



**Las habilidades directivas en el estrés laboral de los
docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la
UGEL 02 en el 2017.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en administración de la educación

AUTORA:

Br. Noriega Meneses Karina Yazmín

ASESOR:

Dr. Felipe Guizado Oscco

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2018

Página del jurado

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre

Presidente

Dra. Gliria Susana Mendez Ilizarbe

Secretaria

Dr. Felipe Guizado Oscoco

Vocal

Dedicatoria

Dedico esta tesis a todos mis colegas, maestros que sin su ayuda no se podría haber realizado la investigación.

Agradecimiento

Agradezco a todas aquellas personas que me ayudaron a terminar la tesis, entre ellos: mi profesor y asesor el Dr. Felipe Guizado Oscco por ayudarme y orientarme en este camino que es la tesis.

También quiero agradecer a mis colegas maestros que sin ellos esta tesis no hubiera sido posible.

A mis padres por su apoyo incondicional en todo momento.

Declaración de Autoría

Yo, Karina Yazmín Noriega Meneses, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Las habilidades directivas en el estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la ugel 02 en el 2017” presentada, en 110 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría. De conformidad con Resolución de Vicerrectorado Académico N° 000111-2016-UCV-VA, Lima, 31 de marzo de 2016. Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de Marzo del 2018

Firma: Karina Yazmín Noriega Meneses

DNI: 45549112

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, presento la tesis titulada: “Las habilidades directivas en el estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02 en el 2017”.

La presente tesis tiene como finalidad, determinar la incidencia de las habilidades directivas en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02 en el 2017.

La presente investigación está dividida en ocho capítulos: En el Capítulo I contiene los antecedentes, el marco teórico de ambas variables, incluye formulación del problema, los objetivos y la hipótesis. En el Capítulo II: la parte metodológica donde se considera las definiciones conceptuales de ambas variables, la operacionalización, el diseño, población y muestra, las técnicas e instrumentos que se utilizaron para recolectar datos y los métodos de análisis. En el Capítulo III: Se presentan los resultados obtenidos después de procesar los datos recopilados. En el Capítulo IV se realiza la discusión de nuestros resultados con las investigaciones citadas en los antecedentes. En el Capítulo V se colocan las conclusiones a las que se llega después de la investigación realizada. En el Capítulo VI exponemos las sugerencias o recomendaciones. En el Capítulo VII presenta las referencias bibliográficas consultadas y por último en el Capítulo VIII se colocaran los anexos respectivos.

De acuerdo a los objetivos planteados y luego de la comprobación de hipótesis, nos da como resultado, que las habilidades directivas no inciden en el estrés laboral de los docentes; pero si en una de sus dimensiones, que es en la habilidad conceptual la cual incide en el estrés laboral de los docentes.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora.

Índice	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I.- Introducción	11
1.2. Trabajos previos	13
Antecedentes internacionales	13
Antecedentes nacionales:	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
Definición del estrés	19
Definición de habilidades directivas	25
1.4. Formulación del problema	33
1.5. Justificación del estudio	34
1.6. Hipótesis	34
1.7. Objetivos	35
II. Método	36
2.1. Diseño de investigación	37
2.2. Variables y Operacionalización	37
2.3. Población y muestra	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	39
2.5. Métodos de análisis de datos	41

2.6. Aspectos éticos	42
III. Resultados	43
3.1. Resultados descriptivos	44
3.2 Resultados inferenciales	50
IV. Discusión	61
V. Conclusiones	65
VI. Recomendaciones	67
VII. Referencias	69
Anexos	74
Anexo 1	
Anexo 2	
Anexo 3	
Anexo 4	
Anexo 5	
Anexo 6	
Anexo 7	

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general conocer la incidencia de las habilidades directivas en el estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red de la ugel 02 en el año 2017.

El método empleado en la investigación fue hipotético deductivo de nivel descriptivo correlacional. La investigación fue de tipo básico, que busco conocer la incidencia de las habilidades directivas en el estrés laboral de los docentes. La investigación se enmarco dentro del diseño no experimental con sub diseño transversal de corte correlacional causal. La población estuvo conformada por los docentes de la red 19 de la ugel 02, con un total de 82 profesores y la muestra estuvo conformada por 41 docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la ugel 02, el muestreo fue no probabilístico accidental, la técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos fueron la escala de MASLACH compuesta por 22 preguntas para el estrés y para las habilidades directivas se utilizó un cuestionario de 27 preguntas. Se utilizó la prueba del KR2 para la confiabilidad del instrumento.

De los resultados obtenidos se concluyó que no existe incidencia de las habilidades directivas en el estrés docente de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02 en el 2017, donde se mostró que hay una dependencia porcentual del 6,4% sin embargo $p_valor=,109$ lo que permitió rechazar la hipótesis alterna.

Palabras clave: Habilidades directivas, estrés laboral

Abstract

The general objective of the research was to determine the incidence of managerial skills in the work-related stress of teachers in the educational institutions of the ugel 02 network in 2017.

The method used in the investigation was a hypothetical deductive at a descriptive correlational level. The research was of a basic type, which sought to know the incidence of managerial skills in the work stress of teachers. The research was framed within the non-experimental design with sub-transversal design of causal correlational cut. The population was made up of the teachers of the network 19 of the ugel 02, with a total of 82 teachers and the sample consisted of 41 teachers from the educational institutions of the network 19 of the ugel 02, the sampling was accidental non-probabilistic, the technique used was the survey and the instruments were the MASLACH scale composed of 22 questions for stress and for directive skills a questionnaire of 27 questions was used. The KR2 test was used for the reliability of the instrument.

From the results obtained it was concluded that there is no incidence of managerial skills in teaching stress of the educational institutions of the network 19 of the UGEL 02 in 2017, where it was shown that there is a percentage dependence of 6.4% however $p_value = .109$ which allowed to reject the alternative hypothesis.

Keywords: Managerial skills, work stress.

I.- Introducción

1.1. Realidad problemática

Se tiene en consideración que una encuesta realizada en Europa, encontró que las causas habituales de estrés laboral son: La reorganización o precariedad del trabajo (72 %), una excesiva carga de trabajo (66 %) y sentirse acosado en el trabajo (59 %). (Trabajo saludable, 2014). En un país desarrollado, como es Holanda, en un día, uno de cada seis empleados no va al trabajo debido a la enfermedad que la Organización Internacional del Trabajo, OIT, llama la enfermedad del siglo: el estrés laboral. (Gonzales, 1994).

Por otra parte en América Latina, en el 2009 realizaron una encuesta en Argentina donde se encontró que el 26.7% de los trabajadores reportaron estrés mental motivado a la excesiva carga de trabajo. En el 2011 una encuesta hecha en Chile mostro que el 27.9% de los trabajadores y el 13,8% de los empleadores señalaron que hay estrés y depresión en sus empresas. (Organización Panamericana de la Salud y Organización mundial de la Salud, 2016). Mientras tanto en nuestro país, el 81% de profesionales manifiesta sufrir o haber sufrido estrés laboral, revelando así que los profesionales tienen grandes presiones relacionadas a su acción laboral día a día. (Diario Gestión, 2016).

Pero que es lo que está causando este estrés laboral. La responsabilidad más estresante no es el de un directivo, sino el de un empleado ya que tiene mucho trabajo y presión, porque debe responder ante su jefe, asegurar la producción y el trabajo de quienes están a su cargo. (Tibaduiza mencionado por Gonzales, 1994).

Se ha observado que en las diferentes instituciones educativas de la red 19 de la ugel 02 existen indicios, comportamientos, conductas de docentes que estarían presentando signos de estrés las mismas que aparentemente puede ser por la relación directivo docente ya que los directivos no tratan bien a los profesores, esto ha sido evidenciada por la mucha carga de trabajo que les dan, no se les trata bien gritándoles a los docentes.

Esta realidad problemática nos permite realizar una serie de interrogantes como: ¿Existe demasiada presión de los directivos hacia los docentes? ¿Los

docentes tienen estrés laboral? ¿El estrés podrían estar causándolo los directivos? Estas interrogantes nos permiten formular el problema de investigación.

1.2. Trabajos previos

Antecedentes internacionales

En la lectura que se realiza de Alvear (2016) sobre la tesis *Mindfulness, autocompasión y estrés docente en el profesorado de Educación Secundaria*. País Vasco. El objetivo central es la medición y posterior análisis del estrés docente, y su relación con el nivel de Mindfulness disposicional y la autocompasión disposicional en los docentes de educación secundaria en Gipuzkoa. La investigación es descriptiva y correlacional. Se siguió un método de investigación ex post-facto en una muestra de 282 docentes de 23 centros educativos. Se concluye que la autocompasión y el mindfulness explican en parte el fenómeno de estrés docente al mismo tiempo que es necesario realizar más investigaciones en la relación entre el estrés docente, el Mindfulness y la autocompasión.

Merino y Lucas (2016) realizaron el artículo científico *La autoeficacia y la autorregulación como variables moderadoras del estrés laboral en docentes de educación primaria*. Tuvieron como objetivo profundizar en el posible rol modulador que pueden ejercer variables como la autoeficacia y la autorregulación en la experiencia del estrés laboral. La muestra fue de 106 profesores de primaria. Usaron como instrumentos, la Escala de irritación y el Cuestionario de Burnout para medir las variables dependientes, y la Escala de autoeficacia general y la Escala de autorregulación para las variables independientes. Hicieron un análisis de regresión lineal múltiple. Con esta investigación se concluyó que los sujetos con puntuaciones más altas en autoeficacia y autorregulación presentan menores niveles de estrés.

Salti jeral y Ramos (2015) realizaron el artículo científico, *Identificación de estresores laborales y burnout en docentes de una secundaria para trabajadores del Distrito Federal*. Cuyo objetivo fue analizar la presencia y características del burnout y las fuentes de estrés percibidas por profesores de secundaria para trabajadores de México, D.F. Utilizaron una metodología mixta cuantitativa y cualitativa. Con esta investigación se llegó a la conclusión que el agotamiento emocional está influido por el estrés generado por los alumnos más conflictivos y

violentos. Esto provoca a los docentes mayor sentimiento de vulnerabilidad e impotencia ante la posibilidad de convertirse en sus víctimas y algunos de los problemas que los docentes enfrentan con sus alumnos son desmotivación y falta de interés para aprender, dificultades en el aprendizaje, consumo de sustancias, falta de disciplina y conductas antisociales.

Oramas (2013) realizó la investigación *estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria* en la escuela nacional de salud pública del Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores. Dicha investigación tiene como objetivo detectar la presencia de estrés laboral y burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. Su investigación es descriptiva con diseño transversal. Se realizó un muestreo no probabilístico, con una selección según criterio de autoridad de 50 escuelas de enseñanza primaria de cuatro provincias del país: Pinar del Río, La Habana, Villa Clara y Santiago de Cuba. Los instrumentos fueron diversos cuestionarios. La investigación llegó a la conclusión que el grupo de docentes estudiado presenta una alta frecuencia de estrés laboral, 88.2%, y los principales estresores laborales son el volumen de trabajo, los cambios del sistema de enseñanza y las presiones de los superiores, en condiciones de salario inadecuado e insuficientes recursos para el trabajo.

Ramírez, D'Aubeterre y Álvarez (2012) realizaron la investigación *Factores Generadores de Estrés y Trabajo Docente en Venezuela. Valoraciones Diferenciales y Repercusiones Educativas*. Donde su objetivo fue identificar los factores que producen mayores niveles de estrés en los docentes venezolanos. La investigación es de nivel descriptivo y se usó la técnica de la encuesta. Con esta investigación llegaron a la conclusión que los maestros entrevistados identificaron 16 factores que les generan altos niveles de estrés laboral, siendo el más señalado el referido a la inseguridad. Además los factores causantes de altos niveles de estrés fueron: la situación del país (80%); el desinterés del Estado para solucionar los problemas educativos (75%); los talleres para implantar la propuesta de Diseño Curricular (72%); el discurso presidencial sobre educación (72%); la implantación del nuevo diseño curricular (72%).

Antecedentes nacionales:

Silva (2016) realizó la investigación *Estrés Laboral y satisfacción laboral en Docentes de una Institución Educativa Nacional de Trujillo* donde su objetivo fue el de determinar la relación entre el estrés laboral y el grado de satisfacción laboral. El estudio es de nivel aplicativo, tipo correlacional, método descriptivo de corte transversal. La población del estudio estuvo conformada por 80 docentes, cuya muestra representativa fue de 64 docentes, la técnica fue la encuesta y los instrumentos aplicados fueron La Escala de Estresores Laborales y la Escala de Satisfacción Laboral. Se demostró que el 59.3% de los docentes tiene un nivel elevado de estrés laboral debido a que los docentes se encuentran emocionalmente agotados por el trabajo, y solo un 12.5% muestran ausencia de estrés. Del resultado obtenido se logró determinar la relación existente entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de dicha institución.

Novoa (2016) realizó la tesis *Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico* donde su objetivo fue investigar los factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel secundaria del colegio arriba mencionado. Utilizó la escala de medición ED-6. Con la investigación se determinó que ninguno de los docentes muestra cuadros de estrés.

Donayre (2016) realizó la investigación *Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una institución educativa privada bilingüe*. El objetivo fue el de conocer la percepción que tienen con respecto al estrés al aplicar los programas internacionales. En la investigación se usó la técnica de incidentes críticos y como instrumento se usó una entrevista semiestructurada organizándose la información en categorías y subcategorías de los diferentes tipos de situaciones problemáticas. Se concluye que la percepción sobre estrés laboral se relaciona directamente con el malestar proveniente de las diferentes responsabilidades y funciones que tienen que desempeñar los docentes en la institución educativa, y de las cuales resultaron diferentes situaciones problemáticas que mostraban un nivel de estrés laboral al llevar una carga laboral extensa, la presión y la falta de apoyo de las autoridades del colegio todo lo cual deriva en estrés laboral.

Aliaga (2015) realizó la tesis *Supervisión pedagógica y estrés laboral de docentes en instituciones educativas RED 10, UGEL 06, Ate, 2015*. Cuyo objetivo fue el de determinar la relación que existe entre la supervisión pedagógica con el estrés laboral. Su investigación tiene un diseño no experimental de nivel correlacional de corte transaccional con un enfoque cuantitativo. Tuvo una población de 171 docentes y la muestra fue de 120 aplicando la fórmula de Arkin y Colton. Usó la técnica de la encuesta y de instrumento un cuestionario. Los instrumentos pasaron por validez a través del juicio de expertos. El instrumento está constituido por 28 preguntas en la escala de Likert y el cuestionario de estrés laboral estuvo constituido por 22 preguntas en la escala de Likert. En esta tesis se determina que existe relación significativa entre la supervisión pedagógica y el estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas.

Aguilar y Guerrero (2014) realizaron la investigación *Las Habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los centros de educación básica alternativa estatales de la jurisdicción de la UGEL N°4 en el 2013* donde su objetivo fue el de conocer la relación entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral del personal docente. Esta investigación es de tipo descriptiva y correlacional causal. La muestra del estudio fue 320 personas y usaron el muestreo probabilístico aleatorio simple. Como instrumento usaron un cuestionario de 12 preguntas referentes a las habilidades directivas y 12 preguntas con respecto a la satisfacción laboral. Con esta investigación se concluyó que existe relación directa entre habilidades directivas y la satisfacción de los docentes.

Reggiardo (2014) realizó la tesis *Habilidades directivas y capacidades para la gestión por procesos en directores de instituciones educativas del nivel secundaria de la UGEL 02 de Lima Metropolitana, año 2014*. Cuyo objetivo fue el de determinar la relación existente entre las habilidades directivas y capacidades para la gestión por procesos en directores de instituciones educativas arriba mencionadas. La investigación es de tipo básico con nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental y transversal. El muestreo fue no probabilístico de tipo censal ya que la población fue la muestra, los cuales fueron 94 directores que corresponde a instituciones educativas localizadas en los distritos del Rímac, San Martín de Porres, Independencia y Los Olivos. Se empleó el estadístico Rho de

Spearman para la comprobación de hipótesis. Con esta investigación se concluyó que existe relación fuerte entre habilidades directivas y capacidades para la gestión por procesos en directores de I.E. del nivel secundario de la UGEL 02 de Lima Metropolitana, año 2014.

Chamorro (2014) realizó la tesis *estrés y desempeño laboral en los docentes de las I.E. del distrito de Lurín, 2013*. Cuyo objetivo fue el de determinar la relación que existe entre estrés y desempeño laboral en los docentes de las I.E. antes mencionadas. La investigación es no experimental con enfoque cuantitativo. La población estuvo constituida por 559 docentes de las instituciones del Distrito de Lurín; Se usó como instrumento de trabajo, un cuestionario tanto del estrés como del desempeño laboral elaborado por el mismo investigador con la escala de Likert. Con esta investigación se concluyó que a mayores niveles de estrés menor será el desempeño laboral en los docentes, de las instituciones educativas del distrito de Lurín en el presente año.

Quiñones (2014) realizó la tesis *Evaluación de habilidades directivas de los directores en las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Tarma periodo 2014*. Donde tuvo como objetivo determinar las habilidades directivas que poseen los directores de nivel secundario del distrito de Tarma. Esta investigación es tipo aplicativo y se empleó el método descriptivo. El diseño de la investigación fue no experimental transversal. La muestra fue de 13 directores de las Instituciones Educativas públicas y privadas de nivel secundario del distrito de Tarma. Para evaluarlos se usó una ficha de observación para las 4 dimensiones que conforman las habilidades directivas. Con la investigación se concluye que las Habilidades Directivas en los directores, es medianamente practicada.

Huerta y Huerta (2013) en su tesis *Estrés y desempeño laboral de los docentes de educación secundaria de las instituciones educativas de la red N 09 Villa María del Triunfo UGEL 01-2012*. Cuyo objetivo fue determinar si existe relación entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes de secundaria de las instituciones educativas antes mencionadas. La investigación es de tipo básico descriptiva correlacional. La muestra fue de 151 docentes cuya elección se hizo a través del muestreo aleatorio simple. Se utilizó un cuestionario de 20 preguntas con respuestas, en escala de Likert para cada una de las variables. Con esta tesis se

determina que existe relación significativa y directa entre el estrés y el desempeño, es decir, a mayor nivel de estrés el desempeño laboral es medio o alto.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Según Madrigal (2009) una de las razones para el aprendizaje y desarrollo de habilidades directivas es conformar la teoría trifásica de la inteligencia humana, donde el alumno, líder y directivo es capaz de aprender, analizar, aplicar e innovar.

Las teorías a considerar acerca de dirección, según Madrigal (2009) son las siguientes:

- Stoner (2007): la dirección es un elemento del proceso administrativo, con énfasis en que algo se lleve a cabo. Intenta dirigir, no ejecutar. La dirección al hacer que otros ejecuten necesita de habilidades y capacidades para desempeñar este puesto.
- Scanlan (2007): la dirección consiste en coordinar el esfuerzo común de los subordinados para alcanzar las metas de la organización.
- Buchele (2007): la dirección es la influencia interpersonal del administrador a través de la cual logra que sus subordinados obtengan los objetivos de la organización.
- Lerner y Baker (2007): la dirección consiste en dirigir las operaciones mediante la cooperación del esfuerzo de los subordinados para obtener altos niveles de productividad mediante la motivación y la supervisión.

Con respecto al estrés, existe la teoría de Maslow mencionado por Sidelski (2014) de que existen cinco niveles de necesidades humanas, que en caso de no ser resueltas generan insatisfacción. Los niveles son los siguientes:

- **Nivel fisiológico:** se refiere a lo material, abrigo, alimentación, etc. Aplicado al ámbito laboral se refiere a la iluminación, ventilación, visibilidad, sueldo que permita la obtención de alimentos y condiciones físicas y saludables en la vivienda.
- **Nivel de seguridad:** relacionado con las garantías de no ser maltratado físicamente. Incluye la garantía de conservar lo mínimo necesario para sobrevivir.

