



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estrés y desempeño laboral docente en la gestión de la I.E.
“Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla,
Yauli, Huancavelica – 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Aguirre Paitan, Selia

ASESOR:

Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

Página del Jurado

Mg. José Pablo Lescano Yglesias
Presidente

Dr. Hurtado Tiza, David Raúl
Secretario

Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro
Vocal

Dedicatoria:

A mis adoradas hijas; Jeraldyne y Ángela y a mi querido esposo, Edú quienes son mi mayor motivo para ir superándome día a día en mi vida personal y profesional.

Agradecimiento:

Mi reconocimiento al Dr. César acuña Peralta quien nos ha dado el apoyo a todos, los docentes de nuestra tierra y de todo la nación, a engrandecer nuestro nivel profesional a fin de optimizar la calidad educativa del país.

Mi agradecimiento especial al Dr. Helsides Leandro Castillo Mendoza, pedagogo del curso, por su paciencia y tiempo, quien nos ha orientado y recomendado para concluir el trabajo.

Así mismo se agradece a todos los miembros de la comunidad educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla en la concretización del presente trabajo de investigación.

La autora.

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titulada “Estrés y Desempeño Laboral Docente en la Gestión de La I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla, Yauli, Huancavelica - 2018”, con la finalidad de obtener el grado de maestro en Educación, en la mención de Administración de la Educación, en cumplimiento al Reglamentos de Grado y títulos de la universidad “Cesar Vallejo”.

El contenido del presente trabajo de investigación está dividido en los siguientes capítulos: El capítulo I; la introducción que nos habla de la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación, la hipótesis y los objetivos. El capítulo II, contiene el método, diseño de la investigación, las variables, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. El capítulo III; es el resultado obtenidos de la base de datos y se analizan e interpretan. El capítulo IV; presenta la discusión en donde se realiza la descripción del resumen del trabajo de campo y la discusión de los resultados. El capítulo V; se considera las conclusiones. El capítulo VI; señala recomendaciones a las que arriba la investigación del cual podemos resaltar el estrés y desempeño laboral docente en la gestión de la IE. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa rosa de Pachacclla de Yauli - Huancavelica, por último, en el capítulo VII se mencionan a la referencia bibliográfica, textos de consulta y los anexos que son evidencias de la investigación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación del presente informe de investigación.

La autora.

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria:	iii
Agradecimiento:	iv
Declaración Jurada:	v
Presentación	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas	viii
Índice de gráficos	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
I. Introducción	12
1.1. Realidad Problemática	13
1.2. Trabajos previos.....	20
1.3. Teorías relacionadas al tema al tema.....	24
1.4. Formulación del Problema.....	50
1.5. Justificación del Estudio	51
1.6. Hipótesis	52
1.7. Objetivos:	53
II. Método	55
2.1. Diseño de la investigación:	56
2.2. Variables, Operacionalización	57
2.3. Población, muestra y muestreo	61
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y.....	62
2.5. Métodos de análisis de datos:	65
2.6. Aspectos Éticos:.....	66
III. Resultados	67
3.1. Resultados descriptivo de la investigación:	68
3.2. Prueba de hipótesis:.....	88
IV. Discusión	101
V. Conclusiones	106
VI. Recomendaciones	108
VII. Referencias	110
Anexos	114

Índice de tablas

Tabla 1: Población docente de la I.E. Francisco Izquierdo Rios.....	62
Tabla 2: Validación del cuestionario CE, por criterio de jurados.....	65
Tabla 3: Nivel de carga de trabajo	68
Tabla 4: Nivel de relaciones con los estudiantes	70
Tabla 5: Nivel de relaciones con los padres	72
Tabla 6: Nivel de relaciones con los colegas y directivos	74
Tabla 7: Nivel de estrés laboral	76
Tabla 8: Nivel de condiciones de trabajo	78
Tabla 9: Nivel de promoción y desarrollo del docente.....	80
Tabla 10: Nivel de remuneración económica	82
Tabla 11: Nivel de seguridad y permanencia en el trabajo.....	84
Tabla 12: Nivel de desempeño laboral docente	86
Tabla 13: Valores de correlación entre variables	88
Tabla 14: Correlaciones entre Estrés laboral y Desempeño laboral docente	90
Tabla 15: Correlaciones entre Carga de trabajo y Condiciones de trabajo	92
Tabla 16: Correlaciones entre relaciones con los estudiantes y promoción y desarrollo del docente	94
Tabla 17: Correlaciones entre Relaciones con los padres y Remuneración económica.....	96
Tabla 18: Correlaciones entre Relación con los colegas y directivos y Seguridad y permanencia en el trabajo.....	99

Índice de gráficos

Figura 1: Nivel de carga de trabajo	69
Figura 2: Nivel de relaciones con los estudiantes	71
Figura 3: Nivel de relaciones con los padres	73
Figura 4: Nivel de relaciones con los colegas y directivos	75
Figura 5: Nivel de estrés laboral	77
Figura 6: Nivel de condiciones de trabajo	79
Figura 7: Nivel de promoción y desarrollo del docente	81
Figura 8: Nivel de remuneración económica	83
Figura 9: Nivel de seguridad y permanencia en el trabajo	85
Figura 10: Nivel de desempeño laboral docente	87

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado Estrés y desempeño laboral docente en la gestión de la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla, Yauli, Huancavelica – 2018, tiene como propósito demostrar la relación entre dichos constructos científicos.

Es un estudio de tipo correlacional y el diseño utilizado es descriptivo correlacional; la muestra ascendió a 26 docentes de los niveles de Educación Secundaria que laboraban en la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Pachacclla, Yauli, Huancavelica en el año lectivo 2018, a quienes se les aplicó dos instrumentos validados para medir el nivel de estrés y de desempeño laboral, utilizándose métodos y análisis descriptivos, correlacionales e inferenciales.

¿Qué se determinó? mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman una alta correlación inversa y significativa entre estrés y el desempeño laboral docente de los docente, en la I.E. “francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla, Yauli, Huancavelica – 2018 con un nivel de significancia de 0,046 menor que 0,05, siendo dicho valor de $\rho = -0,485$ lo que implica que a mayor nivel de estrés se aprecia un menor nivel de desempeño laboral, y a menor nivel de estrés se aprecia un mayor nivel de desempeño laboral, evidenciándose el mismo patrón de comportamiento en la correlación de las dimensiones del estrés con el desempeño laboral.

Palabras claves: Estrés, desempeño laboral, carga de trabajo, relación con los estudiantes, relación con los padres de familia, relación con los colegas y directivos; condición de trabajo, promoción y desarrollo del docente, remuneración económica y seguridad y permanencia en el trabajo.

Abstract

The present research work entitled Stress and Teaching labor performance in the management of the i.e. "Francisco Izquierdo Rios" of Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica - 2018, has the purpose of demonstrating the relationship between said scientific constructs.

It is a correlational type study and the design used is descriptive correlational; the sample amounted to 26 teachers from the initial, primary and secondary education levels who worked in the I.E. "Francisco Izquierdo Ríos" from Pachaclla, Yauli, Huancavelica in the academic year 2018.

Two validated instruments were applied to measure the level of stress and work performance, using descriptive, correlational and inferential methods and analysis.

It was determined by the Pearson correlation coefficient a high inverse correlation of stress and teacher's teaching performance, being said value of is 0,046 the and is $\rho = -0,485$ which implies that the higher the level of stress, the lower the level of work performance, and at a lower level of stress, a higher level of work performance is observed, evidencing the same pattern of behavior in the correlation of stress dimensions with work performance.

Keywords: Stress, job performance, workload, relationship with students, relationship with parents, relationship with colleagues and managers; condition of work, promotion and development of the teacher, economic remuneration and safety and permanence in the work.

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

Experimentar ciertos niveles de estrés es bueno. De hecho, es crucial para vivir de una vida saludable y llena de energía. La ausencia de estrés es nociva, pero un estrés excesivo también puede matarnos demasiado pronto.

De acuerdo a Lazarus y Folkman, (1984) el estrés es un conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, siendo la situación valorada como algo que agrava o excede sus propios recursos y pone en peligro su bienestar personal, enfatizando los factores psicológicos o cognitivos y el proceso de evaluación.

Asimismo, se plantea que el desempeño laboral es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor satisfactoria, según Chiavenato, citado en Araujo y Guerra, (2007).

En un siglo como hoy, como efectos del proceso de globalización, el avance de la ciencia, tecnología y el crecimiento demográfico abrupto; hacen que las demandas sean mayores para la sociedad, consecuentemente, mayor competencia en diversos ámbitos de la vida, siendo lo profesional y laboral uno de más afectados e importantes para el desarrollo del hombre, por tanto, reclama al ser humano mayor capacidad de resistencia ante las magnas demandas del entorno.

El estrés es el agente que ayuda a combatir a estos hechos, pues este actúa como un mecanismo activador del organismo, mediante reacciones fisiológicas y psicológicas que preparan al organismo para la acción, frente a las situaciones y/o demandas, para actuar y en consecuencia responder a dicha demanda adaptativamente. Sin embargo, cuando las demandas son excesivas, intensas y prolongadas, superan la capacidad de resistencia y adaptación de un individuo, el mecanismo “Estrés”, empieza a tomar forma de un “Distres”, generando efectos negativos sobre el organismo y desequilibrio en su ambiente.

La Organización Mundial de la Salud, mediante la Organización Internacional de Trabajo (OIT 1986; 1992), revela que el problema de estrés se ha convertido en uno de los importantes aspectos que complica no sólo la salud del trabajador, sino el buen ejercicio para la organización donde trabajan.

La presente investigación se realizó en la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica, Perú. Ubicada a 4,360 m.s.n.m. de zona rural, el friaje es muy intenso en temporadas de invierno, todo el tiempo está cubierto de nevada, la actividad económica a la que se dedica la comunidad es la ganadería y agricultura, La institución educativa es pública, que acoge a estudiantes de diversos lugares, siendo sus afluentes: Barrio Centro, Rupascca, Tactanca, Cunyacc, Tantaccato, y Antacancha, ya que se cuenta con un colegio para varios anexos cercanos, produciendo limitaciones en tema de movilidad o traslado de los adolescentes, que tienen que caminar dos horas, una hora o 45 minutos dependiendo a la distancia de los anexos, al centro educativo, Santa Rosa de Pachaclla, se tiene como lengua, el quechua. La Institución Educativa, está ubicado en la región de extrema pobreza, por lo mismo, los estudiantes trabajan, fuera de su comunidad en las vacaciones escolares, para obtener sus útiles escolares, entre otras necesidades, retrasándose las clases al inicio o retirándose anticipadamente (periodo vacacional).

