sus servicios. Por otro lado, el autor dice si un trabajador presenta signos de estrés generalmente muestra actitudes de sensibilidad, poca motivación, escasa productividad en su trabajo, inseguridad en su labor, etc. En esta línea, la carrera profesional de los directivos docentes presenta un alto índice de estrés laboral por el mismo hecho de trabajar con personas de diversa índole. Según los profesionales del campo de la salud que hicieron estudios anteriores, informan que el estrés a nivel mundial presenta grandes desafíos en la salud de las personas, para lo cual detallan en porcentajes donde el 8 y el 15% de los pobladores presentan anomalías ocasionados

por el estrés durante su vida, y se pronostica para que para el 2030 sea el principal factor que afecte a toda la humanidad en el mundo, por la misma intensidad que puede reflejar en lo personal, familiar, social y laboral. Por otro lado, hacen de conocimiento que las mujeres son las que presentan mayor

signo de depresión alcanzando el 16,5%;en cambio los hombres, sólo presentan el 8,9%. El problema es mayor dado que el estrés es un factor causante de enfermedades que afecta a las personas activas en el trabajo, sobre todo de aquellos que tienen mayor responsabilidad en el cargo. Por lo expuesto, por el mismo trabajo que ejercen los directivos en el

campo del magisterio, están destinados a sufrir altos índices de estrés porque sus actividades son amplias y delicadas. Por lo tanto, el estrés se hace realidad en diversos campos donde el hombre ejerce su actividad laboral.

Según los estudios hechos indican que el 70% de las personas que trabajan presentan los signos de estrés. En el Perú nadie huye de este problema que afecta vertiginosamente a todo ser humano sobre todo de aquellos que se dedican al campo de trabajo, más aún a los que prestan servicio de atención al público. En concreto los problemas económicos y la salud son causantes de estrés en la mayoría de los peruanos. El malestar docente en nuestro país es una realidad concreta donde mucho de los docentes, tienen que enfrentarse diariamente a diversas circunstancias como al fenómeno social que enfrenta la humanidad en estos tiempos.

Como resultado del estrés laboral se ha visto muchas bajas en diferentes profesiones, entre ellas está la docencia. En realidad, en el Perú actualmente es preocupante la situación de los directivos y docentes, por diferentes dificultades que afrontan cada día, uno de los principales problemas es la falta de reconocimiento en su labor y el poco interés de la ciudadanía en fomentar los valores desde la casa haciendo caso omiso de que la familia es la célula básica de la sociedad donde a través de ella, se puede construir un futuro mejor.

CAPÍTULO I

1. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

En el mundo, el estrés es considerado por muchos un enemigo silencioso, es decir, se trata de una condición dinámica que varía de un individuo a otro, y cuyos estresores o focos disparadores pueden ser diversos; desde estar expuestos a una grancarga de trabajo, hasta laborar en horarios extendidos diversos. En sí, no existe dosiso tiempo límite establecido para evitar una exposición prolongada a este tipo de riesgos, tampoco hay un criterio de evaluación o medición único para conocer sus consecuencias. En el despliegue del sistema educativo peruano, sobre todo cuando se trata de la situación del ejercicio docente en quienes ocupan cargos directivos, están propensos a una sobrecarga en el trabajo, ocasionándose así, el estrés laboral, más aún cuando los directivos de las instituciones educativas unitarias y multigrados, asumen el rol de docente de aula con estudiantes de dos a más grados, originándose de hecho, una sobrecarga laboral.

Las posibles consecuencias del estrés en la salud de los directivos y docentes repercutirán de manera negativa cuando se presentan los efectos del mismo en el trabajo. La frustración, la ansiedad y la depresión pueden ser experimentados y sometidos al estrés, razón por la cual se debe tener especial cuidado, es decir, su presencia no solo se traduce en insatisfacción laboral, absentismo y/o falta de compromiso del trabajador con la organización; sino que más frecuentemente se relaciona con los bajos índices de producción y rendimiento laboral, llevando incluso a la deserción de sus actividades laborales y en casos extremos la renuncia a sus puestos de trabajo, sin importar la condición de estabilidad que ello represente o la necesidad.

Por tanto, es innegable el deterioro de la salud física y mental del

directivo frente a esta situación laboral en el cual se desempeña. La investigación educativa muestra que el liderazgo pedagógico del directivo, es el segundo factor de influencia en los logros de aprendizaje después de la acción docente, es decir, tiene un grado de influencia real e innegable en los aprendizajes de los estudiantes (MINEDU, 2013).

Por tal razón la participación del directivo en el logro de los aprendizajes de los estudiantes, juega un rol muy importante para concretizar la calidad educativa del sistema.

En el Perú, nadie es ajeno a este problema que afecta vertiginosamente a todo ser humano, sobre todo, a quienes se dedican al trabajo prestando servicio de atención al público. Según el Instituto de Integración, aplicada en su última encuesta a 2,200 personas en 19 regiones del Perú, los resultados arrojaron que, el 58% de los peruanos manifiestan sufrir de estrés. Esto quiere decir que seis de cada diez peruanos se sienten estresados en su vida cotidiana; sobre todo el estudio señala que, las damas presentan alto índice de estrés (63%) que los varones (52%). En cierta forma sólo el 8% de los habitantes del Perú demuestran vivir sin estrés. En concreto los diversos problemas de salud y socioeconómicos, son causantes de estrés en la mayoría de los peruanos.

Además, el malestar docente en nuestro país es una realidad concreta donde muchos de los directivos y maestros, tienen que enfrentarse diariamente a situaciones diversas, cuya consecuencia es la desmotivación en su desempeño más aún por la situación que se vive en la actualidad en el mundo a causa de la pandemia por COVID

- 19. Como resultado sobre el estrés laboral se han visto muchas bajas en diferentes profesiones, entre ellas la docencia en nuestro país.

Por otro lado, en la actualidad es preocupante la situación de los directivos y docentes, por las dificultades que afrontan cada día, uno de los principales problemas es la falta de asesoramiento psicopedagógico y motivación constante por parte del estado, de la misma forma también el escaso

reconocimiento en su labor pedagógico. Por otro lado, no siempre cuentan con materiales adecuados para el trabajo y también muchos de ellos laboran en ambientes inadecuados. Además de las funciones que tiene el directivo y docente, otro de los problemas es convivir con estudiantes que demuestran poco interés por el estudio o que vienen de hogares disfuncionales donde el problema familiar, es pan de cada día.

La provincia de Huamalíes, no es ajena a esta realidad dado que más del 25% de los directivos presentan síntomas de estrés laboral, en algunos de ellos se presentan con mayor constancia; uno de los factores es la dificultad para desplazarse de la capital de la provincia hacia las comunidades rurales donde laboran, dado que aún existe mucha dificultad por falta de movilidad, transporte y otros. Todas estas dificultades provocan estrés laboral en los directivos y maestros. De allí, el interés por llevar a cabo el presente estudio titulado: “Estrés laboral y el desempeño directivo en las instituciones educativas del Nivel Primaria de la provincia de Huamalíes – 2021.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

El presente estudio se justifica por su relevancia temática dado que será de utilidad para los directivos y la comunidad educativa en su conjunto, permitirá además a quienes pretendan realizar investigaciones relacionadas al tema tener pleno conocimiento sobre la problemática del estrés laboral, el cual es ocasionado por la sobrecarga de funciones, que afrontan los directivos; teóricamente la presente investigación se fundamenta en el marco de la salud mental, en la cual se consideran las condiciones de salud y trabajo.

Al abordar la depresión, el estrés y la ansiedad, y en particular su vinculación con la problemática del desempeño laboral, intenta además presentar las experiencias y recopilaciones del personal directivo docente, brindar un enfoque positivo en el desarrollo de sus habilidades para hacer frente a las tensiones en el rol que ejerce y las condiciones en que se realiza. Ello proporcionará a las autoridades educativas datos que permitirán plantear

y generar cambios en la labor directiva de los maestros, proporcionando solidez conceptual que facilite la competencia del fenómeno dedesgaste del trabajador.

En el aspecto metodológico, el presente estudio será de mucha importancia para tomar decisiones inmediatas y futuras para así brindar alternativas de solución y reorganización del sistema educativo, en cuanto se refiere a la redistribución de funciones inherentes a los cargos directivos en las instituciones educativas, más aún en los de tipo multigrados; entendida desde esta perspectiva, el rol importante del desempeño directivo se beneficiaría de forma integral , brindando así el mejor despliegue de sus potencialidades y capacidades, para el logro de la calidad educativa, en la noble labor que desempeña. En otros términos, el trabajo metodológico servirá como guía para quienes desarrollen otras investigaciones de igual o mayor nivel dentro de la misma línea investigativa, los instrumentos utilizados se adaptarán a la realidad del ámbito laboral de la docencia por lo que servirá para futuros estudios. El sistema educativo, en cuanto se refiere a la redistribución de funciones inherentes a los cargos directivos en las instituciones educativas, más aún en los de tipo multigrados; entendida desde esta perspectiva, el rol importante del desempeño directivo se beneficiaría de forma integral, brindando así el mejor despliegue de sus potencialidades y capacidades, para el logro de la calidad educativa, en la noble labor que desempeña.

1.3. Viabilidad de la investigación

La viabilidad del presente estudio se fundamenta en que la educación es un componente elemental para el desarrollo de una sociedad en sus diferentes ámbitos, donde combinar el manejo de las emociones con el desempeño directivo dentro de la educación y la cultura profesional se torna necesario, sobre todo sin dejar de lado conceptos como estrés laboral y sobrecarga de trabajo.

La presente investigación es viable, además, dado que fue financiado íntegramente por la investigadora y cuenta con la autorización del personal

directivos y docentes de las instituciones educativas inmersas a la muestra de estudio, los mismos que fueron indispensables para acceder a la información necesaria y llevar a cabo el correcto desarrollo de la investigación.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿De qué manera el estrés laboral influye en el desempeño del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de Nivel Primaria de la provincia de Huamalés – 2021?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera el estrés laboral influye en el liderazgo del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia Huamalés – 2021?
- ¿De qué manera el estrés laboral influye en la gestión pedagógica del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalés en el año 2021?
- ¿De qué manera el estrés laboral influye en la gestión institucional del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalés en el año 2021?

1.5. Formulación de objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar de qué manera el estrés laboral influye en el desempeño del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de Nivel Primaria de la provincia de Huamalés – 2021.

1.5.2. Objetivos específicos

- Determinar de qué manera el estrés laboral influye en el liderazgo del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia Huamalés – 2021.
- Determinar de qué manera el estrés laboral influye en la gestión pedagógica del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalés – 2021.
- Determinar de qué manera el estrés laboral influye en la gestión institucional del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalés – 2021.

CAPÍTULO II

2. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de las hipótesis

2.1.1. Hipótesis general

Hi: El estrés laboral influye de manera significativa en el desempeño del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de Nivel Primaria de la provincia de Huamalés – 2021.

Ho: El estrés laboral no influye de manera significativa en el desempeño del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de Nivel Primaria de la provincia de Huamalés – 2021.

2.1.2. Hipótesis específicas

2.1.2.1. Hipótesis específica 1

Hi: El estrés laboral influye de manera significativa en el liderazgo del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia Huamalés – 2021.

Ho: El estrés laboral no influye de manera significativa en el liderazgo del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia Huamalés – 2021.

2.1.2.2. Hipótesis específica 2

Hi: El estrés laboral influye de manera significativa en la gestión pedagógica del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia Huamalés –

2021.

Ho: El estrés laboral no influye de manera significativa en la gestión pedagógica del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia Huamalés – 2021.

2.1.2.3. Hipótesis específica 3

Hi: El estrés laboral influye de manera significativa en la gestión institucional del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia Huamalés – 2021.

Ho: El estrés laboral no influye de manera significativa en la gestión institucional del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia Huamalés – 2021.

2.2. Operacionalización de variables

V. -1-	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
E s	<p>Peiró A. (2021) define al estrés laboral como la presión ocurrida dentro del entorno laboral que puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando irritabilidad, depresión, agotamiento físico y/o mental, entre otros.</p>	Sobrecarga laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Asignación laboral con dos a más grados de estudio. • Frustración • Irritabilidad • Negatividad 	Cuestionario
		Eficacia y eficiencia en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Integridad • Control • Calidad de servicio • Resultados 	Cuestionario
		Identificación y autorrealización en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción • Desarrollo del potencial humano • Autorrealización • Disciplina 	Cuestionario

		Desgaste laboral	<ul style="list-style-type: none">• Trabajo fuera de horarios de clase.• Ausencia de motivación.• Falta de concentración.• Dificultad para tomar decisiones.	Cuestionario
--	--	---------------------	---	--------------

V. - 2-	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Desempeño directivo	<p>El desempeño directivo hace referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de los aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.</p> <p>Publicaciones estándares (2020).</p>	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Empatía • Manejo de emociones • Trabajo en equipo 	Cuestionario
		Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación curricular • Prácticas pedagógicas • Seguimiento académico • Innovación y aprendizaje 	Cuestionario
		Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento profesional • Relaciones interpersonales • Condicionales laborales • Motivación laboral 	Cuestionario

2.3. Definición operacional de las variables

2.3.1. Variable 1: Estrés laboral

Considerado como síndrome que operativamente abarca dimensiones de sobrecarga laboral (preocupaciones profesiones), eficiencia y eficacia en el trabajo (falta de reconocimiento profesional), identificación y autorregulación en el trabajo (agotamiento emocional y falta de realización). Éstas reacciones se conforman dentro de un continuo que va desde “no me afecta” hasta “me afecta muchísimo”. Tales dimensiones están expuestas en el Marco Teórico.

Dimensiones:

D1= sobrecarga laboral

D2= eficiencia y eficacia en el trabajo

D3= identificación y autorregulación en el trabajo

2.3.2. Variable 2: Desempeño directivo

El desempeño directivo es la realización de funciones de los directores y sub directores en la institución donde laboran, a través de actividades educativas logrando cumplir objetivos establecidos de manera eficiente y eficaz. Tal es así que operativamente cumple con 03 dimensiones: Liderazgo (capacidades pedagógicas), Gestión Pedagógica (disposición para la labor educativa), Clima Institucional (naturaleza de las relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres y colegas).

Dimensiones:

D1= Liderazgo

D2= Gestión

pedagógica D3=

Gestión

institucional

CAPITULO III

3. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de investigación

3.1.1. A nivel internacional

Las investigaciones siguientes son aquellas asumidas en calidad de antecedentes debido a su relativa relación con el problema bajo estudio, como también por su significación general y aporte metodológico con el presente estudio.

Álvarez (2015) en la investigación titulada: “El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo Universitario Público”, realizada en Maracay, Venezuela, plantea como objetivo general: Establecer la relación entre el estrés laboral y el desempeño del trabajador administrativo de la Universidad de Carabobo núcleo la Morita para el fortalecimiento de la productividad organizacional. Formula como Hipótesis Existes relación entre elestrés laboral y el desempeño del trabajador administrativo de la Universidad de Carabobo núcleo la Morita para el fortalecimiento de la productividad organizacional. Se utilizó una muestra para una población de 40 trabajadores de un total de 99 trabajadores. Es una investigación de tipo correlacionalde corte transversal, para lo cual tomó una muestra de tipo probabilística intencional. Llega entre otras a la conclusión: Existe una incidencia directa entre estrés laboral y desempeño condicionado por factores psicosociales y agentes estresores presentes en el medio ambiente de trabajo con una asociación lineal alta negativa proporcional de 0,662.; en cuanto a los estresores demuestra que territorio organizacional y falta de cohesión, estresores organizacional y grupal respectivamente, son percibidos por los trabajadores administrativos como fuentes de estrés laboral, mientras que el clima organizacional, la influencia del líder y la

tecnología son factores que se ubican en un nivel intermedio. (p. 89)

Cardona y Rodríguez (2019). En su tesis de Maestría titulada “Influencia del síndrome burnout en el clima organizacional de los gimnasios de entrenamiento funcional del municipio de Cartago Valle del Cauca.” de la Universidad Tecnológica de Pereira. El objetivo de estudio es hallar la correlación entre ambas variables, síndrome de burnout con el clima organizacional, esta investigación inicia con la reacción de interrelación de personas donde puedan expresar sus emociones y este no sea afectado por el síndrome de burnout. El autor utiliza el método cuantitativo correlacional. La muestra asciende a 50 personas, divididos entre los diferentes gimnasios como Cartago Valle con cinco colaboradores, Elite con veintidós colaboradores, fitness Golcenter con diecinueve trabajadores y Power Training con nueve. Para la recolección de información se utiliza los instrumentos Cuestionario Maslach (MBI) y el Cuestionario de clima organizacional. En conclusión, a través de los análisis se obtiene que hay una correlación fuerte entre las variables síndrome de Burnout y clima organizacional, ascendiendo a (-.819). Se explica que a mayor clima organizacional los trabajadores de cada gimnasio tendrán un menor cansancio emocional. Asimismo, se confirma que la relación directa entre la edad y la percepción del clima laboral de los trabajadores no es tan significativa.

Basantes A. (2016) en su tesis titulada “El estrés y el desempeño laboral en los docentes de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.” – Ecuador; en la Universidad Técnica de Ambato Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación; para optar el Título de Psicóloga Industrial, en el cual empleó el tipo y nivel de investigación exploratorio, descriptivo y correlacional, arribó a las siguientes conclusiones: La presencia de estrés en los docentes de la jornada vespertina de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona está afectada en su desempeño laboral, debido a múltiples factores ya que el

docente al estar estresado difícilmente puede concentrarse al momento de impartir el conocimiento a los estudiantes en clase.

Una vez diagnosticado el nivel de estrés por medio de las encuestas realizadas en los docentes de la jornada vespertina de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona, se pudo comprobar que los docentes de la institución se sienten tensionados ya que no pueden desempeñar su trabajo con tranquilidad debido a la falta de organización por demasiada carga laboral. Al analizar los factores que influyen en el desempeño laboral de los docentes de la jornada vespertina de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona, demostraron que únicamente en ocasiones su desempeño es óptimo, preocupaciones que los aquejan y actividades imprevistas asignadas sin previo aviso provocan no cumplir con sus obligaciones a tiempo. La problemática actual de la presencia de estrés y desempeño laboral se encuentra presente en la Unidad Educativa Mario Cobo Barona, es preocupante para la institución, por lo tanto, hasta el momento no se ha diseñado ningún artículo académico.

Bonilla G. (2016), en su tesis titulada, “El Estrés Laboral y su incidencia en el Desempeño Laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Victoria Vásconez Cuvi - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la Ciudad de Latacunga”. Ambato - Ecuador. en la Universidad Técnica de Ambato Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, para optar el Título de Psicóloga Industrial en el cual empleó el tipo y nivel de investigación exploratorio, descriptivo y correlacional, llegando a las siguientes conclusiones: El Estrés Laboral tiene una incidencia directa en el Desempeño Laboral de los docentes de la unidad educativa “Victoria Vásconez Cuvi - Simón Bolívar - Elvira Ortega, específicamente en el bloque Simón Bolívar” afectando notoriamente a la unidad educativa en sí, y a cada uno de sus miembros perteneciente quienes son los principales protagonistas del crecimiento

institucional.

Existe un nivel elevado de estrés laboral que afecta al personal docente del bloque Simón Bolívar, ocasionando directamente problemas de salud interpersonales debido a la sintomatología anclada a la problemática de estrés la cual interfiere en el desarrollo diario de actividades y cumplimiento eficaz de objetivos planteados en la institución. El Desempeño Laboral del personal docente del bloque Simón Bolívar se ve afectado por el Estrés laboral que presentan los docentes, ya que existe un limitado conocimiento sobre el manejo y control de este problema que aqueja al plantel educativo, además no existe evaluaciones continuas para determinar el cumplimiento de objetivos, metas e indicadores laborales, el cual se ve reflejado en el desempeño diario de los maestros. Se realizó un artículo académico con la temática Estrés y su incidencia en el Desempeño Laboral en los docentes de educación básica, se desarrolló ciertos métodos como recolección, análisis e interpretación de datos obtenidos por medio de una encuesta que aborda las variables de estudio.

León (2017). En el Artículo Científico. “Clima organizacional y estrés laboral en instituciones del sector público de salud binacional.” *Revista Interdisciplinaria De Investigación*, 1(1), 51-75. El objetivo de la investigación es de propiciar a la gerencia la aplicación de estrategias, logrando un mejor ambiente laboral y la consecución de las metas trazadas por el grupo e institución. La autora está enfocada en las personas porque ellos están en constantes cambios y adaptaciones de diversas situaciones para cubrir sus necesidades. La metodología fue de tipo descriptivo, correlacional, no experimental y transaccional. La muestra fue de 54 personas, entre ellas fueron veintiocho trabajadores de la Institución Prestadora de Salud Indígena (IPSI) de Colombia y veintiséis individuos por el ambulatorio Camana de Venezuela. La recopilación de datos fue dada mediante la encuesta con cuestionarios de clima organizacional y estrés laboral.

En conclusión, existe una correlación entre las dos variables, clima organizacional y estrés laboral en las empresas del sector público de salud Binacional. De igual manera, a pesar del clima organizacional positivo existe trabajadores afectados por el estrés ya que existe diversos factores que perjudican el desenvolvimiento y equilibrio de los mismos.