- **Nivel de pertenencia:** se refiere a ser aceptado como miembro de un grupo humano. En ese caso incluye sentir la colaboración armoniosa del equipo de trabajo, dar y recibir afecto y protección.
- **Nivel de autoestima- estatus-reconocimiento:** alude a la experiencia de sentirse valioso por sí mismo y orgulloso por lo que uno hace y es. Necesidad de tener una posición definida dentro de un grupo o estructura. Necesidad de que el esfuerzo personal sea reconocido de algún modo por las otras personas, ya sea por medio de elogios, agradecimientos o premios materiales.
- **Nivel de autorrealización:** guarda relación con la necesidad de desarrollar los talentos y la capacidad personales y contar con la posibilidad de expresarlos.

Definición del estrés

“Reacción del organismo que se produce cuando las demandas superan los recursos” (Sidelski, 2014.p. 97). El mismo autor explica que el desarrollo biológico, emocional e intelectual de una persona demandan que ciertas necesidades sean satisfechas, si esto no pasa, la evolución de ese organismo puede detenerse y/o desviarse provocando distintos tipos de manifestaciones en los diferentes niveles (biológico, social, emocional, intelectual y espiritual). Para satisfacer estas demandas, el organismo dispone de recursos en todos los niveles y aspectos: biológicos (reserva de azúcares, estado de nutrición, fuerza y rapidez muscular), emocionales (capacidad para experimentar y expresar emociones, y para brindar o recibir apoyo emocional), intelectuales (habilidad para conceptualizar, relacionar, reflexionar), sociales (contar con apoyo material, informacional o emocional) y espirituales (capacidad de perdonar, de experimentar la fe). Cuando los recursos son superados por una demanda en particular, el organismo activa un sistema de recursos adicionales, para tener mayor cantidad y calidad de herramientas para afrontar con éxito la situación. Se activa entonces una serie de sistemas biológicos y psicológicos que se manifiestan de distinta manera según la intensidad y la duración de dicho proceso. Este incremento automático en el funcionamiento del organismo es lo que se ha denominado (reacción del organismo).

Sánchez Julio (2012) dio las siguientes definiciones para estrés (p.13-14):

Tensión psico- fisiológica que siente el individuo ante cualquier cambio en su vida, que puede alterar su salud física, mental y espiritual. Que es la salud integral del ser humano.

Un estado anómalo en el individuo, cuando percibe que las demandas de la vida son demasiado complicadas o difíciles.

La reacción del organismo ante una presión, sea del mundo exterior o del interior, de uno mismo.

Una activación psico- fisiológica normal de la vida en las personas de cualquier edad.

Instinto del organismo para protegerse de las presiones físicas o emocionales extremas.

Un estímulo que nos afecta emocional o fisiológicamente, si el motivo de este estímulo es real o imaginario, el resultado es el mismo.

Por otra parte *“Estrés es la forma castellana del vocablo ingles stress. En dicha lengua tiene el significado de tensión”* (Nieto, 2006.p. 23).

“El estrés es una experiencia de sobrecarga emocional inducido por un factor exterior, por una exigencia demasiado intensa. El estrés se produce cuando el organismo tiene que ajustar sus respuestas ante un cambio en el entorno”. (Fernández, 1989 mencionado por Nieto, 2006.p. 23).

¿Cómo reacciona el organismo frente al estrés?

Según Sidelski (2014) el organismo se activa para mejorar las posibilidades de resultar exitoso en un combate o una huida. Para lograrlo, el organismo activa los sistemas nervioso y endocrino quienes liberan neurotransmisores y hormonas para generar un incremento en la efectividad. Ante una situación que presente demandas que desbordan los recursos de afrontamiento, el organismo procederá a la activación de diferentes sistemas, a fin de estar en mejores condiciones adaptativas para resolver dicha situación. El problema consiste en que se procede a activar un sistema de respuesta que no es efectivo respecto de las situaciones psicosociales. Ante una situación problemática, los seres humanos ponen en

funcionamiento, mediante la reacción de activación, toda una serie de recursos biofísicos del organismo que generan más problemas que soluciones. Por ello es necesario aprender a manejar la ecuación demandas/recursos de una manera eficiente.

Demandas y recursos

Sidelski (2014) manifestó que para manejar el estrés, siguiendo esta ecuación, se logra disminuyendo las demandas o incrementando los recursos. Cuando una persona consigue que sus demandas apenas superen sus recursos, entonces la vida se vuelve un desafío entretenido pero cuando las demandas superan ampliamente los recursos disponibles el organismo debe activar una serie de recursos extras que, cuando no son suficientes, producen síntomas de estrés.

Cifras del estrés

Nieto (2006) nos dio las siguientes cifras relacionadas con el estrés:

- E.E.U.U: de los educadores investigados el 27%había sufrido problemas crónicos de salud como consecuencia de la enseñanza. El 40% decía tomar medicinas a causa de problemas de salud relacionados a su trabajo.
- Suecia: 25% de los educadores estaba sujeto a tensión psicológica.
- Alemania: se descubrió que uno de cada dos educadores esta en grave riesgo de padecer un ataque cardiaco.

Tipos de estrés

Nieto (2016) aseguró que el estrés puede ser un estrés buscado y un estrés no buscado. El estrés buscado se refiere a que la persona sabe que va a terminar estresado por alguna actividad realizada mientras que el estrés no buscado son las situaciones que uno no se espera y que van a estresar a la persona.

Aparte de este tipo de estrés también hay el estrés agudo y el estrés crónico. En el agudo la respuesta del estrés surge ante una amenaza presente o la percepción de que una amenaza real o imaginaria se aproxima.

Causas del estrés

Sidelski (2014) lo dividió en los siguientes ámbitos:

- **De índole laboral:**

Tarea: cantidad de trabajo, cometer errores, necesidad de actualización, presiones de tiempo y plazos a cumplir, responsabilidad por cosas o personas.

Grupo: la relación con mi supervisor, la relación con mis pares, la relación con mis subordinados o jefes, la falta de comunicación, falta de claridad en los roles o reglas.

Condiciones físicas en el trabajo: ruidos, temperatura, tabaco, encierro, orden en general, limpieza, condiciones de seguridad, disponibilidad de materiales requeridos.

Vida privada: exigencias laborales que afectan la vida privada, actitud de mi conyugue respecto de mi trabajo, necesidad de viajar por el trabajo, ser trasladado, llevar trabajo a casa.

Respecto de la empresa: sentirme subvalorado, perspectiva de promoción, remuneración, política y luchas de poder en la empresa, falta de influencia e importancia en la empresa, conflicto entre mis valores y los de la empresa, conflicto entre mi grupo de trabajo y otros grupos de trabajo, la jefatura superior no comprende o no se interesa por mis problemas laborales, no son reconocidas ciertas tareas extra que hay que trabajar para cumplir los objetivos.

▪ **De índole personal:**

Familia nuclear: la relación con mi conyugue, con mis hijos, mis tareas como padre o madre, preocupación por la seguridad y educación de mis hijos.

Familia extensa: la relación con mis progenitores, con mis hermanos, abuelos, tíos, primos, padres políticos, mis tareas en mi rol de hijo, hermano.

Pareja: el modo de comunicación, sexualidad, dar y recibir afecto, manejo del dinero y toma de decisiones, temor a perderla o no conseguirla.

Cuerpo: me siento en mal estado físico, me preocupa enfermarme, me preocupo por entrenarme físicamente, por alimentarme adecuadamente, por verme bien.

Fastidios cotidianos: tramites, tráfico, reparaciones en el hogar, la incompetencia de algún empleado, esperar en una fila, un imprevisto cambie mis planes, que cambien el horario de una cita, que no hagan lo que yo digo, que llueva o haga frio o calor.

Según Kiriacu y Sutcliffe (1978) mencionados por Nieto (2006) se afirma que las principales causas de estrés docente pueden agruparse en:

- Conducta perturbadora de alumnos: Alumnos que hacen bulla, clases difíciles, problemas de conducta.
- Condiciones de trabajo poco satisfactorias: Pocas oportunidades de promoción, salario insuficiente, escasez de equipamiento, no hay reconocimiento de los buenos profesores, no pueden participar en la toma de decisiones.
- Tiempo disponible escaso: Demasiadas tareas que hacer, falta de tiempo para preparar la clase, el ritmo de la jornada laboral es demasiado rápido.
- Una cultura escolar pobre: Reglamento de disciplina inadecuado, actitudes y conductas del director, sanciones disciplinarias no adecuadas, carencia de asesores disponibles para cada profesor.

Efectos del estrés

El estrés provoca enfermedades cardiovasculares, ya que una persona estresada tiene el colesterol alto y la presión alta, pero además de las enfermedades cardiovasculares, el estrés provoca otras enfermedades como (Sidelski ,2014):

- Diabetes
- Problemas de la piel
- Úlceras gástricas
- Enfermedades inmunológicas como resfriados, gripes, inflamación de anginas
- Dependencia del alcohol, tabaquismo y abuso de tranquilizantes
- Depresión
- Insomnio
- Cáncer
- Dolores de espalda y cabeza
- Problemas sexuales como la impotencia, eyaculación precoz, frigidez, pérdida de confianza y deterioro del placer sexual e infertilidad.
- Fatiga mental y física.

Síntomas del estrés

Según Sidelski (2014) los síntomas del estrés se dividen según las siguientes manifestaciones:

- Manifestaciones físicas: dolores de cabeza, calambres, sudoración, temblores, molestias en estómago, cólicos, diarrea, náuseas, mareos, palpitaciones, hipertensión arterial, falta de aire, agitación, boca seca, dificultades para tragar, escalofríos, problemas en el deseo y ejecución sexual, duerme mucho o poco, se levanta cansado.
- Manifestaciones emocionales: ansiedad, inquietud, nerviosismo, angustia, opresión en el pecho, deseos de llorar, irritabilidad, deseos de gritar, golpear, insultar, temor, inseguridad, deseo de partir y dejarlo todo, pánico, parálisis.
- Manifestaciones cognitivas: demasiada preocupación, dificultad para tomar decisiones y para concentrarse.
- Manifestaciones comportamentales: llora con facilidad, movimientos repetitivos, incremento en fumar, incremento en comer y beber, dificultad para expresarse verbalmente.

Como evaluamos el estrés

Según Sidelski (2014) para evaluar el estrés tenemos las siguientes pruebas:

- Preguntas de situaciones. Autoevaluación del estrés.
- Consecuencias del estrés.
- Exposición a situaciones que provocan estrés.
- Preguntas para evaluar si su personalidad es auto estresora.

Estrés docente

Según Nieto (2006) el profesor se relaciona con los alumnos en el aula, fuera de ella, con directivos, compañeros y padres de los alumnos. En esas ocasiones se presentan ocasiones estresantes como son las siguientes:

Fuentes del estrés docente dentro del aula: las situaciones incontrolables surgidas en el aula son de mayor impacto emocional que otras en las que los interlocutores son compañeros, directivos o padres de alumnos. El estrés está determinado por dos variables; la situación de difícil control por una parte y el modo de experimentarla, cuando la capacidad de control se revela insuficiente por otra. Las

situaciones son más o menos amenazadoras según el número de alumnos implicados, el tipo de alumno y su problema particular.

Fuentes de estrés docente fuera del aula: algunos profesores temen más las entrevistas con los padres de los alumnos que las situaciones de tensión dentro del aula. Otro foco productor de estrés reside en las relaciones con los compañeros, en especial los que ejercen cargos de gobierno o coordinación, cuando no escuchan las quejas o no aprecian el trabajo bien hecho.

Dimensiones de la variable estrés

Según Miravalles (s/a) el estrés se divide en tres sub escalas tomando como referencia la escala de estrés de Maslach y son las siguientes:

- Subescala de agotamiento emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.
- Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.
- Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.

Definición de habilidades directivas

Según Guthie Knapp (2007) mencionado por Madrigal, (2009) la habilidad es la capacidad de la persona adquirida por el aprendizaje, capaz de producir resultados previstos con el máximo de certeza y seguridad y con el mínimo de pérdida de tiempo y economía. Por lo tanto las habilidades directivas son adquiridas y aprendidas para producir resultados previstos con máxima certeza.

Por otra parte Whetten y Cameron (2006) aseguraron que las habilidades directivas son conductuales ya que son acciones que los individuos llevan a cabo y que llevan a ciertos resultados. Las habilidades directivas son controlables pues el desempeño de estas conductas se encuentra bajo el control de la persona, las habilidades pueden demostrarse, practicarse, mejorarse o frenarse conscientemente por las mismas personas. Estas habilidades se pueden desarrollar practicando y realizando una buena retroalimentación. Las habilidades directivas están interrelacionadas ya que ni una sola habilidad está aislada de las demás.

Clasificación de las habilidades en la dirección:

Las habilidades directivas se dividen en cuatro principales que son: habilidades conceptuales, técnicas, interpersonales y sociales. A continuación se pasa a describir cada una de ellas (Madrigal.2009. p. 3-6):

Habilidades conceptuales en la organización:

Estas se refieren a las habilidades para contemplar a la organización como un todo. Incluyen la destreza para coordinar e interpretar las ideas, los conceptos y las prácticas. Por consecuencia, analizar, predecir y planificar, así como tomar en cuenta el contexto general (tanto interno como externo) de la empresa o la institución, son las habilidades con que se cuenta para comprender la complejidad de la organización en su conjunto y entender donde engrana su influencia personal dentro de la misma. Para ello el directivo debe conocer:

- Organizaciones
- Administración
- Planeación estratégica
- Ciencias del comportamiento como psicología, sociología y antropología y su impacto en las organizaciones.
- Aspectos culturales y regionales del medio.
- Globalización y ambiente.

Habilidades técnicas y profesionales:

Estas se relacionan con la capacidad para poder utilizar en su favor o para el grupo los recursos y relaciones necesarios para desarrollar tareas específicas que le permitan afrontar los problemas que se le presenten. Para ello requiere tener dominio de una carrera o una práctica profesional (ingeniería, administración, medicina, etc.).

Habilidades interpersonales:

Son las habilidades para trabajar en grupo, con espíritu de colaboración, cortesía y cooperación para resolver las necesidades de otras personas, incluso para obtener objetivos comunes. La habilidad humana influye en las demás personas a partir de la motivación y de una efectiva conducción del grupo para lograr determinados propósitos como:

- Motivacion
- Inteligencia emocional
- Direccion y supervisi3n
- Delegacion
- Estilos de liderazgo
- Manejo de estr3s y calidad de vida
- Actitud ante el cambio
- Presentacion del directivo
- Administracion estrat3gica
- Maquiavelismo y liderazgo
- Administracion del tiempo
- Habilidades del pensamiento
- Negociacion, entre otras.

Habilidades sociales:

Son las acciones de uno con los dem3s y de los dem3s con uno. Es el intercambio que se da con la convivencia humana. Estas habilidades tienen varias clasificaciones.

Primeras habilidades sociales

- Escuchar
- Iniciar una conversaci3n
- Formular preguntas
- Mantener una conversaci3n
- Dar las gracias
- Presentar a otras personas
- Hacer cumplidos
- Presentar a otras personas.

Habilidades sociales avanzadas

- Pedir ayuda
- Participar
- Dar instrucciones
- Seguir instrucciones

- Disculparse
- Convencer a los demás.

Habilidades relacionadas con los sentimientos

- Conocer los propios sentimientos
- Expresar los sentimientos
- Comprender los sentimientos de los demás
- Enfrentarse con el enfado del otro
- Expresar afecto
- Resolver el miedo
- Auto recompensarse.

Habilidades alternativas a la agresión

- Pedir permiso
- Compartir algo
- Ayudar a los demás
- Negociar
- Emplear el autocontrol
- Defender los propios derechos
- Responder a las bromas
- Evitar los problemas con los demás
- No entrar en peleas.

Habilidades para hacer frente al estrés

- Formular una queja
- Responder a una queja
- Demostrar deportividad después del juego
- Resolver la vergüenza
- Arreglárselas cuando le dejan de lado
- Defender a un amigo
- Responder a la persuasión
- Responder al fracaso
- Enfrentarse a los mensajes contradictorios
- Responder a una acusación

- Prepararse para una conversación difícil
- Hacer frente a las presiones de grupo.

Habilidades de planificación

- Tomar iniciativas
- Discernir sobre la causa de un problema
- Establecer un objetivo
- Recoger información
- Resolver los problemas según su importancia
- Tomar una decisión
- Concentrarse en una tarea.

Mientras que para Huerta y Rodríguez (2014. p. 9-11) tomaron en cuenta las siguientes habilidades directivas:

Habilidades para administrar el tiempo

Todos los directores y/o gerentes necesitan destrezas eficaces para administrar el tiempo. Las habilidades para administrar el tiempo se refieren a la capacidad del director para ordenar por prioridad sus actividades, trabajar con eficiencia y delegar correctamente. No es difícil que se llenen de trabajo que bien podrían posponer o delegar a otros. Por desgracia cuando esto sucede, podrían descuidar labores más apremiantes. Por otro lado, las habilidades deficientes para administrar el tiempo darán por resultado ineficiencia y estrés. Algunos elementos básicos de las destrezas para hacerlo bien son:

- Saber ordenar por prioridad las actividades
- Delegar con eficacia
- Programar las juntas
- Controlar las intromisiones
- Manejar el estrés.

Habilidades interpersonales

Los directores y/o gerentes pasan una cantidad considerable de tiempo interactuando con personas de dentro y de fuera de la organización. Deben tener habilidades interpersonales; es decir, la capacidad para comprender y relacionarse

con personas y con grupos, así como para motivar a otros para que den su mejor desempeño. Deben tener la capacidad para llevarse bien con sus subordinados, sus compañeros y las personas que están en niveles más altos que el suyo. Como tienen que desempeñar diferentes roles deben ser capaces para trabajar con proveedores, clientes, inversionistas y otras personas fuera de la organización. Algunos elementos básicos de las habilidades interpersonales son:

- Reconocer las diferencias individuales
- Comprender la diversidad
- Trabajar con equipos
- Manejar los conflictos
- Motivar a otros
- Dirigir las conductas en el centro de trabajo.

Habilidades conceptuales

Las habilidades conceptuales dependen de la capacidad del director en el área del pensamiento abstracto. Debe conocer el funcionamiento general de la organización y de su entorno, comprender como embonan todas las partes de esta y vislumbrarla de forma integral.

- El pensamiento estratégico
- La administración de la innovación
- Creatividad.
- El manejo del cambio.

Son elementos fundamentales de las habilidades conceptuales.

Habilidades para diagnosticar

Los directores y/o gerentes exitosos también poseen habilidades para diagnosticar, o sea la capacidad de vislumbrar la respuesta más conveniente para la situación. Un director y/o gerente puede diagnosticar y analizar un problema de la organización si estudia los síntomas, y después formula las soluciones. Algunos elementos de las habilidades para diagnosticar son:

- Conocer las relaciones causa- efecto

- Administrar el control
- Ligar los premios con las conductas deseadas de los empleados.

Habilidades para la comunicación

Las habilidades para la comunicación se refieren a la capacidad del director y/o gerente para transmitir de forma eficaz ideas e información a otros y recibir de la misma forma las ideas y la información que ellos le proporcionan. Estas destrezas le permiten a transmitir ideas a los subordinados de modo que sepan lo que se espera de ellos, coordinar el trabajo con los compañeros y colegas de modo que trabajen debidamente juntos y mantener informados a los administradores de los niveles altos sobre lo que está sucediendo. Además, le ayudan a escuchar lo que dicen otros y a comprender lo que verdaderamente quieren decir cartas, informes y otras comunicaciones escritas. Estas habilidades son:

- Entender el significado de la comunicación
- Ser competente en diferentes formas comunicativas
- Tener conocimiento de la comunicación informal
- Contar con capacidad para manejar la comunicación.

Se debe tener en consideración lo mencionado por Whetten y Cameron (2006) que consideraron que las principales habilidades directivas son las siguientes:

- Desarrollo del autoconocimiento
- Manejo del estrés personal
- Solución analítica y creativa de problemas
- Coaching, consultoría y comunicación de apoyo
- Ganar poder e influencia
- Motivación a los demás
- Manejo de conflictos
- Facultamiento
- Formación de equipos efectivos y trabajos en equipo
- Liderar el cambio positivo.

También Puchol, et.al (2012) clasificó a las habilidades directivas de la siguiente manera:

- Comunicación
- Decisión
- Gestión.