El colegio “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla, del distrito de Yauli – Huancavelica, promueve una educación incluyente que reconoce las numerosas insuficiencias de la educación, actualmente se cuenta con 10 estudiantes excepcionales, siendo las discapacidades sensorio motriz y problemas en el desarrollo neurológico influyentes. Cuenta con docentes capacitados en sus áreas e implicados en respetar y engrandecer la diversidad en los educandos.

La labor de los docente de nivel secundario, en zona rural como la Institución educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla del distrito de Yauli - Huancavelica, conlleva a una serie de factores que generan estrés en su organismo, pues entre ellos encontramos primordialmente, la interrelación personal constante, de los docentes se encuentran inmersos, con los diversos agentes de la educación (estudiantes, padres de familia, docentes, directivos, administrativos y autoridades de la comunidad del Centro poblado); entonces; este mismo hecho hace que impartir clases a los adolescentes de hoy, sea complicado, la falta de disciplina en los estudiantes, la falta de apoyo de padres de familia e incluso de la administración educativa, no permiten el desarrollo óptimo de la actividad profesional docente.

Los docentes observan que los problemas psicosociales de los estudiantes son un impedimento mayor para el trabajo docente, asimismo, la excesiva carga de estudiantes por aula; al mismo tiempo identifican tres principales problemáticas que están fuera de las posibilidades de los docentes, el abandono de padres, la violencia intrafamiliar por la existencia de machismo y la pobreza, problemática enmarcada en nuestra zona alto andina de la Institución educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla del distrito de Yauli – Huancavelica, y con las que el docente tiene que lidiar, jornada a jornada. Simultáneamente, la violencia en el colegio, es un problema grave, convirtiéndose en uno de los factores que crean frustración en muchos docentes por no poder hacer nada, puesto que, debería ser un especialista quien apoye el ambiente de desarrollo psicológico y/o emocional de los estudiantes. Datos registrados en el cuaderno de incidencias, del SISEVE del colegio.

Ahondando la situación de los docentes en el colegio, “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla, del distrito de Yauli Huancavelica, se observa las condiciones de trabajo y salud. En esta comunidad alto andina, originan muchas complicaciones, que el profesor, tiene que enfrentar día a día.

Con respecto a la relación con colegas, la competencia profesional genera cierto ambiente de insatisfacción en el docente, también con los directivos, una mayoría de docentes tienen la capacidad de tomar decisiones concernientes al manejo de su trabajo, no se puede esconder completamente el cierto temor en las relaciones interpersonales, resultado de la jerarquización laboral, (inferioridad y superioridad) con los directivos y jefes de trabajo.

A ello se adicionan también, la incompatibilidad de horarios y horas extracurriculares que ofrecen los docentes. Como efecto elevando la carga de trabajo fuera del horario de clases, además, diversas actividades como; los cursos de capacitación y perfeccionamiento, envista que hoy en día se exige la competencia profesional, de este modo, lo exige la reforma educativa peruana (Desempeño docente y ascensos de niveles), mediante estudios de especialización, posgrados, evaluaciones frecuentes del Ministerio de Educación, etc.; asimismo la preparación de clases y preparación de materiales, obtenidas con su propia economía.

Asumiendo la situación económica del país, la educación pública se encuentra muy limitada, aunque podamos contar con libros, no es suficiente este material, para poder desarrollar apropiadamente el aprendizaje y las habilidades de los estudiantes; los padres de familia asumen los materiales básicos, los maestros no consideran suficiente la cantidad de materiales con los que cuenta y no los considera pertinente.

Esta situación con grandes brechas de pobreza, genera que el estudiante de zona rural como la nuestra, no cuente con materiales básicos y necesarios, son los padres de familia quienes aportan la mayor cantidad de materiales de trabajo, también los docentes, sin ser esta su responsabilidad, pero lo asumen, si desean lograr, un buen desempeño laboral docente para elevar el nivel de aprendizaje en sus estudiantes.

Esta serie de problemas, e inconvenientemente lo encontramos en el FODA del PEI de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de

Santa Rosa de Pachacclla, del estudio realizado en el presente trabajo de investigación, donde los orígenes principales de estrés en el maestro está relacionado, con la demasía carga laboral; la conducta de los estudiantes; con problemas interpersonales con otros docentes, padres de familia y jefes; y problemas originados de la política educativa.

Por otro lado, los mayores problemas asumidos por los docentes, es el desplazamiento hacia y desde el colegio, se demoran entre 1 y 2 horas, todos los días (ida y vuelta) por encontrarse en zona rural donde las condiciones climatológicas son extremas (frio, helada y lluvias) por ser alto andina.

La problemática por la que atraviesan los docentes que trabajan en la Institución Educativa “ Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla, requieren mayores demandas no solo económicas, sino, mayor atención al deterioro físico y emocional, teniendo en cuenta el constante viaje que realizan (diariamente), adicional a ello, no cuentan con movilidad propia que en ocasiones, el docente debe enfrentarlo (caminata, motos, en autos o en las maleteras de los autos etc.) arriesgando no solo su salud sino su vida, esta dificultad es un agente estresor más en la vida de los docentes que laboran en la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla de Yauli, Huancavelica.

Es necesario que el colegio cuente con ciertas condiciones que respondan a las necesidades biológicas, no solo de los estudiantes, sino también de los docentes; no se tiene lo requerido, en el colegio no existen servicios higiénicos en cantidad suficiente para estudiantes, menos para los de docentes. Que tiene un impacto especial y vital en el docente, es que, no existe una cocina donde calentar los alimentos, ni duchas, ni salas de vestir o guardarropas para los docentes.

Las horas laborales de los docentes son aumentados por ser, un colegio de zona rural, ello exige estas demandas y actualmente esta problemática provoca un desequilibrio alimenticio, puesto que, culminada

las clases, es necesario viajar a casa, lo que exige más tiempo, alimentándose a destiempo, este provoca un impacto negativo a su salud, y, además, no se cuentan con un comedor y con una sala de descanso para los docentes, agravando la situación.

Una situación que requiere atención en la salud de los docentes, es que, se evidencia que los docentes, observan un “alto” estado de exigencia ergonómica en la labor que realizan. Las causas principales atribuidas a esta exigencia son, el estar de pie durante todo el dictado de clases, así mismo, forzar la voz y laborar a temperaturas extremas, teniendo en cuenta que el ser humano, su organismo no está lo suficientemente preparado para permanecer de pie durante muchas horas, por estar en déficit de carpetas, una demanda más que tiene que enfrentar el maestro, a costa de su salud.

La situación del docente es afectada por la remuneración de los docentes que brindan servicio en el Estado Peruano, está por debajo de las demandas magisteriales. UNESCO, (CTSD, 2004).

La falta, de reconocimiento al trabajo docente, que se ve reflejado en sus indignos salarios, generando estos hechos frustración y incomodidad, ya que muy aparte de solventar los propios viáticos laborales (asumidos del mismo sueldo docente), no compensa los gastos personales y sobre todo familiares. Por estas razones, muchos profesores se ven obligados a laborar en otras instituciones educativas a la vez, dar clases particulares, inclusive a trabajar en otras actividades.

Asimismo, las condiciones, de infraestructura, y de saneamiento básicos se encuentran, entre “Malo” y “regular”, situación que no apoya la labor del aprendizaje datos, obtenidos del mantenimiento de infraestructura de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos”. Actualmente es inquietante enfrentar estas situaciones.

En este cuadro, la docencia es una carrera que muestra un alto riesgo de presentar estrés laboral debido a la naturaleza del espacio y al ambiente de trabajo, soportando una serie de tentativas a su salud.

La UNESCO, (CTSD, 2004), encuentra que la salud docente está afectada por una serie de enfermedades diagnosticadas, siendo las enfermedades con mayor predominancia la gastritis en un 38.5%, los resfríos frecuentes en un 37.9% y el estrés en un 36.6%, que a larga esta conlleva a cuadros y/o trastornos de ansiedad y somatización, además produce el aumento sintomatológico de enfermedades físicas, ya genera el bajo nivel de defensas del Sistema Inmunológico.

La UNESCO, (CTSD, 2004), así mismo se presentan las siguientes enfermedades en menor medida: várices en las piernas en un 29.2%, disfonía en un 20.5%, enfermedad de la columna en un 19.9%, trastornos ginecológicos y depresión en un 19.3%, cistitis en un 16.8% y lumbago en un 13.7%; y en cuanto a malestares percibidos por los docentes en forma persistente en el último año, se evidencia que los tres predominantes ha sido el dolor de espalda con un 57.1%, la angustia en un 35.4% y la dificultad para concentrarse en un 32.9%.

Estos antecedentes muestran una gran problemática, por la que están atravesando los docentes de Institución educativa “Francisco Izquierdo Ríos” del distrito de Yauli – Huancavelica, que merece tratarse, con el fin de reducir su impacto en la salud de los maestros, como consecuencia lograr, un desempeño laboral eficaz y eficiente, como resultado, un adecuado y eficiente aprendizaje en nuestros estudiantes.

Puesto que se observa, un trabajador estresado tiende a estar desmotivado, ser más sensible, menos productivo, tener menor seguridad laboral, Leka, (2004); del mismo modo, el estrés se ha registrado como un problema de gran dimensión que aqueja el ámbito educativo y el desempeño docente. Oramas, Almirall & Fernández, (2007).

1.2. Trabajos previos

Rubio, (2004), en su tesis doctoral titulada, *Fuente de estrés, síndrome de burnout y actitudes disfuncionales en orientadores de institutos de enseñanza secundaria (IES)*. En la facultad de educación de la universidad de Extremadura (España). Universidad De Monterrey. Población: 800 docentes de la universidad. Muestra: 77 profesores de diferentes facultades con carga horaria de trabajo. Diseño de la investigación: enfoque cuantitativo. Descriptivo correlacional. Técnica e instrumento: El maslash bournot inbentory mbi, inventario de burnout. Objetivos: identificar el nivel de burnout de los docentes de educación superior de la UDEM, analizar las causas de este agotamiento y proponer recomendaciones, tomando en cuenta los retos actuales de la docencia y las necesidades de equilibrio y bienestar del docente. Conclusión: concluye que “el 36,9 % de la muestra sufren niveles preocupantes de burnout (niveles de “extremos a bastante”), también se constata que los sujetos más quemados laboralmente manifiestan una disfuncional necesidad de aprobación de los demás, miedo al fracaso y son excesivamente perfeccionistas.

Cárdenas, Méndez y Gonzales, (2004) en su tesis de maestría *La relación entre los puntajes obtenidos por docentes universitarios en la evaluación de su desempeño con el grado de estrés percibido y con la presencia de indicadores del síndrome de Burnout*, México. Población: 59 catedráticos. Muestreo: intencional. Conclusiones: los resultados demostraron que la mayoría de las correlaciones entre el desempeño docente con estrés y Burnout resultaron débiles y no significativas; y solamente resulto significativa la correlación entre los dos aspectos de desorganización institucional, supervisión y condiciones organizacionales, con cambio en desempeño docente, indicaron que, a medida que se percibe más desorganización institucional, el desempeño del docente empeora ($r=-.361$, $p=.019$ y $r= .308$, $p= .047$; respectivamente) los resultados indicaron que la falta de realización y la desorganización pueden estar relacionadas con el decremento del desempeño docente.