3.1.2. A Nivel Nacional

Schmitt (2018), Tesis de Maestría, “Estrés laboral y desempeño profesional docente del nivel primario de la I.E. María Inmaculada de Lince – Lima en el periodo 2011- 2012” Universidad José Carlos Mariátegui. El objetivo de estudio es “la relación entre el estrés de los profesores el desempeño profesional docente, en la Institución Educativa María Inmaculada de Lince de Lima Metropolitana.” (p. 3). El autor enfocó su atención en la carencia de relaciones personales, comunicación, crisis e infraestructura que genera estrés y llega a afectar su desempeño como docente, por ello la motivación de realizar la presente investigación. El método utilizado fue experimental, longitudinal y correlacional. La muestra consta de 44 docentes, para la recolección de información se realizó a través de dos instrumentos de valoración, el instrumento de investigación para estrés laboral fue tomada de Oramas, A. Para la escala de estrés laboral y desempeño profesional docente se referenció a Piña, R., García, J., Palomino, F., Avila, W. y Candia, N. para la escala. En conclusión, la relación entre la variable independiente estrés y las 4 dimensiones de la variable dependiente son negativas, dando a entender que, a mayor estrés laboral, menor desempeño profesional docente y viceversa. El autor propuso dar atención a los docentes mediante campañas de salud, tratamientos preventivos y actividades físicas y musicales para que los diversos problemas psicosociales no degraden su calidad de vida física ni psicológica.

Miranda (2016), en su investigación denominada “El estrés

laboral y su efecto en el desempeño laboral de los colaboradores del poder judicial sede Moyobamba – período 2016”, realizada en Moyobamba San Martín, tuvo como objetivo general: Evaluar el estrés laboral y establecer su efecto en el Desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial, y como hipótesis: El estrés laboral afecta positivamente y significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial sede Moyobamba. La muestra de la población fue de 38 colaboradores del Poder Judicial. La muestra estuvo conformada por 78 trabajadores pertenecientes al personal administrativo de la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua. El diseño de investigación corresponde a una Descriptiva Correlacional. Llega entre otras a la siguiente conclusión:

Mediante el análisis de la variable estrés laboral que el 38% tiene un nivel Alto de estrés laboral en los colaboradores del poder judicial, mientras que la variable desempeño laboral muestra que un 64% tiene un nivel bajo del desempeño laboral de los colaboradores del poder judicial. (p. 50)

Solari S. (2015), Tesis de Maestría, “El estrés y desempeño docente en la

I.E Emilio Soyer Caveró - 2015” Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Su objetivo “fue determinar de qué manera se relaciona el estrés con el desempeño docente en la I.E. “Emilio Soyer Caveró” – 2015.” (p. ix). Además, existe la preocupación por parte del autor que los docentes tengan mejor calidad de atención ante el estrés con el fin que puedan desenvolverse de manera óptima con los estudiantes y estos últimos tengan una calidad de educación. La metodología fue cuantitativa, correlacional y no experimental, La muestra fue de 80 docentes, su instrumento utilizado fue cuestionarios estructurados, observación directa y cuadros estadísticos.

En conclusión, el estrés laboral tiene relación inversa con desempeño docente en profesores de la I.E. “Emilio Soyer Caveró”, se entiende que a mayor estrés laboral se manifiesta un menor desempeño en

los docentes. Lo que propone el autor dar exámenes psicológicos, ambiente de trabajo tranquilo y programas de bienestar para los docentes.

Figuroa H. (2018) en su tesis titulada “Estrés laboral y desempeño docente”, en la Institución Educativa N°7228 “Peruano Canadiense” Villa El Salvador, 2018 “; en la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado académico de Maestra en Psicología Educativa; trabajó en la línea de investigación de Innovaciones Pedagógicas; de diseño no experimental con corte transversal; en la cual llego a las siguientes conclusiones: El estrés laboral se relaciona de manera negativa inversa y significativamente con el desempeño docente. El cansancio emocional se relaciona de manera negativa inversa y significativamente con el desempeño docente. La despersonalización se relaciona de manera negativa inversa y significativamente con el desempeño docente. La realización personal se relaciona de manera significativa con y significativamente con el desempeño docente.

Yupanqui C. (2018) en su tesis titulado “Estrés laboral y desempeño docente en las instituciones educativas públicas del Distrito de Larcay – Sucre. Ayacucho, 2017”, presentada a la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado académico de Maestro en Psicología Educativa, empleó el diseño de investigación descriptivo correlacional, llegando a las siguientes conclusiones:

- ✓ Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño docente,
- ✓ Existe relación entre el estrés laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes,
- ✓ Existe relación entre el estrés laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- ✓ Existe relación entre el estrés laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad,
- ✓ Existe relación entre el estrés laboral y el desarrollo de la

profesionalidad y identidad docente.

Richarte y Risco (2015), realizaron la investigación sobre los "Factores condicionantes al estrés laboral en profesionales que laboran en el servicio de ginecoobstetricia del hospital 11 Essalud Ayacucho de agosto –octubre del 2015", la muestra de estudio estuvo conformada por el 100% (41) de profesionales del servicio de Gineco Obstetricia del Hospital 11 Essalud Ayacucho. La muestra fue no probabilística e intencional. En cuanto a los instrumentos utilizados en este estudio fue la Ficha de entrevista y Test para medir el estrés (PSQ), los investigadores llegaron a concluir que: El 56.1% (23) de profesionales que laboran en el servicio de Gineco Obstetricia del Hospital 11 Essalud Ayacucho presentaron estrés severo y el 43.9%

(18) estrés moderado. Los factores que condicionan al estrés en profesionales que laboran en el servicio de Gineco-Obstetricia del Hospital II Essalud Ayacucho fueron la profesión 29.3% (Obstetra), la edad 39 % (45 a 64 años), el sexo 51.2% (femenino), estabilidad laboral 36.6% (contratado) y las relaciones interpersonales 34.1% (bueno) de acuerdo a la prueba estadística de Chi Cuadrado ($p < 0.05$). Los factores que no condicionan al estrés en profesionales que laboran en el servicio de Gineco- Obstetricia del Hospital II Essalud Ayacucho fueron el estado civil, horario de trabajo y el número de pacientes atendidos por día de acuerdo a las pruebas estadísticas de Chi Cuadrado ($p > 0.05$).

3.1.3. A Nivel Regional

Ramos L. (2016): Investigación titulada "Inteligencia emocional y desempeño laboral en los docentes de la I.E.I. N° 32075 – Tambogan Distrito de Churubamba- Huánuco", Dicho estudio es de tipo descriptiva, tiene como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes. La muestra real fue de 37 docentes entre varones y mujeres. Resultados: la inteligencia emocional que presentan los docentes son: el 65% presentan una capacidad

emocional adecuada y el 35% una capacidad emocional por mejorar. Los niveles de desempeño laboral en los docentes son: el 65% se encuentran en un nivel alto y el 35% en un nivel regular; indicando que el docente logra desarrollar de manera óptima las áreas actitudinales y de productividad.

Aquino, Ulpiano, y Vega (2017) en su investigación denominada “El estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco - 2017”. Realizada en Huánuco. Plantea como objetivo General: Identificar cual es la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, formula como hipótesis: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco - 2017. El nivel de la investigación fue descriptivo-correlacional. Llega entre otras a la conclusión: Existe una relación inversa de grado alto y significativo con una correlación de Spearman entre el estrés laboral y el desempeño de los Trabajadores Administrativos de la Corte superior de Justicia de Huánuco, la repetitividad de funciones, sobrecarga de tareas y horas extras no remuneradas son factores que conlleva a tener estrés, estos se relacionan de manera directa con el desempeño de los trabajadores. (p. 136)

Cárdenas A. (2016); desarrolló un estudio titulado “Influencia del estrés laboral en el desempeño del personal de enfermería del servicio de medicina del hospital regional “Hermilio Valdizán Medrano” – Huánuco. Cuyo objetivo fue determinar la influencia del estrés laboral en el profesional de enfermería que en el área de medicina. Se trabajó con una muestra representada por 10 profesionales de enfermería. Se recolectó información utilizando un cuestionario con 10 preguntas de selección mixta validado por juicio de expertos. El resultado que se obtuvo fue que la dimensión ansiedad al igual que la dimensión cansancio y decaimiento

respectivamente, influyen de forma significativa en el desempeño laboral del profesional de enfermería. Este antecedente permite al estudio determinar como la recarga de trabajo favorece al desarrollo del estrés, la depresión y la ansiedad.

3.2. Bases teóricas

Teóricamente, el presente trabajo de investigación se fundamenta en bases científicas y técnicas relacionadas al estrés laboral y el desempeño del personal directivo conforme se indica a continuación:

3.2.1. Historia y antecedentes del Estrés.

MELGOSA J. (1995). La palabra estrés procede del griego “STRINGERE”, que significa provocar tensión. Surgió a principios del siglo XIV, y a partir de entonces, durante muchos años, fue comúnmente utilizada especialmente en los textos en inglés numerosas variantes de la misma, como porejemplo stress, stresse, strest, e inclusivestraisse. A mediados del siglo XIX el Fisiólogo francés Claude Bernard sugirió que los cambios externamente en el ambiente pueden perturbar al organismo, y que era esencial que se busque un ajuste o equilibrio de éste, a fin de alcanzar la estabilidad del medio interior, entendido como todos los sistemas fisiológicos que componen a un individuo. Éste puede ser uno de los primeros conceptos que hicieron para explicar las consecuencias potenciales del rompimiento del equilibrio en el organismo causadopor agente externos, dando los primeros pasos para un concepto sobre estrés. Walter Cannon fisiólogo estadounidense en el año de 1920 orientó su investigación hacia la naturaleza adaptativa de estrés para resolver amenazas y desafíos, esenciales para mantener el equilibrio interno en situaciones de emergencia, investigación que contribuyó de gran manera a lo que hoy conocemos como concepto de estrés. El concepto actual, nació en la década de 1930 tiene su origen en el Doctor Hans

Selye, endocrinólogo de la Universidad de Montreal, a quien se le llegó a considerar como el “padre del concepto estrés”, en una de sus investigaciones Selye observó que todos los enfermos a quienes estudiaba, indistintamente de la enfermedad propia, presentaban síntomas comunes como cansancio, pérdida del apetito, baja de peso, etc. Esto llamó mucho la atención a Selye, quien le denominó el "Síndrome de estar Enfermo". Hans Selye continuó con sus estudios y posterior al título de médico obtuvo un doctorado en Química Orgánica en su Universidad, fue a través de una beca que se trasladó a la Universidad John Hopkins en E.E.U.U. para realizar parte de su postdoctorado, la segunda mitad la efectuó en Montreal, Canadá en la Escuela de Medicina de la Universidad McGill, donde desarrolló sus conocidos experimentos, cuyo tema central era el ejercicio físico extenuante con ratas de laboratorio que obtuvo como resultado de este estudio la elevación de las hormonas suprarrenales como: ACTH, adrenalina y noradrenalina, la atrofia del sistema linfático y la presencia de úlceras gástricas, a estas alteraciones orgánicas el doctor Selye lo nombró "estrés biológico". El doctor Selye basado en su estudio previo llegó a aseverar que varias enfermedades poco conocidas como las cardíacas, la hipertensión arterial y los trastornos emocionales o mentales eran causados principalmente por cambios fisiológicos resultantes de un prolongado estrés y que estas alteraciones podrían tener un alto grado de predeterminación basados en la genética. Con el paso del tiempo, al continuar con sus investigaciones, el doctor Selye añadió a sus ideas, que no simplemente los agentes físicos nocivos afectan directamente sobre los organismos al generar estrés, sino que además, en el caso del hombre, son las demandas de carácter social y los peligros del entorno del individuo que contribuyen a un nivel de exigencias altas, para el cual es necesario, que la persona se adapte en su afán de resolverlas, en caso de no lograrlo éstas provocan el trastorno del estrés. Una de las contribuciones más significativas y para muchos la más importante de Selye han sido sus publicaciones que han ayudado en la reforma de la

definición de estrés, para indicar una condición interna del organismo, que se traduce en una respuesta a agentes evocadores. Además, planteó inclusive un nombre para dichos agentes: estresores, sentando así las bases de gran parte de la terminología actual de este campo.

3.2.2. Definición de Estrés

Selye (1973) A quien se considera el “Padre del Estrés”, introdujo el concepto de estrés en el ámbito de la salud, para este autor era la causa común de muchas enfermedades, definió el estrés como “el estado que se declara por un síndrome específico consistente en todos los cambios inespecíficos inducidos dentro de un sistema biológico, pero sin una causa particular”, “una respuesta inespecífica del organismo a cualquier demanda realizada sobre él”. Es un proceso psicofisiológico desencadenado por una situación de demanda.

Para Lazarus y Folkman (1986) Estos autores definen al estrés como el “resultado de una relación particular entre el individuo y el entorno que es valorado por este como amenazante de sus recursos y que pone en riesgo su bienestar”.

Según Robbins (1994), Define al estrés como “una condición dinámica donde el individuo se enfrenta a una oportunidad, una limitación o una demanda relacionada con sus deseos y cuyo resultado se percibe como algo incierto a la vez”.

Para el Ministerio de Salud (MINSA) la define como la expresión de la relación entre el individuo y su medio ambiente este puede ser temporal o prolongada, ligera o severa, según la permanencia de sus causas, la fuerza de estas y la capacidad de recobro que tenga la persona.

La Organización Mundial de la Salud (2002) la conceptualiza como el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción. El estrés laboral es uno de los problemas de salud más preocupantes y peligrosos en la actualidad, y uno de los grupos más

afectados lo constituye el personal de enfermería. Ya que se considera el personal con mayor sobrecarga de trabajo.

3.2.3. Tipos De Estrés.

El estrés no eternamente es malo, por lo tanto, Solas (2006) señala dos maneras diferentes de que el organismo reaccione:

- a) **Estrés positivo o eustrés.** Este tipo de estrés es una forma necesaria que un individuo debe de llevar en sí, así se logra tener un estado de alerta necesario en el aspecto física y mentalmente, para obtener una mayor productividad donde se desenvuelva. Es importante manejar este tipo de estrés ya que alcanzara tener un estilo de vida constante realizándose de manera correcta de esa forma con llevar en si alegría y satisfacción en todo momento.
- b) **Estrés negativo o distrés.** El trabajo en nuestra actualidad se encuentra en una serie de problemas por lo que vivencian los trabajadores ya que las dificultades donde se encuentran o los niveles de estrés determinan una amenaza en su salud. Por eso los empleados se sienten sobrecargados de tareas,

las cuales no logran llevar a cabo de manera adecuada, y luego la empresa percibe una baja productividad, pero no analizan cuáles son las causas reales de dicha situación. A esto se le llama estrés negativo o distrés que se refiere que el ser humano llega a una etapa de agotamiento físico y mental el cual no le permite rendir como es debido porque las tareas asignadas sobrepasan su capacidad.

3.2.4. Factores que generan Estrés

Dentro de los factores que generan estrés Según Peiró (1992) tenemos:

- a) **Factores biológicos:** Señala que son aquellas alteraciones orgánicas que se producen en la persona y que ayudan a generar estrés. Por ejemplo; embarazo, problemas de peso, enfermedad, lesiones, envejecimiento, accidentes, violación, cirugía, entre otros.
- b) **Factores psicológicos:** Se refieren a aquellas particularidades de los diferentes tipos de personalidad, que al desencadenarse un contexto de estrés van a ocasionar también daño psicológico, ello está dado por la sensación de no sentirse atractivo, dificultad para lograr objetivos, sentimientos de inferioridad, temor al error, sentimientos de inseguridad, entre otros.
- c) **Factores socioculturales:** está estipulado por aquellos que faltan en las relaciones, fenómenos sociales y culturales que contribuyen a generar estrés. Así tenemos que dentro de los factores están la responsabilidad con un grupo, el matrimonio, el divorcio, cambios de domicilio, nacimientos, problemas laborales, ascensos, conflictos interpersonales, etc. Dentro de los factores culturales tenemos, la preparación insuficiente, desconocimiento del panorama social y cultural, cambio de hábitos y costumbres entre otros.

3.2.5. Estrés Laboral

El estrés laboral es uno de los fenómenos más frecuentes de nuestra época incluso que es una “epidemia” de los tiempos modernos. Afecta indistintamente a personas de toda condición y se intensifica con la responsabilidad y la capacidad de trabajo de cada uno, ejerciendo influencia negativa en nuestras actitudes y valores sociales del día a día. (Rostagno, 2005, p.67)

Del Rio, (1999). Es evidente que el estrés no afecta únicamente a los países industrializados, sino también a los países en desarrollo. Con el avance de la ciencia y la técnica se introducen nuevos materiales, instrumentos y condiciones de trabajo. Esto, si bien ha aliviado en gran medida el esfuerzo físico, ha aumentado las demandas de rendimiento en la ejecución del trabajo.

Román, (2003). El estrés es un problema global y creciente que afecta a todos los países y a todas las profesiones y categorías de trabajadores. La organización internacional del trabajo en el año 2000, señala que el estrés laboral se ve como el proceso que empieza ante un conjunto de factores demandantes ambientales el cual el individuo lo recibe, a las cuales la persona debe de dar una respuesta adecuada y poner en actividades sus recursos de afrontamiento.

INSH, (2000). Cuando en la empresa la demanda del ambiente exterior laboral es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que se poseen, se originan una serie de reacciones adaptativas, de movilización de recursos, que implican aceleración fisiológica y no logra satisfacer a las demandas impuestas por la organización. La mayoría de las personas están expuestas diariamente a presiones, tanto en el trabajo como fuera de él, y están acostumbrados a hacer frente a cantidades moderadas del mismo, sin sufrir graves efectos.

Álvarez, (2000). En un estudio realizado por Moncada sobre condiciones de trabajo, se obtuvo que la adrenalina, y la irritabilidad estuvieran asociadas con un trabajo más repetitivo y la necesidad de mantener una misma postura corporal durante toda la jornada. Un aspecto particular del estrés de trabajo consiste en el manejo de información por medios computarizados.

Según Kornblit y Mendez Diz (1993), define el estrés laboral como el conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo o que, con motivo de este, puede afectar la salud del trabajador.

3.2.6. Síntomas del estrés laboral

Cano, (2002) señala que el estrés laboral es una reacción compleja a nivel biológico, psicológico y social. La mayoría de los cambios biológicos que se producen en el organismo cuando está sometido a una reacción de estrés no son visibles para la persona y se dan procedimientos diagnósticos para determinar el nivel de la reacción. Sin embargo, a nivel psicológico muchos síntomas producidos por el estrés pueden ser fácilmente identificados por la persona que está sufriendo dichos cambios.

Los síntomas más resaltantes son los siguientes:

- ✓ **A nivel cognitivo-subjetivo:** Preocupación, temor, inseguridad, dificultad para decidir, miedo, pensamientos negativos, dificultades para pensar, estudiar, o concentrarse, etc.
- ✓ **A nivel fisiológico:** Se presentan sudoración, tensión muscular, palpitaciones, taquicardia, temblores musculares, molestias en el estómago, dificultades respiratorias, sequedad de labios, dificultades para tragar, dolores de cabeza, mareo, sensación de náuseas, etc.

- ✓ **A nivel motor u observable:** Evitación de situaciones temidas, fumar, comer o beber en exceso, intranquilidad motora (movimientos repetitivos, rascarse, tocarse, etc.), ir de un lado para otro sin una finalidad concreta, tartamudear, llorar, quedarse paralizado, etc. Además, podemos identificar claramente otros síntomas producidos por el estrés, como son la debilidad física, la falta de rendimiento, etc.

3.2.7. Consecuencias del estrés laboral

(Raphael, 1981), Señala lo siguiente: El estrés laboral produce una serie de consecuencias negativas:

1. **Consecuencias sociales:** La imposibilidad de modificar el factor estresor, y a veces a enorme presión psicológica a la que se ve sometida la persona, lleva a menudo a salidas como, por ejemplo, incremento en el consumo de cigarrillo, alcohol, psicofármacos, drogas alteraciones de humor y de sueño, relaciones alteradas y conflictivas a nivel conyugal, familiar y con los amigos (Jagaranet, 1986), y la obesidad entre otros, que terminan agravando el estrés y sumando factores de riesgo.
2. **Consecuencias económicas:** Son cuantiosos los gastos y pérdidas derivadas por el costo del estrés; aumentan año a año, generalmente determinados por crecientes índices de ausentismo, baja productividad, accidentes profesionales, aumento del lucro incesante y lo que es más importante, la incidencia sobre la salud mental y física de los individuos, que si bien podrán ser cuantificados por los gastos en salud, son en realidad invaluable, por cuanto la calidad de vida y la vida en sí misma no deben tener índices. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se refiere al estrés laboral en los siguientes términos: "Esta enfermedad es un peligro para las

economías de los países industrializados y en vías de desarrollo; resiente la productividad, al afectar la salud física y mental de los trabajadores".

- 3. Consecuencias en la salud:** Desde hace 20 años, muchos estudios han considerado la relación entre el estrés laboral y una variedad de enfermedades, tales como: alteraciones de humor y de sueño, el estómago descompuesto y el dolor de cabeza son señales tempranas del estrés relacionado al trabajo, usualmente son fáciles de reconocer. Pero los efectos del estrés de trabajo en las enfermedades crónicas son más difíciles de ver, puesto que, en estas, necesitan de mucho tiempo para desarrollarse y pueden ser influidos por muchos factores aparte del estrés. Sin embargo, la evidencia rápidamente está acumulando y sugiere que el estrés tiene un papel importante en varios tipos de problemas crónicos de la salud particularmente la enfermedad cardiovascular, las afecciones musculos esqueléticas y las afecciones psicológicas.
- 4.** En resumen, podría concluirse que, como consecuencia, el estrés puede desarrollar diferentes patologías: ansiedad, depresión, neurosis, enfermedad cardíaca y cerebrovascular, hipertensión, etc.