Según Roman (2004) dijo que hay nueve habilidades directivas que son las siguientes:

- Gestión del tiempo
- Presentaciones efectivas
- Comunicación
- Dominar el estrés
- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Gestión de problemas
- Creatividad
- Negociación.

Según Vásquez (2007) las habilidades directivas son las siguientes:

- Gestión del tiempo
- Gestión del cambio
- Toma de decisiones y resolución de problemas
- Negociación
- Comunicación
- Presentaciones eficaces
- Dirección de reuniones
- Trabajo en equipo
- Liderazgo
- Creatividad
- Motivación.

Según Katz(s/a) citado por Codina (s/a), los directivos deberían tener tres tipos de destrezas, o habilidades:

- La destreza técnica, como capacidad de utilizar las herramientas, procedimientos y técnicas de una disciplina especializada, como necesitan el ingeniero o el médico, para efectuar lo que llama "mecánica de su trabajo".

- La destreza humana, como capacidad de trabajar con otras personas, como individuos o como grupos, y de entenderlos y motivarlos.
- La destreza conceptual, como capacidad mental de coordinar e integrar todos los intereses de la organización como un todo.

Importancia del estudio y desarrollo de las habilidades directivas

La importancia de las habilidades directivas esta en conocer que hacen y que deben hacer los directivos, que necesitan para hacerlo y los resultados que se espera de ellos. El directivo debe saber, saber hacer y saber ser. Con estos tres elementos el directivo será capaz de dar resultados. (Madrigal 2009).

“El método que mas ha resultado para ayudar a los individuos a desarrollar habilidades directivas se basa en la teoría del aprendizaje social Whetten y Cameron” (Bandura 1977; Boyatzis, Cowen y Kolb, 1995; Davis y Luthans, 1980 citado por Whetten y Cameron 2006. p.12)

1.4. Formulación del problema

Problema general:

¿Cuál es la incidencia que existe entre las habilidades directivas en el estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02?

Problemas específicos:

Problema específico 1:

¿Cuál es la incidencia que existe entre la habilidad conceptual en el estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02?

Problema específico 2:

¿Cuál es la incidencia que existe entre las habilidades técnicas y profesionales en el estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02?

Problema específico 3:

¿Cuál es la incidencia que existe entre las habilidades interpersonales en el estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02?

Problema específico 4:

¿Cuál es la incidencia que existe entre las habilidades sociales en el estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica: existen muchas teorías del estrés y de las habilidades directivas. Sin embargo aún no es suficiente, del estrés ya hay mucho pero de las habilidades directivas se ha hablado muy poco y menos en el sector educación. Por ello el presente estudio aportara información tanto del estrés como de las habilidades directivas en el sector educación. El conocimiento de estos temas nos permitirá ver la relación que existe entre el estrés y las habilidades directivas.

Justificación metodológica: para cumplir con los objetivos de este estudio se usara un test para medir el nivel de estrés ya existente, pero en el caso de las habilidades directivas se pasara a crear un instrumento y antes de ser utilizado pasara por juicio de expertos, además el instrumento será evaluado con el KR2 para ver su confiabilidad. A través de la aplicación de estos instrumentos de medición y su procesamiento mediante un software, se busca conocer en primer lugar el nivel de estrés de los profesores, además ver si los directivos tienen las adecuadas habilidades directivas que se requiere; luego de esto se verá la incidencia que existe entre las habilidades directivas y el estrés. El instrumento de las habilidades directivas podrá ser utilizado por otros docentes investigadores.

Justificación practica: los resultados de la investigación serán puestos a consideración de las autoridades de la UGEL 02 y del Ministerio de Educación, y estas autoridades serán las que tomen las decisiones adecuadas a favor de la salud mental y física de los docentes.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general:

Existe incidencia de las habilidades directivas en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.

Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1:

Existe incidencia de las habilidades conceptuales en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.

Hipótesis específica 2:

Existe incidencia de las habilidades técnicas en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.

Hipótesis específica 3:

Existe incidencia de las habilidades interpersonales en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.

Hipótesis específica 4:

Existe incidencia de las habilidades sociales en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.

1.7. Objetivos

Objetivo general:

Determinar la incidencia entre las habilidades directivas en el estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.

Objetivos específicos:

Objetivo específicos 1:

Determinar la incidencia entre la habilidad conceptual en el estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.

Objetivo específicos 2:

Determinar la incidencia entre las habilidades técnicas y profesionales en el estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.

Objetivo específicos 3:

Determinar la incidencia entre las habilidades interpersonales en el estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.

Objetivo específicos 4:

Determinar la incidencia entre las habilidades sociales en el estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Según Valderrama (2002)

Diseño no experimental: se lleva a cabo sin manipular las variables independientes. La población muestral es observada en su ambiente natural y en su realidad. En este diseño la tarea del investigador es la de observar los problemas para luego analizarlos en su ambiente natural y así describirlos o medir sus niveles de correlación o explicando las causas y efectos.

El diseño de la presente investigación es no experimental porque no se va a manipular las variables, en este diseño la muestra es observada en su ambiente natural y en su realidad.

2.2. Variables y Operacionalización

Según Valderrama (2002):

Variable independiente: es aquella cuyo funcionamiento existencial no depende de otra, de esta variable dependen otras variables.

Variable dependiente: es la variable que en su existencia y desenvolvimiento, depende de la variable independiente.

Por la naturaleza de su medición:

Cualitativas: cuando solo pueden ser expresadas en término cualitativos estableciendo niveles y jerarquías.

En este caso la variable independiente es habilidades directivas, la variable dependiente es estrés laboral. Además las variables son cualitativas.

Operacionalización de las variables

Tabla 1

Variable habilidades directivas

Dimensio nes	Indicadores	Ítems	Escalas de medición y valores	Niveles o intervalos
Habilidad s conceptual es	Organizacional	Del 1 al 7		
	Administrativo			
	Planeación estratégica			
	Aspectos culturales y regionales del medio Globalización y ambiente			
Habilidad s Técnicas	Recursos necesarios para desarrollar tareas específicas	Del 8 al 10		
Habilidad s interperson ales	Motivación	Del 11 al 17		Malo 1 (27- 36) Regular 2(37-46) Bueno 3 (47-54)
	Dirección y supervisión			
	Delegación y facultamiento		2= Si	
	Manejo de estrés y calidad de vida		1= No	
	Actitud ante el cambio Liderazgo Administración del tiempo			
Habilidad s sociales	Escuchar Formular preguntas Dar las gracias Hacer cumplidos Pedir ayuda Dar instrucciones Disculparse Expresar los sentimientos Comprender los sentimientos de los demás Enfrentarse con el enfado del otro Emplear el autocontrol Evitar los problemas con los demás No entrar en peleas Formular una queja Responder a una queja Responder al fracaso Prepararse para una conversación difícil Hacer frente a las presiones de grupo. Discernir sobre la causa de un problema Resolver los problemas según su importancia	Del 18 al 27		

Tabla 2

Variable estrés laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles o intervalos
Agotamiento emocional	Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.	Del 1 al 9	Nunca = 0 Pocas veces al año= 1 Una vez al mes=2	Bajo
Despersonalización	Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.	Del 10 al 14	Unas pocas veces al mes=3 Una vez a la semana=4	Moderado Alto
Realización personal	Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo	Del 15 al 22	Pocas veces a la semana=5 Todos los días=6	

2.3. Población y muestra

Según Valderrama (2002), la población trata de los elementos o individuos en los cuales se ha considerado ciertos criterios de inclusión para posteriormente obtener una muestra. Muestra es un subconjunto representativo de un universo o población y es representativo.

La población del presente estudio está conformada por 82 docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la ugel 02. La muestra son 41 profesores de las instituciones educativas de la red 19 ugel 02.

El muestreo del estudio es muestreo no probabilístico accidental porque según Icart, Fuentelsaz y Pulpón (s/a) la selección de sujetos de estudio se hace sobre la base de su presencia o no. Como ocurre en el caso del estudio que únicamente fueron evaluados los profesores que aceptaban las escalas para medir las habilidades directivas y el estrés.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**Técnicas de recolección de datos**

Según Sampieri (2010) citado por Valderrama (2002), al recolectar datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzca a reunir datos con un propósito específico, este plan incluye, fuentes de donde se obtendrán los datos. Puede ser primarias o secundarias. La primaria es la observación y las encuestas y las secundarias son las bibliotecas, tesis, hemerotecas.

Continúa Sampieri (2010), precisando que los instrumentos de recolección de datos son los medios materiales que emplea el investigador para recoger y almacenar la información. Pueden ser formularios, pruebas de conocimientos o escalas de actitudes, como Likert, semántico y de Guttman; también pueden ser listas de chequeo inventarios, cuadernos de campo, fichas de dato para seguridad.

La técnica que se utilizara es la encuesta ya que se usara cuestionarios para medir niveles de estrés y las habilidades directivas. Así mismo el trabajo documental estará centrado en la revisión de libros, tesis e información obtenida del internet.

El instrumento de medición para la variable independiente se elaborara, el cual es un cuestionario de preguntas cerradas dicotómicas con las alternativas SI y NO con las finalidad de identificar las habilidades en los directivos.

El instrumento de medición para la variable dependiente se aplicara el cuestionario denominado escala de MASLACH el cual mide el nivel de estrés laboral en las personas.

Validez

Según Bisquerra (2005) citado por Valderrama (2002) la validez se da en diferentes grados y se clasifica en tres tipos: Validez de contenido, de constructo y de criterio.

El instrumento para medir las habilidades directivas pasara por juicio de expertos ya que es un instrumento que va a ser recién elaborado. Con el juicio de expertos, el grado de validación del instrumento es el de constructo y contenido.

Confiabilidad

Según Valderrama (2002) un instrumento es confiable si produce resultados consistentes cuando se aplica en diferentes ocasiones. Se evalúa administrando el instrumento a una misma muestra de sujetos, ya sea en dos ocasiones diferentes por dos o más observadores diferentes. La confiabilidad del instrumento de medición se realiza con los datos obtenidos mediante prueba piloto.

Se hizo la confiabilidad del instrumento de habilidades directivas mediante la fórmula del KR20 y salió 1.34, lo cual es altamente confiable.

2.5. Métodos de análisis de datos

Según Valderrama (2002) luego de haber obtenido los datos, el siguiente paso es realizar el análisis de los mismos para dar respuesta a la pregunta inicial y si corresponde poder aceptar o rechazar las hipótesis en estudio. El análisis a realizar será cuantitativo. Se recomienda revisar las preguntas contestadas, las no contestadas y viciadas; estas últimas deben ser depuradas, pues el objetivo, en esta parte es encontrar anomalías de datos recolectados.

Cuando los datos de ambas variables son cuantitativos se puede usar lo siguiente:

Análisis descriptivos: se hace uso de medidas de tendencia central como media, mediana y moda; medidas de variabilidad como rango, desviación estándar, varianza, coeficiente de variabilidad; medidas de asimetría y kurtosis, gráficos.

Para la prueba de hipótesis: prueba de comparación de medias, donde se usa la prueba T si la muestra es menor de 30 y si es mayor se usa la puntuación Z; coeficiente de correlación de Pearson para conocer los niveles o grados de correlación lineal y regresión lineal simple el cual se utiliza para estimar el efecto de una variable sobre otra.

Para analizar los datos se usara el análisis descriptivo pues se utilizara gráficos y también se utiliza la prueba de hipótesis de regresión lineal pues queremos estimar el efecto de una variable sobre otra.

2.6. Aspectos éticos

Se respetó la privacidad de la población de estudio al aplicar los instrumentos de forma anónima.

Se hizo los permisos correspondientes y las coordinaciones con los directivos de cada institución educativa.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Descripción a nivel de variables y dimensiones.

En el presente capítulo se describen las tablas y figuras producto de la información recogida de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la ugel 02 teniendo:

Tabla 3

Descripción de las frecuencias de la variable habilidades directivas

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Malo	3	7,3	7,3
	Regular	9	22,0	22,0
	Bueno	29	70,7	70,7
	Total	41	100,0	100,0

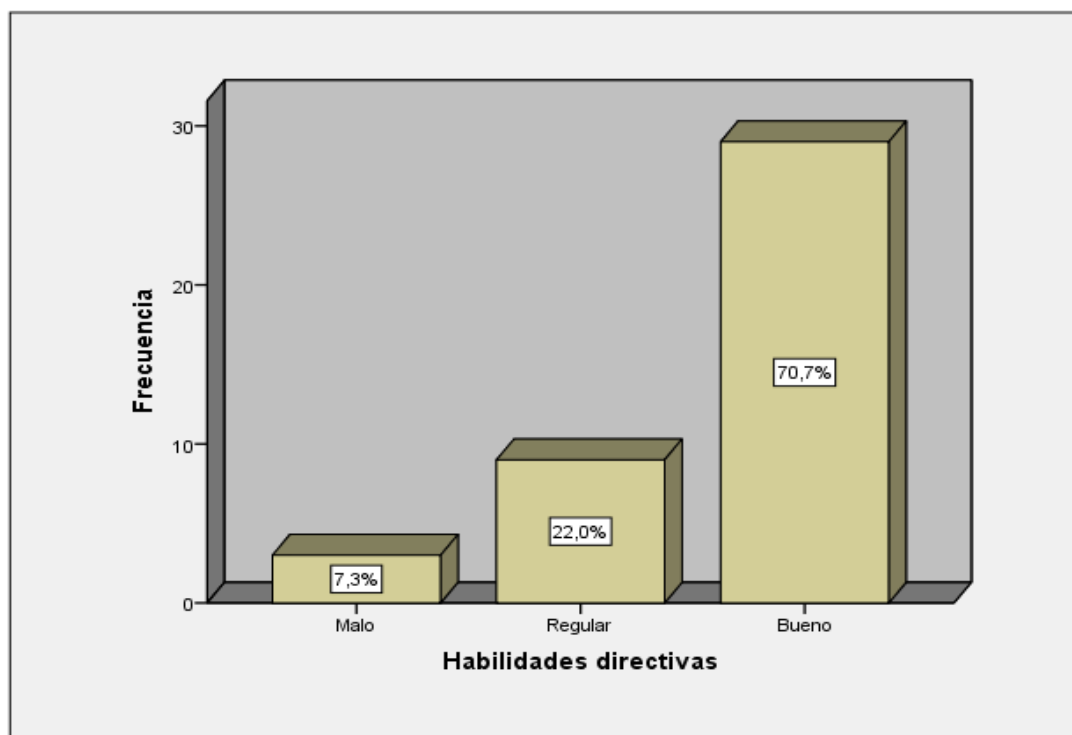


Figura 1. Descripción de las frecuencias de la variable habilidades directivas

Interpretación:

De la tabla 3 y figura 1 el 70.7 % de los directivos presenta un nivel bueno de habilidades directivas, el 22% tiene un nivel de habilidades directivas regular y un 7.3% tiene un nivel de habilidades directivas bajo.

Tabla 4

Descripción de las frecuencias de la dimensión habilidades conceptuales

Habilidades conceptuales				
	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Malo	3	7,3	7,3
	Regular	8	19,5	19,5
	Bueno	30	73,2	73,2
	Total	41	100,0	100,0

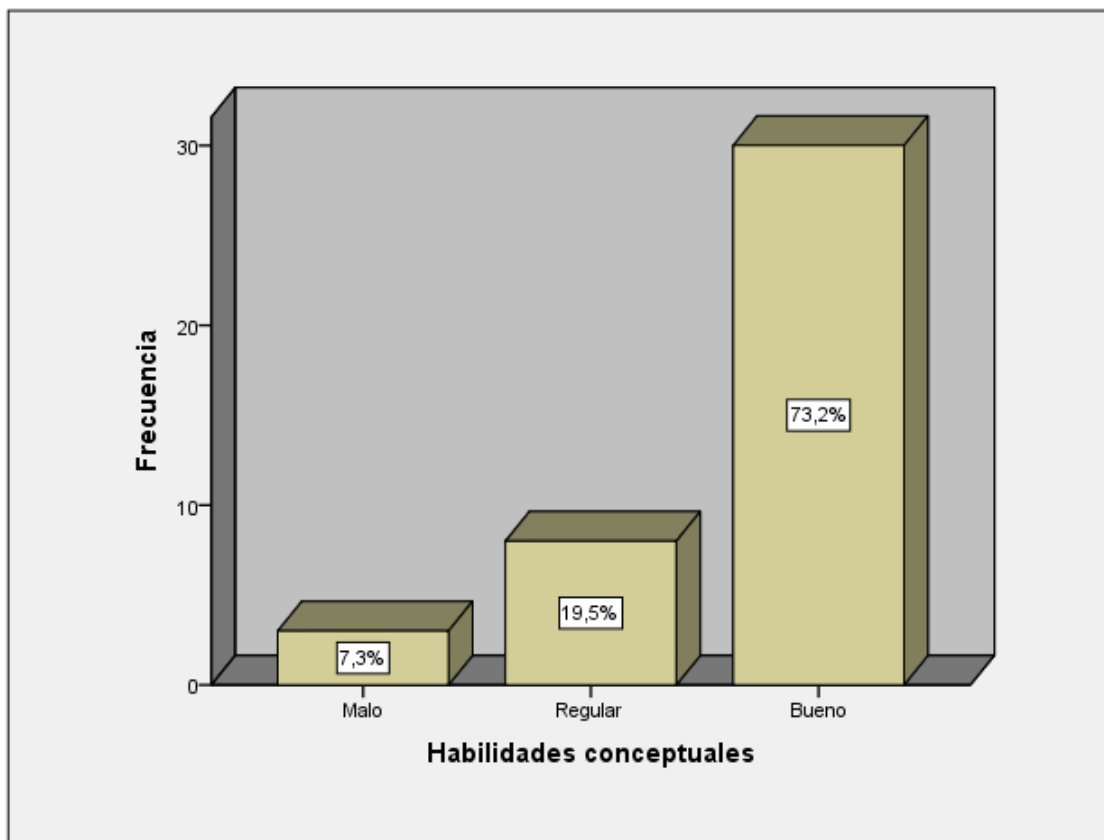


Figura 2 Descripción de las frecuencias de la dimensión habilidades conceptuales.

Interpretación

En la tabla 4 y figura 2 el 73.2 % de los directivos presenta un nivel bueno de habilidades conceptuales, el 19.5 % tiene un nivel de habilidades conceptuales regular y un 7.3% tiene un nivel de habilidades conceptuales bajo.

Tabla 5

Descripción de las frecuencias de la dimensión habilidades técnicas y profesionales

Habilidades técnicas				
	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Malo	3	7,3	7,3
	Regular	4	9,8	9,8
	Bueno	34	82,9	82,9
	Total	41	100,0	100,0

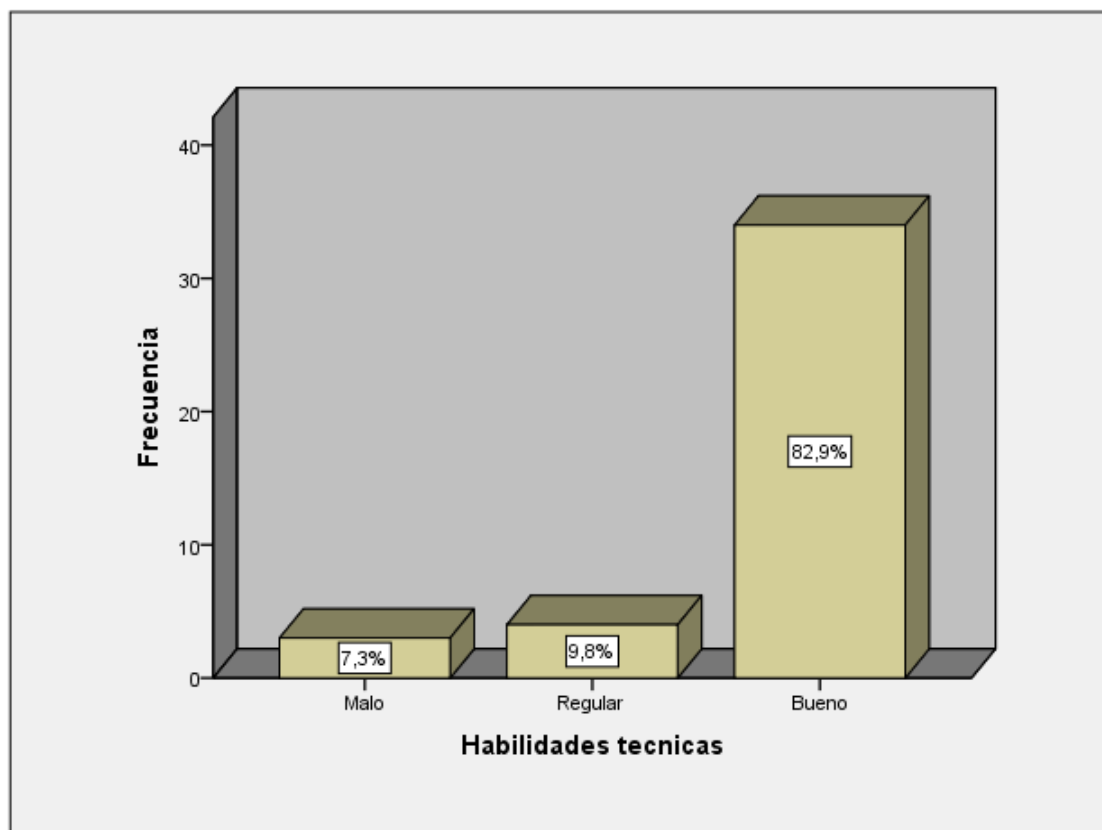


Figura 3 Descripción de las frecuencias de la dimensión habilidades técnicas

Interpretación

En la tabla 5 y figura 3 el 82.9 % de los directivos presenta un nivel bueno de habilidades técnicas y profesionales, el 9.8 % tiene un nivel de habilidades técnicas y profesionales regular y un 7.3% tiene un nivel de habilidades técnicas y profesionales bajo.