Mercado, (2006), en su tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería titulado *Nivel de estrés laboral en enfermeras en el Hospital Nacional Dos de Mayo*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Población: 90 enfermeras que trabajan en los servicios de hospital dos de mayo. Muestra: 62 enfermeras que trabajan en los diferentes servicios de hospitalización. Diseño de la investigación: aplicativo cuantitativo descriptivo de corte transversal, técnica e instrumento, encuesta auto administrada de Maslash, inventario de Burnout. Objetivos: determinar el nivel de estrés en las enfermeras en el Hospital Nacional Dos De Mayo, según dimensiones de cansancio emocional, baja realización personal y despersonalización. Conclusión: concluye que “los órdenes de los resultados fueron: 56.5% (35) tienen un nivel de estrés medio, 24.2% (15) nivel bajo y 19.4% (12) alto.

Rodríguez, Oramas & Rodríguez, (2007) realizando una investigación sobre *Estrés en docentes de educación básica estudio de caso en Guanajuato, México*. La cual revelo que el 7.2% de los profesores mostraron presión severa; 46.7% presión moderada y 34.2% presión ligera. Así mismo este estudio determino como principales causas de estrés; la multiplicidad de funciones, las malas condiciones laborales que están vinculadas a la falta de oportunidad de formación y escasa posibilidad de promoción, la relación alumno – maestro, la sobrecarga de trabajo, la falta de reconocimiento de sus logros por parte de supervisores y administradores, la falta de tiempo para el descanso, la rivalidad entre grupos, los conflictos entre docentes y directivos y la falta de apoyo entre colegas. Se concluyó la importancia de profundizar en las fuentes del estrés e implementar programas de intervención para mejorar la calidad de vida de los docentes.

Castro, (2008), en su tesis para optar el Grado de Magíster en Educación con mención en gestión de la educación, título *El estrés docente en los profesores de escuela pública*. Pontificia Universidad Católica del Perú; población: 90 enfermeras que trabajan en los servicios de Hospital Dos de Mayo, muestra: 5 docentes de instituciones públicas

de Lima; diseño de la investigación metodología cualitativa, enfoque descriptivo, técnica e instrumento: guía de entrevista semi-estructurada, con la técnica de los incidentes críticos; objetivos: describir los factores que desencadenan el estrés laboral en los docentes de instituciones educativas públicas. Específicos: busca describir de qué manera la gestión institucional, la situación laboral, la infraestructura y la disponibilidad de material didáctico, desencadenan estrés en los docentes. Determinar el nivel de estrés en las enfermeras en el hospital nacional dos de mayo, según dimensiones de cansancio emocional, baja realización personal y despersonalización. Conclusión: "los factores desencadenantes del estrés laboral en el docente son las relaciones con alumnos, con padres y con colegas o compañeros de trabajo.

Pereyra, (2009) en su tesis para optar el título de licenciada en educación inicial titulado *El desempeño profesional docente en el jardín maternal*. Buenos Aires Argentina. Población: 6 docentes de la institución. Muestra: se constituyó una muestra con seis docentes, de los cuales uno es de sexo masculino y el resto, femenino. Sus edades oscilan entre 26 y 46 años. Del total de los docentes entrevistados, el 50% posee título de base de profesor de educación preescolar, mientras que el resto posee título de profesor de educación inicial. Diseño de la investigación: investigación de tipo cualitativa. Tipo de diseño: descriptivo. Población y tipo de muestra: se trabajó sobre una muestra intencional. Técnica e instrumento: técnicas e instrumentos de recopilación de datos: se realizaron entrevistas semiestructuradas a docentes y directivos a modo de triangular la información. Objetivos: objetivo general: estudiar el desempeño de los docentes que desarrollan sus prácticas en los jardines maternos seleccionados para este estudio. Objetivos específicos: describir la formación y capacitación, las competencias profesionales, la tarea educativa y la capacidad de autoevaluación de los docentes del nivel inicial que se desempeñan en jardines maternos. Conclusión: concluye que se observa poca formación integral en el ciclo educativo maternal. Si bien se hace referencia a temáticas de capacitaciones específicas, aún se

denota en los docentes la carencia de conocimientos para desarrollar la tarea.

Núñez, (2014), *La gestión institucional y el desempeño docente en la institución educativa n° 80824 José Carlos Mariátegui, el porvenir- Trujillo, 2014*. Diseño de la investigación: metodología la cualitativa, enfoque descriptivo, técnica e instrumento: cuestionarios de gestión institucional y de desempeño laboral docente; sus conclusiones fueron con respecto a la variable de gestión institucional, observamos que, el 30% de los docentes evaluados estuvieron comprendidos en un nivel deficiente de gestión institucional, mientras que el 40% evidencio un nivel regular. se aprecia asimismo que el 30% de los docentes evaluados accedió al nivel eficiente de gestión institucional, con respecto a la variable de desempeño docente, observamos que el 36% de los docentes evaluados estuvieron comprendidos en un nivel deficiente de desempeño docente, mientras que el 38% evidencio un nivel regular, se aprecia asimismo que el 26% de los docentes evaluados accedió al nivel eficiente de desempeño docente con el 95% de confianza aceptamos que el desempeño docente y la gestión institucional de los docentes de la institución educativa n° 80824 “José Carlos Mariátegui”, el porvenir, Trujillo-2014, están relacionados.

Chávez, (2015), en su estudio *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes del centro educativo particular la inmaculada de Trujillo - Perú 2015*. Instrumentos: se aplicó como instrumento de medición a la muestra un cuestionario de estrés laboral (CEL), empleando la escala de Likert (sobre estrés en docentes), validado por dos profesionales del área de psicología. En el análisis estadístico se usó la prueba de kolgomorov smirnov para determinar la normalidad de los datos, y la prueba de asociación chi cuadrada, y tau-b de Kendall o tau-c de Kendall para determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes, conclusiones: los resultados mostraron el instrumento posee consistencia interna, confiabilidad y validez de constructo adecuado que permitió identificarlos factores del estrés laboral

como: la carga de trabajo y la relación con los estudiantes con 72.5% respectivamente, la relación con los padres de familia con un 60%, el conflicto y ambigüedad de funciones con un 51%, la relación con los colegas con un 56.9% y el clima institucional con 80.4%. Así mismo se identificó los factores del desempeño docente entre los que tenemos: la seguridad y permanencia con 54.9%, el establecimiento de objetivos con 70.6%, la condición de trabajo con 86.3%, promoción y desarrollo del docente con 52.9%, reconocimiento como persona importante con 47.1%. Se concluyó que el estrés laboral influye significativamente en el desempeño de los docentes, en un nivel medio con 88.6%. La principal recomendación a la que se llegó es que los directivos de la institución educativa deben promover acciones de prevención y manejo del estrés laboral que permitan mejorar las condiciones laborales y se logre un apropiado desempeño docente, ya que según los expertos las condiciones laborales positivas pueden incrementar el desempeño docente.

1.3. Teorías relacionadas al tema

El Estrés

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2003) define en términos generales al estrés, como el conjunto de reacciones psicológicas y fisiológicas que preparan al organismo para la acción. Corroborando esta conceptualización; el estrés se comporta como un instinto del cuerpo, que busca protegerse a sí mismo, lo cual, es bueno, sobre todo en emergencias, como el de salirse de inmediatamente de un lugar cuando se cae algo sobre uno; así sirve, como una respuesta a los retos de la vida diaria y los cambios en los que nos vemos involucrados; pero éste puede causar síntomas físicos si continua por mucho tiempo, generando estragos en las diferentes áreas de desarrollando global de una persona, como las áreas a nivel familiar y laboral. En la concepción de, Stora, J. B. (2016)

Viendo de esta manera el estrés puede tener consecuencias tanto positivas como negativas. Puede ser un estimulante, originando

consecuencias positivas, al cual se denomina como Eutres, el cual genera respuestas adaptativas, sin embargo, este se denomina Distres, cuando el organismo de la persona, no resiste al estímulo generando respuestas negativas. Pero es necesario comprender que estas formas de respuesta, obedece mucho a las particularidades de cada persona, ello puede llevar a variaciones sobre lo que se considera una experiencia estresante y tener un impacto distinto en la hombre, de este modo, lo que puede ser altamente estresante para una persona puede no serlo para otra. Travers y Cooper, (1997).

Existen diversidad de conceptualizaciones sobre el estrés, sin embargo la presente investigación se basa en teoría de Lazarus y Folkman, (1984), ya que son autores que trabajaron durante muchos años a la investigación sobre este tema, y por ser el más completo, quienes conciben al estrés, como el conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, siendo la situación valorada como algo que grava o excede sus propios recursos y pone en peligro su bienestar personal, enfatizando los factores psicológicos o cognitivos y el proceso de evaluación y/o percepción de la situación.

Algo que puede explicarnos de mejor manera Ivancevich, (1989) la forma como el organismo interactúa con su entorno, pueden darse de tres calidades (de estímulos, respuestas y estímulo- respuesta) el estímulo viene hacer la fuerza que actúa sobre el individuo y que da lugar o que genera una respuesta de tensión; y si lo delimitaciones.

Respecto al docente Kyriacou, (2003) recuenta que el estrés, son el conjunto de síntomas en respuesta a un sentimiento negativo (ira y melancolía), reflejados en reacciones o cambios fisiológicos perniciosos, afectando a algunos aspectos de la labor del docente; la percepción de que las exigencias, definiendo al estímulo como excedente, que podrían constituir una amenaza para su autoestima y bienestar, asimismo los mecanismos de protección se ven activados, con el fin de reducir la amenaza.

Estrés docente

El estrés docente viene a ser la experiencia de emociones negativas y desagradables como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto del trabajo docente. Según Ortiz, (1995) este síndrome es desencadenado por el conjunto estresores o factores demandantes, en lo que los docentes se hallan sumergidos por su labor y cuya presencia, intensidad y duración, exigen una respuesta, que debería consistir en una reacción adaptativa, desarrolladas ante el influjo de estímulos amenazantes. En resumen, el estrés docente deriva de la gran escala de diversas variables, que ya se ha observado, que son significativas, ya que son excesivas, intensas y prolongadas, en la relación con el entorno laboral, en los que se encuentra inmersos la mayor de parte de tiempo de su vida.