Dimensiones del estrés laboral. Las dimensiones del estrés laboral son:

- ***Sobrecarga laboral:*** La carga de trabajo es la cantidad de actividad que puede ser asignada a una parte o elemento de una cadena productiva sin entorpecer el desarrollo total de las operaciones. La carga de trabajo puede estar formada por una o varias unidades mínimas de trabajo.

La sobrecarga de trabajo genera presiones y conflictos que incrementan los niveles de estrés y por ende un deterioro en la salud física y psicológica, lo que puede aumentar el ausentismo o el uso de servicios médicos. *La sobrecarga de trabajo se refiere a un exceso en la carga de trabajo (exceso de actividades, complejidad y dificultad en las actividades) que debe efectuarse en un determinado tiempo (Pérez, 2013).*

- ***Eficacia y eficiencia en el trabajo:*** *Eficacia:* Consiste en alcanzar las metas establecidas en la empresa. *Eficiencia:* Se refiere a lograr las metas con la menor cantidad de recursos. Obsérvese que el punto clave en esta definición es ahorro o reducción de recursos al mínimo. Por tanto, el estrés laboral disminuye la productividad de eficiencia y eficacia, es decir, los empleados que son sometidos a niveles inmanejables de estrés, experimentan episodios de depresión, ansiedad y malestares físicos, los cuales hacen que pierdan la concentración en el trabajo. Ello provoca errores que pueden afectar la productividad.

El estrés tiene la potencialidad de afectar el desempeño laboral. Este impacta en el rendimiento y capacidad para el cumplimiento de las tareas y funciones asignadas, induciendo a errores procedimentales y falta de eficiencia; lo que puede afectar al resto de su equipo de trabajo (Cortés, 2012).

- ***Identificación y autorregulación en el trabajo.*** La autorregulación se define como la capacidad de gestión sobre los pensamientos, acciones y emociones mediante una serie de técnicas personales. Tener habilidades de autorregulación nos permite analizar nuestro entorno, responder y modular la respuesta emocional que tenemos, todo con el fin de adaptarnos al medio. Por otro lado, reconocer las emociones implica tomar conciencia de lo que nos está sucediendo, identificar y

significar lo que se siente y desde ese conocimiento, evaluar estrategias que permitan lograr una sensación de bienestar. *La inteligencia emocional es una de las habilidades más demandadas en los contextos profesionales actuales, el desarrollo de la inteligencia emocional parte de la identificación de emociones (Fernández, 2007).*

- ***Desgaste laboral.*** Denominado también agotamiento laboral, es un tipo especial de estrés relacionado con el trabajo, un estado de agotamiento físico y emocional que también implica una ausencia de la sensación de logro y pérdida de la identidad personal. El "agotamiento" no es un diagnóstico médico. *El agotamiento profesional (burnout) se describió originalmente como una condición mental caracterizada por disminución del desempeño laboral, sensación de impotencia y frustración e incapacidad para alcanzar objetivos o metas laborales (Guillén 2019).*

3.2.8. Desempeño Directivo:

Ivancevich, J. (2005). El desempeño directivo es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. El desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

Según Fernández - Berrocal (2002); señala al desempeño directivo como un conjunto de actividades que realiza el trabajador en su quehacer diario. La evaluación del desempeño laboral tiene por finalidad el mejoramiento en su desempeño a través de la identificación de conocimientos, sentimientos y actitudes que presentan los trabajadores y que se pueden modificar a través de su participación en programas de

capacitación.

Para Chiavenato (2000) la evaluación del desempeño es la apreciación en base a un sistema específico del desempeño potencial que un trabajador puede manifestar en el puesto que ocupa. Mediante dicha evaluación se estimula al empleado a esforzarse, a buscar la excelencia y a considerar las cualidades que éste pueda tener. Los empleados deben ser evaluados periódicamente ya sea de manera formal o informal. Este proceso también puede ser denominado evaluación del mérito, evaluación de los empleados, informes de progreso o evaluación de eficiencia funcional, entre otros.

3.2.9. Factores que Influyen en el desempeño directivo

Las empresas para poder ofrecer un buen resultado a sus consumidores deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, el cual se considera principalmente para esta investigación es el estrés. Pero existen otros factores como son:

- **Satisfacción del trabajo.** Con respecto a la satisfacción del trabajo Davis y Newton, (1991, p.203), esbozan que “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con lo que el empleado percibe su trabajo, que se manifiesta en determinadas actitudes laborales”. La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros. Según estos autores la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento: estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro.
- **Autoestima.** Es un sistema de necesidades del individuo,

manifestando la necesidad por lograr un nuevo ambiente en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo. La autoestima es muy importante en aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades.

- **Trabajo en equipo.** Es importante tomar en cuenta, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad. Cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de necesidades se produce una estructura que posee un sistema estable de interacciones dando origen a lo que se denomina equipo de trabajo. Dentro de esta estructura se producen fenómenos y se desarrollan ciertos procesos, como la cohesión del equipo, la uniformidad de sus miembros, el surgimiento del liderazgo, patrones de comunicación, entre otros, aunque las acciones que desarrolla un equipo en gran medida desansan en el comportamiento de sus integrantes, lo que conduce a considerar que la naturaleza de los individuos impone condiciones que deben ser consideradas para un trabajo efectivo.
- **Capacitación del trabajador.** Drovett (1992), Señala que es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible. Según Nash (1989), los programas de capacitación producen resultados favorables en el 80% de los casos. El objetivo de estos es proporcionar información y un contenido específico al cargo o promover la imitación de los modelos.

En consecuencia, el director, como principal responsable de la gestión escolar, cumple un papel central al articular, conducir y facilitar una serie de procesos al interior de la escuela. La calidad de las escuelas depende de la calidad del equipo directivo, en tanto sus miembros ejerzan un liderazgo eficaz, que influya en las motivaciones, capacidades y

condiciones de trabajo de los docentes, quienes, a su vez, moldearán la práctica pedagógica en las aulas y, por consiguiente, los aprendizajes de los estudiantes.

Dimensiones del desempeño directivo. Las dimensiones del desempeño directivo son:

- **Liderazgo.** El liderazgo en el ámbito directivo, es un tipo de liderazgo asumido por el director de la Institución Educativa quien adopta el rol de informar, de esta manera los docentes conocen sobre aquello que tienen que hacer y cómo deben de hacerlo día a día. Es decir, se trata de un estilo en el que el director dirige a los docentes a través de su autoridad. En otras palabras, esto se basa en gran medida en que el director debe informar a los docentes y la comunidad educativa de qué deben hacer cada día y de la manera adecuada de hacerlo. Su integridad al actuar, su clara visión hacia dónde se dirigen, la forma en que se comunica y persuade a las personas y la búsqueda del crecimiento personal y profesional son aspectos destacados de un directivo con liderazgo.
- *Según Rodríguez (2016) el "liderazgo directivo cobra mayor importancia, pues permite fomentar el diálogo y la búsqueda de consensos. Esta dinámica política guarda estrecha relación con la estructura macro de orden jerárquico, racional y lineal"*
- **Gestión pedagógica.** *Es un instrumento de acción eficaz para que el trabajo en equipo y el proyecto de escuela sean los principales receptores de la práctica didáctica de aula y de la formación continua de los docentes. (Espinel, 2002)*
- Para López (2010), la gestión pedagógica del director es un proceso que él debe ejecutar enfocado hacia el logro del mejoramiento curricular de la carrera docente, en procura de buscar la innovación intra y extra curricular, así como su desarrollo personal y profesional.

Lo que es la gestión pedagógica se refiere a la gestión de la enseñanza y el aprendizaje, y sus áreas claves incluyen el trabajo curricular, la competencia del personal docente y su desarrollo, los recursos de enseñanza y aprendizaje, así como el apoyo y promoción del aprendizaje de los estudiantes.

- **Gestión institucional.** La gestión en si es el conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo. Y en ese sentido es la acción principal de la administración, siendo un eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretendan alcanzar. En general, la gestión de las instituciones educativas comprendería, entre otras, las siguientes acciones: administrativas, gerenciales, de política de personal, económicas (presupuestos), de planificación, de programación, de control y de orientación... La gestión institucional es *“un proceso que ayuda a una buena conducción de los proyectos del conjunto de acciones relacionadas entre sí que emprende el equipo directivo de una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en, con y para la oportunidad educativa”*. Desde este punto de vista, consiste en llevar a cabo el proyecto; por lo tanto, incluye el diseño y la evaluación. Por otro lado, la gestión institucional, no solo tendría que ser eficaz sino adecuada, debido a que debe movilizar a todos los elementos de la organización, por lo que es necesario coordinar sus esfuerzos en acciones cooperativas que permitan el logro de objetivos compartidos, los cuales habrán sido previamente concertados y sus resultados serán debidamente evaluados para tener la retroalimentación necesaria que permita tomar decisiones acertadas. Lograr

una gestión institucional eficaz y adecuada, es uno de los desafíos más importantes y complejos que deben enfrentar las instituciones educativas en la sociedad actual, entendida la Gestión Institucional Educativa como una herramienta para crecer en eficacia, es decir, en la sistematización de las acciones dirigidas al logro de objetivos, además de ser también una herramienta para avanzar con mayor precisión hacia los fines educativos.

3.3. Bases conceptuales

- **Estrés:**

Una de las definiciones más recientes de estrés ha sido planteada por (Bruce Mc Ewer, 2020): “El estrés puede ser definido como una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo que resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual. En medicina, el estrés es referido como una situación en la cual los niveles de glucocorticoides y catecolaminas en la circulación sanguínea se elevan”. El estrés es un estado de tensión física y mental, provenientes de diversas circunstancias, que origina la alerta y sobre excitación del sistema nervioso central, causando a las personas que lo padecen sentimientos emocionales de, frustración, ansiedad, enojo, nerviosismo, depresión, entre otras sintomatologías adversas a la salud mental.

- **Laboral:**

Se entiende por laboral a todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una a otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual, que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social.

Es el conjunto de trabajos o acciones organizadas, que son realizadas con un fin determinado por una persona, una profesión o una entidad.

- **Desempeño:**

Es el acto y la consecuencia de desempeñar, cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea en particular. La idea de desempeño suele emplearse respecto al rendimiento de una persona en su ámbito laboral o académico. Se trata del nivel que consigue alcanzar de acuerdo a su destreza y esfuerzo.

- **Directivo:**

El directivo es aquella persona que tiene el poder o la función para dirigir personas, equipos u otra rama de una empresa. El directivo puede dirigir una compañía, así como parte de ella.

Se denomina directivo a aquella persona que tiene la función de dirigir. Entre la dirección, puede encargarse de dirigir a una serie de personas, dirigir la compañía en su totalidad o dirigir un departamento. Habitualmente, el directivo suele ser la persona de mayor rango en la jerarquía organizativa de la compañía y/o departamento. Dentro de una institución o compañía, dependiendo del tamaño de esta, puede existir uno o varios directivos.

- **Sobre carga laboral:**

La carga de trabajo se define como el grupo de requerimientos psicofísicos a los que se somete un trabajador en su jornada laboral. Antiguamente, solo se medía el esfuerzo físico y ahora también se evalúa el esfuerzo mental, que genera fatiga.

- **Desgaste laboral:**

Experimentar estrés en el trabajo de vez en cuando es normal, pero a algunas personas el estrés les consume hasta provocarles agotamiento y una mezcla de cinismo y odio hacia su trabajo. Esta situación es conocida como estar quemado (burnout) o síndrome de desgaste emocional o profesional.

El burnout solía ser considerado un problema relacionado con la gestión de la vida cotidiana, pero a finales de mayo la Organización Mundial de la

Salud asignó la etiqueta de “fenómeno laboral” al síndrome para reflejar claramente que el desgaste es una enfermedad laboral producida por el estrés crónico.

- **Eficacia:**

Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera (RAE, 2001). Capacidad de una organización para lograr los objetivos, incluyendo la eficiencia y factores del entorno (Fernández Ríos y Sánchez, 1997).

- **Eficiencia:**

Capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado (RAE, 2001). “Expresión que mide la capacidad o cualidad de la actuación de un sistema o sujeto económico para lograr el cumplimiento de un objetivo determinado, minimizando el empleo de recursos” (Fernández-Ríos y Sánchez, 1997).

- **Trabajo en equipo:**

De acuerdo a las definiciones encontradas por Bayona y Cruz (2012), se define un equipo de trabajo como la agrupación de dos o más personas que interactúan en forma dinámica (cara a cara o virtual), interdependiente y adaptativa, en el que cada integrante tiene un rol específico y comparten la responsabilidad de sus resultados en un ámbito organizacional.

- **Autorrealización:**

La autorrealización es la satisfacción de haber alcanzado y cumplido una o más metas personales que forman parte del desarrollo y del potencial humano.

Por medio de la autorrealización los individuos exponen al máximo sus capacidades, habilidades o talentos a fin de ser y hacer aquello que se quiere. Es decir, se refiere al logro de un objetivo personal por medio del cual se puede contemplar la felicidad.

- **Liderazgo:**

El liderazgo es el arte de motivar, comandar y conducir personas. Viene de la raíz inglesa leader que significa “líder” y se compone con el sufijo “-azgo”, que indica condición o estado, o sea, liderazgo es la cualidad de una persona para estar en la situación de líder.

- **Gestión pedagógica:**

La gestión pedagógica dentro del sistema educativo debe reconocerse como un proceso que facilita la orientación y coordinación de las acciones que despliegan los docentes en los diferentes niveles para administrar el proceso docente educativo en la consecución eficiente de los objetivos propuestos para la formación integral de los estudiantes.

- **Gestión institucional:**

Es “un proceso que ayuda a una buena conducción de los proyectos del conjunto de acciones relacionadas entre sí que emprende el equipo directivo de una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en, con y para la oportunidad educativa”.

3.4. Bases epistemológicas o bases filosóficas o bases antropológicas

3.4.1. Bases epistemológicas

El creciente interés por el estrés laboral en países en desarrollo revela las múltiples problemáticas de orden teórico, conceptual y metodológico para su explicación.

Existe una gran cantidad de modelos analíticos de estrés y de técnicas para su medición que no alcanzan a comprender los procesos de significación que producen los conjuntos de trabajadores matizados por contextos culturales laborales específicos, y que ayudan a explicar su expresión diferencial. Desde el punto de vista epistemológico y, siguiendo el análisis del Dr. Bensabat, se sabe que “desde la antigüedad

hay pensadores que han planteado la enfermedad y la salud como un equilibrio entre “presión” y la capacidad de adaptarse a la misma.

Así Hipócrates, reconoció claramente la existencia de una *vis medicatrix naturae*, o poder curativo de la naturaleza, compuesto de mecanismos inherentes al cuerpo y destinados al restablecimiento de la salud después de una exposición del cuerpo a los agentes patógenos.

En el siglo XIX, el fisiólogo francés Claude Bernard realizó grandes progresos en las investigaciones sobre este problema. Demostró que una de las principales características de los seres vivos reside en su poder de mantener la estabilidad del medio ambiente interno cualesquiera que sean las condiciones externas y las modificaciones que se produzcan en el ambiente exterior. "La estabilidad del medio ambiente interno es la condición indispensable para una vida libre e independiente".

El padre del estrés (también escrito en ocasiones: “strés”), el Prof. Hans Selye, lo definió como:” la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga”. Vemos como era una descripción muy amplia puesto que significa que cualquier demanda, sea la que sea, física, psicológica o emocional, buena o mala, provoca una respuesta biológica del organismo, idéntica y estereotipada. Esta respuesta es mensurable y corresponde a unas secreciones hormonales responsables de nuestras reacciones al estrés, somáticas, funcionales y orgánicas.

La mayoría de las veces las respuestas del organismo se hacen en armonía, con la mayor naturalidad y sin consecuencias, ya que están adaptadas a las normas fisiológicas del sujeto. Se trata del buen estrés o eustrés. Otras veces, las respuestas exigidas por una demanda intensa y prolongada, agradable o desagradable, son excesivas y superan las capacidades de resistencia y de adaptación del organismo. En ese caso se trata de un mal estrés o détresse, “distres” en inglés.

La paradoja del estrés consiste en que los procesos psicobiológicos de activación útiles en la fase aguda se tornan dañinos cuando se prolongan en el tiempo (estrés crónico). En esta situación la “activación sostenida” es la responsable de las alteraciones psico-neuro-endocrino-inmunológicas que en última instancia median todos los procesos patogénicos y por tanto productores de enfermedad.

En este sentido es W. Reich con su concepto de coraza quien en la década de 1930 aporta un cuadro teórico a nuestra tendencia adaptativa a nivel social y también las consecuencias de esta adaptación que siempre será forzada. Es decir, desde la Teoría del estrés, en última instancia, la enfermedad es la imposibilidad de mantener una adaptación permanente porque la persona se hace vulnerable, y por tanto pasa a ser un problema individual.

CAPÍTULO IV.

4. MARCO METODOLÓGICO

4.1. **Ámbito**

El presente estudio se realizó en las instituciones educativas unitarias y multigrados pertenecientes a la provincia de Huamalíes, región Huánuco – 2021.

4.2. **Tipo y nivel de investigación**

Tipo de estudio. Tomando en cuenta la forma en que se relacionan las variables y los momentos en los que se recolectaron los datos, el presente estudio es de tipo descriptivo, pues *“es descriptivo porque trata de establecer posibles relaciones causales y describe por qué dos o más variables están relacionadas”* (Hernández, 2003, p. 78).

4.2.1. **Nivel de estudio**

Por las características de la investigación según Hernández Sampieri (2014), el presente estudio presenta un nivel descriptivo no experimental debido a que el investigador no manipula directamente las variables de estudio, sino, se recoge, procesa e informa sobre su estado y niveles que presenta en la realidad.

4.2.2. **Enfoque**

El presente estudio pertenece al enfoque cuantitativo dado que se emplearán datos para contrastar la hipótesis de estudio a través de procedimientos numéricos y estadísticos para así determinar el nivel de las variables de estudio y compararlas con las teorías y antecedentes en la discusión de resultados de la presente investigación.

Según Ñaupas (2009) este enfoque emplea métodos y técnicas

con datos numéricos; en consecuencia, se centra en el empleo de magnitudes y en el manejo de unidades de análisis basados en números y datos estadísticos.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Descripción de la población

Arias (2006, p. 81) define la población como “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de investigación.

En la presente investigación, la población está conformada por **38** directivos de las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalíes, región Huánuco; conforme se detalla a continuación:

Tabla 1
Población general de estudio

N°	CANTIDAD DELE.	CANTIDAD DE DIRECTIVOS :	TIPO DE I.E.	NIVEL
1	13	13	Unitaria	Primaria
2	25	25	Multigrado	Primaria

Nota: ESCALE – UGEL HUAMALÍES

Tabla 2
Distribución de los directivos de las II.EE. Unitarias

N°	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	CÓDIGO MODULAR	TIPO DE I.E.	CANTIDAD DE DIRECTIVOS:
01	32423	0296301	Unitaria	01
02	32424	0296319	Unitaria	01
03	32426	0296335	Unitaria	01
04	32427	0296343	Unitaria	01
05	32428	0296350	Unitaria	01
06	32434	0296418	Unitaria	01
07	32541	0550467	Unitaria	01
08	32652	0296425	Unitaria	01
09	32739	0471060	Unitaria	01
10	32832	0590117	Unitaria	01
11	32911	0623975	Unitaria	01
12	33116	0747741	Unitaria	01
13	33309	1219358	Unitaria	01

Nota: ESCALE – UGEL HUAMALÍES

Tabla 3
Distribución de los directivos de las I.EE. Multigrados

N°	I.EE	TIPO:	DISTRITO:	LUGAR:	CANTIDAD DIRECTIVOS:
01	32429	Multigrado	Llata	Huayo	01
02	32393	Multigrado	Llata	Cochapata	01
03	32832	Multigrado	Llata	Juana Moreno	01
04	32780	Multigrado	Llata	Jircacancha	01
05	32392	Multigrado	Llata	San Cristobal	01
06	32431	Multigrado	Llata	San Miguel de Querosh	01
07	32390	Multigrado	Llata	Progreso	01
08	32389	Multigrado	Llata	La Florida	01
09	33182	Multigrado	Llata	Milpo	01
10	32425	Multigrado	Llata	Huancabamba	01
11	32430	Multigrado	Llata	Irma Grande	01
12	32413	Multigrado	Punchao	Chuquibamba	01
13	33332	Multigrado	Puños	Vista Alegre	01
14	32470	Multigrado	Puños	San Juan de Querosh	01
15	32471	Multigrado	Puños	Buenos Aires	01
16	32467	Multigrado	Puños	Pumacahua	01
17	32477	Multigrado	Singa	San Jose de Paucar	01
18	32418	Multigrado	Singa	Viscas	01
19	32441	Multigrado	Chavin de Pariarca	San Antonio	01
20	32439	Multigrado	Chavin de Pariarca	San Martin	01
21	32445	Multigrado	Jacas Grande	Nuevas Flores	01
22	32806	Multigrado	Jacas Grande	León Pampa	01
23	32447	Multigrado	Jacas Grande	Cascanga	01
24	33126	Multigrado	Jacas Grande	Nueva Granada	01
25	33530	Multigrado	Jacas Grande	Queropatay	01

Nota: Esta tabla muestra la cantidad de la población según la base de datos de la UGEL Huamalés

(ESCALE)

4.3.2. Muestra y método de muestreo

Arias (2006, pág. 83) define muestra como “un sub conjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”. Por tal razón, la muestra está determinada por **38** directivos de las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalíes.