Tabla 6

Descripción de las frecuencias de la dimensión habilidades interpersonales

Habilidades interpersonales				
	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Malo	5	12,2	12,2
	Regular	7	17,1	17,1
	Bueno	29	70,7	70,7
	Total	41	100,0	100,0

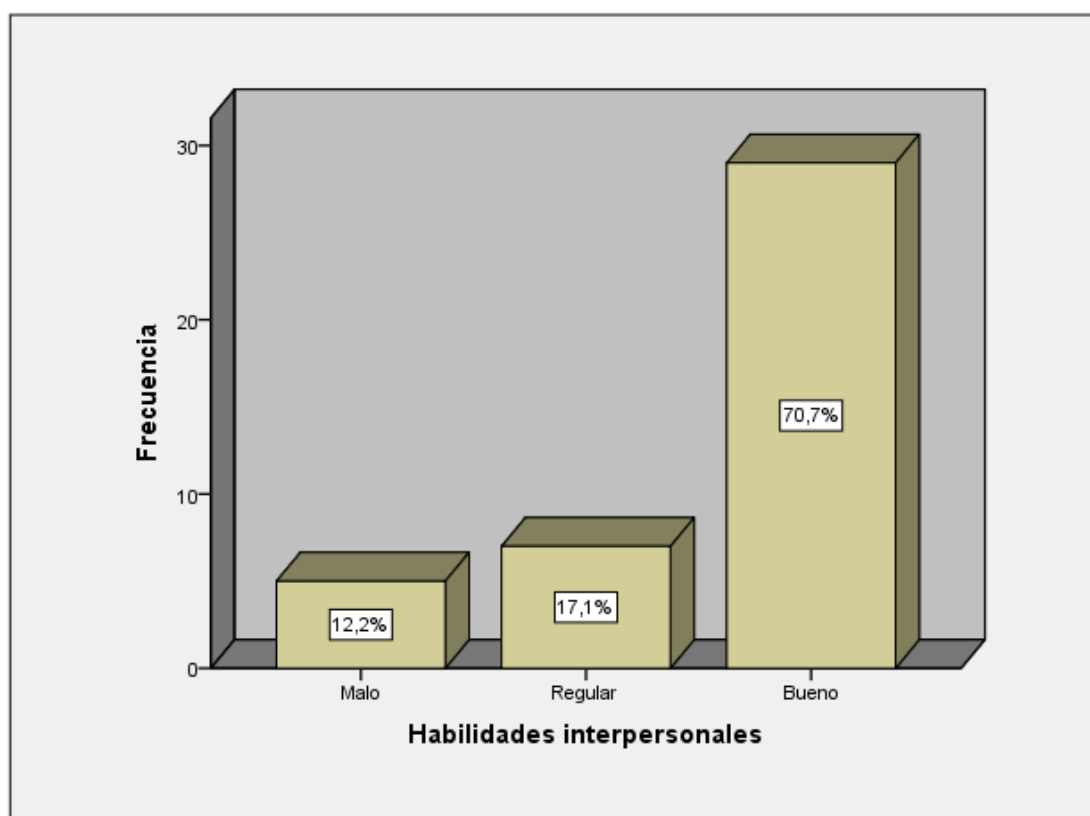


Figura 4 Descripción de las frecuencias de la dimensión habilidades interpersonales

Interpretación:

En la tabla 6 y figura 4 el 70.7 % de los directivos presenta un nivel bueno de habilidades interpersonales, el 17.1 % tiene un nivel de habilidades interpersonales regular y un 12.2 % tiene un nivel de habilidades interpersonales bajo.

Tabla 7

Descripción de las frecuencias de la dimensión habilidades sociales

Habilidades sociales				
	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Malo	6	14,6	14,6
	Regular	6	14,6	14,6
	Bueno	29	70,7	70,7
	Total	41	100,0	100,0

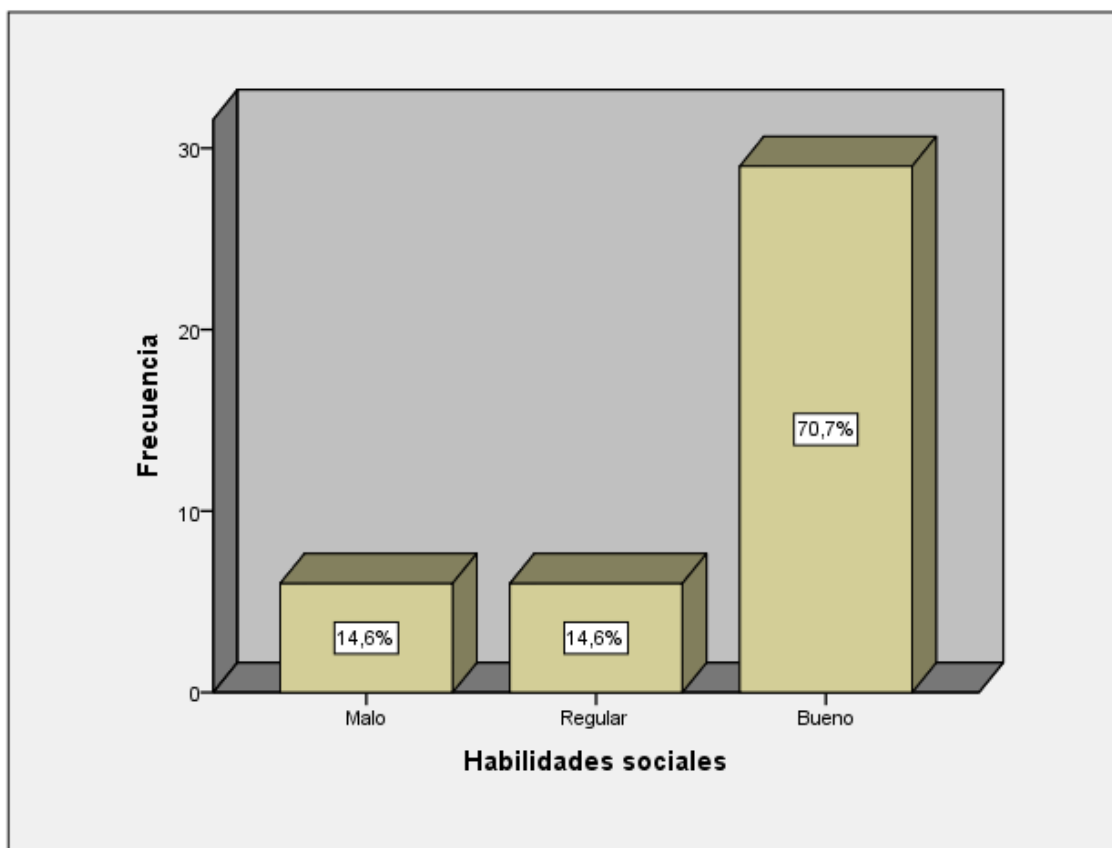


Figura 5 Descripción de las frecuencias de la dimensión habilidades sociales

Interpretación

En la tabla 7 y figura 5 el 70.7 % de los directivos presenta un nivel bueno de habilidades sociales, el 14.6 % tiene un nivel de habilidades sociales regular y un 14.6 % tiene un nivel de habilidades sociales bajo.

Tabla 8

Descripción de las frecuencias de la variable estrés

		Estrés			
		Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos		Bajo	2	4,9	4,9
		Moderado	37	90,2	90,2
		Alto	2	4,9	4,9
		Total	41	100,0	100,0

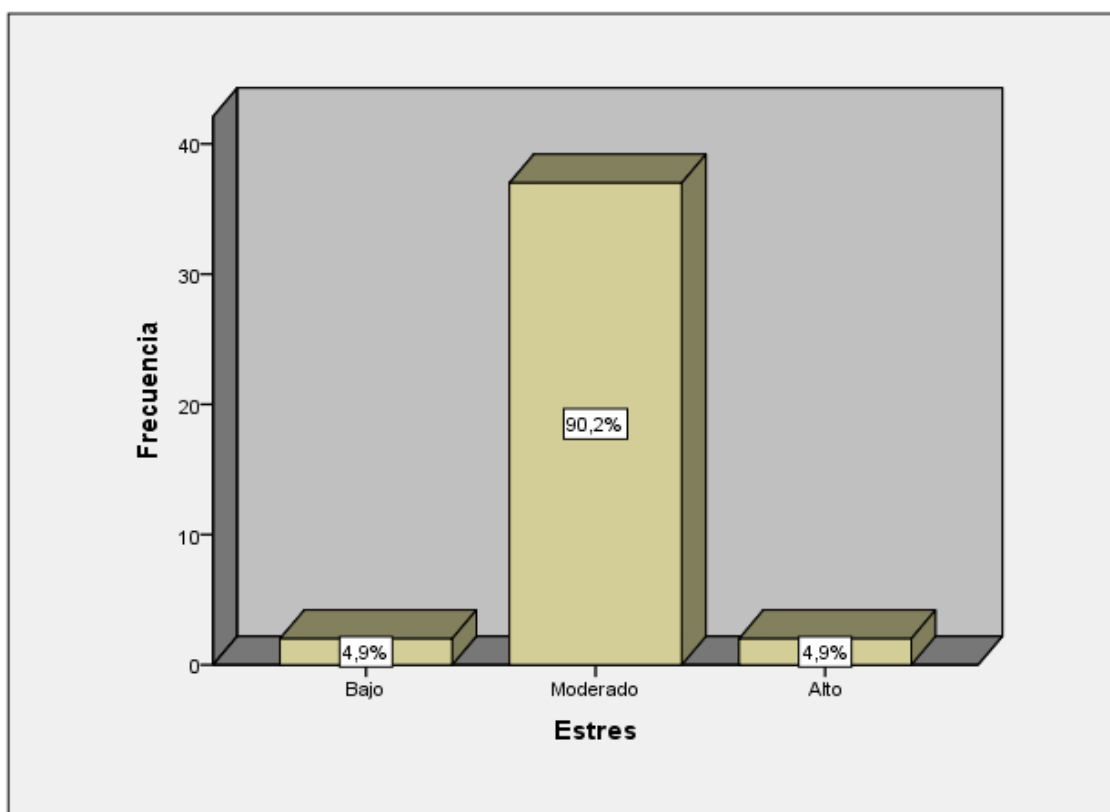


Figura 6 Descripción de las frecuencias de la variable estrés

Interpretación:

En la tabla 8 y figura 6 el 4.9% de los docentes presenta un nivel alto de estrés, el 90.2 % tiene un nivel de estrés moderado y un 4.2 % tiene un nivel de estrés bajo.

3.2 Resultados inferenciales

En cuanto a los resultados obtenidos a partir del cuestionario se basaran a la prueba de regresión lineal, para tal efecto se verá el reporte del SPSS 23.

Tabla 9

Determinación de las variables para el modelo de regresión lineal

Anova						
Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	,258	1	,258	2,687	,109 ^b
	Residual	3,742	39	,096		
	Total	4,000	40			

a. Variable dependiente: Estrés

b. Variables predictoras: (Constante), Habilidades directivas

De la Tabla 9, se muestra los resultados de la bondad de ajuste de la variable; por lo que con los datos de variable es posible mostrar la dependencia de las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadístico de p_valor ,109 mayor a ,05. Por lo tanto, el modelo y los resultados están explicando que no existe dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 10

Presentación de los coeficientes

De la tabla 10, se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	1,660	,213		7,805	,000
1 Habilidades directivas	,129	,079	,254	1,639	,109

a. Variable dependiente: Estrés

respecto de las habilidades directivas (Y) en el estrés (X) de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la ugel 02 y se observa que:

$Y = 1,660$ frente a un $0,129$ de X.

Prueba de hipótesis

Para determinar la prueba de hipótesis se ha previsto las siguientes medidas:

Nivel de confianza al 95%

Nivel de significancia $\alpha=0,05$

Regla de decisión

$p > ,05$ H_0

$p < ,05$ H_1

Hipótesis general

H_0 : No existe una incidencia significativa de las habilidades directivas en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.

H_1 : Existe una incidencia significativa de las habilidades directivas en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.

Tabla 11

Presentación de la regresión de las habilidades directivas en el estrés

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,254 ^a	,064	,040	,310

a. Variables predictoras: (Constante), Habilidades directivas

Interpretación:

De la Tabla 11, en cuanto a los coeficientes encontrados, se evidencia que hay una dependencia porcentual del 6,4% en las habilidades directivas respecto al estrés, el cual permite afirmar que existe una mínima variabilidad de la misma en los docentes de las Instituciones Educativas de la red 19 de la ugel 02. El coeficiente, que se obtiene es el R cuadrado de ,064. Lo que hace que se tenga que aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna: No existe una incidencia significativa de las habilidades directivas en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.

Resultado específico 1

Tabla 12

Determinación de las variables para el modelo de regresión lineal.

Anova^a						
Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	,591	1	,591	6,766	,013 ^b
	Residual	3,409	39	,087		
	Total	4,000	40			

a. Variable dependiente: Estrés

b. Variables predictoras: (Constante), Habilidades Conceptuales

De la Tabla 12, se muestra los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual acepta la hipótesis alterna; por lo que con los datos de variable es posible mostrar la dependencia de las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadístico de p_valor ,013 menor a ,05. Por lo tanto, el modelo y los resultados están explicando que existe dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 13

Presentación de los coeficientes

		Coeficientes^a				
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	T	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
	(Constante)	1,476	,207		7,141	,000
1	Habilidades conceptuales	,197	,076	,384	2,601	,013

a. Variable dependiente: Estrés

De la tabla 13, se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto de la incidencia de las habilidades conceptuales (Y) en el estrés (X) de los docentes de las instituciones educativas de la ugel 02 y se observa que:

$Y = 1,476$ frente a un $0,197$ de X.

Hipótesis específica 1

H0: No existe una incidencia significativa de las habilidades conceptuales en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL.

H1: Existe una incidencia significativa de las habilidades conceptuales en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL.

Tabla 14

Presentación de la regresión de las habilidades conceptuales en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la ugel 02

Interpretación:

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,384 ^a	,148	,126	,296

a. Variables predictoras: (Constante), Habilidades Conceptuales

De la Tabla 14, en cuanto a los coeficientes encontrados, se evidencia que hay una dependencia porcentual del 14,8% en el estrés respecto a las habilidades conceptuales, el cual permite afirmar que existe variabilidad de la misma en los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la ugel 02. El coeficiente, que se obtiene es el R cuadrado de ,148. Lo que hace que se tenga que rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna: Existe una incidencia significativa de las habilidades conceptuales en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.

Resultado específico 2

Tabla 15

Anova^a						
Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	,295	1	,295	3,105	,086 ^b
	Residual	3,705	39	,095		
	Total	4,000	40			

a. Variable dependiente: Estrés

b. Variables predictoras: (Constante), Habilidades técnicas

De la Tabla 15, se muestra los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual acepta la hipótesis nula; por lo que con los datos de variable es posible mostrar la dependencia de las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadístico de p_valor ,086 mayor a ,05. Por lo tanto, el modelo y los resultados están explicando que no existe dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 16

Presentación de coeficientes

Modelo	Coeficientes ^a			T	Sig.
	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	1,594	,236		6,762	,000
1 Habilidades técnicas	,147	,084	,272	1,762	,086

a. Variable dependiente: Estrés

De la tabla 16, se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto de la incidencia de las habilidades técnicas (Y) en el estrés (X) de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la Ugel 02 y se observa que:

$Y = 1,594$ frente a un $0,147$ de X.

Hipótesis específica 2

H0: No existe una incidencia significativa de las habilidades técnicas en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.

H1: Existe una incidencia significativa de las habilidades técnicas en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.

Tabla 17

Presentación de la regresión de las habilidades técnicas en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la ugel 02.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,272 ^a	,074	,050	,308

a. Variables predictoras: (Constante), HabilidadesTécnicas

Interpretación

De la Tabla 17, en cuanto a los coeficientes encontrados, se evidencia que hay una dependencia porcentual del 7,4% en estrés respecto a las habilidades técnicas, el cual permite afirmar que existe una mínima variabilidad de la misma en los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la ugel 02. El coeficiente, que se obtiene es el R cuadrado de ,074. Lo que hace que se tenga que aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna: No existe una incidencia significativa de las habilidades técnicas en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.

Resultado específico 3

Tabla 18

Determinación de las variables para el modelo de regresión lineal

Anova ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	,050	1	,050	,495	,486 ^b
	Residual	3,950	39	,101		
	Total	4,000	40			

a. Variable dependiente: Estrés

b. Variables predictoras: (Constante), Habilidades interpersonales

De la Tabla 18, se muestra los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual acepta la hipótesis nula; por lo que con los datos de variable es posible mostrar la dependencia de las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadístico de p_valor ,486 mayor a ,05. Por lo tanto, el modelo y los resultados están explicando que no existe dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 19

Presentación de coeficientes

Modelo	Coeficientes ^a			t	Sig.
	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	1,870	,191		9,804	,000
1 Habilidades interpersonales	,050	,071	,112	,703	,486

a. Variable dependiente: Estrés

De la tabla 19, se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto de la incidencia de las habilidades interpersonales (Y) en el estrés (X) de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la ugel 02 y se observa que:

$Y = 1,870$ frente a un $0,50$ de X .

Hipótesis específica 3

H0: Existe una incidencia significativa de las habilidades interpersonales en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.

H1: Existe una incidencia significativa de las habilidades interpersonales en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.

Tabla 20

Presentación de la regresión de las habilidades interpersonales en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la ugel 02.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error tí. de la estimación
1	,112 ^a	,013	-,013	,318

a. Variables predictoras: (Constante), Habilidades interpersonales

Interpretación

De la Tabla 20, en cuanto a los coeficientes encontrados, se evidencia que hay una dependencia porcentual del 1,3% en estrés respecto a las habilidades interpersonales, el cual permite afirmar que existe una mínima variabilidad de la misma en los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la ugel 02. El coeficiente, que se obtiene es el R cuadrado de ,013. Lo que hace que se tenga que aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna: No existe una incidencia significativa de las habilidades interpersonales en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.