Al categorizar como fuente de estrés exclusivo al ámbito laboral docente, podemos centrarnos más concretamente en el “estrés laboral” o al “Síndrome de burnout”. Ya que las fuentes de estrés, teniendo en cuenta que los docentes son seres humanos, son mayores y diversos, como las demandas del hogar, problemas en la relación de pareja, hijos y/o a nivel familiar, economía, entre infinidad de factores más. El síndrome de Burnout o síndrome del quemado se refiere a la presencia reiterada de estrés, por factores ligados al entorno laboral de la persona, que no solo produce cansancio psíquico, sino que tiene reacciones a nivel fisiológico, que hace a la persona vulnerable a una gama de enfermedades (explicada por la Psicoimmunoendocrinología).

El agotamiento psíquico o fatiga son específica e inespecífica, es decir, tener un estímulo concreto, con el que generalmente solo requiere un poco de tiempo para adaptarse y sobrellevar, o calmar, por ejemplo, cuando se tiene que sustentar la tesis de titulación, situación generadora de magnas demandas, pero de tiempo limitado. Cuando es inespecífica está asociada a varios estímulos, generalmente no se sabe la duración exacta, ya que están ligados a la vida diaria y por tanto son siempre prolongados, induciendo al estrés, lo cual afecta a todo el organismo y el

efecto no desaparece con el descanso, este cansancio es por lo tanto la fatiga estresante.

Fases del estrés

El ser humano posee una fisiología y anatomía muy compleja, desde el más importante sistema biológico hasta la última célula del cuerpo, son tan vitales para el desarrollo de su trabajo, es así que trabajan de manera armoniosa mediante un sistema único e inigualable, es por ello que esta adecuado a responder de manera automática, a las situaciones que estamos inmersos.

El denominado estrés, agente que permite este proceso, es un síndrome general de adaptación al medio, cumple ciertas etapas o fases de desarrollo en el individuo. Y como ya sabemos cuándo se permite la llegada a la última fase, es probable el riesgo de un trastorno.

Melgosa, (1999) explica que el estrés pasa por tres etapas: Fase de alarma, fase de resistencia y fase de agotamiento.

Fase de Alarma, establece una advertencia clara para el organismo, la presencia de un agente estresor. Por tanto, existen reacciones enfocadas a disponer al organismo para afrontar la situación.

Fase de Resistencia, la persona mantiene una activación fisiológica máxima, que busca adaptarse a la situación o superar la amenaza. Prolongándose si no pudiese responder mediante la adaptación, puede tener una duración larga, pero si la respuesta es adaptativa regresa a su estado normal.

Fase de Agotamiento, no siempre se llega a esta fase, solo si el estímulo estresante sigue siendo continuo o frecuente, es cuando el organismo no resiste, perdiendo la capacidad de adaptación, provocando problemas de salud relacionados con estrés, cuadros ansiosos o de somatización.

Tipos de estrés

La clasificación o tipología del estrés es diversa, debido a que, se puede subdividir cualitativamente, psicométricamente y cuantitativamente, según en el grado de intensidad y tiempo de efecto en lo siguiente se recuenta los principales tipos:

Selye, (1936) clasifica al estrés de acuerdo al "Efecto que genera en la persona":

El Distrés, denominado como estrés negativo por sus efectos perniciosos en la salud. Este tipo de estrés origina en la persona, una presión o esfuerzo muy por encima de su capacidad, va acompañado además del desgaste psíquico, siempre de un desorden fisiológico, desde la aceleración de las funciones, hiperactividad, acortamiento muscular, aparecimiento de síntomas de otras enfermedades, generando además una afectación en sus desenvolviendo cotidiano de la persona.

El Eustres, este tipo de estrés es denominado así por su impacto positivo en el organismo de la persona y sus respuestas adecuadas frente al entorno de la persona, considera que se incrementa la vitalidad, salud y energía, y principalmente facilita la toma de decisiones que permitirán llevar la iniciativa en el desarrollo como ser humano, adaptarse adecuadamente a las circunstancias y desarrollar control emocional, inteligencia y desarrollo personal.

Cada persona puede responder de diferente manera al estrés en base a eso podemos clasificarlos según el grado de intensidad y tiempo de efecto Davis, (1987). En base al tiempo:

Estrés temporal, es el más común de todos los tipos de estrés tiene su fundamento se caracteriza por "pequeñas dosis" (periodos de tiempo cortos) aunque puede llegar a extenuar es resultado de factores que impresionan al ser humano de manera ocasional algunos ejemplos de ellos serían el estrés que sufren los estudiantes ante una evaluación o entrega de algún trabajo, el que sufre algunos pacientes antes de ser

operados, el que experimenta los padres de familia ante el nacimiento repentino de uno de sus hijos. Se caracteriza por estados de humor cambiantes, leves padecimientos médicos, dolores musculares y de cabeza y sobre todo que ante la falta del estresor desaparece sin mayor consecuencia.

Estrés permanente, es el estrés constante, por tanto, prolongado, de la vida cotidiana, donde la persona se encuentra en condiciones sumamente demandantes, excesivas y continuas, que no tienen un límite de tiempo, ello afecta a la salud de la persona, muchas investigaciones relacionan el cáncer y este tipo de estrés. Denominado así por su impacto, no siendo perjudicial a la salud, tampoco para el desenvolviendo en su vida diaria de la persona, por lo cual, no es difícil superar de este cuadro.

El estrés también puede ser clasificado en base a la intensidad:

Estrés ligero, denominado así por su impacto, no siendo perjudicial a la salud, tampoco para el desenvolviendo en su vida diaria de la persona, por lo cual, no es difícil superar de este cuadro.

Estrés grave, es el estrés que genera un magno impacto sobre la salud de la persona y afecta significativamente en sus áreas de desenvolviendo cotidiano, personal, familiar, laboral, social, entre otros, llegan a generar serios desequilibrios fisiológicos y psicológicos, por lo cual, no es tan fácil superarlo, debido a la intensidad, constancia y prolongación de estresores. Es necesario poner atención ya que, predice un riesgo alto que la persona padezca cuadros de somatización y/o trastornos de ansiedad.

Wallace y Szilagyi, (1982) lo agrupa de acuerdo al tipo de fuentes de estrés: 1. Estrés laboral u organizacional: asociado a factores estresores provenientes del entorno laboral. 2. Estrés de la vida diaria (life stress): asociado a factores individuales y/o familiares, entre otros.

Slipack, (1996) existen dos tipos de estrés laboral: 1. El estrés episódico, al igual que el estrés ligero, este estrés consiste en un cuadro

momentáneo, generalmente agudo, en donde se puede superar rápidamente, asimismo los síntomas desaparecen al superarlo. 2. El estrés crónico, al igual que el estrés grave, este estrés se caracteriza por un cuadro recurrente y constante en la vida de la persona, generalmente es un estímulo específico lo que lo produce, la persona debe solucionar esta problemática, sin resolverlo, el estrés será persistente. Genera trastornos principalmente de ansiedad.

Factores que desencadenan el estrés docente

Diversos factores pueden ser desencadenantes del estrés en el docente, es decir pueden facilitar la aparición del estrés y desencadenarlo. Estos factores pueden ser tanto internos como externos; entre los factores internos podemos destacar la personalidad del individuo, (conflictos internos, tendencias, carácter, agresividad, estado de ánimo, etc.) y el grado de madurez o adaptabilidad a los problemas del entorno. Como factores externos podemos destacar: las condiciones de trabajo, la toma de decisiones y la insatisfacción laboral.

A continuación, vamos a explicar los factores arriba señalados. Incluye los factores biológicos y psicológicos, centrándonos en la personalidad, esta vendría ser la suma del carácter (aprendido a través de las experiencias, es modificable) más temperamento (de carácter biológico, no modificable)

Factores internos, incluye los factores biológicos y psicológicos, centrándonos en la personalidad, esta vendría ser la suma del carácter (aprendido a través de las experiencias, es modificable) más temperamento (de carácter biológico, no modificable), Kotler, (1996) define personalidad como, las características psicológicas y distintivas de una persona que conducen a respuestas a su ambiente relativamente consistente y permanente. De acuerdo a esta definición podemos concluir que los rasgos de personalidad de una persona establecen en un gran porcentaje la forma de reacción a las situaciones, dependiendo de esta

un exceso o minúsculo grado de estrés. Es decir, lo que logra ser estresante para unos puede no puede serlo para otros.

Por ello, hay algunos rasgos de personalidad que hacen más vulnerable afectarse con estrés en mayor medida. Friedman y Rosenman, (1959) (citado en Celerier y Cols.1999) identificaron tipologías de temperamento como son: la personalidad de Tipo A, la Tipo B y Tipo C (no desarrollado, ya que, no es relacionado con el estrés), el primer tipo de personalidad caracteriza a las personas como, competitivos, que tienen una sobrecarga en la competencia de tipo social.

Sus estrategias adaptativas los muestran bastante agresivos en la lucha por el éxito y tienden a ocupar una posición de líder. No soportan la pasividad y saturan todo su tiempo con muchas actividades. Las personas del tipo B son en general serenos, confiados, relajados y abiertos a las emociones, incluidas las hostiles.

En general este patrón de personalidad es el ideal en las personas porque habla de un mayor equilibrio emocional, por lo que se considera el patrón de personalidad más saludable (Manieri, 1999). Al respecto, Byrne señala dos factores adicionales de la personalidad muy importantes: el locus de control y la autoestima, "locus control and self esteem". El locus de control es definido por Rotter (citado por Byrne, 1999) es la capacidad que el individuo tiene o no de poder controlar ciertos sucesos y eventos.

Conforme a los centros de labores educativos, podemos observar un gran número de docentes con el patrón de conducta de Tipo A, su propio perfil de formación profesional en docencia, influye en su carácter y estos se pueden identificar por ciertas cualidades como; trabajar durante largas horas, repartir el trabajo para el hogar, están en constante actualización y/o especialización, cuando las situaciones no salen como se planea fácilmente se frustran, son irritables a causa del esfuerzo laboral, entre otras características.

Brock, (2002) señala la baja autoestima como un factor intrínseco generador de estrés. Por lo contrario, la autoestima como parte importante de la personalidad se ve afectada por el estrés; la baja valoración de la labor profesional, percibida por el docente, puede conducirlo a una baja autoestima, desencadenando además de problemas de salud como la depresión, y bajo desempeño laboral.

Byrne, (1999) señala que muchos docentes necesitan de la aprobación social, de lo contrario cualquier evento en el cual no se cuente con aprobación puede ser visto como estresante.

Factores externos, como hemos relatado en el planteamiento de problema, los factores externos desencadenantes de estrés en el docente pueden ser diversos, por su tipo de entorno laboral, como: el comportamiento de los estudiantes, las condiciones laborales insatisfactorias, la mala relación con los colegas, estudiantes y padres de familia, administradores y muchos problemas más. Al respecto existen multitud de estudios de como prevalece la percepción del estrés entre maestros. Se puede observar en las diferentes investigaciones.