Tabla 4
Muestra de estudio

N°	CANTIDAD DE I.E.	CANTIDAD DE DIRECTIVOS:	TIPO DE I.E.	NIVEL
1	13	13	Unitaria	Primaria
2	25	25	Multigrado	Primaria
TOTAL	38	38	-----	-----

Nota: Esta tabla muestra la cantidad de la población según la base de datos de la UGEL Huamalíes (ESCALE)

4.3.3. Muestreo

En la presente investigación se utilizó la técnica del muestreo no probabilístico ya que no dependió de ninguna probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características de la investigación. Además, porque se han tomado instituciones pertenecientes a una misma UGEL, seleccionados en forma intencional.

4.3.4. Criterios de inclusión y exclusión

4.3.4.1. Criterios de inclusión

Directivos designados, encargados por funciones de las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalíes.

4.3.4.2. Criterios de exclusión

Directivos que no se encuentren laborando por diversas

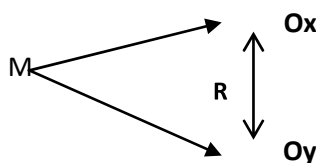
razones; asimismo por la ubicación de difícil accesibilidad geográfica de algunas instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamálies.

4.4. Diseño de investigación

Por las características de la investigación según Hernández Sampieri (2018), el presente estudio corresponde al diseño transeccional descriptivo – correlacional. Es transeccional por que recopilan datos en un solo momento. Es descriptivo porque busca describir las características, propiedades y niveles de las variables de estudio. Asimismo, es correlacional porque busca determinar el nivel de relación existente entre las variables de estudio, este modo de investigación tiene en cuenta la relación de asociación o covarianza entre las variables que se vienen investigando. Se llevan a cabo con el objetivo de conocer cómo se comportan las variables teniendo en conocimiento las manifestaciones de las demás variables relacionadas (Hernández, 2018, p. 117).

Una correlación es una interrelación o asociación entre dos variables de manera que la variación en una de las variables se relaciona con la variación en otra variable Polit y Tatano (2010). Pero, observar que los cambios en una variable tienden a estar asociados con cambios en la otra variable no es suficiente para establecer que la relación entre ellas sea casual, únicamente se sabe que existe una relación entre ellas, pero no significa necesariamente que una de las variables ejerza influencia sobre la otra Borden y Abbott (2008).

El diagrama empleado fue el que detallamos a continuación:



Donde:

M = Representa a la muestra de

estudio **O_x** = Representa a los datos

de la variable 1 **O_y** = Representa a

los datos de la variable 2

R = Representa a la relación de datos de ambas variables

4.5. Técnicas e instrumentos**4.5.1. Técnicas****Encuesta**

La técnica utilizada en la presente investigación es la encuesta; la cual es un procedimiento dentro de los diseños de una investigación descriptiva, en el que el investigador recopila datos mediante el cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información. Los datos se obtienen realizando un conjunto de preguntas contextualizadas dirigidas a una muestra representativa.

4.5.2. Instrumentos

Para Chávez (2007, pág. .173) los instrumentos de investigación son los medios que utiliza el investigador para medir el comportamiento o atributo de las variables. Entre estos se pueden mencionar: los cuestionarios, entrevistas, las escalas de clasificación, entre otros.

El instrumento que se utilizó es el cuestionario el cual estuvo comprendido por sus dimensiones e indicadores respectivos de cada una de las variables en estudio. En el caso del presente estudio, consta de 29 ítems, respectivamente.

4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos

El instrumento fue validado a través de juicio de expertos, para lo cual se analizó cada uno de los ítems los cuales fueron concordantes con los objetivos de la investigación, utilizando adecuadamente la prueba piloto.

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Confiabilidad: La confiabilidad se realizó a través del coeficiente Alfa de Cronbach, cuyo resultado es confiable en un 0,958, respectivamente (ver anexo).

Tabla 5
Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos	Válido	38
	Excluido	0
a		
	Total	38

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 6
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.958	29

NOTA:

Cuando la estadística de confiabilidad *en ALFA DE CRONBACH* arroja el valor de 0.7a más quiere decir que el instrumento es confiable; en el presente estudio el nivel de confiabilidad es de 0.958, se considera que el instrumento de recolección de datos sobre la investigación titulada “Estrés laboral y el desempeño directivo en las instituciones educativas del Nivel Primaria de la provincia de Huamalés – 2021, es confiable; por tanto, el instrumento fue validado y aplicado oportunamente para su procedimiento y análisis estadístico (ver anexo).

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

En la presente investigación se utilizó la técnica de la estadística descriptiva, a través del programa estadístico SPSS en su versión 25, con el fin de cumplir con el ordenamiento, clasificación, codificación y comparar los datos como también para la tabulación, la presentación de datos en cuadros estadísticos, luego de realizado el análisis e interpretación de los mismos.

4.7. Aspectos éticos

Las implicaciones éticas del investigador son aquellas en las que se ven los lados positivos o negativos que puede tener un avance científico, es decir, ver el daño beneficio que puede tener un descubrimiento o avance hacia la sociedad.

Wiersmar y Jurs (2008) identifican aspectos relacionados con los derechos que se deben seguir ante una investigación cuantitativa.

La ética entendida como el estudio de los valores y sus relaciones con las pautas de conducta. Baca, 1996. Invita a la investigación como práctica social, a trascender la producción de conocimientos permitiendo el establecimiento de una relación ética con el problema que investiga y con los sujetos sociales con los que interactúa. Se concibe como interacciones que guían las acciones y las decisiones basadas en principios, valores, e intereses por grupos específicos en situaciones históricas.

Por eso se transforma y evoluciona hacia la búsqueda del bien común, sujetas a las contingencias específicas de cada sociedad y cultura, sin desconocer la existencia de principios universales y mínimos para todos los sujetos sin importar raza ni religión, ni color político.

CAPÍTULO V

5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados del presente estudio se desarrollaron según los hallazgos encontrados con la aplicación de un cuestionario tipo escala Likert, los datos se presentan en tablas y gráficos los cuales nos permitirán una mejor visualización para la explicación de acuerdo a los objetivos y las hipótesis formuladas en la presente investigación.

5.1. Análisis descriptivo

Tabla 7

Niveles de la variable estrés laboral en directivos de las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalíes – 2021

DIRECTIVOS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS UNITARIAS Y MULTIGRADOS DE LA PROVINCIA DE HUAMALÍES – 2021.

Nivel	DIMENSIONES							
	D1		D2		D3		D4	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	23	60.5	24	63.2	15	39.5	20	52.6
Medio	10	26.3	08	21.0	14	36.8	12	31.6
Alto	05	13.2	06	15.8	09	23.7	06	15.8
TOTAL	38	100	38	100	38	100	38	100

Nota: Base de datos de la encuesta

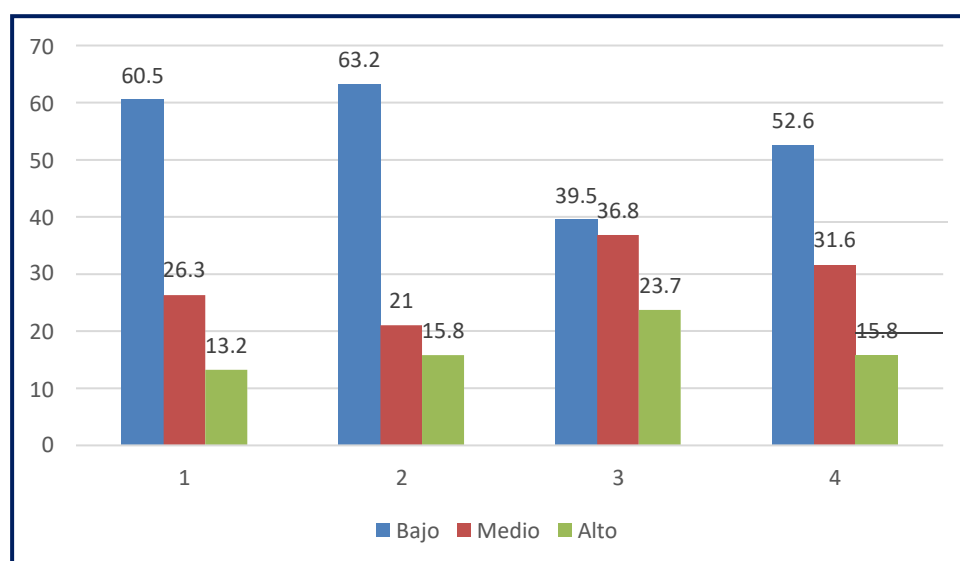
INTERPRETACIÓN

De la tabla se observa sobre la variable estrés laboral que, en la dimensión sobrecarga laboral, el 60.5% de directivos se ubican en un nivel bajo, frente al 26.3% que se ubica en el nivel de sobrecarga laboral medio y, el 13.2% se ubica en el nivel de sobrecarga alto; en la dimensión eficiencia y eficacia en el trabajo, el 63.2% se ubica en el nivel bajo, frente al 21.0% que se ubica en un nivel medio, mientras que, el 15.8% se encuentra en un nivel de

eficiencia y eficacia alto; en la dimensión identificación y autorregulación en el trabajo, el 39.5% de directivos se ubica en el nivel bajo, frente al 36.8% que se ubica en un nivel medio y, el 23.7% se encuentra en un nivel de identificación y autorregulación alto; en la dimensión desgaste laboral, un 52.6% de directivos se ubica en el nivel bajo, frente al 31.6% que se ubica en un nivel medio y, el 15.8% de los directivos se encuentra en un nivel de desgaste laboral alto.

Figura 1

Niveles de la variable estrés laboral por dimensiones en directivos de las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalíes – 2021



Nota: Base de datos de la encuesta

INTERPRETACIÓN

De la figura se observa sobre la variable estrés laboral que, en la dimensión sobrecarga laboral, el 60.5% de directivos se ubican en un nivel bajo, frente al 26.3% que se ubica en el nivel de sobrecarga laboral medio y, el 13.2% se ubica en el nivel de sobrecarga alto; en la dimensión eficiencia y eficacia en el trabajo, el 63.2% se ubica en el nivel bajo, frente al 21.0% que se ubica en un nivel medio, mientras que, el 15.8% se encuentra en un nivel de eficiencia y eficacia alto; en la dimensión identificación y autorregulación en el trabajo, el 39.5% de directivos se ubica en el nivel bajo, frente al 36.8% que

se ubica en un nivel medio y, el 23.7% se encuentra en un nivel de identificación y autorregulación alto; en la dimensión desgaste laboral, un 52.6% de directivos se ubica en el nivel bajo, frente al 31.6% que se ubica en un nivel medio y, el 15.8% de los directivos se encuentra en un nivel de desgaste laboral alto.

Tabla 8

Niveles de la variable desempeño directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalés – 2021

**DIRECTIVOS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS
UNITARIAS Y MULTIGRADOS DE LA PROVINCIA DE
HUAMALÉS – 2021.**

Nivel	DIMENSIONES					
	D1		D2		D3	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	18	47.4	15	39.5	16	42.1
Medio	14	36.8	13	34.2	14	36.8
Alto	06	15.8	10	26.3	08	21.1
TOTAL	38	100	38	100	38	100

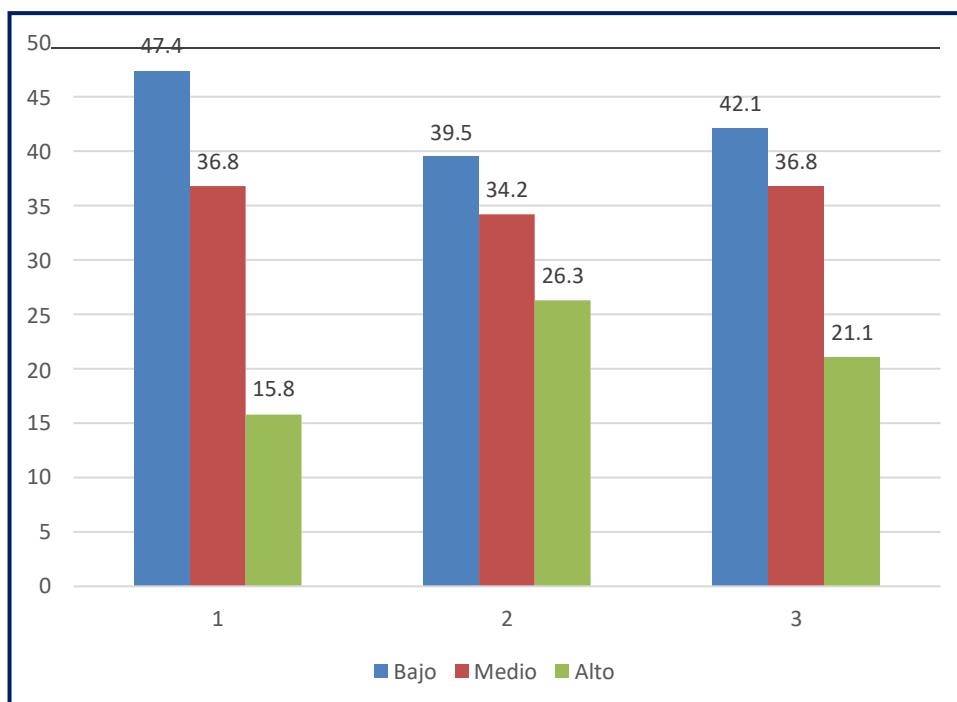
Nota: Base de datos de la encuesta

INTERPRETACIÓN

De la tabla se observa sobre la variable desempeño directivo que, en la dimensión liderazgo, el 47.4% de directivos se ubican en un nivel bajo, mientras que el 36.8% se ubica en el nivel de liderazgo medio y, el 13.2% se ubica en el nivel de liderazgo alto; en la dimensión gestión pedagógica, el 39.5% se ubica en el nivel de gestión bajo, frente al 34.2% que se ubica en un nivel medio, mientras que, un 26.3% se encuentra en un nivel de gestión pedagógica alto; en la dimensión gestión institucional, el 42.1% de directivos se ubica en el nivel bajo, frente al 36.8% que se ubica en un nivel medio y, el 21.1% se encuentra en un nivel de gestión institucional alto.

Figura 2

Niveles de la variable desempeño directivo por dimensiones en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalés – 2021



Nota: Base de datos de la encuesta

INTERPRETACIÓN

De la figura se observa sobre la variable desempeño directivo que, en la dimensión liderazgo, el 47.4% de directivos se ubican en un nivel bajo, mientras que el 36.8% se ubica en el nivel de liderazgo medio y, el 13.2% se ubica en el nivel de liderazgo alto; en la dimensión gestión pedagógica, el 39.5% se ubica en el nivel de gestión bajo, frente al 34.2% que se ubica en un nivel medio, mientras que, un 26.3% se encuentra en un nivel de gestión pedagógica alto; en la dimensión gestión institucional, el 42.1% de directivos se ubica en el nivel bajo, frente al 36.8% que se ubica en un nivel medio y, el 21.1% se encuentra en un nivel de gestión institucional alto.

Tabla 9

Nivel de la variable estrés laboral y desempeño directivo en directores de las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalés – 2021

**DIRECTIVOS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS
UNITARIAS Y MULTIGRADOS DE LA PROVINCIA DE
HUAMALÉS – 2021.**

NIVEL DE INFLUENCIA	VARIABLE I		VARIABLE II	
	ESTRÉS LABORAL		DESEMPEÑO DIRECTIVO	
	fi	%	fi	%
Bajo	06	15.8	17	44.7
Medio	13	34.2	16	42.1
Alto	19	50	05	13.2
TOTAL	38	100	38	100

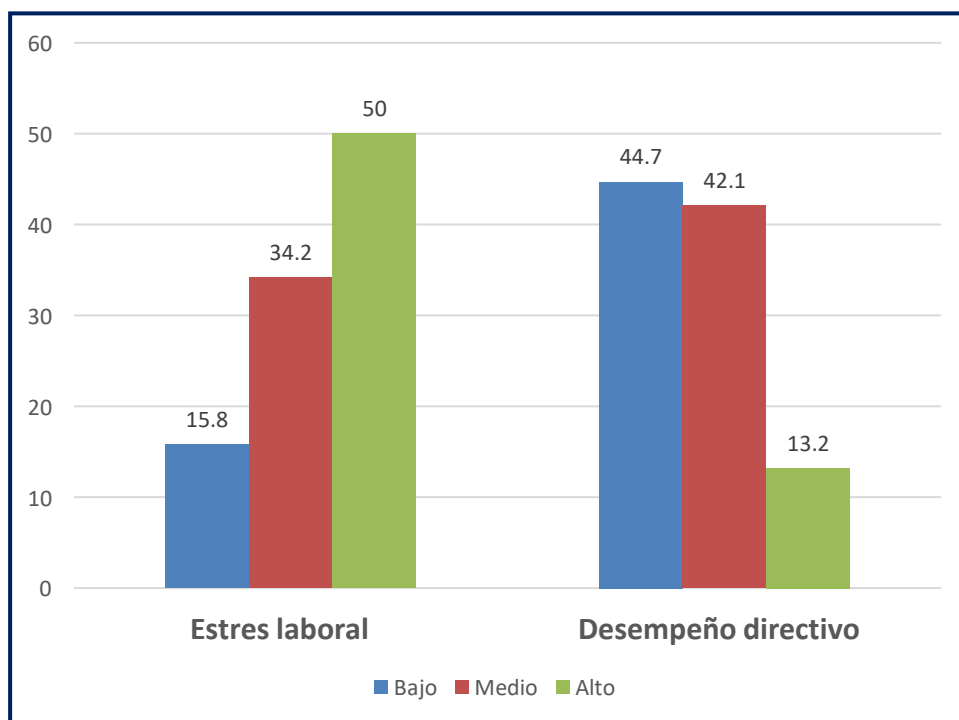
Nota: Base de datos de la encuesta

INTERPRETACIÓN

De la tabla se observa sobre los niveles la variable estrés laboral en directivos de instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalés – 2021 que, el 15.8% de directivos manifiestan que presentan un nivel de estrés bajo; el 34.2% hacen mención que presentan un nivel medio y, un 50% indican que presentan un nivel de estrés alto. En cuanto a la variable desempeño directivo, el 44.7% de los encuestados manifiestan que el nivel de desempeño es bajo; mientras que un 42.1% manifiestan que es medio y, el 13.2% de los directivos, manifiestan que el nivel de desempeño es alto. Por consiguiente, la influencia del estrés laboral en el desempeño directivo en directores de las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalés – 2021, es significativo.

Figura 3

Nivel de la variable estrés laboral y desempeño directivo en directores de las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalés – 2021



INTERPRETACIÓN

De la figura se observa sobre los niveles la variable estrés laboral en directivos de instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalés – 2021 que, el 15.8% de directivos manifiestan que presentan un nivel de estrés bajo; el 34.2% hacen mención que presentan un nivel medio y, un 50% indican que presentan un nivel de estrés alto. En cuanto a la variable desempeño directivo, el 44.7% de los encuestados manifiestan que el nivel de desempeño es bajo; mientras que un 42.1% manifiestan que es medio y, el 13.2% de los directivos, manifiestan que el nivel de desempeño es alto. Por consiguiente, la influencia del estrés laboral en el desempeño directivo en directores de las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalés – 2021, es significativo.

5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

a) Formación de hipótesis estadísticas $H_a: \rho \neq 0$

H_i = El estrés laboral influye de manera significativa en el desempeño del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalíes – 2021.

H_o: $\rho=0$

H_o = El estrés laboral no influye de manera significativa en el desempeño del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalíes – 2021.

b) Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

c) Cálculo del estadígrafo de prueba

El procesamiento de datos se realizó a través del Software estadístico SPSS v.

25, donde se empleó el coeficiente r de Pearson.

Tabla 10

Coefficiente de correlación r Pearson entre estrés laboral y el desempeño directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalíes – 2021

		Correlaciones	
Variable:		Estrés laboral	Variable: Desempe ño Directivo
Variable: Estrés Laboral	Correlación de Pearson	1	,849**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
Variable: Desempeño directivo	Correlación de Pearson	,849**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

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

Nota: Data de resultados.

La tabla 8 muestra que existe una correlación de 0,849 entre las variables de estudio (estrés laboral y desempeño directivo). Asimismo, la tabla muestra un p-valor de 0,000 que indica que la correlación es significativa.

d) Toma de decisiones

Teniendo en cuenta que se ha obtenido una correlación r de Pearson de 0,849 y un p -valor de 0,000 se concluye que existe una correlación alta y significativa entre las variables estrés laboral y desempeño directivo, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , lo que permite afirmar que el estrés laboral influye de manera significativa en el desempeño directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de Nivel Primaria de la provincia de Huamalés – 2021.

e) Hipótesis específica 1 $H_a: \rho \neq 0$

H_i = El estrés laboral influye de manera significativa en el liderazgo del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia Huamalés – 2021.

$H_0: \rho = 0$

H_0 = El estrés laboral no influye de manera significativa en el liderazgo del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrado de la provincia Huamalés – 2021.

f) Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

g) Cálculo del estadígrafo de prueba

El procesamiento de datos se realizó a través del Software estadístico SPSS

v. 25, donde se empleó el coeficiente r de Pearson.

Tabla 11

Coefficiente de correlación r Pearson entre estrés laboral y la dimensión liderazgo de la variable desempeño directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalés – 2021

		Correlaciones	
		Variable: Estrés Laboral	Variable: Liderazgo
Variable: Estrés Laboral	Correlación de Pearson	1	,889**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
Variable: Liderazgo	Correlación de Pearson	,889**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

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

Nota: Data de resultados.