Resultado específico 4

Tabla 21

Determinación de las variables para el modelo de regresión lineal

Anova ^a						
	Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
	Regresión	,045	1	,045	,446	,508 ^b
1	Residual	3,955	39	,101		
	Total	4,000	40			

a. Variable dependiente: Estrés

b. Variables predictoras: (Constante), Habilidades Sociales

De la Tabla 21, se muestra los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual acepta la hipótesis nula; por lo que con los datos de variable es posible mostrar

la dependencia de las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadístico de p_valor ,508 mayor a ,05. Por lo tanto, el modelo y los resultados están explicando que no existe dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 22

Presentación de coeficientes

Modelo	Coeficientes ^a					
	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		t	Sig.
	B	Error típ.	Beta			
(Constante)	1,884	,180			10,440	,000
1 Habilidades Sociales	,045	,068	,106		,668	,508

a. Variable dependiente: Estrés

De la tabla 22, se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto de la incidencia de las habilidades sociales (Y) en el estrés (X) de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la ugel 02 y se observa que:

$Y = 1,884$ frente a un $0,045$ de X.

Hipótesis específica 4

H0: No existe una incidencia significativa de las habilidades sociales en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.

H1: Existe una incidencia significativa de las habilidades sociales en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.

Tabla 23

Presentación de la regresión de las habilidades sociales en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la ugel 02.

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,106 ^a	,011	-,014	,318

a. Variables predictoras: (Constante), Habilidades Sociales

Interpretación

De la Tabla 23, en cuanto a los coeficientes encontrados, se evidencia que hay una dependencia porcentual del 1,1% en estrés respecto a las habilidades sociales, el cual permite afirmar que existe una mínima variabilidad de la misma en los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la ugel 02. El coeficiente, que se obtiene es el R cuadrado de ,011. Lo que hace que se tenga que aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna: No existe una incidencia significativa de las habilidades sociales en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.

IV. Discusión

Con el desarrollo de la hipótesis, se planteara una discusión para confirmar la tesis. Luego de analizar e interpretar los datos se encuentran a continuación resultados; que nos permiten realizar la contrastación con otros estudios a manera de discusión.

El 70.7 % de los directivos presenta un nivel bueno de habilidades directivas, el 22% tiene un nivel de habilidades directivas regular y un 7.3% tiene un nivel de habilidades directivas bajo. El 73.2 % de los directivos presenta un nivel bueno de habilidades conceptuales, el 19.5 % tiene un nivel de habilidades conceptuales regular y un 7.3% tiene un nivel de habilidades conceptuales bajo. El 82.9 % de los directivos presenta un nivel bueno de habilidades técnicas y profesionales, el 9.8 % tiene un nivel de habilidades técnicas y profesionales regular y un 7.3% tiene un nivel de habilidades técnicas y profesionales bajo. El 70.7 % de los directivos presenta un nivel bueno de habilidades interpersonales, el 17.1 % tiene un nivel de habilidades interpersonales regular y un 12.2 % tiene un nivel de habilidades interpersonales bajo. El 70.7 % de los directivos muestra un nivel bueno de habilidades sociales, el 14.6 % tiene un nivel de habilidades sociales regular y un 14.6 % tiene un nivel de habilidades sociales bajo.

El resultado del estudio concuerda con Quiñones (2014), quien en su tesis "*Evaluación de habilidades directivas de los directores en las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Tarma periodo 2014*", señala que fueron evaluados con una ficha de observación para las 4 dimensiones que conforman las habilidades directivas. Pero con respecto a sus resultados no concuerda ya que sus resultados mostraron que las Habilidades Directivas en los directores, es medianamente practicada. Las 4 dimensiones de las habilidades directivas que se presenta se puede consolidar tomando como referencia a Madrigal (2009) donde dice que las habilidades directivas se dividen en cuatro principales que son: Habilidades conceptuales, técnicas, interpersonales y sociales.

Continuando con el estudio, se encuentra que el 4.9% de los docentes presenta un nivel alto de estrés, el 90.2 % tiene un nivel de estrés moderado y un 4.2 % tiene un nivel de estrés bajo. Estos resultados no concuerdan con lo dicho por Oramas (2013) quien realizo la investigación "*estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria* en la escuela nacional de

salud pública del Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores”. Pues la investigación llegó a la conclusión que el grupo de docentes estudiado presenta una alta frecuencia de estrés laboral, 88.2%, fundamentada en síntomas de estrés y una vivencia de estar estresados en su trabajo. En los resultados se muestra que los docentes cubanos están en su mayoría estresados mientras que en Perú se encuentran en nivel moderado. Por otra parte, tampoco concuerda lo que dice Silva (2016) quien en la investigación “*Estrés Laboral y satisfacción laboral en Docentes de una Institución Educativa Nacional de Trujillo*”, los docentes evaluados se ubican en mayor porcentaje con 59.3% en el nivel elevado de estrés laboral y solamente un 12.5% se ubican en el nivel ausencia de estrés. Por lo que se observa de los resultados obtenidos con los resultados de Silva es que los docentes de la institución educativa nacional de Trujillo están más estresados que los docentes de Lima.

Como resultado se evidencia que hay una dependencia porcentual del 6,4% en las habilidades directivas respecto al estrés, el cual permite afirmar que existe una mínima variabilidad de la misma en los docentes de las Instituciones Educativas de la red 19 de la UGEL 02. El coeficiente, que se obtiene es el R cuadrado de ,064. Lo que hace que se tenga que aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna: No existe una incidencia significativa de las habilidades directivas en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02. Sin embargo no concuerda con la tesis de Oramas (2013) “*estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria en la escuela nacional de salud pública del Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores*”. Una de las conclusiones de esta investigación es que los principales estresores laborales identificados son, el volumen de trabajo en acción conjunta con las demandas derivadas de las características de los estudiantes, los cambios del sistema de enseñanza y las presiones de los superiores, en condiciones de salario inadecuado e insuficientes recursos para el trabajo. Este estudio se relaciona a la investigación que se está realizando en la parte que dice presiones de los superiores. Eso quiere decir que los superiores, es decir directivos, estresan a los docentes. Además Donayre (2016) quien realizó la investigación “*Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel*

secundario que aplican programas internacionales en una institución educativa privada bilingüe”, con esta investigación, una de las conclusiones fue que la percepción sobre estrés laboral se relacionó directamente con la falta de apoyo por parte de las autoridades del colegio de quienes sólo provenía la presión de tiempo lo cual derivó en stress laboral. Por otra parte estos resultados concuerdan con la teoría de Tibaduiza mencionado por Gonzales que dice que la responsabilidad más estresante no es el de un directivo, sino el de un empleado ya que tiene mucho trabajo y presión, porque debe responder ante su jefe, asegurar la producción y el trabajo de quienes están a su cargo.

Por el resultado de la hipótesis de determina que los docentes de la ugel 02, de la red 19 presentan un estrés moderado y que las habilidades directivas no inciden en este estrés, al contrario de lo que sucede con los docentes de la institución educativa nacional de Trujillo que están más estresados. Lo mismo sucede con los docentes cubanos, que están en su mayoría estresados mientras que en Perú se encuentran en nivel moderado.

V. Conclusiones

Primera:

En el estudio realizado, se determina que no existe incidencia significativa de las habilidades directivas, en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.

Segunda:

Se determina que existe una incidencia significativa de las habilidades conceptuales, en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02; porque con los coeficientes encontrados, se evidencia que hay una dependencia porcentual del 14,8% en el estrés, respecto a las habilidades conceptuales con un p_valor ,013.

Tercera:

Se determina que no existe una incidencia significativa de las habilidades técnicas, en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02. Por los coeficientes encontrados, se evidencia que hay una dependencia porcentual del 7,4% sin embargo el p_valor ,086.

Cuarta:

Se determina que no existe una incidencia significativa de las habilidades interpersonales, en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02. Por los coeficientes encontrados, se evidencia que hay una dependencia porcentual del 1,3% sin embargo el p_valor ,486.

Quinta:

No existe una incidencia significativa de las habilidades sociales en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02. Por los coeficientes encontrados, se evidencia que hay una dependencia porcentual del 1,1% sin embargo el p_valor ,508.

VI. Recomendaciones

Primera

Se recomienda que los directores de las instituciones educativas evaluadas de la red 19 de la UGEL 02, continúen practicando las habilidades directivas para seguir mejorando y reduciendo el nivel de estrés en sus docentes. Si bien es cierto la mayoría de directores tiene un nivel moderado de habilidades directivas, eso no significa que no puedan seguir mejorando en sus habilidades como directores.

Segunda:

Se recomienda, que el personal directivo de red 19 de la UGEL 19, se capacite en talleres de habilidades directivas para mejorar su capacidad de administración, cultura, y planeación estratégica para su aplicación en su relación con los docentes.

Tercera:

Se recomienda que el personal directivo de la red 19 de la UGEL 02, a fin de mantener la relación con los docentes, a que continúen capacitándose en todo sentido, en su carrera profesional y técnica.

Cuarta:

Se recomienda que el personal directivo de la Red 19 de la UGEL 02, que a pesar de no existir incidencia significativa de las habilidades interpersonales en el estrés de los docentes; sin embargo se les sugiere a los directores que continúen y mejoren sus habilidades interpersonales con los docentes, trabajando en grupo, con participación, colaboración y cortesía, para resolver sus necesidades personales.

Quinta:

Se recomienda que el personal directivo de la Red 19 de la UGEL, continúe y mejore las habilidades sociales con los docentes, mejorando con ello la convivencia humana.

VII. Referencias

- Aguilar, F y Guerrero, A. (2014). *Las Habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los centros de educación básica alternativa estatales de la jurisdicción de la ugel N°4,2013*. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Recuperado de <https://es.slideshare.net/CAPACITATEFYAP/tesis-mba-habilidades-directivas-y-satisfaccion-laboral-en-educacion-basica-alternativa>.
- Alvear, D. (2016). *Mindfulness, autocompasión y estrés docente en el profesorado de Educación Secundaria*. Universidad Euskal Herriko Unibertsitatea. Donostia. Recuperado de https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/18424/TESIS_ALVEAR_MORON_DAVID.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Codina, A. (s/a). *10 habilidades directivas. ¿Por qué? ¿Para qué? ¿Como?* Recuperado de www.sld.cu/galerias/doc/sitios/infodir/10_habilidades_directivas.doc.
- Diario Gestión. (2016). *10 habilidades directivas. Cinco consejos para evitar la desmotivación laboral por estrés*. Recuperado de <http://gestion.pe/empleo-management/cinco-consejos-evitar-desmotivacion-laboral-estres-2168718>.
- Donayre, C. (2016). *Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una institución educativa privada bilingüe*. Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/6945>.
- Gonzales, O. (1994). *Estrés laboral: el mal del siglo*. Recuperado de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-262537>
- Huamanchumo, L. (2016). *Estrés laboral y satisfacción laboral en Docentes de una Institución Educativa Nacional de Trujillo*. Universidad privada Antenor Orrego. Trujillo. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1975/1/RE_PSICO_LUCIANA.HUAMANCHUMO_ESTRES.LABORAL.DOCENTES_DATOS.pdf.
- Huerta, J. y Rodríguez, G. (2014). *Desarrollo de habilidades directivas*. Recuperado de

<https://books.google.com.pe/books?id=g7nSAAAACAAJ&dq=Huerta+y+Rodr%C3%ADguez&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiZnonv1LbWAhUEOSYKHUKQDI8Q6AEIJTAA>.

Icart, M., Fuentelsaz, C y Pulpón, A (s/a). *Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=5CWKWi3woi8C&pg=PA56&dq=muestreo+de+inclusion+y+exclusion&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjbreW4zeDZAhWCwFMKHWTJBK4Q6AEIJTAA#v=onepage&q&f=false>.

Madrigal, B. (2009). *Habilidades directivas*. México. Editorial McGrawHill.

Merino, E. y Lucas, S. (2016). *La autoeficacia y la autorregulación como variables moderadoras del estrés laboral en docentes de educación primaria*. Recuperado de: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/5626/13511>

Miravalles, J. (s/a). *Cuestionario de Maslach Burnout Inventory*. Recuperado de: <http://www.javiermiravalles.es/sindrome%20burnout/Cuestionario%20de%20Maslach%20Burnout%20Inventory.pdf>.

Nieto, J. (2006). *Como evitar y superar el estrés docente*. Madrid. Editorial CCS.

Novoa, S. (2016). *Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico*. Universidad de Piura. Piura. Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2497/MAE_EDUC_302.pdf.

Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria en la escuela nacional de salud pública del Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores*. Instituto Nacional de Salud de los trabajadores. La Habana. Recuperado de http://tesis.repo.sld.cu/680/1/Tesis_-_ARLENE_ORAMAS_VIERA.pdf.

Organización Panamericana de la Salud y Organización mundial de la Salud (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las*

- sociedades*. Recuperado de http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es.
- Puchol, L. et.al. (2012). *El libro de las habilidades directivas*. Madrid. Ediciones Díaz de Santos. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=xGi9LLr7b8oC&printsec=frontcover&dq=Puchol+Habilidades+directivas&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiM17X78bfWAhXFLyYKHTaNBacQ6AEIJTAA#v=onepage&q=Puchol%20Habilidades%20directivas&f=false>.
- Ramírez, T., D'Aubeterre, M. y Álvarez, J. (2012). *Factores Generadores de Estrés y Trabajo Docente en Venezuela. Valoraciones Diferenciales y Repercusiones Educativas*. Recuperado de http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/sadpro/Documentos/docencia_vol13_n1_2012/10_art._3_tulio_ramirez_y_otros.pdf.
- Roman, J. (2004). *Nueve habilidades directivas*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=qtOEbxwiFVkc&printsec=frontcover&dq=Roman+Habilidades+directivas&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false.
- Saltijeral, M. y Ramos, L. (2015). *Identificación de estresores laborales y burnout en docentes de una secundaria para trabajadores del Distrito Federal*. Recuperado de: <http://new.medigraphic.com/cgi-bin/resumen.cgi?IDARTICULO=62004>.
- Sánchez, J. (2012). *Equilibrio: principios básicos de auto control de estrés*. Chimbote. Editorial Chimbote.
- Sidelski, D. (2014). *Estrés y coaching profundo*. Buenos Aires. Editorial Lumen.
- Valderrama, S. (2002). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima. Editorial San Marcos.
- Vasquez, R. (2005). *Habilidades directivas y técnicas de Liderazgo*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=aWbKCqE6ccEC&printsec=frontcove>

r&dq=Vasquez+(2007)+Habilidades+directivas&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjNuK6g0LFWAhUI4CYKHVhjC6YQ6AEIMTAC#v=onepage&q&f=false.

Whetten, D. y Cameron, K. (2004). *Desarrollo de habilidades directivas*. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=PtcDj2ONvI8C&printsec=frontcover&dq=Vasquez+\(2007\)+Habilidades+directivas&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjNuK6g0LFWAhUI4CYKHVhjC6YQ6AEIKzAB#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=PtcDj2ONvI8C&printsec=frontcover&dq=Vasquez+(2007)+Habilidades+directivas&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjNuK6g0LFWAhUI4CYKHVhjC6YQ6AEIKzAB#v=onepage&q&f=false).

Anexos

Anexo 1

Las habilidades directivas en el estrés de los docentes

Karina Yazmin Noriega Meneses

missnoriegameneses2012@gmail.com

Universidad Cesar Vallejo

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general conocer la incidencia de las habilidades directivas en el estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red de la ugel 02 en el año 2017. El método fue hipotético deductivo de nivel descriptivo correlacional. La investigación es de tipo básico. La población estuvo conformada por 82 docentes de la red 19 de la ugel 02 y la muestra fue de 41 docentes de dichas instituciones, el muestreo es no probabilístico accidental, la técnica utilizada es la evaluación y los instrumentos son la escala de MASLACH y escala para las habilidades directivas. Se utilizó la prueba del KR2 para la confiabilidad del instrumento. De los resultados obtenidos se afirma que no existe incidencia de las habilidades directivas en el estrés docente de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02 en el 2017.

Palabras clave: Habilidades directivas, estrés laboral

Abstract

The general objective of the research was to know the incidence of managerial skills in the work stress of teachers of educational institutions of the network of ugel 02 in the year 2017. The method was hypothetical deductive descriptive level correlational. The investigation is basic. The population was made up of 82 teachers from the 19 network of the 02 ugel 02 and the sample was 41 teachers from these institutions, the sampling is accidental non-probabilistic, the technique used is the evaluation and the instruments are the scale of MASLACH and scale for the managerial skills. The KR2 test was used for the reliability of the instrument. From the results obtained, it is affirmed that there is no incidence of managerial skills in the teaching stress of the educational institutions of network 19 of UGEL 02 in 2017.

Introducción

En una reciente encuesta europea llevada a cabo por EU-OSHA, las causas de estrés laboral más habitualmente mencionadas fueron la reorganización del trabajo o la precariedad laboral (72 % de los encuestados), las largas jornadas laborales o una excesiva carga de trabajo (66 %) y sentirse intimidado o acosado en el trabajo (59 %). (Trabajo saludable, 20014. párraf. 3) En un día, uno de cada seis empleados holandeses no asiste al sitio de labores. Esto se debe a la enfermedad que la Organización Internacional del Trabajo, OIT, llama la enfermedad del siglo: el estrés y, específicamente, el estrés laboral, que cada día parece tener más afiliados especialmente en los países desarrollados y los que están entrando en el ritmo del mundo moderno. (Gonzales, 1994. párraf.1).

Por otra parte en América, una encuesta del 2009 realizada en Argentina mostró que un 26.7% de los trabajadores reportaron estrés mental debido a lo que ellos consideraron una excesiva carga de trabajo. Y una encuesta realizada en Chile en el 2011 encontró que el 27.9% de los trabajadores y el 13,8% de los empleadores reportaron estrés y depresión en sus empresas. (Organización Panamericana de la Salud y Organización mundial de la Salud, 2016, párraf. 4). Mientras tanto en Perú, el 81% de profesionales admite sufrir o haber sufrido cierto grado de estrés laboral, y en consecuencia la emisión de licencias médicas alcanza un 22% del total de los documentos emitidos por una empresa, lo cual revela que los profesionales están sometidos constantemente a grandes presiones relacionadas directa e indirectamente a su día a día. (Diario GESTIÓN, 2016, párraf.2).

El cargo más estresante no es, como se piensa, el de un directivo, sino el de un empleado de mando medio. Él tiene una amplia carga de trabajo y presión porque debe responder ante su jefe y, al mismo tiempo, asegurar la producción y el trabajo de quienes están a su cargo. Según la Fundación Origen Escuela Agroecológica de Pirque las características de un director son las siguientes: Una sólida moral y ética muy marcada, con un importante potencial para comunicar, con una mentalidad flexible, con una visión de integración, con habilidad para escuchar, de manifestar sentimientos, con capacidad para relacionarse con amabilidad hacia otras personas, empatizar con otras personas bien gritándoles a los docentes.

Esta realidad problemática nos permite realizar una serie de interrogantes como: ¿Existe demasiada presión de los directivos hacia los docentes? ¿Los docentes tienen estrés laboral? ¿El estrés podrían estar causándolo los directivos? Estas interrogantes nos permiten formular el problema de investigación.

Metodología

El diseño de la presente investigación es no experimental. En este caso la variable independiente es habilidades directivas, la variable dependiente es estrés laboral. Además las variables son cualitativas. La población del presente estudio está conformada por 82 docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la ugel 02. La muestra son 41 profesores de dichas instituciones. El muestreo del estudio es no probabilístico accidental. Para analizar los datos se usara el análisis descriptivo pues se utilizara gráficos y también se utiliza la prueba de hipótesis de regresión lineal pues queremos estimar el efecto de una variable sobre otra.

Resultados

De la Tabla 11, en cuanto a los coeficientes encontrados, se evidencia que hay una dependencia porcentual del 6,4% en las habilidades directivas respecto al estrés, el cual permite afirmar que existe una mínima variabilidad de la misma en los docentes de las Instituciones Educativas de la red 19 de la ugel 02. El coeficiente, que se obtiene es el R cuadrado de ,064. Lo que hace que se tenga que aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna: No existe una incidencia significativa de las habilidades directivas en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.

De la Tabla 14, en cuanto a los coeficientes encontrados, se evidencia que hay una dependencia porcentual del 14,8% en el estrés respecto a las habilidades conceptuales, el cual permite afirmar que existe variabilidad de la misma en los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la ugel 02. El coeficiente, que se obtiene es el R cuadrado de ,148. Lo que hace que se tenga que rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna: Existe una incidencia significativa de las habilidades conceptuales en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.