Para Travers y Cooper, (1997); Al interior de las escuelas podemos identificar los siguientes factores estresantes:

Presión intrínseca al trabajo, referida a todo con que respecta el entorno laboral bajo el centro educativo, como la parte estructural física, el grado de cooperación, toma de decisiones con respecto al trabajo educativo y el volumen de responsabilidad.

Función dentro de la organización, es el papel del docente a desempeñar, de acuerdo a los rangos y tipos de responsabilidad, que sugiere cada trabajo.

Relaciones laborales, hace referencia a las relaciones interpersonales con los diferentes agentes de la educación, como son los superiores, colegas y subordinados, y sus exigencias de forma interpersonal.

Desarrollo de la carrera, expresado por las dificultades en desempeño laboral, generalmente es producido por la excesiva carga de responsabilidades, posiblemente una falta de seguridad laboral que afecta a vida y la salud del docente, además de su desarrollo en el centro.

La estructura y el clima de la organización, dentro de ellos encontramos a la política o cultura de la organización y/o el clima laboral, que es el modo en que los trabajadores interactúan con ellas. Los rasgos más concretos incluyen el nivel de participación y el compromiso en la toma de decisiones.

Relación entre trabajo y hogar, expresada mediante las presiones procedentes poca concordia entre las demandas del entorno laboral, la familia y la sociedad. Travers y Cooper, (1997)

Para Martin Daza, (2005), los siguientes estresores dentro del entorno laboral del docente son:

La sobrecarga de trabajo, refiere que cuando el volumen, la magnitud o complejidad de la tarea (y el tiempo disponible para realizarla) está por encima de la capacidad del trabajador para responder a esa tarea.

Infracarga de trabajo, si el volumen del trabajo está muy por debajo del necesario para mantener un mínimo nivel de activación en el trabajador. Infratilización de habilidades: cuando las actividades de la tarea están por debajo de la capacidad profesional del trabajador.

Repetitividad, no si existe una gran variedad de tareas a realizar (son monótonas y rutinarias) y/o son repetidas en ciclos de muy poco tiempo. Ritmo de trabajo: Cuando el tiempo de realización del trabajo está

determinado por lineamiento o política, otorgando insuficiente autonomía para avanzar o retrasar su labor.

Relaciones personales, procedente de las relaciones (dependientes o independientes del trabajo) que se constituyen en el ámbito laboral tanto con directores y empleados como con compañeros de trabajo.

Estabilidad Laboral, inseguridad en el trabajo acerca del futuro en el puesto de trabajo (desempleo).

Promoción, la organización obstaculiza o no ofrece condiciones claras a las expectativas del trabajador de escalar en la jerarquía.

Falta de participación, la compañía limita el ánimo de querer hacer las tareas por propia cuenta (proactivo), la toma de decisiones, la consulta a los trabajadores, con respecto a su desarrollo laboral.

Control, preexiste constantemente supervisiones por parte de los superiores, en diferentes medidas, al desarrollo laboral de los trabajadores.

Formación, falta de entrenamiento al desempeño de una determinada tarea concreta.

Responsabilidad, toda tarea sobre todo la del docente involucra una gran responsabilidad (responsabilidad sobre otras personas).

Contexto físico, procedente del ambiente físico del trabajo, que dificulta e impide el desarrollo adecuado de la labor docente y que en circunstancias genere peligrosidad provocando sentimientos de amenaza en la persona.

En resumen, los agentes estresores dentro del ámbito laboral derivan de cómo funcionan la empresa u organización, desde la estructura, el

desempeño que se exige, las relaciones laborales, la carga de trabajo, el ritmo, entre otros, desencadenaran respuestas de estrés en la persona.

El hombre fue creado por Dios con capacidades para detectar las señales de peligro y tiene la opción de acercarse a las situaciones que generan amenazas o evitarlas y alejarse de ellas. El estrés no sobreviene de modo repentino, y se apodera de la gente como si de una emboscada se tratase. Melgosa, (1999).

El estrés desde que aparece hasta que alcanza su máximo efecto va pasando por una serie de etapas, durante las cuales se puede determinar la acción de este trastorno genera que este se desarrolle plenamente hasta llegar a las últimas consecuencias.

Día a día nos encontramos con personas que dedican la mayoría parte de su tiempo al trabajo, viven agobiados y angustiados por buscar la perfección en el área laboral, descuidando aspectos importantes de la vida como la familia y los amigos. Son estas situaciones las que muchas veces llevan a los individuos a ser adictos de su empleo y estas mismas son las que generalmente ocasionan estrés laboral.

Wilsón, (2002) manifiesta que los factores que generan más estrés en los maestros son: la carga excesiva de trabajo, la comunicación, la ambigüedad de roles, la inseguridad laboral, la falta de apoyo administrativo, el lidiar con los estudiantes y la exigencias gubernamentales. Esto implica que la profesión de maestro y todas las responsabilidades que forman parte de la misma, constituye un enorme reto y producen estrés laboral en el docente.

Dimensiones del estrés docente

El docente, al igual que cualquier profesión o labor, tienen fuentes de estrés comunes, sin embargo, enmarcarse más a su entorno y su forma,

hace poder estudiar de cerca la situación que vive, a los que denominaremos dimensiones.

Manya, (2008), en la investigación que impulso “Las Fuentes de Presión Laboral, Dimensiones de Personalidad y Estrés Laboral en Profesores de educación Especial de Lima metropolitana”, recoge los siguientes factores estresores en los maestros: 1. Sueldo inadecuado para cubrir sus necesidades. 2. Carga de trabajo, exceso de estudiantes por salón de clases. 3. Políticas disciplinarias deficientes en la institución educativa. 4. Falta de apoyo de los directivos y familiares. 5. Relaciones laborales entre colegas, con los directivos y autoridades, y estudiantes. 6. Condiciones física del trabajo. 7. Insatisfacción laboral y 8. Falta de promoción de trabajo.

Para la presente investigación se recoge las dimensiones, categorizadas en la investigación “Influencia del Estrés en el Desempeño Laboral de los Docentes del Centro Educativo Particular la Inmaculada de Trujillo 2015”, Roció Del Pilar Chávez de Quiñones, estudio que se acerca, al entorno de esta investigación, de las cuales, operacionalizamos las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Carga de trabajo

Es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido la persona a lo largo de su jornada laboral, ligados a la cantidad y complejidad de la tarea, la aceleración del ritmo de trabajo, horario prolongado, etc., produciendo como respuesta un alto grado de consumo de energía física y mental, favoreciendo al desbalance biopsicosocial de la persona.

Cornejo, A. (1991) el realizar un elevado número de tareas de alta responsabilidad, obtener buenos resultados, y poner en práctica en un plazo breve de tiempo, resulta estresante para el maestro debido a que percibe que no va ser capaz de hacer frente a todas las demandas que

se le exigen. Muchos docentes se ven comprometidos a trabajar sobre tiempo sin remuneración ni otro tipo de incentivo lo cual constituye una fuente de estrés para ellos, en especial aquellos que desempeñan funciones de gestión y trabajan más horas de las que esperaban hacerlo.

El maestro no solo trabaja dentro de la escuela dictando clase y evaluando a sus estudiantes, sino asimismo fuera de esta, preparando sus sesiones de aprendizajes para el día siguiente, corrigiendo las actividades de extensión de los estudiantes, procesando evaluaciones, y prácticas de reforzamiento de los estudiantes. Los docentes de nuestro país, son sometidos a las políticas educativas, que implican constantes cambios curriculares desde el Ministerio de educación, obligándolos a adoptar, programas curriculares que nos son acordes a la realidad y problemática del país son meras copias de otros países, por ejemplo, el nuevo sistema de evaluación obliga al docente a evaluar aspectos que antes no se consideraban como criterio a evaluar, ahora debe prestar atención a las actitudes, comportamiento y disposición del estudiante, frente al trabajo, lo cual es una fuente de tensión adicional para el docente. Castro, (2008).

Dimensión 2: Relaciones con alumnos.

Cornejo, A. (1991) es la interacción entre los miembros o agentes principales del proceso educativo “enseñanza - aprendizaje”, creando un sistema de comunicación, generalmente vertical “superior (docente) – subordinado (estudiante), pero también de horizontalidad.

Como todo proceso comunicativo, posee ciertas limitaciones, a lo que denominaremos como barreras de la comunicación, la principal característica de esta interrelación personal, se avoca a la etapa de vida de los estudiantes “adolescencia”, caracterizado por el proceso de cambios fisiológicos y emocionales, transición que les hace sentirse que pueden dirigir su vida como ellos crean, que sea mejor (búsqueda inquebrantable de la independencia), lo que produce contraponerse

cuando alguien le orienta que hacer o no hacer, esto explica la problemática en la relación, adolescentes con las figuras de autoridad.

Además, uno del principal interés en esta etapa está ligado al sentido de pertenencia de los suyos (enamorado, amigos o grupos) y todo enlazado a este tipo de relación interpersonal, siendo los estudios, no la primera opción de interés, en tanto, no es extraño, la rebeldía y/o otros problemas de conducta dentro de las aulas.

Entre ellos la desmotivación o desinterés por aprender, reflejados por los consecutivos negativa, no presentan las tareas a tiempo, las dejan para la ultima hora, no estudian, no participan en clase y no se esfuerzan por mejorar, azumados por los riesgos psicosociales en los que se encuentran (consumo de alcohol, embarazo precoz, intento de suicidio, etc.). Esto trae como resultado altos índices de estudiantes desaprobados.

Rodríguez J. L. y Martínez A. (1979) manifiestan, la calidad de la relación personal establecida entre el profesor y sus estudiantes, ejerce sobre el aprendizaje un afecto más significativo que ninguna otra variable. Hay pruebas de que la relación personal afecta sustancialmente no solo a la retención, al recuerdo y al procesamiento, sino a la capacidad de trasposición del material aprendido.

Dimensión 3: Relaciones con los padres de familia.

Cornejo, A. (1991) es la interacción entre los dos miembros principales, extrínsecos al estudiante dentro del proceso educativo, “docente y padre del estudiante”, que tienen un objetivo en común, el aprendizaje y la educación del estudiante. Su comunicación es vital, ya que, es el puente que permite buscar estrategias de solución a las debilidades o riesgos en el estudiante, juntos aseguran el desarrollo académico de los estudiantes.

La buena comunicación entre estos agentes resulta clave para el éxito académico del estudiante. Puesto que, mediante el desinterés de los padres de familia con respecto a su educación, hacen notar a los estudiantes, la no importancia de los estudios, optando por no sentir la necesidad de éxito en ese aspecto.