La tabla 9 muestra que existe una correlación de 0,889 entre las variables de estudio (estrés laboral y la dimensión liderazgo de la variable desempeño directivo en instituciones educativas unitarias). Asimismo, la tabla muestra un p-valor de 0,000 lo que indica que la correlación es significativa.

h) Toma de decisiones

Teniendo en cuenta que se ha obtenido una correlación r de Pearson de 0,889 y un p-valor de 0,000 se concluye que existe una correlación alta y significativa entre la variable estrés laboral y la dimensión liderazgo de la variable desempeño directivo, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , lo que permite afirmar que el estrés laboral influye de manera significativa en el desempeño directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalés – 2021.

i) Hipótesis específica 2Ha: $\rho \neq 0$

Hi = El estrés laboral influye de manera significativa en la gestión pedagógica del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia Huamalés – 2021.

Ho: $\rho = 0$

Ho = El estrés laboral no influye de manera significativa en la gestión pedagógica del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia Huamalés – 2021.

Tabla 12

Coefficiente de correlación r Pearson entre la variable estrés laboral y la dimensión gestión institucional de la variable desempeño directivo en las instituciones educativas unidocentes y multigrados de la provincia de Huamalés – 2021

		Correlaciones	
		Variable: Estrés Laboral	Variable: Gestión Pedagógica
Variable: Estrés Laboral	Correlación de Pearson	1	,853**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
Variable: Gestión Pedagógica	Correlación de Pearson	,853**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

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

Nota: Data de resultados.

La tabla 10 muestra que existe una correlación de 0,853 entre las variables de estudio (estrés laboral y la dimensión gestión pedagógica en instituciones educativas unidocentes y multigrados). Asimismo, la tabla muestra un p-valor de 0,000 donde indica que la correlación es significativa.

j) Toma de decisiones

Teniendo en cuenta que se ha obtenido una correlación r de Pearson de 0,853 y un p - valor de 0,000 se concluye que existe una correlación alta y significativa entre las variables estrés laboral y la dimensión gestión pedagógica de la variable desempeño directivo, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , lo que permite afirmar que el estrés laboral influye de manera significativa en la gestión pedagógica del personal directivo en las instituciones educativas unidocentes y multigrados de la provincia de Huamalés – 2021.

k) Hipótesis específica 3 $H_a: \rho \neq 0$

H_i = El estrés laboral influye de manera significativa en la gestión institucional del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia Huamalés – 2021.

$H_0: \rho = 0$

H_0 = El estrés laboral no influye de manera significativa en la gestión institucional del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia Huamalés – 2021.

l) Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

m) Cálculo del estadígrafo de prueba

El procesamiento de datos se realizó a través del Software estadístico SPSS

v. 25, donde se empleó el coeficiente r de Pearson.

Tabla 13

Coefficiente de correlación r Pearson entre la variable estrés laboral y la dimensión gestión institucional de la variable desempeño directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalíes – 2021

		Correlaciones	
		Variable: Estrés Laboral	Variable: Gestión Institucional
Variable: Estrés Laboral	Correlación de Pearson	1	,868**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
Variable: Gestión Institucional	Correlación de Pearson	,868**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

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

Nota: Data de resultados.

La tabla 9 muestra que existe una correlación de 0,868 entre la variable de estudio (estrés laboral y la dimensión gestión institucional de la variable desempeño directivo en instituciones educativas unitarias y multigrados). Asimismo, la tabla muestra un p-valor de 0,000 lo que indica que la correlación es significativa.

n) Toma de decisiones

Teniendo en cuenta que se ha obtenido una correlación r de Pearson de 0,868 y un p-valor de 0,000 se concluye que existe una correlación alta y significativa entre la variable estrés laboral y la dimensión gestión institucional, por lo que se rechaza la H_0 se acepta la H_a , lo que permite afirmar que el estrés laboral influye de manera significativa en la dimensión gestión institucional de la variable desempeño directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalíes –2021.

5.3. Discusión de resultados

A continuación, se realiza la discusión de los resultados considerando las hipótesis planteadas, el marco teórico relacionado a las variables de estudio y la evidencia empírica obtenida con la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

Los hallazgos contrastan que se ha logrado demostrar que el estrés laboral influye de manera significativa en el desempeño directivo en las instituciones educativas unidocentes y multigrados de Nivel Primaria de la provincia de Huamalés

– 2021. Tal como lo refleja la tabla 8 la cual indica que existe una correlación alta y significativa entre el estrés laboral y desempeño directivo al haberse obtenido un r de Pearson de 0,849 y un p -valor de 0,000, lo que indica que a mayor estrés laboral menor será el desempeño del personal directivo en las instituciones educativas unidocentes y multigrados de Nivel Primaria de la provincia de Huamalés – 2021.

Los resultados analizados guardan relación con lo mencionado por Schmitt (2018), Tesis de Maestría, “*Estrés laboral y desempeño profesional docente del nivel primario de la I.E. María Inmaculada de Lince – Lima en el periodo 2011-2012*”, presentado a la Universidad José Carlos Mariátegui. El objetivo de estudio fue “la relación entre el estrés de los profesores en el desempeño profesional docente, en la Institución Educativa María Inmaculada de Lince de Lima Metropolitana.” (p. 3). El autor enfoca su atención en la carencia de relaciones personales, comunicación, crisis de infraestructura que genera estrés y llega a afectar su desempeño como docente, por ello la motivación de realizar la presente investigación. El método utilizado fue experimental, longitudinal y correlacional. La muestra consta de 44 docentes, para la recolección de información se realizó a través de dos instrumentos de valoración, el instrumento de investigación para estrés laboral fue tomada de Oramas, A. para la escala de estrés laboral y desempeño profesional docente se referenció a Piña, R., García, J., Palomino, F., Avila, W. y Candia, N. para

la escala.

En consecuencia, la relación entre la variable 1 estrés laboral y las 3 dimensiones de la variable desempeño directivo (liderazgo, gestión pedagógica y gestión institucional) del presente estudio, también son significativas, dando a entender que, a mayor estrés laboral, menor desempeño profesional directivo y viceversa.

Figuroa H. (2018) en su tesis titulada *“Estrés laboral y desempeño docente”, en la Institución Educativa N°7228 “Peruano Canadiense” Villa El Salvador, 2018*, presentada a la Universidad Cesar Vallejo, tesis para optar el grado académico de Maestra en Psicología Educativa; trabajó en la línea de investigación de Innovaciones Pedagógicas; de diseño no experimental con corte transversal; en la cual llego a las siguientes conclusiones: El estrés laboral se relaciona de manera negativa inversa y significativamente con el desempeño docente. El cansancio emocional se relaciona de manera negativa inversa y significativamente con el desempeño docente. La despersonalización se relaciona de manera negativa inversa y significativamente con el desempeño docente. La realización personal se relaciona de manera significativa con y significativamente con el desempeño docente.

El estrés laboral en el campo de la educación, está creciendo en los últimos años y a ganando rápidamente altos niveles de presencia en las instituciones educativas producto de la crisis sanitaria en el mundo, este se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente.

Por consiguiente, se afirma también que el estrés laboral es un fenómeno muy difundido en la actualidad y se ha convertido en uno de los problemas más frecuentes de la población trabajadora. Los estudios llevados a cabo estiman que 40 millones de personas en la Unión Europea se han visto afectadas por el estrés laboral. Además, de acuerdo con el European Risk

Observatory Report publicado el 2009, el estrés laborales la causa de entre el 50 y el 60% de las faltas de asistencia al trabajo. Por último, el 25% de los trabajadores afirman haber experimentado estrés laboral durante toda o gran parte de la jornada laboral habiéndose visto afectada de manera negativa su salud.

La magnitud del problema es tal que, en los últimos años, la atención institucional hacia este fenómeno ha aumentado y, tanto la Unión Europea a través de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) y de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), como la OIT han puesto en marcha iniciativas para promover la concienciación y la investigación sobre esta problemática con el objetivo de buscar soluciones.

Por tanto, el motivo de la investigación se centra en los nuevos grupos de estudio sobre el estrés laboral en el desempeño directivo dado que el estrés tiene la potencialidad de afectar el desempeño laboral. Este impacta en el rendimiento y capacidad del personal directivo para el cumplimiento de las tareas y funciones asignadas, induciendo a errores procedimentales y falta de eficiencia; lo que puede afectar diversos equipos de trabajo, por ende, su estudio se hace necesario y fundamental.

5.4. Aporte científico de la investigación

A través de la presente investigación, se brinda información en el campo de las ciencias de la educación, así como también en las diferentes áreas existentes en nuestro país ya que la parte directiva está presente en los campos de las distintas carreras profesionales, por lo que cada directivo tendrá que trabajar cuidando su salud muy a pesar de las adversidades que puedan presentarse en su caminar diario, ya que debe brindar un buen desempeño laboral para potenciar las capacidades que tienen los entes de su comunidad educativa y mejorar, además, las falencias para lograr las metas trazadas en la institución que dirige. El presente estudio, también brindará un aporte

fundamental a las futuras generaciones que gusten de la investigación, de la misma forma a los estudiantes de pre y posgrado dado que los resultados les servirán como antecedente para emprender nuevas investigaciones relacionadas al tema de estudio.

CONCLUSIONES

Después de haber llevado a cabo el presente estudio, se arribó a las siguientes conclusiones:

- Existe correlación alta y significativa entre las variables estrés laboral y desempeño directivo, debido a que la prueba de hipótesis arroja una correlación r de Pearson de 0,849 y un p -valor de 0,000 bilateral, razón por la cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la **H_a**. En consecuencia, se determina que: el estrés laboral influye de manera significativa en el desempeño del personal directivo en las instituciones educativas unidocentes y multigrados de Nivel Primaria de la provincia de Huamalíes – 2021 (ver tabla 8)
- Existe correlación alta y significativa entre la variable estrés laboral y la dimensión liderazgo de la variable desempeño directivo, debido a que la prueba de hipótesis arroja una correlación r de Pearson de 0,889 y un p -valor de 0,000 bilateral, razón por la cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la **H_a**. Por tanto, se determina que: el estrés laboral influye de manera significativa en el liderazgo del personal directivo en las instituciones educativas unidocentes y multigrados de Nivel Primaria de la provincia de Huamalíes – 2021 (ver tabla 9)
- Existe correlación alta y significativa entre la variable estrés laboral y la dimensión gestión pedagógica de la variable desempeño directivo, debido a que la prueba de hipótesis arroja una correlación r de Pearson de 0,853 y un p -valor de 0,000 bilateral, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la **H_a**. En consecuencia, se determina que: el estrés laboral influye de manera significativa en la gestión pedagógica del personal directivo en las instituciones educativas unidocentes y multigrados de Nivel Primaria de la provincia de Huamalíes – 2021 (ver tabla 10)
- Existe correlación alta y significativa entre la variable estrés laboral y la

dimensión gestión institucional de la variable desempeño directivo, debido a que la prueba de hipótesis arroja una correlación r de Pearson de 0,868 y un p -valor de 0,000 bilateral, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la **H_a**. Por tanto, se determina que: el estrés laboral influye de manera significativa en la gestión institucional del personal directivo en las instituciones educativas unidocentes y multigrados de Nivel Primaria de la provincia de Huamalíes – 2021 (ver tabla 11)

SUGERENCIAS

- Al Estado peruano, incrementar el presupuesto anual en el sector de educación, para mejorar el despliegue del personal docente – directivo hacia las instituciones educativas unitarias y multigrados para evitar así la sobrecarga y el estrés laboral situación que nos les permite ejercer con mayor eficiencia su desempeño como personal directivo y líder pedagógico.
- Al MINEDU simplificar la burocracia documentaria puesto que al personal directivo de las instituciones educativas unitarias y multigrados el dedicarle muchas horas de trabajo documentario, le impide desarrollar con eficiencia su rol de líder pedagógico.
- Es necesario que las autoridades educativas peruanas tomen conciencia sobre la importancia de la salud de los directivos y maestros, es decir, deben propiciar el despliegue permanente del personal de salud para la evaluación y acompañamiento a través de talleres y charlas, propiciando también la participación de la comunidad educativa en su conjunto.
- Se sugiere a los directivos de las instituciones educativas de la provincia de Huamalíes, promover la práctica de liderazgo directivo para enfrentar con éxito cualquier circunstancia que se presente en la vida cotidiana de los actores educativos.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2000). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Argentina: Granica.
- Casales F. J. (2005). Patrones de liderazgo, estrés y desempeño profesional en instituciones de salud. *Revista Cubana De Psicología*. 17(2), 1-21. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v17n2/06.pdf>
- Cardenas Malpatida, I. (2013). *Influencia del estrés laboral en el desempeño del personal de enfermería del servicio de medicina del hospital regional "Hermilio Valdizán Medrano" – Huánuco 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]
- Campos, M. (2006). *Causas y efectos del estrés laboral*. San Salvador: Universidad de El Salvador, Escuela de Ingeniería Química.
- Cano, A. (2002). *Sociedad española para el estudio de la ansiedad y el estrés. Consecuencias del estrés laboral*.
- Comité Mixto OIT/OMS (1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo*. Naturaleza, Incidencia y Prevención. OIT; 12-85. Recuperado 20 Mar 2016. Disponible en: <http://www.who.int/es/>.
- Conde, P. (2001) Departamento de Psicología Básica. *Universidad Nacional de Educación a Distancia*.
- Cordova A. *Nivel de estrés y manifestaciones asociadas al estrés en enfermeros del hospital MINSA José Alfredo Mendoza Olavarría y Hospital ESSALUD Carlos Alberto Contes Jiménez ,2017 Lima- Perú*. [Tesis para optar el título de Licenciado en Enfermería]. 2017.
- Chiavenato, A. (1999) *Administración de Recursos Humanos*, Mc Graw Hill (ed), Higiene y Seguridad en el Trabajo (pp. 479-510). Santa Fe de Bogotá

Colombia. Chiavenato Idalberto. (2000) “Administración de recursos humanos”. 5ªEd. McGraw-Hill Interamericana. Bogotá.

Clemente Doroteo, Shayra Louise (2016), en su estudio titulado “*Estrés, ansiedad y*

depresión en profesionales de enfermería que brindan atención primaria de

salud del distrito de Amarilis - Huánuco 2015". [Título profesional de licenciado en enfermería]. Huánuco: Universidad de Huánuco. Facultad de ciencias de la salud; 2016.

Dávalos H. *Nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Nacional de Emergencias José Casimiro Ulloa* [tesis para optar el título de Licenciado en Enfermería]. UNMSM, 2005.

Davis, M., Keith, D., y Newswetro J., (1991). *El Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: McGraw Hill.

Del Rio, E. (1999). *El trabajo como factor de identidad*. Cuaderno de materiales.

Obtenido 04 de febrero de 2012.

Estrés laboral. Info. (2015). *Síndrome de Burnout*. Consultado 18 May 2016. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo OIT (1998). Vol II parte 5. España: OIT. Extraído el 05 de mayo, 2008.

Fernández-Berrocal, (2002). *La inteligencia emocional y el desempeño laboral*. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. 6(2), 2-18. <https://www.redalyc.org/pdf/155/15506205.pdf>

Fernández PH. *la influencia de los factores estresantes del trabajo en el rendimiento laboral*. *Invenio* 2010; 13111-124. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87715116007>. Consultado el 9 demarzo de 2013.

Fonseca, Y. (2008). *El estrés psicológico y sus principales formas de expresión en el ámbito laboral*. Tesis. Cuba.

Gestiopolis. (2014). *El estrés laboral y la productividad de los trabajadores*.

Consultado 12 Jun 2016.

Gil-Monte, P. (2006) *El síndrome de quemarse por el trabajo (sqt) (burnout)*:

Desarrollo y estrategias de intervención. Extraído el 03 de Junio, 2008, de http://www.gencat.net/justicia/doc/doc_35502945_1.pdf.

Guyton, A., Hall, J. (2001). *Tratado de Fisiología Medica*. 10° Edición. España.

Editorial McGraw Hill. Pp. 922-954

Gutiérrez R. y Salazar F. (2009). "*Factores Estresantes en el Desempeño Laboral de los Profesionales de Enfermería en la Unidad de Emergencia de Adultos del Complejo Hospitalario Ruiz y Páez-Caracas*". Tesis Especial de Grado.

Hans Selye (2002). *Psicología ambiental, Elementos básicos*. Consultado 19 May 2016.

Hernandez, S, Mendosa, (2018). Metodología de la investigación

Hernández, Z., Ehrenzweig, S., Navarro, H., Axel, M. (2009). *Factores psicológicos, demográficos y sociales asociados al estrés y a la personalidad resistente en adultos mayores*. Revista Científicas de América latina, el Caribe, España y Portugal, 5(12), 13-27.

Hernández, S. (1996). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Graw Hill

vanchevich, John M. (2004). *Administración de Recursos Humanos*

Consultado 15Jun 2016. Disponible en:

<http://mx.casadellibro.com/libroadministracion-de-recursos-humanos/9789701045978/1000003>.

Kalimo (1988) Los factores psicosociales en el trabajo. *Organización Mundial de la Salud*. Consultado 20 May 2016.

Karasek, R., Theorell, T. (1990) Trabajo sano. *Estrés, productividad y reconstrucción de la vida laboral*. Nueva York: Libros básicos

Kort, F. (1995). *Interacción Mente-Cuerpo*. Revista latinoamericana de Psicología, 27(003), 497-501.

Lazarus R y Folkman G. (1984). *El modelo de Lazarus y colaboradores*. La teoría de apreciación cognitiva. Consultado 19 May 2016.

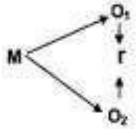
ANEXOS

ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Estrés laboral y su influencia en el desempeño directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalés.

LINEA DE INVESTIGACIÓN: Gestión y calidad educativa

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODO
<p>General: ¿De qué manera el estrés laboral influye en el desempeño del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de Nivel Primaria de la provincia de Huamalés – 2021?</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿De qué manera el estrés laboral influye en el liderazgo del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia 	<p>General: Determinar de qué manera el estrés laboral influye en el desempeño del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de Nivel Primaria de la provincia de Huamalés – 2021.</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinar de qué manera el estrés laboral influye en el liderazgo 	<p>General: Hi: El estrés laboral influye de manera significativa en el desempeño del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de Nivel Primaria de la provincia de Huamalés – 2021.</p> <p>Ho: El estrés laboral no influye de manera significativa en el desempeño del personal directivo en las</p>	<p>Variable 1: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones: D1= sobrecarga laboral D2= eficiencia y eficacia en el trabajo D3= identificación y autorregulación en el trabajo.</p>	<p>Tipo de estudio: Descriptivo</p> <p>Nivel de estudio: Descriptivo – no experimental</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Población: Está conformada por 38 directivos de las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalés, región Huánuco.</p>

<p>Huamalés – 2021?</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera el estrés laboral influye en la gestión pedagógica del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalés en el año 2021? ¿De qué manera el estrés laboral influye en la gestión institucional del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalés en el año 2021? 	<p>del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia Huamalés – 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar de qué manera el estrés laboral influye en la gestión pedagógica del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalés – 2021. Determinar de qué manera el estrés laboral 	<p>instituciones educativas unitarias y multigrados de Nivel Primaria de la provincia de Huamalés – 2021.</p> <p>Específicas: Hipótesis específica 1 Hi: El estrés laboral influye de manera significativa en el liderazgo del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia Huamalés – 2021.</p> <p>Ho: El estrés laboral no influye de manera significativa en el liderazgo del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia Huamalés –</p>	<p>Variable 2: Desempeño Directivo</p> <p>Dimensiones: D1= Liderazgo D2= Gestión pedagógica D3= Gestión institucional</p>	<p>Muestra: la muestra está determinada por 38 directivos de las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalés.</p> <p>Diseño: Transeccional descriptivo – correlacional.</p>  <p>Donde: M = Muestra O₁ = Observación de la V.1. O₂ = Observación de la V.2. r = Correlación entre dichas variables.</p>
---	---	--	--	--

	<p>influye en la gestión institucional del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia de Huamalíes – 2021.</p>	<p>2021.</p> <p>Hipótesis específica 2 Hi: El estrés laboral influye de manera significativa en la gestión pedagógica del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia Huamalíes – 2021.</p> <p>Ho: El estrés laboral no influye de manera significativa en la gestión pedagógica del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia Huamalíes – 2021.</p> <p>Hipótesis específica 3 Hi: El estrés laboral</p>		
--	--	---	--	--

		<p>influye de manera significativa en la gestión institucional del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia Huamalés – 2021.</p> <p>Ho: El estrés laboral no influye de manera significativa en la gestión institucional del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de la provincia Huamalés – 2021.</p>		
--	--	---	--	--



Universidad Nacional "Hermilio Valdizán"
Facultad de Ciencias de la Educación
Unidad de Posgrado



ANEXO 02 CONSENTIMIENTO INFORMADO

ID:

FECHA: / /

TÍTULO: ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA PROVINCIA DE HUAMALÍES

OBJETIVO:

Determinar de qué manera el estrés laboral influye en el desempeño del personal directivo en las instituciones educativas unitarias y multigrados de Nivel Primaria de la provincia de Huamalíes – 2021

INVESTIGADOR: CARDENAS MANZANO SARA LOURDES

Consentimiento / Participación voluntaria

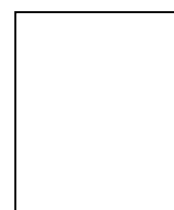
Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme al concluir la entrevista.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____



ANEXO 03
INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y
PLANEAMIENTO EDUCATIVO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: *ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA PROVINCIA DE HUAMALÍES.*

CUESTIONARIO N° 01: ESTRÉS LABORAL

ESTIMADOS PARTICIPANTES: Este instrumento tiene como objetivo de recoger información con respecto al Estrés Laboral por la cual le pedimos que marque con una (X) la respuesta que sea pertinente para usted, según la experiencia desde la institución educativa donde labora actualmente:

Alternativa:

- a) **Nunca** = 1
- b) **A veces** = 2
- c) **Siempre**= 3

VARIABLES:	ITEMS	CA	S	PRE)
ESTRÉS LABORAL	DIMENSIÓN : Sobrecarga laboral:			
	1. ¿Se siente Ud. satisfecho con la asignación de aula de dos o más grados a su cargo, aparte de desempeñar en el cargo directivo?			
	2. ¿Se siente Ud. satisfecho cuando no logra realizar sus actividades en el tiempo previsto y tienen que hacerlo fuera de su horario de trabajo?			
	3. ¿Está de acuerdo Ud. ejecutar actividades de Mantenimiento e infraestructura escolar, sin contar con el apoyo técnico y permanente de un profesional en la materia?			
	4. ¿Está de acuerdo Ud. con la cantidad y volumen de trabajo encomendado para el cumplimiento de sus funciones?			
	DIMENSIÓN : Eficacia y eficiencia en el trabajo			
	5. ¿Asiste puntualmente y motivado (a) a su institución educativa?			
	6. ¿Realiza la entrega oportuna y/o anticipada de los trabajos encomendados a su cargo de directivo a sus entidades superiores?			