De la Tabla 17, en cuanto a los coeficientes encontrados, se evidencia que hay una dependencia porcentual del 7,4% en estrés respecto a las habilidades técnicas, el cual permite afirmar que existe una mínima variabilidad de la misma en los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la Ugel 02. El coeficiente, que se obtiene es el R cuadrado de ,074. Lo que hace que se tenga que aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna: No existe una incidencia significativa de las habilidades técnicas en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.

De la Tabla 20, en cuanto a los coeficientes encontrados, se evidencia que hay una dependencia porcentual del 1,3% en estrés respecto a las habilidades interpersonales, el cual permite afirmar que existe una mínima variabilidad de la misma en los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la Ugel 02. El coeficiente, que se obtiene es el R cuadrado de ,013. Lo que hace que se tenga que aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna: No existe una incidencia significativa de las habilidades interpersonales en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.

De la Tabla 23, en cuanto a los coeficientes encontrados, se evidencia que hay una dependencia porcentual del 1,1% en estrés respecto a las habilidades sociales, el cual permite afirmar que existe una mínima variabilidad de la misma en los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la Ugel 02. El coeficiente, que se obtiene es el R cuadrado de ,011. Lo que hace que se tenga que aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna: No existe una incidencia significativa de las habilidades sociales en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.

Discusión:

Se evidencia que hay una dependencia porcentual del 6,4% en las habilidades directivas respecto al estrés, el cual permite afirmar que existe una mínima variabilidad de la misma en los docentes de las Instituciones Educativas de la red 19 de la Ugel 02. El coeficiente, que se obtiene es el R cuadrado de ,064. Lo que hace que se tenga que aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna: No existe una incidencia significativa de las habilidades directivas en el estrés de los

docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02. Sin embargo no concuerda con la tesis de Oramas (2013) *estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria* en la escuela nacional de salud pública del Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores. Una de las conclusiones de esta investigación es que los principales estresores laborales identificados son el volumen de trabajo en acción conjunta con las demandas derivadas de las características de los estudiantes, los cambios del sistema de enseñanza y las presiones de los superiores, en condiciones de salario inadecuado e insuficientes recursos para el trabajo. Este estudio se relaciona a la investigación que se está realizando en la parte que dice presiones de los superiores. Eso quiere decir que los superiores, es decir directivos, estresan a los docentes. Además Donayre (2016) quien realizó la investigación *Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una institución educativa privada bilingüe*. Con esta investigación una de las conclusiones fue que la percepción sobre estrés laboral se relacionó directamente con la falta de apoyo por parte de las autoridades del colegio de quienes sólo provenía la presión de tiempo lo cual derivó en stress laboral. Por otra parte estos resultados concuerdan con la teoría de Tibaduiza mencionado por Gonzales que dice que el cargo más estresante no es, como se piensa, el de un directivo, sino el de un empleado de mando medio. Él tiene una amplia carga de trabajo y presión porque debe responder ante su jefe y, al mismo tiempo, asegurar la producción y el trabajo de quienes están a su cargo.

Conclusiones:

Primera:

En el estudio realizado, se determina que no existe incidencia significativa de las habilidades directivas, en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.

Segunda:

Se determina que existe una incidencia significativa de las habilidades conceptuales, en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02; porque con los coeficientes encontrados, se evidencia que hay

una dependencia porcentual del 14,8% en el estrés, respecto a las habilidades conceptuales con un p_valor ,013.

Tercera:

Se determina que no existe una incidencia significativa de las habilidades técnicas, en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02. Por los coeficientes encontrados, se evidencia que hay una dependencia porcentual del 7,4% sin embargo el p_valor ,086.

Cuarta:

Se determina que no existe una incidencia significativa de las habilidades interpersonales, en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02. Por los coeficientes encontrados, se evidencia que hay una dependencia porcentual del 1,3% sin embargo el p_valor ,486.

Quinta:

No existe una incidencia significativa de las habilidades sociales en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02. Por los coeficientes encontrados, se evidencia que hay una dependencia porcentual del 1,1% sin embargo el p_valor ,508

Referencias bibliográficas:

Gonzales, O. (1994). *Estrés laboral: El mal del siglo*. Recuperado de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-262537>.

Icart, M, Fuentelsaz, C y Pulpón, A. (s/a). *Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=5CWKWi3woi8C&pg=PA56&dq=muestreo+de+inclusion+y+exclusion&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjbreW4zeDZAhWCwFMKHWTJBK4Q6AEIJTAA#v=onepage&q&f=false>.

Organización Panamericana de la Salud y Organización mundial de la Salud (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las*

sociedades. Recuperado de
http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es.

Valderrama, S (2002). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima. Editorial San Marcos.

Anexo 2

Matriz de consistència		
Título: Habilidades directivas en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 ugel 02 en el 2017		Autora: Karina Yazmin Noriega Meneses
Problemas	Objetivos	Hipótesis
<p>Problema General: ¿Cuál es la incidencia que existe entre las habilidades directivas en el estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>Específico 1: ¿Cuál es la incidencia que existe entre la habilidad conceptual en el estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02?</p> <p>Específico 2: ¿Cuál es la incidencia que existe entre las habilidades técnicas y profesionales en el estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02?</p> <p>Específico 3: ¿Cuál es la incidencia que existe entre las habilidades interpersonales en el estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02?</p> <p>Específico 4: ¿Cuál es la incidencia que existe entre las habilidades sociales en el estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la incidencia entre las habilidades directivas en el estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>O. específicos 1: Determinar la incidencia entre la habilidad conceptual en el estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.</p> <p>Específico 2: Determinar la incidencia entre las habilidades técnicas y profesionales en el estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.</p> <p>Específico 3: Determinar la incidencia que existe entre las habilidades interpersonales en el estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.</p> <p>Específico 4: Determinar la incidencia entre las habilidades sociales en el estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.</p>	<p>Hipótesis general: Existe incidencia de las habilidades directivas en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H 1: Existe incidencia de las habilidades conceptuales en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.</p> <p>H 2: Existe incidencia de las habilidades técnicas en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.</p> <p>H3: Existe incidencia de las habilidades interpersonales en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.</p> <p>H 4: Existe incidencia de las habilidades sociales en el estrés de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02.</p>
Variable 1: Habilidades directivas		

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición y valores	Niveles o intervalos
Habilidades conceptuales	Organizacional Administrativo Planeación estratégica Aspectos culturales y regionales del medio Globalización y ambiente.	1,2,3,4,5,6,7	2=Si 1=No	Malo 1 (27-36). Regular 2 (37-46). Bueno 3 (47-54).
Habilidades técnicas	Recursos necesarios para desarrollar tareas específicas.	8,9,10,11,12		
Habilidades interpersonales	Motivación Dirección y supervisión Manejo de estrés y calidad de vida Actitud ante el cambio Liderazgo Administración del tiempo.	13,14,15,16,17		
Habilidades sociales	Escuchar Formular preguntas Dar las gracias Hacer cumplidos Pedir ayuda Dar instrucciones Disculpase Expresar los sentimientos Comprender los sentimientos de los demás Enfrentarse con el enfado del otro Emplear el autocontrol Evitar los problemas con los demás No entrar en peleas Formular una queja Responder a una queja Responder al fracaso Prepararse para una conversación difícil Hacer frente a las presiones de grupo Discernir sobre la causa de un problema Resolver los problemas según su importancia.	18,19,20,21,22,23, 24,25,26,27		
Variable 2: Estrés laboral				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición y valores	Niveles o intervalos
Agotamiento emocional	Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Nunca=0 Pocas veces al año= 1	Bajo (1-24) Moderado (25-74)
Despersonalización	Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.	10,11,12,13,14	Una vez al mes=2 Unas pocas veces al mes=3	

Realización personal	Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.	15,16,17,18,19,20,21,22	Una vez a la semana= 4 Pocas veces a la semana=5 Todos los días=6.	Alto (75 a mas)
Nivel- diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar
Nivel: descriptivo correlacional. Diseño: No experimental. Método: Hipotético deductivo.	Población: 82 docentes. Muestra: 41 docentes. Tipo de muestreo: No probabilístico accidental.	Variable 1: Habilidades directivas. Técnica: Encuesta. Instrumentos: Escala para medir las habilidades directivas. Autor: Karina Noriega Meneses. Año: 2017. Ámbito de aplicación: Docentes. Forma de administración: Se le entrega a los docentes un cuestionario de 27 preguntas para que según su percepción evalúen las habilidades directivas en sus directivos. Variable 2: Estrés laboral. Técnica: Encuesta. Instrumento: Escala de Maslach. Autor: Christima Maslach. Ámbito de aplicación: Trabajadores de cualquier sector. Forma de administración: Se aplica un cuestionario de 22 preguntas.		SPSS.

Anexo 3

Escala para medir las habilidades directivas

Estimado docente, el presente instrumento que deberá llenar es únicamente para fines investigativos, es anónima. Tiene como objetivo medir las habilidades directivas. Por favor ser sincero al momento de contestar.

Lea atentamente los ítems y simplemente marque sí o no según sea el caso.

DIMENSION	ITEM	SI	NO
Habilidades conceptuales	Les ha dado a conocer la misión y la visión a los docentes		
	Muestra capacidad para organizar, dirigir y controlar el desenvolvimiento de la organización.		
	Verifica si se están cumpliendo los objetivos		
	Analiza los asuntos y resuelve los problemas		
	Pide opiniones para la toma de decisiones		
	Las metas que se han establecido son idóneas a la realidad de la misma.		
	Reconoce la necesidad de enfoques nuevos		
Habilidades técnicas	Se actualiza a lo largo del tiempo.		
	Toma decisiones acertadas		
	Muestra dominio de su profesión		
	Planifica adecuadamente las actividades		
	Muestra manejo de grupo		
Habilidades interpersonales	Motiva adecuadamente a los maestros		
	Delega funciones adecuadamente		
	Se compromete en la realización de actividades		
	Forma y dirige los equipos de trabajo		
	Brinda apoyo a los que lo necesitan		
Habilidades sociales	Escucha a los docentes		
	Formula preguntas adecuadamente a los docentes		
	Pide ayuda cuando lo necesita		
	Da instrucciones claramente		
	Sabe cuándo y cómo disculparse		
	Expresa adecuadamente sus sentimientos		
	Comprende los sentimientos de los demás		
	Sabe controlar el enfado de la otra persona		
	Responde adecuadamente las quejas de los docentes y P.P.FF		
	Sabe cómo manejar una conversación difícil		

Escala de medición del estrés MASLACH

Estimado docente, el presente instrumento que deberá llenar es únicamente para fines investigativos, es anónima. Lea atentamente los ítems y marque según sea el caso.

Nunca = 0

Pocas veces al año= 1

Una vez al mes=2

Unas pocas veces al mes=3

Una vez a la semana=4

Pocas veces a la semana=5

Todos los días=6

Nº	DIMENSIONES / ítems	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar							
4	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo							
5	Siento que mi trabajo me está desgastando							
6	Me siento frustrado en mi trabajo							
7	Creo que estoy trabajando demasiado							
8	Trabajar directamente con personas me cansa							
9	Me siento acabado							
10	Siento que trato a algunos alumnos o padres como si fueran objetos impersonales							
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							
12	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente							
13	Realmente no me preocupa lo que ocurre a mis alumnos							
14	Siento que los padres de familia me culpan por sus problemas							
15	Comprendo fácilmente como se sienten los alumnos o padres de familia							
16	Trato muy eficazmente los problemas de los alumnos							
17	Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas							
18	Me siento muy activo							
19	Puedo crear fácilmente una atmosfera relajada con mis alumnos							
20	Me siento estimulado después de trabajar con mis alumnos							
21	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión							
22	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma							

Anexo 4


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Habilidades conceptuales							
1	Les ha dado a conocer la misión y la visión a los docentes	✓		✓		✓		
2	Muestra capacidad para organizar, dirigir y controlar el desenvolvimiento de la organización.	✓		✓		✓		
3	Verifica si se están cumpliendo los objetivos	✓		✓		✓		
4	Analiza los asuntos y resuelve los problemas	✓		✓		✓		
5	Pide opiniones para la toma de decisiones	✓		✓		✓		
6	Las metas que se han establecido son idóneas a la realidad de la misma.	✓		✓		✓		
7	Reconoce la necesidad de enfoques nuevos	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Habilidades técnicas	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Se actualiza a lo largo del tiempo.	✓		✓		✓		
9	Toma decisiones acertadas	✓		✓		✓		
10	Muestra dominio de su profesión	✓		✓		✓		
11	Planifica adecuadamente las actividades	✓		✓		✓		
12	Muestra manejo de grupo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Habilidades interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Motiva adecuadamente a los maestros	✓		✓		✓		
14	Delega funciones adecuadamente	✓		✓		✓		
15	Se compromete en la realización de las actividades	✓		✓		✓		
16	Forma y dirige los equipos de trabajo	✓		✓		✓		
17	Brinda apoyo a los que lo necesitan	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4 Habilidades sociales							
18	Escucha a los docentes	✓		✓		✓		
19	Formula preguntas adecuadamente a los docentes	✓		✓		✓		
20	Pide ayuda cuando lo necesita	✓		✓		✓		
21	Da instrucciones claramente	✓		✓		✓		
22	Sabe cuándo y cómo disculparse	✓		✓		✓		
23	Expresa adecuadamente sus sentimientos	✓		✓		✓		
24	Comprende los sentimientos de los demás	✓		✓		✓		
25	Sabe controlar el enfado de la otra persona	✓		✓		✓		
26	Responde adecuadamente las quejas de los docentes y P.P.FF	✓		✓		✓		
27	Sabe cómo manejar una conversación difícil	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pérez Saavedra, Segunda DNI: 25601051

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

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

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

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

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

27 de 11 del 2017

Pérez Saavedra

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Habilidades conceptuales							
1	Les ha dado a conocer la misión y la visión a los docentes	✓		✓		✓		
2	Muestra capacidad para organizar, dirigir y controlar el desenvolvimiento de la organización.	✓		✓		✓		
3	Verifica si se están cumpliendo los objetivos	✓		✓		✓		
4	Analiza los asuntos y resuelve los problemas	✓		✓		✓		
5	Pide opiniones para la toma de decisiones	✓		✓		✓		
6	Las metas que se han establecido son idóneas a la realidad de la misma.	✓		✓		✓		
7	Reconoce la necesidad de enfoques nuevos	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Habilidades técnicas	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Se actualiza a lo largo del tiempo.	✓		✓		✓		
9	Toma decisiones acertadas	✓		✓		✓		
10	Muestra dominio de su profesión	✓		✓		✓		
11	Planifica adecuadamente las actividades	✓		✓		✓		
12	Muestra manejo de grupo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Habilidades interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Motiva adecuadamente a los maestros	✓		✓		✓		
14	Delega funciones adecuadamente	✓		✓		✓		
15	Se compromete en la realización de las actividades	✓		✓		✓		
16	Forma y dirige los equipos de trabajo	✓		✓		✓		
17	Brinda apoyo a los que lo necesitan	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4 Habilidades sociales							
18	Escucha a los docentes	✓		✓		✓		
19	Formula preguntas adecuadamente a los docentes	✓		✓		✓		
20	Pide ayuda cuando lo necesita	✓		✓		✓		
21	Da instrucciones claramente	✓		✓		✓		
22	Sabe cuándo y cómo disculparse	✓		✓		✓		
23	Expresa adecuadamente sus sentimientos	✓		✓		✓		
24	Comprende los sentimientos de los demás	✓		✓		✓		
25	Sabe controlar el enfado de la otra persona	✓		✓		✓		
26	Responde adecuadamente las quejas de los docentes y P.P.FF	✓		✓		✓		
27	Sabe cómo manejar una conversación difícil	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Grajales Oscar Felipe DNI: 31169552

Especialidad del validador: Psicología Metodología

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

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

27 de 11 del 2017


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Habilidades conceptuales							
1	Les ha dado a conocer la misión y la visión a los docentes	✓		✓		✓		
2	Muestra capacidad para organizar, dirigir y controlar el desenvolvimiento de la organización.	✓		✓		✓		
3	Verifica si se están cumpliendo los objetivos	✓		✓		✓		
4	Analiza los asuntos y resuelve los problemas	✓		✓		✓		
5	Pide opiniones para la toma de decisiones	✓		✓		✓		
6	Las metas que se han establecido son idóneas a la realidad de la misma.	✓		✓		✓		
7	Reconoce la necesidad de enfoques nuevos	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Habilidades técnicas	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Se actualiza a lo largo del tiempo.	✓		✓		✓		
9	Toma decisiones acertadas	✓		✓		✓		
10	Muestra dominio de su profesión	✓		✓		✓		
11	Planifica adecuadamente las actividades	✓		✓		✓		
12	Muestra manejo de grupo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Habilidades interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Motiva adecuadamente a los maestros	✓		✓		✓		
14	Delega funciones adecuadamente	✓		✓		✓		
15	Se compromete en la realización de las actividades	✓		✓		✓		
16	Forma y dirige los equipos de trabajo	✓		✓		✓		
17	Brinda apoyo a los que lo necesitan	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4 Habilidades sociales							
18	Escucha a los docentes	✓		✓		✓		
19	Formula preguntas adecuadamente a los docentes	✓		✓		✓		
20	Pide ayuda cuando lo necesita	✓		✓		✓		
21	Da instrucciones claramente	✓		✓		✓		
22	Sabe cuándo y cómo disculparse	✓		✓		✓		
23	Expresa adecuadamente sus sentimientos	✓		✓		✓		
24	Comprende los sentimientos de los demás	✓		✓		✓		
25	Sabe controlar el enfado de la otra persona	✓		✓		✓		
26	Responde adecuadamente las quejas de los docentes y P.P.FF	✓		✓		✓		
27	Sabe cómo manejar una conversación difícil	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Betty Trujillo Medrano DNI: 07979177

Especialidad del validador: Dra. Administración de la Educación

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

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

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

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

27 de 11 del 2017



 Dra. Betty Trujillo Medrano
 ESCUELA DE POSTGRADO
 COD: A1652025

Docente de la
UCV.

Firma del Experto Informante.

Anexo 5

SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICAR
CUESTIONARIOS A DOCENTES

SEÑOR(A):

Director(a) de la Institución Educativa Nro.013 "Pastorcitos de Fatima"

Presente:

Reciba usted un cálido y afectuoso saludo y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

Yo **Karina Noriega Meneses**, estudiante de la maestría "Administración de la educación" UCV con DNI n° 45549112, por motivos académicos, en el curso de Desarrollo de Tesis, es necesario aplicar cuestionarios de estrés laboral y habilidades directivas siendo estos cuestionarios necesarios para tabular los resultados y así desarrollar la tesis "Habilidades directivas en el estrés de los docentes de la red 19 UGEL 02"

Solicito por tal motivo, he seleccionado a los docentes de la institución educativa que representa su persona. Para lo cual me autorice realizar la actividad antes mencionada, con el fin de conocer la percepción de los docentes sobre estos dos temas

Son dos cuestionarios que se aplican en un solo día únicamente

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud

Prof. Karina Noriega Meneses

6-11-2017

**SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICAR
CUESTIONARIOS A DOCENTES**

SEÑOR(A):

Director(a) de la Institución Educativa Nro. 375 "Villa del Norte"

Presente:

Reciba usted un cálido y afectuoso saludo y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

Yo **Karina Noriega Meneses**, estudiante de la maestría "Administración de la educación" UCV con DNI n° 45549112, por motivos académicos, en el curso de Desarrollo de Tesis, es necesario aplicar cuestionarios de estrés laboral y habilidades directivas siendo estos cuestionarios necesarios para tabular los resultados y así desarrollar la tesis "Habilidades directivas en el estrés de los docentes de la red 19 UGEL 02"

Solicito por tal motivo, he seleccionado a los docentes de la institución educativa que representa su persona. Para lo cual me autorice realizar la actividad antes mencionada, con el fin de conocer la percepción de los docentes sobre estos dos temas

Son dos cuestionarios que se aplican en un solo día únicamente

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud



K. Noriega Meneses
6-11/2017

**SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICAR
CUESTIONARIOS A DOCENTES**

I.E. N° 2087 REPUBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY			
CORB. VILLA DEL NORTE - LOS OLIVOS			
N°	0785	Grupos	01
Fecha:	06 NOV. 2017	Firma:	

SEÑORA:

Directora de la Institución Educativa Nro. 2087 "Republica Oriental del Uruguay"

Presente:

Reciba usted un cálido y afectuoso saludo y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

Yo **Karina Noriega Meneses**, estudiante de la maestría "Administración de la educación" UCV con DNI n° 45549112, por motivos académicos, en el curso de Desarrollo de Tesis, es necesario aplicar cuestionarios de estrés laboral y habilidades directivas siendo estos cuestionarios necesarios para tabular los resultados y así desarrollar la tesis "Habilidades directivas en el estrés de los docentes de la red 19 UGEL 02"

Solicito por tal motivo, he seleccionado a los docentes de la institución educativa que representa su persona. Para lo cual me autorice realizar la actividad antes mencionada, con el fin de conocer la percepción de los docentes sobre estos dos temas

Son dos cuestionarios que se aplican en un solo día únicamente

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud


Prof. Karina Noriega Meneses



**MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL PERÚ
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N°02
I.E. N°2087 "REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY"
TELÉFONO 5518977**

"Año del Bueno Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 08 de noviembre de 2017.