Además, psicológicamente está comprobado que la familia juega un papel muy importante para su formación y realización personal, asimismo en la implantación de conductas, la eliminación o modificación de las mismas; los problemas psicosociales, en su mayoría provienen del hogar que los estudiantes se ostentan, haciendo que el estudiante se encuentre en mayor riesgo.

Rodríguez, J. L. y Martínez A. (1979). Estudios sobre el maestro. Indica, No ha existido una tradición de cooperación y mutuos intercambios entre la escuela y la familia. El profesor es reacio a compartir sus ideas y planteamientos. Los padres por su parte, quieren que la escuela sea una prolongación de las directrices de la educación familiar.

Chávez, R.P. (2016), reafirma, alegando, que algunos padres culpan a los docentes el fracaso de sus hijos pues ellos piensan que los docentes son los únicos responsables de educarlos y orientarlos. Además se presentan casos de padres que agreden a los docentes, faltando el respeto y autoridad.

Estos conflictos se hacen más indudables cuando se cita a los padres de familia para comunicar sobre el comportamiento y progreso académicos de sus hijos y estos no acuden aduciendo muchos pretextos y justificando la irresponsabilidad con sus hijos.

Dimensión 4: Relación con los colegas y directivos.

Es la interacción entre los miembros que laboran en la misma institución y que, por lo general tienen la misma profesión, “docente”, creando una

dinámica propia y forma de comunicación, habitualmente horizontal (entre los suyos). Tienen funciones comunes, y muchas veces tienen que compartirlas, para el buen funcionamiento de la organización.

La dinámica de este suceso, provoca incompatibilidades entre las personas que se interrelacionan, por este mismo hecho (cada persona es distinta de otra). La situación se hace compleja, cuando la falta de habilidades sociales (comunicación asertiva, empatía, tolerancia, etc.) no se hace presente en las relaciones personales, y al contrario otras variables como la falta de comprensión, falta de cooperación, la desconfianza, los celos laborales; manifiesto por el individualismo son un obstáculo para el buen desempeño laboral, como el personal, cuando se llegan a rupturas de las relaciones interpersonales entre colegas.

Benito Martin, B. (2012) en su investigación sobre, “Las Relaciones Interpersonales de los Profesores en los Centros Educativos como Fuente de Satisfacción”, refiere que, los mismos docentes son conscientes, que las malas relaciones entre ellos, no solo afectan al desempeño de su trabajo y al nivel de satisfacción en el mismo, sino también a la educación de los estudiantes y su rendimiento académico.

Otro aspecto preocupante dentro de los centros educativos, es la relación conflictiva entre colegas ya sea por asuntos relacionados con el trabajo o por cuestiones personales.

La carencia de apoyo, amistad, dialogo y colaboración entre los docentes, perceptible a su vez por el egoísmo perjudica la ejecución de un trabajo en conjunto incitando sentimientos de frustración y desesperación en ellos dentro de la institución educativa especialmente con aquellos docentes que recién se incorporan en la carrera docente. Así mismo El pedir apoyo en las dudas, aclaraciones, o en la mejora de trabajo es mal visto por docentes antiguos.

Muchas veces los problemas laborales en la relación con colegas se dan por celos profesionales, por los desacuerdos en la manera de trabajar en la aplicación de estrategias de enseñanza a los estudiantes. Que traen como consecuencias la ruptura de relaciones humanas entre colegas de trabajo, llegando incluso a romper el trato personal y las normas de cortesía y convivencia.

Desempeño laboral:

Es necesario abordar la definición de trabajo para resolver el concepto de desempeño laboral. Para ello considero la conceptualización del Dr. Barbagelatta, H. H. (2013) quien aportado en gran parte de su vida al estudio del “Derecho del Trabajo”, es sus palabras, expresa que el trabajo es la aplicación de energías intelectuales y/o corporales de forma que redunden en beneficio de la colectividad y que da la posibilidad de ganar el sustento. Derivándonos de esta definición, el trabajo, desde antaño ha sido asociado a la satisfacción de la necesidad humana.

Sin embargo a partir del año 1940, las nuevas investigación recabaron más sobre este tema, los psicólogos y sociólogos indagaron, las motivaciones que le llevaba al hombre a trabajar, siendo “La teoría Motivacional” de Abraham Maslow, (1943), la más aceptada, en la que se resuelve que las motivaciones del hombre están encaminadas a la satisfacción, son 5 etapas que van de forma jerárquica, siendo mínima la posibilidad de lograr las últimas etapas sin pasar por las etapas primarias o básicas, quienes son las motivaciones encaminadas a satisfacer las necesidades biológicas.

Para la supervivencia del hombre, seguidos a esta etapa, las necesidades de seguridad o protección, luego, las necesidades del sentido de pertenencia y aceptación social, seguido, de las necesidades ligadas a autovalía o autoestima (prestigio, éxito, etc.), y por último la etapa asociado a la necesidad de lograr la autorrealización, que consiste

en consecución de conductas orientadas a la potencialidad de la persona (de que es capaz).

A partir, de esta teoría, podemos concluir que el trabajo actualmente, no solo tiene como motivación, la satisfacción de necesidades básicas o biológicas, sino que está orientada al desarrollo personal del hombre, el trabajo les ofrece una meta con respecto a sus capacidades, desarrollando su potencialidad, decir, el trabajo forma parte de la autorrealización.

Entonces la definición de Zornoza, (2004), sobre el desempeño laboral queda muy limitada, ya que indica, que es una actividad del hombre encaminada a la transformación de la naturaleza, para satisfacer las necesidades humanas básicas. Chiavenato, con una definición más compleja, hace referencia al desempeño laboral como, la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral, citado en Araujo y Guerra, (2007).

Una definición interesante es la que usa Chiavenato, ya que expone que “El desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” (citado en Araujo y Guerra, (2007). En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

Para Stoner, quien afirma que “El desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad” (citado en Araujo y Guerra, 2007).

Desempeño laboral docente

Para esta investigación tomamos la siguiente definición porque resume concretamente el desempeño laboral docente, es el cumplimiento de funciones en forma eficaz y eficiente del docente. Específicamente, la consecución de labores que diariamente tiene que cumplir el docente, con el fin de lograr el desarrollo integral de los estudiantes.

Delimitando mucho más el desempeño laboral en el docente, resaltamos lo que refiere, La Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe – OREALC/UNESCO, Grupo sobre Desempeño Docente. Se trata de “el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para; articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los estudiantes (conocimiento pedagógico y de la disciplina), participar en la gestión educativa (colaboración y liderazgo); fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida (resignificar su trabajo)”, Robalino, (2005)

Para Fernández, (2008) señala que se entiende por desempeño laboral docente al conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento a los estudiantes, dictado de clases, clasificación de trabajos, coordinación con otros docentes y autoridades de la Institución Educativa, así como la participación en capacitaciones docentes.

Ponce, (2005) Lo define como actuación del docente que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso docente educativo y la producción intelectual del docente en la formación en la que demuestra el dominio de las tareas y funciones desempeñadas por ese rol en los diferentes contextos de la actuación.

El desempeño docente como una visión renovadora e integral puede entenderse como el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que imparten la formación de los estudiantes. Participar en gestión educativa; fortalece una cultura institucional democrática; e interviene en el diseño implementación evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes el aprendizaje y el desarrollo de competencias y habilidades para toda la vida.

Magni, (2008), el maestro es un constructor de logros, dentro del aula de clases y fuera de esta. Es un profesional que está inmerso en una situación y tiene que alcanzar un objetivo curricular. Su compromiso es ayudar a sus estudiantes a edificar el éxito académico. Y propone que el maestro debe crear estrategias de enseñanzas nuevas que se adecuan a las necesidades del aula.

En este sentido, la ejecución o práctica laboral docente es la edificación de éxitos académicos, a través del uso de instrumentos, materiales educativos, aplicación de estrategias adecuadas, uso óptimo del tiempo y la evaluación, para el logro de un aprendizaje eficaz y eficiente en los estudiantes.

Es decir, el desempeño laboral docente es la ejecución de funciones en forma eficaz y eficiente, para el logro de los objetivos propuestos con los estudiantes.

De acuerdo con Hanif, (2004), la eficacia del proceso didáctico y su resultado estarán inmersamente influenciados por el ejercicio o desempeño laboral docente y, la organización de un régimen educativo, puede ser inestable el desempeño laboral docente será deficiente o débil. Así mismo explica que la eficacia del docente está relacionada con su práctica o desempeño. Si la eficacia es afectada a condiciones

estresantes, disminuirá y como resultado se obtendrá un mínimo ejercicio de desempeño y satisfacción profesional.

La competencia profesional del docente implica por un lado un conjunto de conocimientos; por otro lado, consta con habilidades que permitan saber cómo aplicar dichos conocimientos en la práctica; y, además ser capaz de llevarlos a situaciones reales de trabajo. Este concepto de competencia profesional se relaciona con el desempeño laboral docente en el sentido de que, para poder ejercer como tal, el educador requiere de competencias profesionales que le permitan contar con herramientas para llevar a la práctica cotidiana sus conocimientos.

Se resalta a la docencia como la práctica centrada en la enseñanza que implica capacidades de: dominar los conocimientos a enseñar. Además, producir y evaluar los contenidos curriculares. Ampliar su propio horizonte cultural más allá de los contenidos curriculares imprescindibles para enseñar en la clase. Identificar características y necesidades de aprendizaje de los estudiantes como base para su actuación docente.

Involucrar activamente a los estudiantes en su aprendizaje y en su trabajo. Acompañar el avance en el aprendizaje del estudiante identificando los factores que lo potencian como los obstáculos que constituyen dificultades para el aprendizaje, Involucrar activamente a los estudiantes en sus aprendizajes. Y en sus trabajos.

Perfil profesional del docente:

El perfil docente, tiene un sinnúmero de variaciones de acuerdo a la política educativa de cada país, que en muchas ocasiones se articulan entre sí, sin embargo, difieren en muchas cosas.

Un perfil, radica en la recaudación de las funciones del docente en la práctica profesional, es por ellos nos inclinamos al perfil definidos por

Louzano y Moriconi, (2014), ya que integran concisamente la función del docente de manera universal, al margen de cualquier política educativa y son los siguientes:

- Conocimiento para la enseñanza, incluye los contenidos disciplinares, pedagógicos y didácticos que se ponen en práctica para propiciar el aprendizaje.
- Saber práctico, lo que ejecuta el docente al resolver y tomar ciertas decisiones, corresponden a lo que representa y adapta para atender las necesidades educativas de los estudiantes.
- Competencias docentes, representan la capacidad que tiene de movilizar varios recursos cognitivos a fin de hacer frente a una determinada situación educativa.
- Compromiso por la docencia, es el conjunto de principios y facultades que orientan su actuación y la disposición que tiene ante su responsabilidad profesional.