	7. ¿Realiza la entrega oportuna y/o anticipada de los trabajos encomendados como docente de aula?			
DIMENSIÓN : Identificación y autorrealización en el trabajo				
	8. ¿Se siente Ud. Identificado profesionalmente con la labor que desempeña en el cargo directivo y como docente de aula de una Institución educativa multigrado?			
	9. ¿Se siente Ud. realizado profesionalmente con la labor que desempeña en el cargo directivo y como docente de aula de una Institución educativa multigrado?			
	10. ¿Con la labor que desempeña Ud. en una I.E multigrado, le permite realizar estudios de Post Grado, Maestrías ,Doctorado, y/o especializaciones?			
DIMENSIÓN : Desgaste laboral				
	11. ¿Se siente agotado emocionalmente frente a la demanda y cantidad de funciones que tiene que realizar en la institución educativa?			
	12. ¿Siente sentimientos de depresión, angustia ,desmotivación e irritabilidad al no poder desempeñar sus funciones como Ud. desearía realizarlo?			
	13. ¿Tiene dolores de cabeza, cansancio mental ,dificultad para concentrarse, perdida del sueño, entre otras dificultades semejantes?			
	14. ¿Se siente fatigado y presenta perdida de la memoria en algunos momentos?			

ANEXO 04

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: *ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA PROVINCIA DE HUAMALÍES.*

CUESTIONARIO N° 02: DESEMPEÑO DIRECTIVO

ESTIMADOS PARTICIPANTES: Este instrumento tiene como objetivo de recoger información con respecto al desempeño directivo por la cual le pedimos que marque con una (X) la respuesta que sea pertinente para usted, según la experiencia desde la institución educativa donde labora actualmente:

Alternativa:

- a. **Nunca = 1**
- b. **A veces = 2**
- c. **Siempre = 3**

VARIABLES:	ITEMS	NUNCA (1)	A VECES (2)	SIEMPRE (3)
DESEMPEÑO DIRECTIVO	DIMENSIÓN : Liderazgo			
	1. ¿Implementa y hace los reajustes constantes de los instrumentos de gestión de forma concertada con la comunidad educativa?			
	2. ¿Orienta con el ejemplo en las diversas actividades a realizar en la institución educativa?			
	3. ¿Evalúa ud y hace los reajustes necesarios para el logro de los objetivos y metas institucionales?			
	4. ¿Delega funciones para promover el trabajo colaborativo y en equipo entre los miembros de la comunidad educativa?			
	5. ¿Maneja el control de sus emociones frente a situaciones de estrés ocurridas en la institución educativa?			
	6. ¿Mantiene una estrecha relación cordial con la comunidad, para la gestión de apoyo y colaboración hacia la institución educativa?			
	DIMENSIÓN : Gestión pedagógica			

	7. ¿Es favorable para Ud. Trabajar con dos o más grados a su cargo, además de desempeñarse como Directivo?			
	8. ¿Elabora oportunamente sus Unidades Didácticas; tales como, Unidades de Aprendizaje, Sesiones, Módulos entre otros?			
	9. ¿Cuenta con Sesiones de Aprendizaje diariamente?			
	10. ¿Logra concluir sus Sesiones de Aprendizaje sin imprevistos por causa del cumplimiento de su función como Directivo?			
	11. ¿Es conveniente para Ud. elaborar materiales educativos para diferentes grados a la vez?			
	12. ¿Presenta Ud. materiales educativos a los estudiantes previamente planificados; diariamente?			
	DIMENSIÓN: Gestión institucional			
	13. ¿Desarrolla Ud. talleres de “Escuela para padres” con el apoyo de un profesional de la salud mental?			
	14. ¿Cuenta con el apoyo permanente de un personal de la salud mental para la gestión de la buena convivencia escolar?			
	15. ¿Siente Ud. la necesidad de contar con el apoyo de un personal de la salud mental para poder enfrentar y dar solución a los distintos conflictos que acontecen entre los miembros de la comunidad educativa?			

ANEXO 05
Validación de los instrumentos por expertos
FORMATO DE VALIDACIÓN POR JUECES O EXPERTOS

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras

		que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica ⁸ y ⁹ sintaxis adecuada

ANEXO 06

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**I. DATOS GENERALES**

1.1. TÍTULO: *ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA PROVINCIA DE HUAMALÍES.*

1.2. Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto: Dr. BERNARDO SOTO, Prudencio

1.1 Cargo o Institución donde Labora: Sub Director – Colegio Militar “Mariano I. Prado” – Hco.

1.2 Nombre del Instrumento de Evaluación: Encuesta

1.3. Autor del Instrumento: Sara Lourdes CARDENAS MANZANO

1.3 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Maestría

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

VARIABLE: 1 – ESTRÉS LABORAL

DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
SOBRECARGA LABORAL	¿Se siente Ud. satisfecho con la asignación de aula de dos o más grados a su cargo, aparte de desempeñar en el cargo directivo?	4	4	4	4
	¿Se siente Ud. satisfecho cuando no logra realizar sus actividades en el tiempo previsto y tienen que hacerlo fuera de su horario de trabajo?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo Ud. ejecutar actividades de Mantenimiento e infraestructura escolar, sin contar con el apoyo técnico y permanente de un profesional en la materia?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo Ud. con la cantidad y volumen de trabajo encomendado para el cumplimiento de sus funciones?	4	4	4	4
EFICACIA Y EFICIENCIA EN EL TRABAJO	¿Asiste puntualmente y motivado (a) a su institución educativa?	4	4	4	4
	¿Realiza la entrega oportuna y/o anticipada de los trabajos encomendados a su cargo de directivo a sus entidades superiores?	4	4	4	4

	¿Realiza la entrega oportuna y/o anticipada de los trabajos encomendados como docente de aula?	4	4	4	4
IDENTIFICACIÓN YAUTORREALIZACIÓNEN EL TRABAJO	¿Se siente Ud. Identificado profesionalmente con la labor que desempeña en el cargo directivo y como docente de aula de una Institución educativa multigrado?	4	4	4	4
	¿Se siente Ud. realizado profesionalmente con la labor que desempeña en el cargo directivo y como docente de aula de una Institución educativa multigrado?	4	4	4	4
	¿Con la labor que desempeña Ud. en una I.E multigrado, le permite realizar estudios de Post Grado, Maestrías ,Doctorado, y/o especializaciones?	4	4	4	4
DESGASTE LABORAL	¿Se siente agotado emocionalmente frente a la demanda y cantidad de funciones que tiene que realizar en la institución educativa?	4	4	4	4
	¿Siente sentimientos de depresión, angustia ,desmotivación e irritabilidad al no poder desempeñar sus funciones como Ud. desearía realizarlo?	4	4	4	4
	¿Tiene dolores de cabeza, cansancio mental ,dificultad para concentrarse, perdida del sueño, entre otras dificultades semejantes?	4	4	4	4
	¿Se siente fatigado y presenta perdida de la memoria en algunos momentos?	4	4	4	4

VARIABLE: 2 – DESEMPEÑO DIRECTIVO

DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
LIDERAZGO	¿Implementa y hace los reajustes constantes de los instrumentos de gestión de forma concertada con la comunidad educativa?	4	4	4	4
	¿Orienta con el ejemplo en las diversas actividades a realizar en la institución educativa?	4	4	4	4
	¿Evalúa usted y hace los reajustes necesarios para el logro de los objetivos y metas institucionales?	4	4	4	4
	¿Delega funciones para promover el trabajo colaborativo y en equipo entre los miembros de la comunidad educativa?	4	4	4	4
	¿Maneja el control de sus emociones frente a situaciones de estrés ocurridas en la institución educativa?	4	4	4	4
	¿Mantiene una estrecha relación cordial con la comunidad, para la gestión de apoyo y colaboración hacia la institución educativa?	4	4	4	4
GESTIÓN PEDAGÓGICA	¿Es favorable para Ud. Trabajar con dos o más grados a su cargo, además de desempeñarse como Directivo?	4	4	4	4
	¿Elabora oportunamente sus Unidades Didácticas; tales como, Unidades de Aprendizaje, Sesiones, Módulos entre otros?	4	4	4	4
	¿Cuenta con Sesiones de Aprendizaje diariamente?	4	4	4	4
	¿Logra concluir sus Sesiones de Aprendizaje sin imprevistos por causa del cumplimiento de su función como Directivo?	4	4	4	4
	¿Es conveniente para Ud. elaborar materiales educativos para diferentes grados a la vez?	4	4	4	4
	¿Presenta Ud. materiales educativos a los estudiantes previamente planificados; diariamente?	4	4	4	4
GESTIÓN INSTITUCIONAL	¿Desarrolla Ud. talleres de "Escuela para padres" con el apoyo de un profesional de la salud mental?	4	4	4	4
	¿Cuenta con el apoyo permanente de un personal de la salud mental para la	4	4	4	4

	gestión de la buena convivencia escolar?				
	¿Siente Ud. la necesidad de contar con el apoyo de un personal de la salud mental para poder enfrentar y dar solución a los distintos conflictos que acontecen entre los miembros de la comunidad educativa?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Dr. Prudencio BERNARDO SOTO
 DNI N° 80019117
FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

II. DATOS GENERALES

1.4. TÍTULO: *ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA PROVINCIA DE HUAMALÍES.*

1.5. Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto: Dr. BASILIO CARBAJAL, Digber

2.1 Cargo o Institución donde Labora: Especialista UGEL – Hco.

2.2 Nombre del Instrumento de Evaluación: Encuesta

1.6. Autor del Instrumento: Sara Lourdes CARDENAS MANZANO

2.3 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Maestría

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

VARIABLE: 1 – *ESTRÉS LABORAL*

DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
SOBRECARGA LABORAL	¿Se siente Ud. satisfecho con la asignación de aula de dos o más grados a su cargo, aparte de desempeñar en el cargo directivo?	4	4	4	4
	¿Se siente Ud. satisfecho cuando no logra realizar sus actividades en el tiempo previsto y tienen que hacerlo fuera de su horario de trabajo?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo Ud. ejecutar actividades de Mantenimiento e infraestructura escolar, sin contar con el apoyo técnico y permanente de un profesional en la materia?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo Ud. con la cantidad y volumen de trabajo encomendado para el cumplimiento de sus funciones?	4	4	4	4
EFICACIA Y EFICIENCIA EN EL TRABAJO	¿Asiste puntualmente y motivado (a) a su institución educativa?	4	4	4	4
	¿Realiza la entrega oportuna y/o anticipada de los trabajos encomendados a su cargo de directivo a sus entidades superiores?	4	4	4	4

	¿Realiza la entrega oportuna y/o anticipada de los trabajos encomendados como docente de aula?	4	4	4	4
IDENTIFICACIÓN YAUTORREALIZACIÓN EL TRABAJO	¿Se siente Ud. Identificado profesionalmente con la labor que desempeña en el cargo directivo y como docente de aula de una Institución educativa multigrado?	4	4	4	4
	¿Se siente Ud. realizado profesionalmente con la labor que desempeña en el cargo directivo y como docente de aula de una Institución educativa multigrado?	4	4	4	4
	¿Con la labor que desempeña Ud. en una I.E multigrado, le permite realizar estudios de Post Grado, Maestrías, Doctorado, y/o especializaciones?	4	4	4	4
DESGASTE LABORAL	¿Se siente agotado emocionalmente frente a la demanda y cantidad de funciones que tiene que realizar en la institución educativa?	4	4	4	4
	¿Siente sentimientos de depresión, angustia, desmotivación e irritabilidad al no poder desempeñar sus funciones como Ud. desearía realizarlo?	4	4	4	4
	¿Tiene dolores de cabeza, cansancio mental, dificultad para concentrarse, pérdida del sueño, entre otras dificultades semejantes?	4	4	4	4
	¿Se siente fatigado y presenta pérdida de la memoria en algunos momentos?	4	4	4	4

VARIABLE: 2 – DESEMPEÑO DIRECTIVO

DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
LIDERAZGO	¿Implementa y hace los reajustes constantes de los instrumentos de gestión de forma concertada con la comunidad educativa?	4	4	4	4
	¿Orienta con el ejemplo en las diversas actividades a realizar en la institución educativa?	4	4	4	4
	¿Evalúa usted y hace los reajustes necesarios para el logro de los objetivos y metas institucionales?	4	4	4	4
	¿Delega funciones para promover el trabajo colaborativo y en equipo entre los miembros de la comunidad educativa?	4	4	4	4
	¿Maneja el control de sus emociones frente a situaciones de estrés ocurridas en la institución educativa?	4	4	4	4
	¿Mantiene una estrecha relación cordial con la comunidad, para la gestión de apoyo y colaboración hacia la institución educativa?	4	4	4	4
GESTIÓN PEDAGÓGICA	¿Es favorable para Ud. Trabajar con dos o más grados a su cargo, además de desempeñarse como Directivo?	4	4	4	4
	¿Elabora oportunamente sus Unidades Didácticas; tales como, Unidades de Aprendizaje, Sesiones, Módulos entre otros?	4	4	4	4
	¿Cuenta con Sesiones de Aprendizaje diariamente?	4	4	4	4
	¿Logra concluir sus Sesiones de Aprendizaje sin imprevistos por causa del cumplimiento de su función como Directivo?	4	4	4	4
	¿Es conveniente para Ud. elaborar materiales educativos para diferentes grados a la vez?	4	4	4	4
	¿Presenta Ud. materiales educativos a los estudiantes previamente planificados; diariamente?	4	4	4	4
GESTIÓN INSTITUCIONAL	¿Desarrolla Ud. talleres de "Escuela para padres" con el apoyo de un profesional de la salud mental?	4	4	4	4
	¿Cuenta con el apoyo permanente de un personal de la salud mental para la	4	4	4	4

	gestión de la buena convivencia escolar?				
	¿Siente Ud. la necesidad de contar con el apoyo de un personal de la salud mental para poder enfrentar y dar solución a los distintos conflictos que acontecen entre los miembros de la comunidad educativa?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Dr. Digber Basilio Carbajal
DNI N° 22429945
FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

III. DATOS GENERALES

1.7. TÍTULO: *ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA PROVINCIA DE HUAMALÍES.*

1.8. Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto: Mg. ARISA FLORES, Pompeyo

3.1 Cargo o Institución donde Labora: Director de la I.E. “Héroes de Jactay” – Huánuco

3.2 Nombre del Instrumento de Evaluación: Encuesta

1.9. Autor del Instrumento: Sara Lourdes CARDENAS MANZANO

3.3 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Maestría

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

VARIABLE: 1 – *ESTRÉS LABORAL*

DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
SOBRECARGA LABORAL	¿Se siente Ud. satisfecho con la asignación de aula de dos o más grados a su cargo, aparte de desempeñar en el cargo directivo?	4	4	4	4
	¿Se siente Ud. satisfecho cuando no logra realizar sus actividades en el tiempo previsto y tienen que hacerlo fuera de su horario de trabajo?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo Ud. ejecutar actividades de Mantenimiento e infraestructura escolar, sin contar con el apoyo técnico y permanente de un profesional en la materia?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo Ud. con la cantidad y volumen de trabajo encomendado para el cumplimiento de sus funciones?	4	4	4	4
EFICACIA Y EFICIENCIA EN EL TRABAJO	¿Asiste puntualmente y motivado (a) a su institución educativa?	4	4	4	4
	¿Realiza la entrega oportuna y/o anticipada de los trabajos encomendados a su cargo de directivo a sus entidades superiores?	4	4	4	4

	¿Realiza la entrega oportuna y/o anticipada de los trabajos encomendados como docente de aula?	4	4	4	4
IDENTIFICACIÓN YAUTORREALIZACIÓNEN EL TRABAJO	¿Se siente Ud. Identificado profesionalmente con la labor que desempeña en el cargo directivo y como docente de aula de una Institución educativa multigrado?	4	4	4	4
	¿Se siente Ud. realizado profesionalmente con la labor que desempeña en el cargo directivo y como docente de aula de una Institución educativa multigrado?	4	4	4	4
	¿Con la labor que desempeña Ud. en una I.E multigrado, le permite realizar estudios de Post Grado, Maestrías ,Doctorado, y/o especializaciones?	4	4	4	4
DESGASTE LABORAL	¿Se siente agotado emocionalmente frente a la demanda y cantidad de funciones que tiene que realizar en la institución educativa?	4	4	4	4
	¿Siente sentimientos de depresión, angustia ,desmotivación e irritabilidad al no poder desempeñar sus funciones como Ud. desearía realizarlo?	4	4	4	4
	¿Tiene dolores de cabeza, cansancio mental ,dificultad para concentrarse, perdida del sueño, entre otras dificultades semejantes?	4	4	4	4
	¿Se siente fatigado y presenta perdida de la memoria en algunos momentos?	4	4	4	4

VARIABLE: 2 – DESEMPEÑO DIRECTIVO

DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
LIDERAZGO	¿Implementa y hace los reajustes constantes de los instrumentos de gestión de forma concertada con la comunidad educativa?	4	4	4	4
	¿Orienta con el ejemplo en las diversas actividades a realizar en la institución educativa?	4	4	4	4
	¿Evalúa usted y hace los reajustes necesarios para el logro de los objetivos y metas institucionales?	4	4	4	4
	¿Delega funciones para promover el trabajo colaborativo y en equipo entre los miembros de la comunidad educativa?	4	4	4	4
	¿Maneja el control de sus emociones frente a situaciones de estrés ocurridas en la institución educativa?	4	4	4	4
	¿Mantiene una estrecha relación cordial con la comunidad, para la gestión de apoyo y colaboración hacia la institución educativa?	4	4	4	4
GESTIÓN PEDAGÓGICA	¿Es favorable para Ud. Trabajar con dos o más grados a su cargo, además de desempeñarse como Directivo?	4	4	4	4
	¿Elabora oportunamente sus Unidades Didácticas; tales como, Unidades de Aprendizaje, Sesiones, Módulos entre otros?	4	4	4	4
	¿Cuenta con Sesiones de Aprendizaje diariamente?	4	4	4	4
	¿Logra concluir sus Sesiones de Aprendizaje sin imprevistos por causa del cumplimiento de su función como Directivo?	4	4	4	4
	¿Es conveniente para Ud. elaborar materiales educativos para diferentes grados a la vez?	4	4	4	4
	¿Presenta Ud. materiales educativos a los estudiantes previamente planificados; diariamente?	4	4	4	4
GESTIÓN INSTITUCIONAL	¿Desarrolla Ud. talleres de "Escuela para padres" con el apoyo de un profesional de la salud mental?	4	4	4	4
	¿Cuenta con el apoyo permanente de un personal de la salud mental para la	4	4	4	4

	gestión de la buena convivencia escolar?				
	¿Siente Ud. la necesidad de contar con el apoyo de un personal de la salud mental para poder enfrentar y dar solución a los distintos conflictos que acontecen entre los miembros de la comunidad educativa?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

IV. DATOS GENERALES

1.10. TÍTULO: *ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA PROVINCIA DE HUAMALÍES.*

1.11. Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto: Dr. ALONSO FERNÁNDEZ Milton J.