Oficio N°0456-2017-DIE 2087 "ROU"/UGEL02:

**Señorita
Karina NORIEGA MENESES
Presente.-**

ASUNTO : Comunico autorización para aplicar cuestionarios a docentes seleccionados después de la jornada laboral de trabajo pedagógico.

Ref. : Exp. IE 2087 N°0785 con 01 folio de fecha 06/11/2017.

Por el presente me dirijo a usted; para saludarla muy cordialmente y a la vez para indicar que de conformidad y en cumplimiento con el documento de la referencia mi Despacho le autoriza aplicar los cuestionarios al personal docente seleccionado en horario alterno de su jornada laboral de trabajo sin perjuicio del normal desarrollo de las horas efectivas de trabajo pedagógico; lo que comunico a usted para su debido conocimiento conforme a Ley.

Es propicia la ocasión para reiterar las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;

JRVR/DIE
jcqb/sec.




Lic. Juana Rosa Verona Rubio
DIRECTORA

Recibes 10:15 a.m - 10:45 a.m



SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICAR
CUESTIONARIOS A DOCENTES

SEÑOR(A):

Director(a) de la Institución Educativa Nro.3040 "20 de Abril"

Presente:

Reciba usted un cálido y afectuoso saludo y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

Yo **Karina Noriega Meneses**, estudiante de la maestría "Administración de la educación" UCV con DNI n° 45549112, por motivos académicos, en el curso de Desarrollo de Tesis, es necesario aplicar cuestionarios de estrés laboral y habilidades directivas siendo estos cuestionarios necesarios para tabular los resultados y así desarrollar la tesis "Habilidades directivas en el estrés de los docentes de la red 19 UGEL 02"

Solicito por tal motivo, he seleccionado a los docentes de la institución educativa que representa su persona. Para lo cual me autorice realizar la actividad antes mencionada, con el fin de conocer la percepción de los docentes sobre estos dos temas

Son dos cuestionarios que se aplican en un solo día únicamente

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud


Prof. Karina Noriega Meneses

SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICAR CUESTIONARIOS A DOCENTES

SEÑOR(A):

Director(a) de la Institución Educativa Nro.2022

Presente:

Reciba usted un cálido y afectuoso saludo y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

Yo **Karina Noriega Meneses**, estudiante de la maestría "Administración de la educación" UCV con DNI n° 45549112, por motivos académicos, en el curso de Desarrollo de Tesis, es necesario aplicar cuestionarios de estrés laboral y habilidades directivas siendo estos cuestionarios necesarios para tabular los resultados y así desarrollar la tesis "Habilidades directivas en el estrés de los docentes de la red 19 UGEL 02"

Solicito por tal motivo, he seleccionado a los docentes de la institución educativa que representa su persona. Para lo cual me autorice realizar la actividad antes mencionada, con el fin de conocer la percepción de los docentes sobre estos dos temas

Son dos cuestionarios que se aplican en un solo día únicamente

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud



Autorizada para dar la encuesta la hora
de receso de 10:05 - 10:35 p.m.


Prof. Karina Noriega Meneses

**SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICAR
CUESTIONARIOS A DOCENTES**

SEÑOR(A):

Director(a) de la Institución Educativa 25 "Confraternidad Peruano Mexicano"

Presente:

Reciba usted un cálido y afectuoso saludo y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

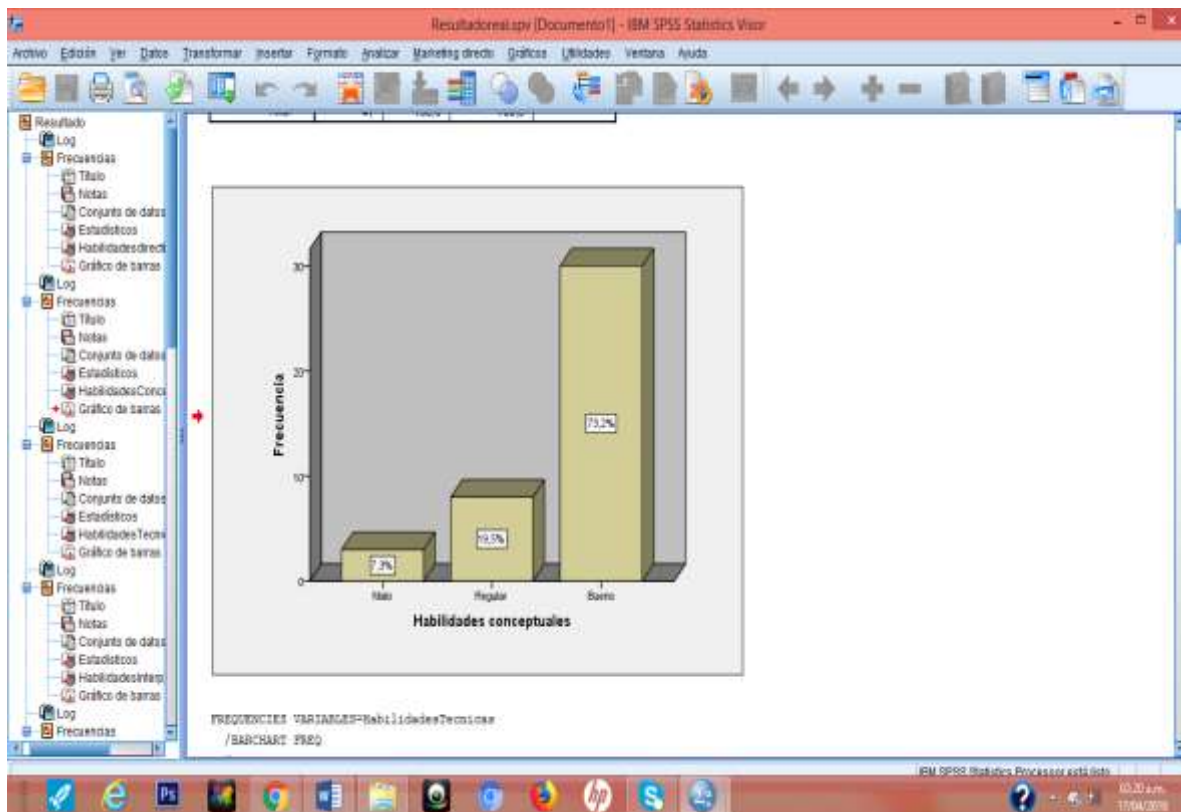
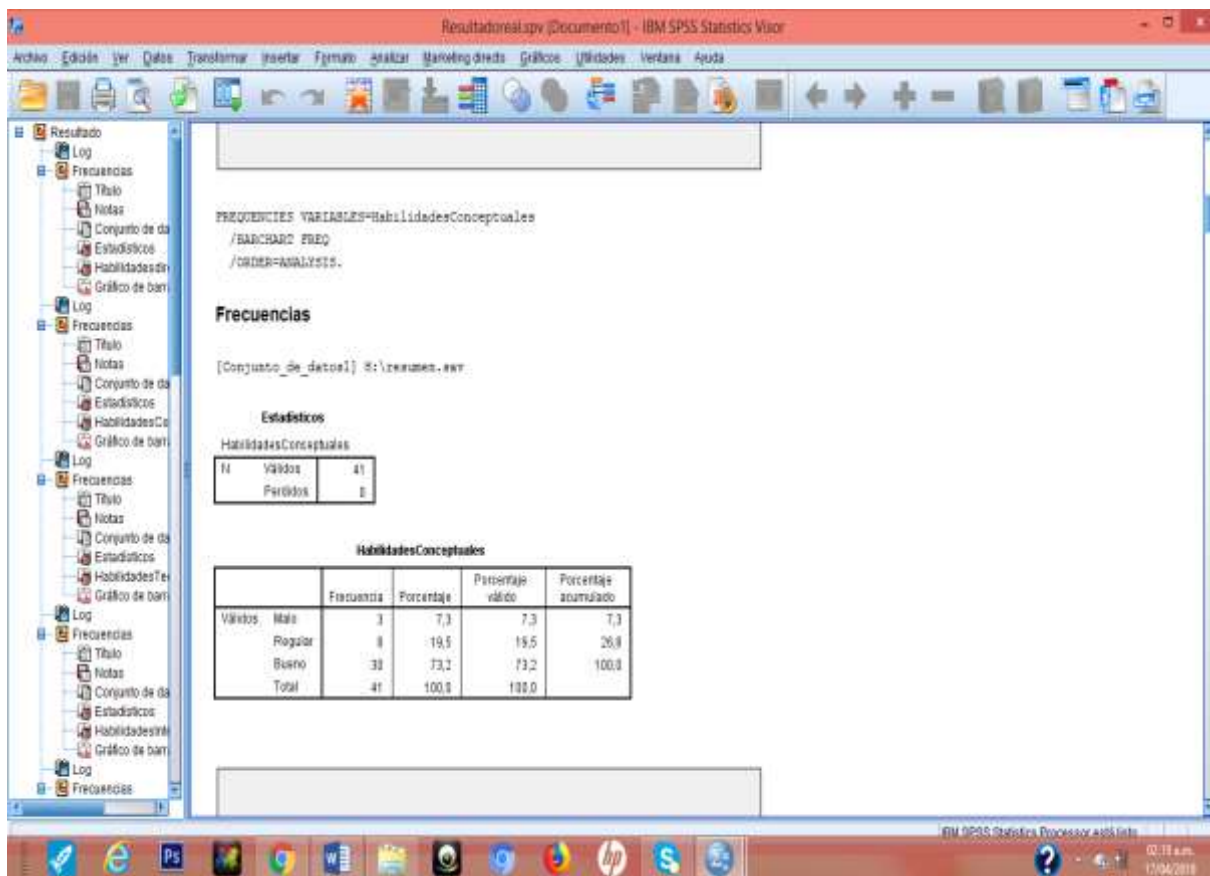
Yo **Karina Noriega Meneses**, estudiante de la maestría "Administración de la educación" UCV con DNI n° 45549112, por motivos académicos, en el curso de Desarrollo de Tesis, es necesario aplicar cuestionarios de estrés laboral y habilidades directivas siendo estos cuestionarios necesarios para tabular los resultados y así desarrollar la tesis "Habilidades directivas en el estrés de los docentes de la red 19 UGEL 02"

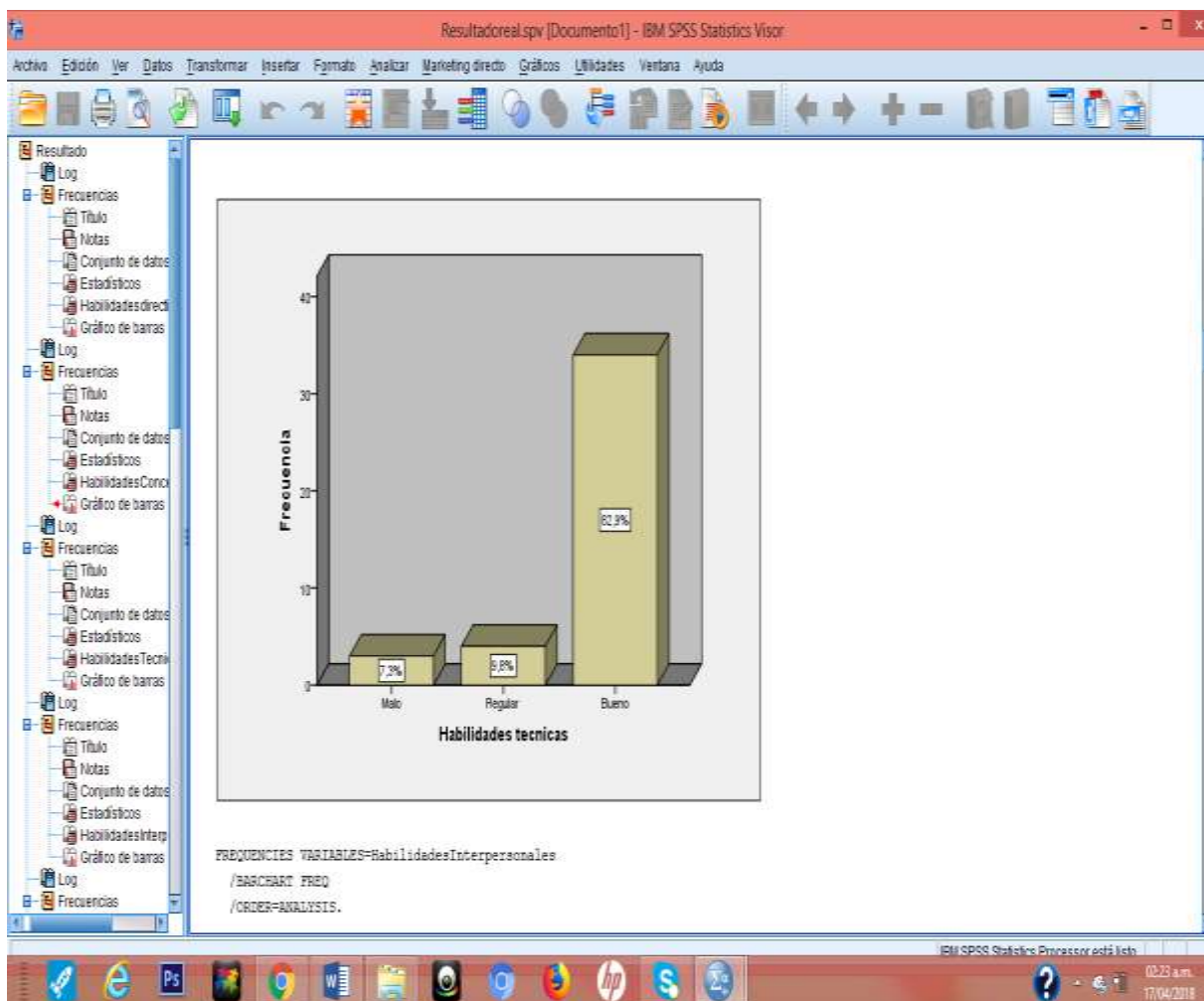
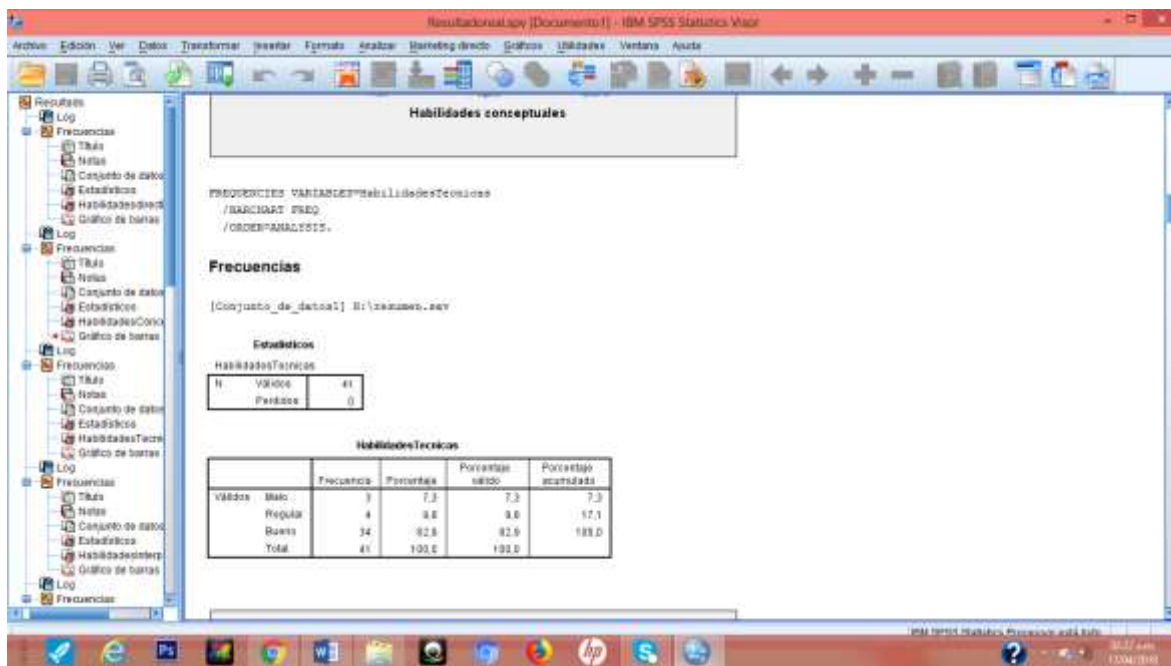
Solicito por tal motivo, he seleccionado a los docentes del turno mañana de la institución educativa que representa su persona. Para lo cual me autorice realizar la actividad antes mencionada, con el fin de conocer la percepción de los docentes sobre estos dos temas