Bayardo, (2009) Hizo un estudio e identifico que los predictores del buen ejercicio o desempeño docente influyen en todas las actividades que el maestro lleva a cabo para alcanzar la eficacia y eficiencia en las labores que se le establecen. Como son: 1. La planificación de la sesión de aprendizaje. 2. La selección de estrategias de enseñanza y aprendizaje adecuadas. 3. El uso óptimo del tiempo. 4. La elaboración y selección de materiales significativos. 5. El diseño de sistemas de evaluaciones. 6. El logro del aprendizaje en los estudiantes y 7. Permanente o continúa educación en el logro de sus grados académicos.

Puesto que vivimos en un mundo competitivo. Son indispensables para el desempeño laboral docente. Y trabajo en la elaboración de los documentos de Gestión de la Institución educativa.

Robalino, (2007) manifiesta que el desempeño docente se ve afectada por un conjunto de elementos con los que se tropiezan: 1. La formación del maestro. 2. El progreso profesional perenne. 3. Los escenarios de trabajo adecuadas. 4. Las escalas de remuneración. 5. La carrera pública magisterial. 6. La evaluación del desempeño. 7. La valoración así mismo o la autoestima. 8. El reconocimiento social. 9. Las presiones que afectan la salud mental y física de los docentes.

Todo ello se debe tener en cuenta para un buen ejercicio o desempeño laboral docente. Entre los elementos y dimensiones, que influyen en el desempeño laboral docente en materia de estudio, tenemos:

Dimensiones del desempeño laboral docente.

Dimensión 1: Condiciones de trabajo.

Robalino y Komer, (2006) “Investigación sobre Condiciones de trabajo y salud docente”: es el escenario donde convergen las dimensiones sociales, personales y físicas en las cuales trabajan los maestros y la salud como un todo integral, influyen fuertemente como acuden los docentes a trabajar.

Esta investigación consideró dos grupos de condiciones de trabajos: las condiciones materiales y las condiciones sociales.

Condiciones materiales, la infraestructura; se refiere a los espacios que tienen los docentes para preparar clases y materiales, para el descanso y los servicios de saneamientos básicos. Los materiales de trabajo; se refiere a los materiales didácticos como herramientas para la realización de las sesiones de aprendizajes.

Las exigencias ergonómicas; como permanecer toda la jornada de pie, forzar la voz, permanecer sentado en muebles incómodos, realizar

esfuerzos físicos excesivos, mantener una postura incomoda, iluminación deficiente, temperaturas inadecuadas, ambiente ruidoso.

Condiciones sociales, son todos los problemas del entorno social, las relaciones sociales de trabajo, cantidad de estudiantes, entre otros.

Dimensión 2: Promoción y desarrollo del docente.

Durante el desarrollo de la vida profesional del docente, este siempre busca obtener ascensos y oportunidades dentro de su institución sobre la base de su rendimiento y habilidades.

La mayor satisfacción del docente es ser reconocido como persona importante y necesaria o a la necesidad de pertenencia o estima, el ser humano tiene una tendencia innata a la necesidad del respeto, confianza, logros, independencia y libertad, a través de la admiración y reconocimiento personal.

El docente es una persona que labora en el campo de la educación, como ser humano cuenta con capacidades, pero también con debilidades, que deben ser reconocidas y apoyadas para el mejoramiento y la potencialización de las mismas. Hoy en día, solo importa su producción y no él, como ser humano.

El respeto, es una forma de valoración a una persona y en tanto el reconocimiento de sus logros. Sin embargo, esta ciertamente lejos, cuando se trata de los docentes, al menos en el Perú, es una profesión poco valorada y si ponemos en una jerarquía de reconocimiento, tal vez es el último de la lista, reflejada actualmente en las admisiones, es la carrera con menos postulantes universitarios con respecto a otras carreras profesionales; esto es un reforzador negativo, a dejar seguir esforzándose de la misma manera.

Dimensión 3: Remuneración económica.

Como íbamos explicando el trabajo o labor, en principios cumplía un fin, satisfacción de las necesidades básicas, biológicas o de sobrevivencia. Lo cual satisfacerlo conlleva una solvencia económica también básica, sin embargo, viendo que hoy, las necesidades no se resumen a los factores biológicos, sino, a la trascendencia, es por ello que el factor económico es muy importante para el desarrollo de personal (estudios posgrado, especialización, etc.), siendo en este caso de los docentes insuficiente, que muchas veces ni siquiera cubren las necesidades básicas.

Causando desmotivación en su labor. El sueldo que percibe un maestro en el Perú, los docentes de la costa, sierra y la selva sufren las consecuencias de los salarios paupérrimos que representan hoy el 52% de la canasta básica familiar. Y como consecuencia, el poder adquisitivo se verá sobre limitado a la hora de decidir por un bien o servicio, la capacidad económica.

Será entonces un indicador importante que se refleje en el desempeño laboral docente, pues si esta escasea, el docente se verá en la necesidad imperiosa de laborar medio tiempo en otra actividad laboral por lo que la docencia dejaría de ser un trabajo exclusivo, la interrogante ante ello sería ¿en qué momento prepara las clases del día siguiente?, esto arroja como resultado el bajo nivel de desempeño laboral docente.

Dimensión 4: Seguridad de permanencia en el trabajo.

La estabilidad laboral en la Ley Orgánica de Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT 2012). Se define como el derecho a la garantía de permanencia en su trabajo, mientras no tengan causas que justifiquen la culminación de la relación laboral.

Partiendo de esta definición, esta estabilidad, responde a un conjunto de respuestas psicológicas en la persona, ya que la garantía de una solvencia económica, es vital para la satisfacción de muchas necesidades, y principalmente, los docentes que en su mayoría ostentan a una familia, generando bienestar cuando periódicamente perciben una remuneración. Sin embargo, en nuestro actual Perú, con las nuevas reformas y políticas educativas, como la Carrera Publica Magisterial, predicen una inestabilidad laboral en el docente, sin importar la condición de nombramiento que tienen, ello genera una situación amenazante, que corresponden a grandes dosis de estrés.

Siendo sometidos los docentes a una evaluación punitiva de desempeño docente, la cual altera la estabilidad laboral, una vez desaprobadas tres veces en la evaluación los docentes serán despedidos sin derecho alguno, de sus trabajos invalidándoles sus títulos profesionales, estas políticas educativas actuales del gobierno hace que los docentes estén estresados y preocupados que pasara después de la evaluación con ellos en su trabajo.

Un docente no se desempeña bien si está sometido a gran presión por conservar su estabilidad porque el gobierno lo único que hace es culpar a los docentes por el fracaso del país cuando son muchos factores que influyen para a mejorar la calidad educativa del país.

1.4. Formulación del Problema

Problema general

¿Qué relación existe entre estrés y desempeño laboral docente en la gestión de la I.E. Francisco Izquierdo Ríos de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica - 2018?

Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre carga de trabajo y Condición de trabajo en la gestión de la I.E. Francisco Izquierdo Ríos de Santa Rosa de Pachacclla, Yauli, Huancavelica - 2018?
- ¿Qué relación existe entre relación con estudiantes y Promoción y desarrollo del docente en la gestión de la I.E. Francisco Izquierdo Ríos de Santa Rosa de Pachacclla, Yauli, Huancavelica - 2018?
- ¿Qué relación existe entre relación con los colegas y directivo y Remuneración económica en la gestión de la I.E. Francisco Izquierdo Ríos de Santa Rosa de Pachacclla, Yauli, Huancavelica - 2018?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión relación con padres de familia y Seguridad y permanencia en el trabajo en el desempeño laboral docente en la gestión de la I.E. Francisco Izquierdo Ríos de Santa Rosa de Pachacclla, Yauli, Huancavelica - 2018?

1.5. Justificación del Estudio

Existe la necesidad de prestar atención al bajo desempeño laboral docente, pero ahondando en su profundidad su etiología o causas para poder contrarrestar o solucionar la situación educativa. Viendo que el docente como principal agente dentro de esta organización educativa, tiene variantes, que propician un ambiente desfavorable para el buen desempeño laboral, que se ha ido viendo a nivel de toda esta investigación; con la finalidad de llegar a la reflexión y actuación, tomando medidas efectivas, que propicien el desarrollo académico exitoso de nuestros estudiantes.

La presente investigación incentivara a los investigadores, asimismo, el estado peruano mediante el Ministerio de Educación (MINEDU), La Dirección Regional de Educación Huancavelica (DREH), la unidad Local de gestión Educativa (UGELH), La Micro RED (AVITPAC) de Educación conformado por Anta cancha, Villapampa, Tantaccato, Pachacclla y Barrio Centro y los propios centros educativos de esta zona sur del Perú, puedan diseñar y ejecutar principalmente un plan o programa que ayude a desarrollar formas de afrontamiento adecuado al estrés, entorno a los docentes, de estas características.

Asimismo, evaluar ciertos factores, especialmente, el reconocimiento laboral de los maestros, mediante sueldos gratificantes, que solventen todas sus necesidades, incluyendo viáticos, requeridos en su labor; la estabilidad laboral; el tema de infraestructura, entre otros. Pues de esta manera se desarrollarán factores protectores, no solo a su salud, sino que apoyen al desarrollo profesional del docente, en tanto, al buen desempeño laboral, con logros académicos de los estudiantes.

Esta indagación permitirá tratar la problemática que se viene produciendo en la institución educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla del distrito de Yauli, Huancavelica. Para una solución en beneficio de toda la comunidad educativa especialmente del estudiantado.

Además, servirá como antecedente, para observar la realidad educativa peruana, entorno a los docentes, siendo de utilidad para generar más estudios, que apoyen a mejorar esta situación.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación inversa significativa entre estrés y desempeño laboral docente en la gestión de la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla, Yauli, Huancavelica - 2018.

Hipótesis Específica

- Existe relación inversa significativa entre la dimensión carga de trabajo y Condición de trabajo en la gestión de la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica – 2018.
- Existe relación inversa directa significativa entre relación con estudiantes y Promoción y desarrollo del docente laboral docente en la gestión de la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica – 2018.
- Existe relación inversa significativa entre relación con colegas y directivo y Remuneración económica en la gestión de la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Pachaclla, Yauli, Huancavelica – 2018.
- Existe relación inversa significativa entre relación con padres de familia y Seguridad y permanencia en el trabajo docente en la gestión de la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Pachaclla, Yauli, Huancavelica – 2018.

1.7. Objetivos:

General:

Determinar la relación existente entre estrés y desempeño laboral docente en la gestión de la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica – 2018.General.

Específicos:

- Identificar la relación existente entre carga de trabajo y Condición de trabajo en la gestión de la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica – 2018.

- Identificar la relación existente entre relación con estudiantes y Promoción y desarrollo del docente en la gestión de la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica – 2018.