4.1 Cargo o Institución donde Labora: Universidad de Huánuco

4.2 Nombre del Instrumento de Evaluación: Encuesta

1.12. Autor del Instrumento: Sara Lourdes CARDENAS MANZANO

4.3 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Maestría

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

VARIABLE: 1 – ESTRÉS LABORAL

DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
SOBRECARGA LABORAL	¿Se siente Ud. satisfecho con la asignación de aula de dos o más grados a su cargo, aparte de desempeñar en el cargo directivo?	4	4	4	4
	¿Se siente Ud. satisfecho cuando no logra realizar sus actividades en el tiempo previsto y tienen que hacerlo fuera de su horario de trabajo?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo Ud. ejecutar actividades de Mantenimiento e infraestructura escolar, sin contar con el apoyo técnico y permanente de un profesional en la materia?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo Ud. con la cantidad y volumen de trabajo encomendado para el cumplimiento de sus funciones?	4	4	4	4
EFICACIA Y EFICIENCIA EN EL TRABAJO	¿Asiste puntualmente y motivado (a) a su institución educativa?	4	4	4	4
	¿Realiza la entrega oportuna y/o anticipada de los trabajos encomendados a su cargo de directivo a sus entidades superiores?	4	4	4	4

	¿Realiza la entrega oportuna y/o anticipada de los trabajos encomendados como docente de aula?	4	4	4	4
IDENTIFICACIÓN Y AUTORREALIZACIÓN EN EL TRABAJO	¿Se siente Ud. Identificado profesionalmente con la labor que desempeña en el cargo directivo y como docente de aula de una Institución educativa multigrado?	4	4	4	4
	¿Se siente Ud. realizado profesionalmente con la labor que desempeña en el cargo directivo y como docente de aula de una Institución educativa multigrado?	4	4	4	4
	¿Con la labor que desempeña Ud. en una I.E multigrado, le permite realizar estudios de Post Grado, Maestrías, Doctorado, y/o especializaciones?	4	4	4	4
DESGASTE LABORAL	¿Se siente agotado emocionalmente frente a la demanda y cantidad de funciones que tiene que realizar en la institución educativa?	4	4	4	4
	¿Siente sentimientos de depresión, angustia, desmotivación e irritabilidad al no poder desempeñar sus funciones como Ud. desearía realizarlo?	4	4	4	4
	¿Tiene dolores de cabeza, cansancio mental, dificultad para concentrarse, pérdida del sueño, entre otras dificultades semejantes?	4	4	4	4
	¿Se siente fatigado y presenta pérdida de la memoria en algunos momentos?	4	4	4	4

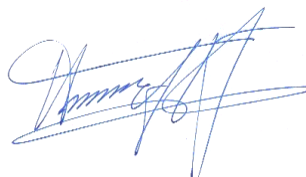
VARIABLE: 2 – DESEMPEÑO DIRECTIVO

DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
LIDERAZGO	¿Implementa y hace los reajustes constantes de los instrumentos de gestión de forma concertada con la comunidad educativa?	4	4	4	4
	¿Orienta con el ejemplo en las diversas actividades a realizar en la institución educativa?	4	4	4	4
	¿Evalúa usted y hace los reajustes necesarios para el logro de los objetivos y metas institucionales?	4	4	4	4
	¿Delega funciones para promover el trabajo colaborativo y en equipo entre los miembros de la comunidad educativa?	4	4	4	4
	¿Maneja el control de sus emociones frente a situaciones de estrés ocurridas en la institución educativa?	4	4	4	4
	¿Mantiene una estrecha relación cordial con la comunidad, para la gestión de apoyo y colaboración hacia la institución educativa?	4	4	4	4
GESTIÓN PEDAGÓGICA	¿Es favorable para Ud. Trabajar con dos o más grados a su cargo, además de desempeñarse como Directivo?	4	4	4	4
	¿Elabora oportunamente sus Unidades Didácticas; tales como, Unidades de Aprendizaje, Sesiones, Módulos entre otros?	4	4	4	4
	¿Cuenta con Sesiones de Aprendizaje diariamente?	4	4	4	4
	¿Logra concluir sus Sesiones de Aprendizaje sin imprevistos por causa del cumplimiento de su función como Directivo?	4	4	4	4
	¿Es conveniente para Ud. elaborar materiales educativos para diferentes grados a la vez?	4	4	4	4
	¿Presenta Ud. materiales educativos a los estudiantes previamente planificados; diariamente?	4	4	4	4
GESTIÓN INSTITUCIONAL	¿Desarrolla Ud. talleres de "Escuela para padres" con el apoyo de un profesional de la salud mental?	4	4	4	4
	¿Cuenta con el apoyo permanente de un personal de la salud mental para la	4	4	4	4

	gestión de la buena convivencia escolar?				
	¿Siente Ud. la necesidad de contar con el apoyo de un personal de la salud mental para poder enfrentar y dar solución a los distintos conflictos que acontecen entre los miembros de la comunidad educativa?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Dr. Milton J. ALONSO FERNANDEZ
DNI N° 22404073

FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

1.13. TÍTULO: *ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA PROVINCIA DE HUAMALÍES.*

1.14. Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto: Dr. ORTIZ MOROTE, Jesús Arturo

5.1 Cargo o Institución donde Labora: Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco

5.2 Nombre del Instrumento de Evaluación: Encuesta

1.15. Autor del Instrumento: Sara Lourdes CARDENAS MANZANO

5.3 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Maestría

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

VARIABLE: 1 – *ESTRÉS LABORAL*

DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
SOBRECARGA LABORAL	¿Se siente Ud. satisfecho con la asignación de aula de dos o más grados a su cargo, aparte de desempeñar en el cargo directivo?	4	4	4	4
	¿Se siente Ud. satisfecho cuando no logra realizar sus actividades en el tiempo previsto y tienen que hacerlo fuera de su horario de trabajo?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo Ud. ejecutar actividades de Mantenimiento e infraestructura escolar, sin contar con el apoyo técnico y permanente de un profesional en la materia?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo Ud. con la cantidad y volumen de trabajo encomendado para el cumplimiento de sus funciones?	4	4	4	4
EFICACIA Y EFICIENCIA EN EL TRABAJO	¿Asiste puntualmente y motivado (a) a su institución educativa?	4	4	4	4
	¿Realiza la entrega oportuna y/o anticipada de los trabajos encomendados a su cargo de directivo a sus	4	4	4	4

	entidades superiores?				
	¿Realiza la entrega oportuna y/o anticipada de los trabajos encomendados como docente de aula?	4	4	4	4
IDENTIFICACIÓN Y AUTORREALIZACIÓN EN EL TRABAJO	¿Se siente Ud. Identificado profesionalmente con la labor que desempeña en el cargo directivo y como docente de aula de una Institución educativa multigrado?	4	4	4	4
	¿Se siente Ud. realizado profesionalmente con la labor que desempeña en el cargo directivo y como docente de aula de una Institución educativa multigrado?	4	4	4	4
	¿Con la labor que desempeña Ud. en una I.E multigrado, le permite realizar estudios de Post Grado, Maestrías, Doctorado, y/o especializaciones?	4	4	4	4
DESGASTE LABORAL	¿Se siente agotado emocionalmente frente a la demanda y cantidad de funciones que tiene que realizar en la institución educativa?	4	4	4	4
	¿Siente sentimientos de depresión, angustia, desmotivación e irritabilidad al no poder desempeñar sus funciones como Ud. desearía realizarlo?	4	4	4	4
	¿Tiene dolores de cabeza, cansancio mental, dificultad para concentrarse, pérdida del sueño, entre otras dificultades semejantes?	4	4	4	4
	¿Se siente fatigado y presenta pérdida de la memoria en algunos momentos?	4	4	4	4

VARIABLE: 2 – DESEMPEÑO DIRECTIVO

DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
LIDERAZGO	¿Implementa y hace los reajustes constantes de los instrumentos de gestión de forma concertada con la comunidad educativa?	4	4	4	4
	¿Orienta con el ejemplo en las diversas actividades a realizar en la institución educativa?	4	4	4	4
	¿Evalúa usted y hace los reajustes necesarios para el logro de los objetivos y metas institucionales?	4	4	4	4
	¿Delega funciones para promover el trabajo colaborativo y en equipo entre los miembros de la comunidad educativa?	4	4	4	4
	¿Maneja el control de sus emociones frente a situaciones de estrés ocurridas en la institución educativa?	4	4	4	4
	¿Mantiene una estrecha relación cordial con la comunidad, para la gestión de apoyo y colaboración hacia la institución educativa?	4	4	4	4
GESTIÓN PEDAGÓGICA	¿Es favorable para Ud. Trabajar con dos o más grados a su cargo, además de desempeñarse como Directivo?	4	4	4	4
	¿Elabora oportunamente sus Unidades Didácticas; tales como, Unidades de Aprendizaje, Sesiones, Módulos entre otros?	4	4	4	4
	¿Cuenta con Sesiones de Aprendizaje diariamente?	4	4	4	4
	¿Logra concluir sus Sesiones de Aprendizaje sin imprevistos por causa del cumplimiento de su función como Directivo?	4	4	4	4
	¿Es conveniente para Ud. elaborar materiales educativos para diferentes grados a la vez?	4	4	4	4
	¿Presenta Ud. materiales educativos a los estudiantes previamente planificados; diariamente?	4	4	4	4
GESTIÓN INSTITUCIONAL	¿Desarrolla Ud. talleres de "Escuela para padres" con el apoyo de un profesional de la salud mental?	4	4	4	4
	¿Cuenta con el apoyo permanente de un personal de la salud mental para la	4	4	4	4

	gestión de la buena convivencia escolar?				
	¿Siente Ud. la necesidad de contar con el apoyo de un personal de la salud mental para poder enfrentar y dar solución a los distintos conflictos que acontecen entre los miembros de la comunidad educativa?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

FIRMA DEL EXPERTO

NOTA BIBLIOGRÁFICA

Sara Lourdes CÁRDENAS MANZANO, nació el 23 de julio en el distrito de Amarilis, provincia de Huánuco, región Huánuco. Es hija de Olinda Angélica Manzano Malpartida y de Juan José Cárdenas Durand estudió la primaria en la I.E. “Juana Moreno” de Huánuco y secundaria en el Colegio Emblemático “Nuestra Señora de las Mercedes” de Hco. Se licenció en Educación Primaria en el 2006, en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Su inicio como docente lo realizó en el Colegio Particular “Amadeus Mozart” en el año 2008. Actualmente se encuentra trabajando como Directora encargada en la institución educativa N° 33399 “Buena Vista” del distrito de Singa en la provincia Huamalíes de la región Huánuco.

ANEXO 07

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

La prueba de confiabilidad se realizó a través del coeficiente Alfa de Cronbach, cuyo resultado es confiable en un 0,907, respectivamente.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	38	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	38	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	29

NOTA:

Cuando la estadística de confiabilidad *en ALFA DE CRONBACH* arroja el valor de 0.7 más quiere decir que el instrumento es confiable; en el presente estudio el nivel de confiabilidad es de 0.958, se considera que el instrumento de recolección de datos sobre la investigación titulada “Estrés laboral y el desempeño directivo en las instituciones educativas del Nivel Primaria de la provincia de Huamalés – 2021, es confiable; por tanto, el instrumento está validado para su procedimiento y análisis estadístico.

ANEXO 08

CUESTIONARIOS APLICADOS



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

CUESTIONARIO N° 01: ESTRÉS LABORAL

ESTIMADOS PARTICIPANTES: Este instrumento tiene como objetivo de recoger información con respecto al Estrés Laboral por la cual le pedimos que marque con una (X) la respuesta que sea pertinente para usted, según la experiencia desde la institución educativa donde labora actualmente:

Alternativa:

- a. **Nunca** = 1
 b. **A veces** = 2
 c. **Siempre** = 3

VARIABLES:	ITEMS	NUNCA (1)	A VECES (2)	SIEMPRE (3)
ESTRÉS LABORAL	DIMENSIÓN : Sobre carga laboral:			
	1. ¿Se siente Ud. satisfecho con la asignación de aula de dos o más grados a su cargo, aparte de desempeñar en el cargo directivo?	X		
	2. ¿Se siente Ud. satisfecho cuando no logra realizar sus actividades en el tiempo previsto y tienen que hacerlo fuera de su horario de trabajo?			X
	3. ¿Está de acuerdo Ud. ejecutar actividades de Mantenimiento e infraestructura escolar, sin contar con el apoyo técnico y permanente de un profesional en la materia?			X
	4. ¿Está de acuerdo Ud. con la cantidad y volumen de trabajo encomendado para el cumplimiento de sus funciones?		X	
	DIMENSIÓN : Eficacia y eficiencia en el trabajo			
5. ¿Asiste puntualmente y motivado (a) a su institución educativa?		X		
6. ¿Realiza la entrega oportuna y/o anticipada de los trabajos encomendados a su cargo de directivo a sus entidades superiores?		X		

	7. ¿Realiza la entrega oportuna y/o anticipada de los trabajos encomendados como docente de aula?		X	
DIMENSIÓN : Identificación y autorrealización en el trabajo				
	8. ¿Se siente Ud. Identificado profesionalmente con la labor que desempeña en el cargo directivo y como docente de aula de una Institución educativa multigrado?			X
	9. ¿Se siente Ud. realizado profesionalmente con la labor que desempeña en el cargo directivo y como docente de aula de una Institución educativa multigrado?		X	
	10. ¿Con la labor que desempeña Ud. en una I.E multigrado, le permite realizar estudios de Post Grado, Maestrías ,Doctorado, y/o especializaciones?		X	
DIMENSIÓN : Desgaste laboral				
	11. ¿Se siente agotado emocionalmente frente a la demanda y cantidad de funciones que tiene que realizar en la institución educativa?		X	
	12. ¿Siente sentimientos de depresión, angustia ,desmotivación e irritabilidad al no poder desempeñar sus funciones como Ud. desearía realizarlo?		X	
	13. ¿Tiene dolores de cabeza, cansancio mental ,dificultad para concentrarse, perdida del sueño, entre otras dificultades semejantes?			X
	14. ¿Se siente fatigado y presenta perdida de la memoria en algunos momentos?		X	


UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
CUESTIONARIO N° 02: DESEMPEÑO DIRECTIVO

ESTIMADOS PARTICIPANTES: Este instrumento tiene como objetivo de recoger información con respecto al desempeño directivo por la cual le pedimos que marque con una (X) la respuesta que sea pertinente para usted, según la experiencia desde la institución educativa donde labora actualmente:

Alternativa:

- a. Nunca = 1
 b. A veces = 2
 c. Siempre = 3

VARIABLES:	ITEMS	NUNCA (1)	A VECES (2)	SIEMPRE (3)
DESEMPEÑO DIRECTIVO	DIMENSIÓN : Liderazgo			
	1. ¿Implementa y hace los reajustes constantes de los instrumentos de gestión de forma concertada con la comunidad educativa?		X	
	2. ¿Orienta con el ejemplo en las diversas actividades a realizar en la institución educativa?		X	
	3. ¿Evalúa ud y hace los reajustes necesarios para el logro de los objetivos y metas institucionales?		X	
	4. ¿Delega funciones para promover el trabajo colaborativo y en equipo entre los miembros de la comunidad educativa?		X	
	5. ¿Maneja el control de sus emociones frente a situaciones de estrés ocurridas en la institución educativa?		X	
	6. ¿Mantiene una estrecha relación cordial con la comunidad, para la gestión de apoyo y colaboración hacia la institución educativa?		X	
	DIMENSIÓN : Gestión pedagógica			

7. ¿Es favorable para Ud. Trabajar con dos o más grados a su cargo, además de desempeñarse como Directivo?			X
8. ¿Elabora oportunamente sus Unidades Didácticas; tales como, Unidades de Aprendizaje, Sesiones, Módulos entre otros?			X
9. ¿Cuenta con Sesiones de Aprendizaje diariamente?			X
10. ¿Logra concluir sus Sesiones de Aprendizaje sin imprevistos por causa del cumplimiento de su función como Directivo?			X
11. ¿Es conveniente para Ud. elaborar materiales educativos para diferentes grados a la vez?			X
12. ¿Presenta Ud. materiales educativos a los estudiantes previamente planificados; diariamente?			X
DIMENSIÓN: Clima institucional			
13. ¿Desarrolla Ud. talleres de "Escuela para padres" con el apoyo de un profesional de la salud mental?	X		
14. ¿Cuenta con el apoyo permanente de un personal de la salud mental para la gestión de la buena convivencia escolar?			X
15. ¿Siente Ud. la necesidad de contar con el apoyo de un personal de la salud mental para poder enfrentar y dar solución a los distintos conflictos que acontecen entre los miembros de la comunidad educativa?			X


UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
CUESTIONARIO N° 01: ESTRÉS LABORAL

ESTIMADOS PARTICIPANTES: Este instrumento tiene como objetivo de recoger información con respecto al Estrés Laboral por la cual le pedimos que marque con una (X) la respuesta que sea pertinente para usted, según la experiencia desde la institución educativa donde labora actualmente:

Alternativa:

- a. Nunca = 1
 b. A veces = 2
 c. Siempre = 3

VARIABLES:	ITEMS	NUNCA (1)	A VECES (2)	SIEMPRE (3)
ESTRÉS LABORAL	DIMENSIÓN : Sobre carga laboral:			
	1. ¿Se siente Ud. satisfecho con la asignación de aula de dos o más grados a su cargo, aparte de desempeñar en el cargo directivo?		X	
	2. ¿Se siente Ud. satisfecho cuando no logra realizar sus actividades en el tiempo previsto y tienen que hacerlo fuera de su horario de trabajo?		X	
	3. ¿Está de acuerdo Ud. ejecutar actividades de Mantenimiento e infraestructura escolar, sin contar con el apoyo técnico y permanente de un profesional en la materia?		X	
	4. ¿Está de acuerdo Ud. con la cantidad y volumen de trabajo encomendado para el cumplimiento de sus funciones?		X	
	DIMENSIÓN : Eficacia y eficiencia en el trabajo			
	5. ¿Asiste puntualmente y motivado (a) a su institución educativa?		X	
	6. ¿Realiza la entrega oportuna y/o anticipada de los trabajos encomendados a su cargo de directivo a sus entidades superiores?		X	

	7. ¿Realiza la entrega oportuna y/o anticipada de los trabajos encomendados como docente de aula?			X
DIMENSIÓN : Identificación y autorrealización en el trabajo				
	8. ¿Se siente Ud. Identificado profesionalmente con la labor que desempeña en el cargo directivo y como docente de aula de una Institución educativa multigrado?			X
	9. ¿Se siente Ud. realizado profesionalmente con la labor que desempeña en el cargo directivo y como docente de aula de una Institución educativa multigrado?			X
	10. ¿Con la labor que desempeña Ud. en una I.E multigrado, le permite realizar estudios de Post Grado, Maestrías ,Doctorado, y/o especializaciones?			X
DIMENSIÓN : Desgaste laboral				
	11. ¿Se siente agotado emocionalmente frente a la demanda y cantidad de funciones que tiene que realizar en la institución educativa?			X
	12. ¿Siente sentimientos de depresión, angustia ,desmotivación e irritabilidad al no poder desempeñar sus funciones como Ud. desearía realizarlo?		X	
	13. ¿Tiene dolores de cabeza, cansancio mental ,dificultad para concentrarse, perdida del sueño, entre otras dificultades semejantes?			X
	14. ¿Se siente fatigado y presenta perdida de la memoria en algunos momentos?			X



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

CUESTIONARIO N° 02: DESEMPEÑO DIRECTIVO

ESTIMADOS PARTICIPANTES: Este instrumento tiene como objetivo de recoger información con respecto al desempeño directivo por la cual le pedimos que marque con una (X) la respuesta que sea pertinente para usted, según la experiencia desde la institución educativa donde labora actualmente:

Alternativa:

- a. Nunca = 1
 b. A veces = 2
 c. Siempre = 3

VARIABLES:	ITEMS	NUNCA (1)	A VECES (2)	SIEMPRE (3)
DESEMPEÑO DIRECTIVO	DIMENSIÓN : Liderazgo			
	1. ¿Implementa y hace los reajustes constantes de los instrumentos de gestión de forma concertada con la comunidad educativa?		X	
	2. ¿Orienta con el ejemplo en las diversas actividades a realizar en la institución educativa?		X	
	3. ¿Evalúa ud y hace los reajustes necesarios para el logro de los objetivos y metas institucionales?		X	
	4. ¿Delega funciones para promover el trabajo colaborativo y en equipo entre los miembros de la comunidad educativa?		X	
	5. ¿Maneja el control de sus emociones frente a situaciones de estrés ocurridas en la institución educativa?		X	
	6. ¿Mantiene una estrecha relación cordial con la comunidad, para la gestión de apoyo y colaboración hacia la institución educativa?		X	
	DIMENSIÓN : Gestión pedagógica			

7. ¿Es favorable para Ud. Trabajar con dos o más grados a su cargo, además de desempeñarse como Directivo?			X
8. ¿Elabora oportunamente sus Unidades Didácticas; tales como, Unidades de Aprendizaje, Sesiones, Módulos entre otros?			X
9. ¿Cuenta con Sesiones de Aprendizaje diariamente?			X
10. ¿Logra concluir sus Sesiones de Aprendizaje sin imprevistos por causa del cumplimiento de su función como Directivo?			X
11. ¿Es conveniente para Ud. elaborar materiales educativos para diferentes grados a la vez?			X
12. ¿Presenta Ud. materiales educativos a los estudiantes previamente planificados; diariamente?		X	
DIMENSIÓN: Clima institucional			
13. ¿Desarrolla Ud. talleres de "Escuela para padres" con el apoyo de un profesional de la salud mental?			X
14. ¿Cuenta con el apoyo permanente de un personal de la salud mental para la gestión de la buena convivencia escolar?			X
15. ¿Siente Ud. la necesidad de contar con el apoyo de un personal de la salud mental para poder enfrentar y dar solución a los distintos conflictos que acontecen entre los miembros de la comunidad educativa,?		X	



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

CUESTIONARIO N° 01: ESTRÉS LABORAL

ESTIMADOS PARTICIPANTES: Este instrumento tiene como objetivo de recoger información con respecto al Estrés Laboral por la cual le pedimos que marque con una (X) la respuesta que sea pertinente para usted, según la experiencia desde la institución educativa donde labora actualmente:

Alternativa:

- a. Nunca = 1
- b. A veces = 2
- c. Siempre = 3

VARIABLES:	ITEMS	NUNCA (1)	A VECES (2)	SIEMPRE (3)
ESTRÉS LABORAL	DIMENSIÓN : Sobre carga laboral:			
	1. ¿Se siente Ud. satisfecho con la asignación de aula de dos o más grados a su cargo, aparte de desempeñar en el cargo directivo?			X
	2. ¿Se siente Ud. satisfecho cuando no logra realizar sus actividades en el tiempo previsto y tienen que hacerlo fuera de su horario de trabajo?			X
	3. ¿Está de acuerdo Ud. ejecutar actividades de Mantenimiento e infraestructura escolar, sin contar con el apoyo técnico y permanente de un profesional en la materia?	X		
	4. ¿Está de acuerdo Ud. con la cantidad y volumen de trabajo encomendado para el cumplimiento de sus funciones?			X
	DIMENSIÓN : Eficacia y eficiencia en el trabajo			
5. ¿Asiste puntualmente y motivado (a) a su institución educativa?			X	
6. ¿Realiza la entrega oportuna y/o anticipada de los trabajos encomendados a su cargo de directivo a sus entidades superiores?			X	

	7. ¿Realiza la entrega oportuna y/o anticipada de los trabajos encomendados como docente de aula?			X
	DIMENSIÓN : Identificación y autorrealización en el trabajo			
	8. ¿Se siente Ud. Identificado profesionalmente con la labor que desempeña en el cargo directivo y como docente de aula de una Institución educativa multigrado?			X
	9. ¿Se siente Ud. realizado profesionalmente con la labor que desempeña en el cargo directivo y como docente de aula de una Institución educativa multigrado?			X
	10. ¿Con la labor que desempeña Ud. en una I.E multigrado, le permite realizar estudios de Post Grado, Maestrías ,Doctorado, y/o especializaciones?	X		
	DIMENSIÓN : Desgaste laboral			
X	11. ¿Se siente agotado emocionalmente frente a la demanda y cantidad de funciones que tiene que realizar en la institución educativa?			X
X	12. ¿Siente sentimientos de depresión, angustia ,desmotivación e irritabilidad al no poder desempeñar sus funciones como Ud. desearía realizarlo?			X
X	13. ¿Tiene dolores de cabeza, cansancio mental ,dificultad para concentrarse, perdida del sueño, entre otras dificultades semejantes?			X
	14. ¿Se siente fatigado y presenta perdida de la memoria en algunos momentos?			X



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

CUESTIONARIO N° 02: DESEMPEÑO DIRECTIVO

ESTIMADOS PARTICIPANTES: Este instrumento tiene como objetivo de recoger información con respecto al desempeño directivo por la cual le pedimos que marque con una (X) la respuesta que sea pertinente para usted, según la experiencia desde la institución educativa donde labora actualmente:

Alternativa:

- a. **Nunca** = 1
 b. **A veces** = 2
 c. **Siempre** = 3

VARIBLES:	ITEMS	NUNCA (1)	A VECES (2)	SIEMPRE (3)
DESEMPEÑO DIRECTIVO	DIMENSIÓN : Liderazgo			
	1. ¿Implementa y hace los reajustes constantes de los instrumentos de gestión de forma concertada con la comunidad educativa?			X
	2. ¿Orienta con el ejemplo en las diversas actividades a realizar en la institución educativa?			X
	3. ¿Evalúa ud y hace los reajustes necesarios para el logro de los objetivos y metas institucionales?			X
	4. ¿Delega funciones para promover el trabajo colaborativo y en equipo entre los miembros de la comunidad educativa?			X
	5. ¿Maneja el control de sus emociones frente a situaciones de estrés ocurridas en la institución educativa?			X
	6. ¿Mantiene una estrecha relación cordial con la comunidad, para la gestión de apoyo y colaboración hacia la institución educativa?			X
	DIMENSIÓN : Gestión pedagógica			

	7. ¿Es favorable para Ud. Trabajar con dos o más grados a su cargo, además de desempeñarse como Directivo?			X
	8. ¿Elabora oportunamente sus Unidades Didácticas; tales como, Unidades de Aprendizaje, Sesiones, Módulos entre otros?		X	
	9. ¿Cuenta con Sesiones de Aprendizaje diariamente?	X		
	10. ¿Logra concluir sus Sesiones de Aprendizaje sin imprevistos por causa del cumplimiento de su función como Directivo?	X		
	11. ¿Es conveniente para Ud. elaborar materiales educativos para diferentes grados a la vez?			X
	12. ¿Presenta Ud. materiales educativos a los estudiantes previamente planificados; diariamente?			X
	DIMENSIÓN: Clima institucional			
	13. ¿Desarrolla Ud. talleres de "Escuela para padres" con el apoyo de un profesional de la salud mental?			X
X	14. ¿Cuenta con el apoyo permanente de un personal de la salud mental para la gestión de la buena convivencia escolar?		X	
X	15. ¿Siente Ud. la necesidad de contar con el apoyo de un personal de la salud mental para poder enfrentar y dar solución a los distintos conflictos que acontecen entre los miembros de la comunidad educativa,?		X	



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO 1

CUESTIONARIO N° 01: ESTRÉS LABORAL

ESTIMADOS PARTICIPANTES: Este instrumento tiene como objetivo de recoger información con respecto al Estrés Laboral por la cual le pedimos que marque con una (X) la respuesta que sea pertinente para usted, según la experiencia desde la institución educativa donde labora actualmente:

Alternativa:

- a. Nunca = 1
b. A veces = 2
c. Siempre = 3

VARIABLES:	ITEMS	NUNCA (1)	A VECES (2)	SIEMPRE (3)
	DIMENSIÓN : Sobre carga laboral:			
	1. ¿Se siente Ud. satisfecho con la asignación de aula de dos o más grados a su cargo, aparte de desempeñar en el cargo directivo?			X
	2. ¿Se siente Ud. satisfecho cuando no logra realizar sus actividades en el tiempo previsto y tienen que hacerlo fuera de su horario de trabajo?			X
	3. ¿Está de acuerdo Ud. ejecutar actividades de Mantenimiento e infraestructura escolar, sin contar con el apoyo técnico y permanente de un profesional en la materia?			X
ESTRÉS LABORAL	4. ¿Está de acuerdo Ud. con la cantidad y volumen de trabajo encomendado para el cumplimiento de sus funciones?		X	
	DIMENSIÓN : Eficacia y eficiencia en el trabajo			
	5. ¿Asiste puntualmente y motivado (a) a su institución educativa?			X
	6. ¿Realiza la entrega oportuna y/o anticipada de los trabajos encomendados a su cargo de directivo a sus entidades superiores?			X

	7. ¿Realiza la entrega oportuna y/o anticipada de los trabajos encomendados como docente de aula?			X
	DIMENSIÓN : Identificación y autorrealización en el trabajo			
	8. ¿Se siente Ud. Identificado profesionalmente con la labor que desempeña en el cargo directivo y como docente de aula de una Institución educativa multigrado?			X
	9. ¿Se siente Ud. realizado profesionalmente con la labor que desempeña en el cargo directivo y como docente de aula de una Institución educativa multigrado?		X	
	10. ¿Con la labor que desempeña Ud. en una I.E multigrado, le permite realizar estudios de Post Grado, Maestrías ,Doctorado, y/o especializaciones?			X
	DIMENSIÓN : Desgaste laboral			
	11. ¿Se siente agotado emocionalmente frente a la demanda y cantidad de funciones que tiene que realizar en la institución educativa?			X
	12. ¿Siente sentimientos de depresión, angustia ,desmotivación e irritabilidad al no poder desempeñar sus funciones como Ud. desearía realizarlo?		X	
	13. ¿Tiene dolores de cabeza, cansancio mental ,dificultad para concentrarse, pérdida del sueño, entre otras dificultades semejantes?			X
	14. ¿Se siente fatigado y presenta pérdida de la memoria en algunos momentos?			X



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

CUESTIONARIO N° 02: DESEMPEÑO DIRECTIVO

ESTIMADOS PARTICIPANTES: Este instrumento tiene como objetivo de recoger información con respecto al desempeño directivo por la cual le pedimos que marque con una (X) la respuesta que sea pertinente para usted, según la experiencia desde la institución educativa donde labora actualmente:

Alternativa:

- a. Nunca = 1
 b. A veces = 2
 c. Siempre = 3

VARIABLES:	ITEMS	NUNCA (1)	A VECES (2)	SIEMPRE (3)
DESEMPEÑO DIRECTIVO	DIMENSIÓN : Liderazgo			
	1. ¿Implementa y hace los reajustes constantes de los instrumentos de gestión de forma concertada con la comunidad educativa?			X
	2. ¿Orienta con el ejemplo en las diversas actividades a realizar en la institución educativa?		X	
	3. ¿Evalúa ud y hace los reajustes necesarios para el logro de los objetivos y metas institucionales?			X
	4. ¿Delega funciones para promover el trabajo colaborativo y en equipo entre los miembros de la comunidad educativa?		X	
	5. ¿Maneja el control de sus emociones frente a situaciones de estrés ocurridas en la institución educativa?		X	
	6. ¿Mantiene una estrecha relación cordial con la comunidad, para la gestión de apoyo y colaboración hacia la institución educativa?			X
	DIMENSIÓN : Gestión pedagógica			

7. ¿Es favorable para Ud. Trabajar con dos o más grados a su cargo, además de desempeñarse como Directivo?		X	
8. ¿Elabora oportunamente sus Unidades Didácticas; tales como, Unidades de Aprendizaje, Sesiones, Módulos entre otros?			X
9. ¿Cuenta con Sesiones de Aprendizaje diariamente?			X
10. ¿Logra concluir sus Sesiones de Aprendizaje sin imprevistos por causa del cumplimiento de su función como Directivo?			X
11. ¿Es conveniente para Ud. elaborar materiales educativos para diferentes grados a la vez?			X
12. ¿Presenta Ud. materiales educativos a los estudiantes previamente planificados; diariamente?			X
DIMENSIÓN: Clima institucional			
13. ¿Desarrolla Ud. talleres de "Escuela para padres" con el apoyo de un profesional de la salud mental?	X		
14. ¿Cuenta con el apoyo permanente de un personal de la salud mental para la gestión de la buena convivencia escolar?			X
15. ¿Siente Ud. la necesidad de contar con el apoyo de un personal de la salud mental para poder enfrentar y dar solución a los distintos conflictos que acontecen entre los miembros de la comunidad educativa,?		X	


UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
CUESTIONARIO N° 01: ESTRÉS LABORAL

ESTIMADOS PARTICIPANTES: Este instrumento tiene como objetivo de recoger información con respecto al Estrés Laboral por la cual le pedimos que marque con una (X) la respuesta que sea pertinente para usted, según la experiencia desde la institución educativa donde labora actualmente:

Alternativa:

- a. Nunca = 1
 b. A veces = 2
 c. Siempre = 3

VARIABLES:	ITEMS	NUNCA (1)	A VECES (2)	SIEMPRE (3)
ESTRÉS LABORAL	DIMENSIÓN : Sobre carga laboral:			
	1. ¿Se siente Ud. satisfecho con la asignación de aula de dos o más grados a su cargo, aparte de desempeñar en el cargo directivo?			X
	2. ¿Se siente Ud. satisfecho cuando no logra realizar sus actividades en el tiempo previsto y tienen que hacerlo fuera de su horario de trabajo?		X	
	3. ¿Está de acuerdo Ud. ejecutar actividades de Mantenimiento e infraestructura escolar, sin contar con el apoyo técnico y permanente de un profesional en la materia?			X
	4. ¿Está de acuerdo Ud. con la cantidad y volumen de trabajo encomendado para el cumplimiento de sus funciones?			X
	DIMENSIÓN : Eficacia y eficiencia en el trabajo			
	5. ¿Asiste puntualmente y motivado (a) a su institución educativa?			X
	6. ¿Realiza la entrega oportuna y/o anticipada de los trabajos encomendados a su cargo de directivo a sus entidades superiores?		X	

	7. ¿Realiza la entrega oportuna y/o anticipada de los trabajos encomendados como docente de aula?			X
DIMENSIÓN : Identificación y autorrealización en el trabajo				
	8. ¿Se siente Ud. Identificado profesionalmente con la labor que desempeña en el cargo directivo y como docente de aula de una Institución educativa multigrado?			X
	9. ¿Se siente Ud. realizado profesionalmente con la labor que desempeña en el cargo directivo y como docente de aula de una Institución educativa multigrado?		1 = 2 = 3 =	X
	10. ¿Con la labor que desempeña Ud. en una I.E multigrado, le permite realizar estudios de Post Grado, Maestrías ,Doctorado, y/o especializaciones?			X
DIMENSIÓN : Desgaste laboral				
	11. ¿Se siente agotado emocionalmente frente a la demanda y cantidad de funciones que tiene que realizar en la institución educativa?			X
	12. ¿Siente sentimientos de depresión, angustia ,desmotivación e irritabilidad al no poder desempeñar sus funciones como Ud. desearía realizarlo?			X
	13. ¿Tiene dolores de cabeza, cansancio mental ,dificultad para concentrarse, perdida del sueño, entre otras dificultades semejantes?			X
	14. ¿Se siente fatigado y presenta perdida de la memoria en algunos momentos?			X



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

CUESTIONARIO N° 02: DESEMPEÑO DIRECTIVO

ESTIMADOS PARTICIPANTES: Este instrumento tiene como objetivo de recoger información con respecto al desempeño directivo por la cual le pedimos que marque con una (X) la respuesta que sea pertinente para usted, según la experiencia desde la institución educativa donde labora actualmente:

Alternativa:

- a. Nunca = 1
 b. A veces = 2
 c. Siempre = 3

VARIABLES:	ITEMS	NUNCA (1)	A VECES (2)	SIEMPRE (3)
DESEMPEÑO DIRECTIVO	DIMENSIÓN : Liderazgo			
	1. ¿Implementa y hace los reajustes constantes de los instrumentos de gestión de forma concertada con la comunidad educativa?	X		
	2. ¿Orienta con el ejemplo en las diversas actividades a realizar en la institución educativa?			X
	3. ¿Evalúa ud y hace los reajustes necesarios para el logro de los objetivos y metas institucionales?			X
	4. ¿Delega funciones para promover el trabajo colaborativo y en equipo entre los miembros de la comunidad educativa?			X
	5. ¿Maneja el control de sus emociones frente a situaciones de estrés ocurridas en la institución educativa?			X
	6. ¿Mantiene una estrecha relación cordial con la comunidad, para la gestión de apoyo y colaboración hacia la institución educativa?	X		
	DIMENSIÓN : Gestión pedagógica			

	7. ¿Es favorable para Ud. Trabajar con dos o más grados a su cargo, además de desempeñarse como Directivo?			X
	8. ¿Elabora oportunamente sus Unidades Didácticas; tales como, Unidades de Aprendizaje, Sesiones, Módulos entre otros?			X
	9. ¿Cuenta con Sesiones de Aprendizaje diariamente?			X
	10. ¿Logra concluir sus Sesiones de Aprendizaje sin imprevistos por causa del cumplimiento de su función como Directivo?			X
	11. ¿Es conveniente para Ud. elaborar materiales educativos para diferentes grados a la vez?	X		
	12. ¿Presenta Ud. materiales educativos a los estudiantes previamente planificados; diariamente?			X
	DIMENSION: Clima institucional			
	13. ¿Desarrolla Ud. talleres de "Escuela para padres" con el apoyo de un profesional de la salud mental?		X	
	14. ¿Cuenta con el apoyo permanente de un personal de la salud mental para la gestión de la buena convivencia escolar?			X
	15. ¿Siente Ud. la necesidad de contar con el apoyo de un personal de la salud mental para poder enfrentar y dar solución a los distintos conflictos que acontecen entre los miembros de la comunidad educativa,?	X		

ANEXO 10

BASE DE DATOS

RESULTADOS-HIPOTESIS GENERAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

2 : PUNTAJE_ESTRES... 40 Visible: 31 de 31 variables

	Ítems1 V1	Ítems2 V1	Ítems3 V1	Ítems4 V1	Ítems5 V1	Ítems6 V1	Ítems7 V1	Ítems8 V1	Ítems9 V1	Ítems10 V1	Ítems11 V1	Ítems12 V1	Ítems13 V1	Ítems14 V1	Ítems15 V2	Ítems16 V2
1	Siempre	Siempre	Siempre	Aveces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Aveces	Siempre	Siempre	Aveces	Siempre	Siempre	Siempre	Aveces
2	Siempre	Aveces	Siempre	Siempre	Siempre	Aveces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre
3	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Aveces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
4	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Aveces
5	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
6	Aveces	Siempre	Siempre	Aveces	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Aveces	Siempre	Siempre	Siempre
7	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Aveces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre
8	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Aveces	Siempre	Siempre	Aveces	Siempre
9	Siempre	Siempre	Aveces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca
10	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
11	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
12	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
13	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Aveces	Siempre	Siempre	Aveces	Aveces
14	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces
15	Aveces	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Aveces	Aveces	Siempre	Aveces	Siempre	Aveces	Siempre	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces
16	Nunca	Siempre	Siempre	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces	Siempre	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces	Siempre	Aveces	Aveces	Aveces
17	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces	Aveces

Nota: Datos procesados en base al cuestionario tipo escala Likert.

ANEXO 11 FOTOGRAFÍAS



Institución Educativa N° 32431 San Miguel de Querosh



Institución Educativa N°32390 Progreso



Institución Educativa N°32806 León Pampa



Institución Educativa N° 32434 Ishanca



Institución Educativa N° 32471 Buenos Aires



Institución Educativa N° 32413 Chuquibamba



Recojo de datos de la directora de la I.E 32413 - Chuquibamba



Recojo de datos de la directora de la I.E N°32470 San Juan de Querosh



Recojo de datos del director de la I.E. 32471 Buenos Aires



Recojo de datos de la directora de la I.E. N ° 32390 Progreso



Recojo de datos del director de la I.E. N° 323806 León Pampa



Coordinación con el director de la I.E 32413 Chuquibamba sobre el recojo de Datos

NOTA BIBLIOGRÁFICA

Sara Lourdes CÁRDENAS MANZANO, nació el 23 de julio en el distrito de Amarilis, provincia de Huánuco, región Huánuco. Es hija de Olinda Angélica Manzano Malpartida y de Juan José Cárdenas Durand estudió la primaria en la

I.E. “Juana Moreno” de Huánuco y secundaria en el Colegio Emblemático “Nuestra Señora de las Mercedes” de Hco. Se licenció en Educación Primaria en el 2006, en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Su inicio como docente lo realizó en el Colegio Particular “Amadeus Mozart” en el año 2008.

Actualmente se encuentra trabajando como Directora encargada en la institución educativa N° 33399 “Buena Vista” del distrito de Singa en la provincia Huamalíes de la región Huánuco.



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"
 UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN – HUÁNUCO
 UNIDAD DE POSGRADO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 Al Servicio de la Sociedad con una Educación de Calidad



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma del Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **13:00 horas** del día **13 DE JULIO DE 2023**, ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Arturo LUCAS CABELLO	Presidente
Mg. Vitaliana VEGA MONTESILLO	Secretario
Mg. María Pilar NIETO ALCÁNTARA	Vocal

Asesora de tesis: Mg. Teresa GUERRA CARHUAPOMA (RESOLUCIÓN N° 1193-2021-UNHEVAL-FCE/D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña Sara Lourdes CARDENAS MANZANO.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulada: **ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA PROVINCIA DE HUAMALÍES.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:


- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

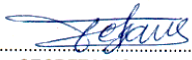
Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:


.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de Dieciseis (16),
 Equivalente a Bueno, por lo que se declara Aprobado
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 19:20 horas del día 13 de julio de 2023.


 PRESIDENTE
 DNI N° 22470018


 SECRETARIO
 DNI N° 22461534


 VOCAL
 DNI N° 22659902

Leyenda:
 19 a 20: Excelente
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(RESOLUCIÓN N° 1702-2023-UNHEVAL-FCE/D).



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



UNIDAD DE POSGRADO DE EDUCACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Edwin Roger Esteban Rivera

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA PROVINCIA DE HUAMALÍES**, realizada por la Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo **Sara Lourdes CARDENAS MANZANO**, cuenta con un **índice de similitud del 26%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Por consiguiente, la tesis cumple con lo establecido con una similitud máxima de 30% acorde al Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 11 de mayo de 2023.



DR. EDWIN ROGER ESTEBAN RIVERA
PRESIDENTE DE LA CUNIEP
UNIDAD DE POSGRADO - EDUCACIÓN

NOMBRE DEL TRABAJO

ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA PROVINCIA DE HUAMALÍES

RECUENTO DE PALABRAS

16638 Words

RECUENTO DE PÁGINAS

76 Pages

FECHA DE ENTREGA

May 11, 2023 8:53 AM GMT-5

AUTOR

Sara Lourdes CARDENAS MANZANO

RECUENTO DE CARACTERES

91234 Characters

TAMAÑO DEL ARCHIVO

236.0KB

FECHA DEL INFORME

May 11, 2023 8:55 AM GMT-5**● 26% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 24% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado





AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado	
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	----------	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
Grado que otorga	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Apellidos y Nombres:	CARDENAS MANZANO SARA LOURDES							
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	975507955
Nro. de Documento:	41543680				Correo Electrónico:	saracardenas_81@hotmail.com		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos** según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO	
Apellidos y Nombres:	GUERRA CARHUAPOMA TERESA			ORCID ID: 0000-0001-5617-8084
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte	Nro. de documento: 22487758

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres** completos según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	LUCAS CABELLO ARTURO
Secretario:	VEGA MONTESILLO VITALIANA
Vocal:	NIETO ALCANTARA MARIA PILAR
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA PROVINCIA DE HUAMALÍES.
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2023
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	ESTRES	DESEMPEÑO	DIRECTIVO

Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)	<input type="checkbox"/>
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:	



¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
Información de la Agencia Patrocinadora:			

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	CARDENAS MANZANO SARA LOURDES		Huella Digital
DNI:	41543680		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 29/11/2023			

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.