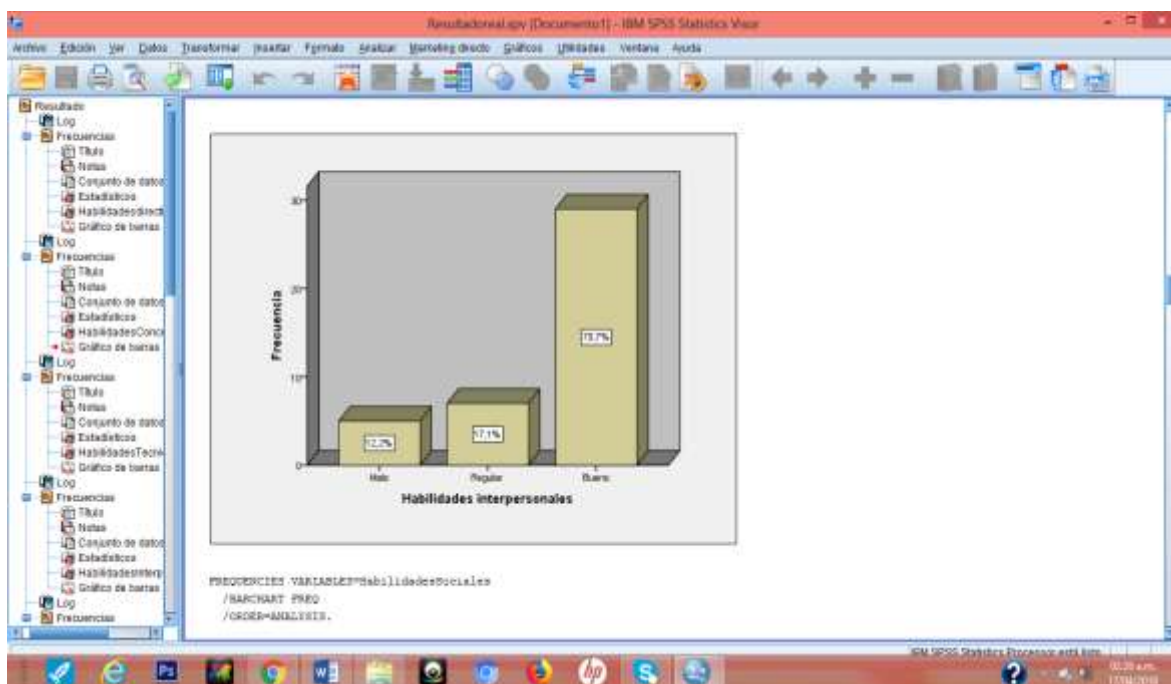
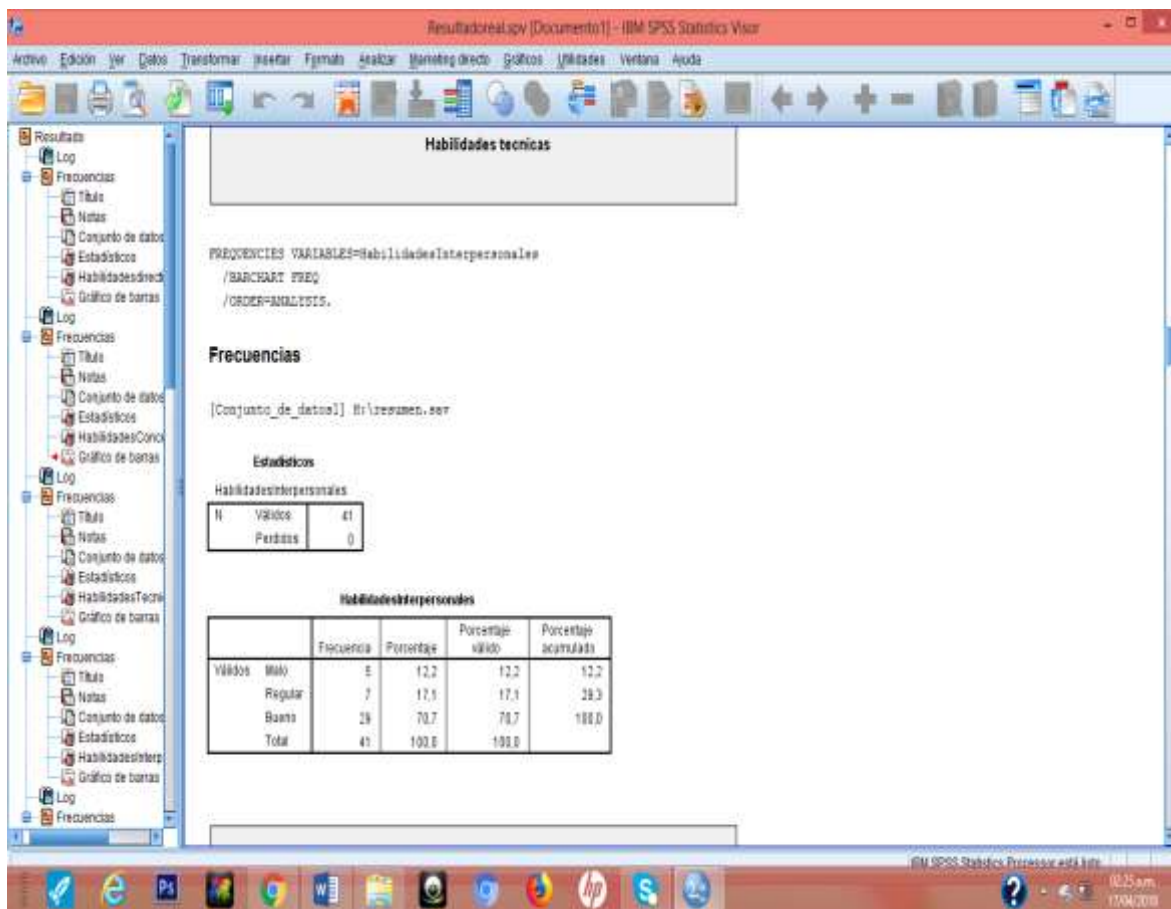
Son dos cuestionarios que se aplican en un solo día únicamente

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud


Prof. Karina Noriega Meneses







Resultadore1.spv (Documento1) - IBM SPSS Statistics V24r

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

Log

Frecuencias

Título

Notas

Conjunto de datos

Estadísticos

Habilidades direct

Gráfico de barras

Log

Frecuencias

Título

Notas

Conjunto de datos

Estadísticos

Habilidades Concept

Gráfico de barras

Log

Frecuencias

Título

Notas

Conjunto de datos

Estadísticos

Habilidades Tecno

Gráfico de barras

Log

Frecuencias

Título

Notas

Conjunto de datos

Estadísticos

Habilidades Intero

Gráfico de barras

Log

Frecuencias

Regresión

[Conjunto_de_datos1] E:\resumen.sav

Variables introducidas/eliminadas^a

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Habilidades directivas ^b		Introducir

a. Variable dependiente: Estrés

b. Todas las variables solicitadas introducidas.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregido	Error de la estimación
1	,254 ^a	,064	,048	,310

a. Variables predictoras: (Constante), Habilidades directivas

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	,258	1	,258	2,687	,109 ^a
	Residual	3,742	39	,096		
	Total	4,000	40			

a. Variable dependiente: Estrés

b. Variables predictoras: (Constante), Habilidades directivas

IBM SPSS Statistics Processor está listo

02:32 a.m.
17/04/2018

Resultadore1.spv (Documento1) - IBM SPSS Statistics V24r

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

Log

Frecuencias

Título

Notas

Conjunto de datos

Estadísticos

Habilidades direct

Gráfico de barras

Log

Frecuencias

Título

Notas

Conjunto de datos

Estadísticos

Habilidades Concept

Gráfico de barras

Log

Frecuencias

Título

Notas

Conjunto de datos

Estadísticos

Habilidades Tecno

Gráfico de barras

Log

Frecuencias

Título

Notas

Conjunto de datos

Estadísticos

Habilidades Intero

Gráfico de barras

Log

Frecuencias

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		Sig.
		B	Error típico	Beta	t	
1	(Constante)	1,660	,213		7,805	,000
	Habilidades directivas	,129	,079	,254	1,639	,109

a. Variable dependiente: Estrés

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS & ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Estrés
  /METHOD=ENTER HabilidadesConceptuales.
    
```

Regresión

[Conjunto_de_datos1] E:\resumen.sav

Variables introducidas/eliminadas^a

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Habilidades Conceptuales ^b		Introducir

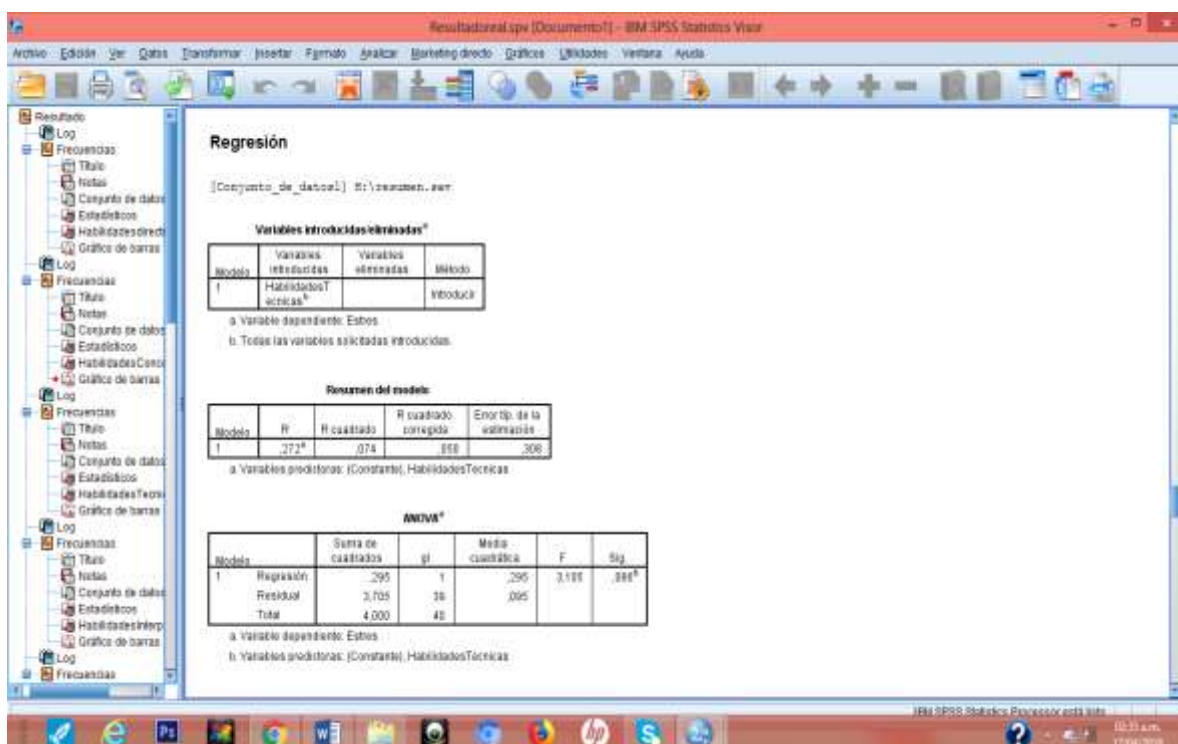
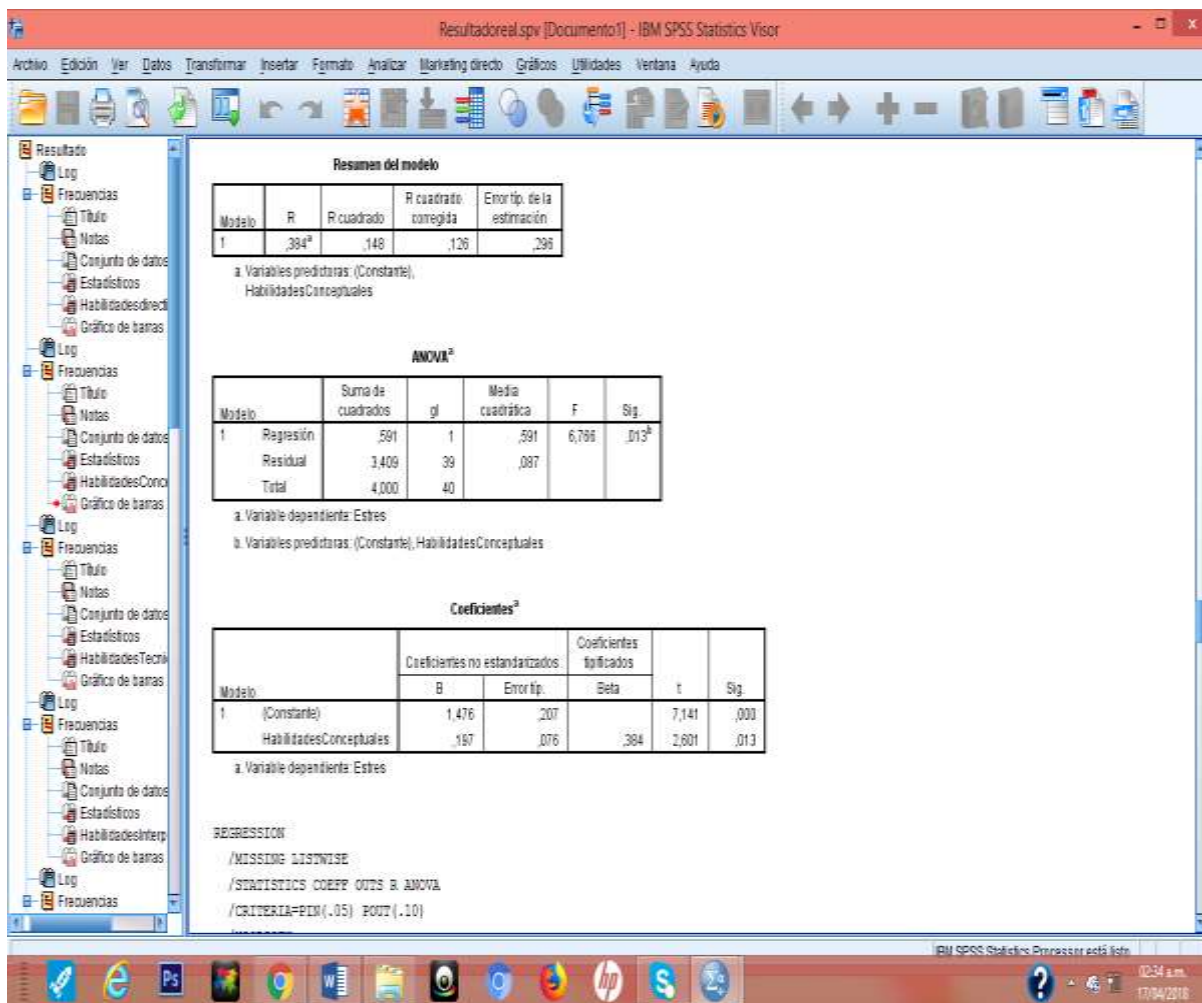
a. Variable dependiente: Estrés

b. Todas las variables solicitadas introducidas.

Resumen del modelo

IBM SPSS Statistics Processor está listo

02:33 a.m.
17/04/2018



Resultados.apw [Documento 1] - IBM SPSS Statistics Vitor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		t	Sig.
		B	Error lo	Beta			
1	(Constante)	1,584	,226			6,762	,000
	HabilidadesTécnicas	,147	,084	,272	1,762	,088	

a. Variable dependiente: Estres

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Estres
 /METHOD=ENTER HabilidadesInterpersonales.

Regresión

[Conjunto_de_datos1] R:\resumen.ser

Variables introducidas/eliminadas^a

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Habilidades Interpersonales ^b		Introducir

a. Variable dependiente: Estres
 b. Todas las variables solicitadas introducidas.

IBM SPSS Statistics Processor v23.0.0

02:37 am, 11/04/2018

Resultados.apw [Documento 1] - IBM SPSS Statistics Vitor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregido	Error tp. de la estimación
1	,112 ^a	,012	-,013	,318

a. Variables predictoras: (Constante), HabilidadesInterpersonales

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Medio cuadrático	F	Sig.
1	Regresión	,358	1	,050	,495
	Residual	2,950	39	,101	
	Total	4,002	40		

a. Variable dependiente: Estres
 b. Variables predictoras: (Constante), HabilidadesInterpersonales

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		t	Sig.
		B	Error lo	Beta			
1	(Constante)	1,873	,191			8,804	,000
	HabilidadesInterpersonales	,353	,071	,112	,703	,486	

a. Variable dependiente: Estres

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN

IBM SPSS Statistics Processor v23.0.0

02:38 am, 11/04/2018

Resultadoreal.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Estadísticos
 - Habilidades direct
 - Gráfico de barras
- Log
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Estadísticos
 - Habilidades Conc
 - Gráfico de barras
- Log
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Estadísticos
 - Habilidades Tecni
 - Gráfico de barras
- Log
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Estadísticos
 - Habilidades Interp
 - Gráfico de barras
- Log
- Frecuencias

Regresión

[Conjunto_de_datos1] H:\resumen.sav

Variables introducidas/eliminadas^a

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	HabilidadesSociales ^a		Introducir

a. Variable dependiente: Estres
b. Todas las variables solicitadas introducidas

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregido	Error tp. de la estimación
1	.100 ^a	.011	-.014	.318

a. Variables predictoras: (Constante), HabilidadesSociales

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Medio cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	.045	1	.045	.446	.509 ^a
	Residual	3.955	39	.101		
	Total	4.000	40			

a. Variable dependiente: Estres
b. Variables predictoras: (Constante), HabilidadesSociales

Coefficientes^a

IBM SPSS Statistics Processor está lista

12:39 a.m.
17/04/2018

Resultadoreal.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Estadísticos
 - Habilidades direct
 - Gráfico de barras
- Log
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Estadísticos
 - Habilidades Conc
 - Gráfico de barras
- Log
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Estadísticos
 - Habilidades Tecni
 - Gráfico de barras
- Log
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Estadísticos
 - Habilidades Interp
 - Gráfico de barras
- Log
- Frecuencias

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		Sig.
		B	Error tp.	Beta	t	
1	(Constante)	1.994	.183		10.440	.000
	HabilidadesSociales	.045	.098	.105	.668	.508

a. Variable dependiente: Estres

```
GET
FILE='H:\resumen.sav'.
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
FRECUENCIAS VARIABLES=Estres
/SAVECART FREQ
/ORDER=ANALISIS.
```

Frecuencias

[Conjunto_de_datos1] H:\resumen.sav

Estadísticos

Estres

N	Válidos	Perdidos
	41	0

Estres

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

IBM SPSS Statistics Processor está lista

12:41 a.m.
17/04/2018

Resultadoreal.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Viewer

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Estadísticos
 - Habilidades direct
 - Gráfico de barras
- Log
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Estadísticos
 - Habilidades Conco
 - Gráfico de barras
- Log
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Estadísticos
 - Habilidades Tecni
 - Gráfico de barras
- Log
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Estadísticos
 - Habilidades Interp
 - Gráfico de barras
- Log
- Frecuencias

```
GET
FILE='E:\resumen.sav'.
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
FRECUENCIAS VARIABLES=Estres
/BARCHART FREQ
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frecuencias

[Conjunto_de_datos1] E:\resumen.sav

Estadísticos

Estres

N	Válidos	41
	Perdidos	0

Estres

Válidos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	4.9	4.9	4.9
Moderado	37	90.2	90.2	95.1
Alto	2	4.9	4.9	100.0
Total	41	100.0	100.0	

IBM SPSS Statistics Processor está listo

0:42 a.m. 17/04/2018

Resultadoreal.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Viewer

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Estadísticos
 - Habilidades direct
 - Gráfico de barras
- Log
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Estadísticos
 - Habilidades Conco
 - Gráfico de barras
- Log
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Estadísticos
 - Habilidades Tecni
 - Gráfico de barras
- Log
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Estadísticos
 - Habilidades Interp
 - Gráfico de barras
- Log
- Frecuencias

```
GET
FILE='E:\base de datos.sav'.
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
```

IBM SPSS Statistics Processor está listo

0:42 a.m. 17/04/2018



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Felipe Guizado Oscco, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Las habilidades directivas en el estrés laboral de los docentes de las Instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02 en el 2017" del estudiante **Noriega Meneses, Karina Yazmin**, constató que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 24 de marzo del 2018



Felipe Guizado Oscco
DNI: 31169557

Feedback estudio

Escuela de Posgrado
UNIVERSIDAD DE LA GUAYANA

Las habilidades directivas en el estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red 19 de la UGEL 02 en el 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en administración de la educación

AUTORA:
Br. Nariega Meneses Karina Yamin

ASESOR:
Dr. Felipe Guizado Oscco

SECCIÓN:

Resumen de coincidencias

24%

1	...	2%
2	...	2%
3	...	2%
4	...	1%
5	...	1%
6	...	1%
7	...	1%
8	...	1%
9	...	1%
10	...	1%
11	...	1%
12	...	1%

Nombre: 19-12 Número de páginas: 1075



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Noruega, Meneses Karina Yajzmin

D.N.I. : 45549112

Domicilio : Me. 28. St. O. 1. P. A. H. H. Laura Calder - Los Olivos

Teléfono : Fijo : 528 5803 Móvil : 994 321927

E-mail : missnoruega.meneses.20.12@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría Doctorado

Grado : Maestra

Mención : Administración de la educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Noruega, Meneses Karina Yajzmin

.....

.....

Título de la tesis:

Las habilidades directivas con el estrés laboral
de los docentes de las instituciones educativas de la red 19
de la UGEL 02 en el 2017.

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 22 DE JUNIO DEL 2018

656-18
Flor de María
Sanchez



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Alfredo
Le Feus
[Signature]

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

VB del empaque

ESCUELA DE POSGRADO

Karina Yocelyn Noriega Mendes con DNI N° *45549112*
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)
domiciliado (s) en *Lote 01 Mz B P.A. 4-11 Zona Calle Los Olivos Lima*
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)
ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: *2016 II* del programa: *Maestría en administración*
(Promoción) (Nombre del programa)
de la educación identificado con el código de matrícula N° *6000022668*
(Código de alumno)
de la Escuela de Posgrado, recurro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

El visto bueno para el empaquetado de la tesis



Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, *07* de *Junio* de 2018

[Signature]
(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a. *Copia del R.D. y dictamen*
- b. *Copia del acta y puntajes del taller*
- c. *Ampliados de tesis*
- d.

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfono: *991381929*
Email: *maria.noriega@ucv.edu.pe*