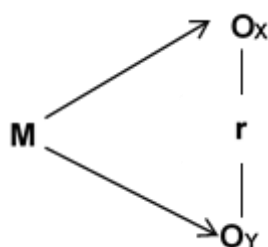
- Identificar la relación existente entre relación con los colegas y directivo y Remuneración económica en la gestión de la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica – 2018.

- Identificar la relación existente entre relación con padres de familia y Seguridad y permanencia en el trabajo en la gestión de la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica – 2018.

II. Método

2.1. Diseño de la investigación:

Según Hernández (2010), el diseño a emplearse es correlacional para ver la relación entre las variables de estudio: Estrés Laboral y Desempeño Docente. Aplicando para la investigación dos cuestionarios para ver la relación que existe entre las dos variables de estudio.



Dónde:

M = Muestra de estudio: Docentes de la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla, Yauli, Huancavelica – 2018.

Ox = Puntuaciones de la observación del estrés en los docentes de la I.E “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla, Yauli, Huancavelica – 2018, que conforman la muestra de estudio.

Oy = Puntuaciones de la observación desempeño de los docentes de la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla, que conforman la muestra de estudio.

r = Coeficiente de correlación.

Tipo de investigación:

El trabajo de investigación fue de tipo, no experimental. Es una investigación aplicada porque se hizo uso de los conocimientos teóricos del estrés en el desempeño laboral docente a fin de dar alternativas de solución a la realidad problemática de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla, Yauli- Huancavelica.

Nivel de la investigación

El nivel de la investigación es descriptivo, ya que busca especificar las propiedades, características y rasgos importantes del problema que se analizó, describiendo tendencias de un grupo o población (docentes).

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variable 1: Estrés.

Definición conceptual del variable estrés

Lazarus y Folkman, (1984) definen el estrés como conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, siendo la situación valorada como algo que grava o excede sus propios recursos y pone en peligro su bienestar personal, enfatizando los factores psicológicos o cognitivos y el proceso de evaluación.

Definición operacional del variable estrés

Es un patrón de reacciones que ocurren cuando los trabajadores confrontan exigencias ocupacionales que no corresponden a su conocimiento, destreza o habilidades y que retan para hacer frente a la situación.

2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral docente.

Definición conceptual de la variable desempeño laboral docente

Chiavenato, "El desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la

organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” (citado en Araujo y Guerra, 2007).

Definición operacional de la variable desempeño laboral docente

Es el cumplimiento de funciones en forma eficaz y eficiente. Esto implica, decir, las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clase con sus estudiantes para el logro del desarrollo integral de estos.

2.2.3. Operacionalización de variables.

Variable 1	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
ESTRÉS	Lazarus y Folkman (1984) definen el estrés como conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, siendo la situación valorada como algo que grava o excede sus propios recursos y pone en peligro su bienestar personal, enfatizando los factores psicológicos o cognitivos y el proceso de evaluación.	Es un patrón de reacciones que ocurren cuando los trabajadores confrontan exigencias ocupacionales que no corresponden a su conocimiento, destreza o habilidades y que retan para hacer frente a la situación.	Carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Alteración de hábitos alimenticios - Alteración del sueño. - Aceleración del pulso. - Reacciones emocionales negativas. - Alteración de mis actividades fuera del horario escolar. 	Escala Ordinal
			Relación con estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de vínculos de confianza. - Establecimiento compromiso de respeto. - Establecimiento de compromiso de responsabilidad. - Control de la disciplina áulica. - Incentivación de la motivación áulica. 	
			Relación con padres de familia	<ul style="list-style-type: none"> - Respaldo de los padres de familia en la disciplina de sus hijos. - Los padres responsabilizan a los maestros del rendimiento de sus hijos. - Compromiso de los padres de familia con la educación de sus hijos. - Colaboran los padres en el desarrollo de las tareas de sus hijos. - Preocupación por el progreso académico de sus hijos. 	Escala ordinal
			Relación con colegas y directivo.	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación y entendimiento entre colegas y directivo. - Apoyo, solidaridad entre colegas. - Participo y me identifico con el trabajo y actividades dentro de la institución. - El trato por parte del directivo de la institución es el mismo para todo el personal docente. - Se estimulan y sancionan. - Obtengo permisos por motivos personales, salud, capacitaciones, etc. - La opinión de los docentes cuenta para el directivo. 	

Variable 2	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	Chiavenato, "El desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral" (citado en Araujo y Guerra, 2007).	Es el cumplimiento de funciones en forma eficaz y eficiente. Esto implica, decir, las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clase con sus estudiantes para el logro del desarrollo integral de estos.	Condición de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Número de estudiantes por aula. - El horario de trabajo. - Disponibilidad de recursos didácticos. - Uso apropiado de la voz. - Permanencia de pie durante la jornada. - Condiciones físicas de la infraestructura. - Riesgo de Exposición a situaciones de violencia y amenaza. 	Escala Ordinal
			Promoción y desarrollo docente	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación docente. - Desarrollo de capacidades personales en el trabajo. - Trabajo planificado. - Consecución de metas - Proyección de una imagen positiva - Aporto al progreso de los estudiantes. 	
			Remuneración económica	<ul style="list-style-type: none"> - Sueldos acorde al desempeño y mercado laboral. 	
			Seguridad y permanencia en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - La estabilidad laboral está garantizada para todos los docentes. - Seguridad y permanencia en el trabajo. 	

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

Según Oseda, D. (2008) La población es el conjunto de personas que comparten por lo menos una característica, en común.

La población de estudio estuvo constituida por todos los docentes de la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli-Huancavelica. N° = 26 docentes.

Cuadro de distribución de la población docente de la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Pachaclla, Yauli, Huancavelica – 2018.

Tabla 1:

Población docente de la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Pachaclla, Yauli, Huancavelica.

Docentes Secundaria		Total
H	M	
15	11	26

Fuente: Cuadro de asignación de personal de la I.E.

El criterio para determinar la muestra de estudio, se basó en el tamaño, de la población, que es pequeña y accesible, se determinó trabajar con toda la población

2.3.2. Muestra de estudio:

Muestra Censal:

Según Ramírez, (1997) establece la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra.

La población de estudio, por ser pequeña, está constituida por la misma población total, constituyéndose en población muestral o censal.

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

2.4.1. Técnicas:

Son procedimientos sistematizados, operativos que sirven para la resolución de problemas prácticos. Las técnicas deben ser seleccionadas teniendo en cuenta lo que se investiga, porqué, para qué y cómo se investiga pueden ser: la observación, la entrevista, el análisis de documentos, la encuesta, etc.

Las técnicas utilizadas en el presente trabajo de investigación fue la encuesta.

2.4.2. Instrumento:

Son medios auxiliares para recoger y registrar los datos obtenidos a través de las técnicas.

Se aplicó como instrumento de medición un cuestionario de estrés (CE).

Ficha Técnica de los instrumentos

Instrumento para medir la variable estrés

Nombre:	Cuestionario Estrés
Autora:	Br. Selia Aguirre Paitan
Objetivo:	Determinar el nivel de estrés docente
Lugar:	Santa Rosa de Pachaclla, Yauli Huancavelica.
Forma:	Directa
Duración:	20 minutos.
Descripción:	El instrumento consta de cuatro dimensiones, con un total de 22 ítems, calificados en la escala likert.
Calificación:	Alto = 3 Medio= 2 Bajo =1

Instrumento para medir la variable desempeño laboral

Nombre:	Cuestionario Desempeño Laboral Docente
Autora:	Br. Selia Aguirre Paitan
Objetivo:	Determinar el nivel de desempeño laboral docente
Lugar:	Santa Rosa de Pachaclla, Yauli Huancavelica.
Forma:	Directa
Duración:	20 minutos.
Descripción:	El instrumento consta de cuatro dimensiones, con un total de 21 ítems, calificados en la escala likert.
Calificación:	Alto = 3 Medio= 2 Bajo =1

Validación:

Es la mejor aproximación posible a la “verdad” que se puede tener una posición, una inferencia o conclusión. Es decir, la validez apunta a sostener cuán legítimas son las proposiciones o ítems que conforma el instrumento.

El instrumento fue validado por juicio de expertos, metodólogos con el fin de incorporar observaciones y propuestas en su versión final antes de su aplicación para obtener los datos del estrés en el desempeño laboral docente del a I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla.

Tabla 2:

Validación del Cuestionario “CE” por criterio de jurados

Apellidos y nombres	Grado	Valores
Castillo Mendoza, Helsides Leandro	Dr. En ciencias de la educación. Mg. En docencia y Gestión educativa.	74 %
Hurtado Tiza, David Raúl	Dr. En ciencias de la educación. Dr. En investigación Científica.	74 %

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V23

Confiabilidad:

Hace referencia si la escala funciona de manera similar bajo diferentes condiciones. En tal sentido todo instrumento su denominación de confiabilidad según el estadístico que utilice.

La confiabilidad del Instrumento, sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por lo tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes. El método utilizado para determinar la confiabilidad de los instrumentos fue de mitades partidas donde los resultados son:

El valor obtenido mediante el estadígrafo Spearman – Brom es 0,874, la cual indica que el instrumento de estrés laboral es altamente confiabilidad.

De la misma manera el valor obtenido mediante el estadígrafo Spearman – Brom es 0,883, la cual indica que el instrumento de desempeño laboral del docente es altamente confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos:

Método hipotético deductivo

Obtenidos los datos de la muestra, se realizó el análisis estadístico. Es decir, en este proceso se ordenan y clasifican los datos obtenidos para su análisis, luego se mostrarán en resúmenes, cuadros o gráficos para llegar a conclusiones válidas.

- Para procesar el texto se utilizaron el programa de Word.
- Para procesar datos se utilizaron el programa de Excel.
- Para análisis estadístico se utilizaron el programa SPSS Versión 23 como soporte para el procesamiento de datos.
- Los estadísticos que se emplearán son la frecuencia, porcentaje, Media Aritmética.

- Los resultados se presentaron en tablas simples y de doble entrada, mostrando la distribución numérica y porcentual de las variables en estudio según los objetivos propuestos.

2.6. Aspectos Éticos:

El presente trabajo de investigación se basa en la veracidad, legitimidad y honestidad científica; respetando los derechos intelectuales de sus autores, citando correctamente a los mismos.

Por lo tanto, el compromiso investigativo de la autora del presente estudio de investigación es eminentemente auténtica, confiable y ético, toda vez que se respetara la autenticidad y originalidad en el desarrollo de la investigación.

En conclusión, todos los resultados obtenidos fueron comprobados correctamente, sin la manipulación de datos.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivo de la investigación:

Resultados descriptivos de las dimensiones del variable estrés:

Tabla 3:

Nivel de carga de trabajo

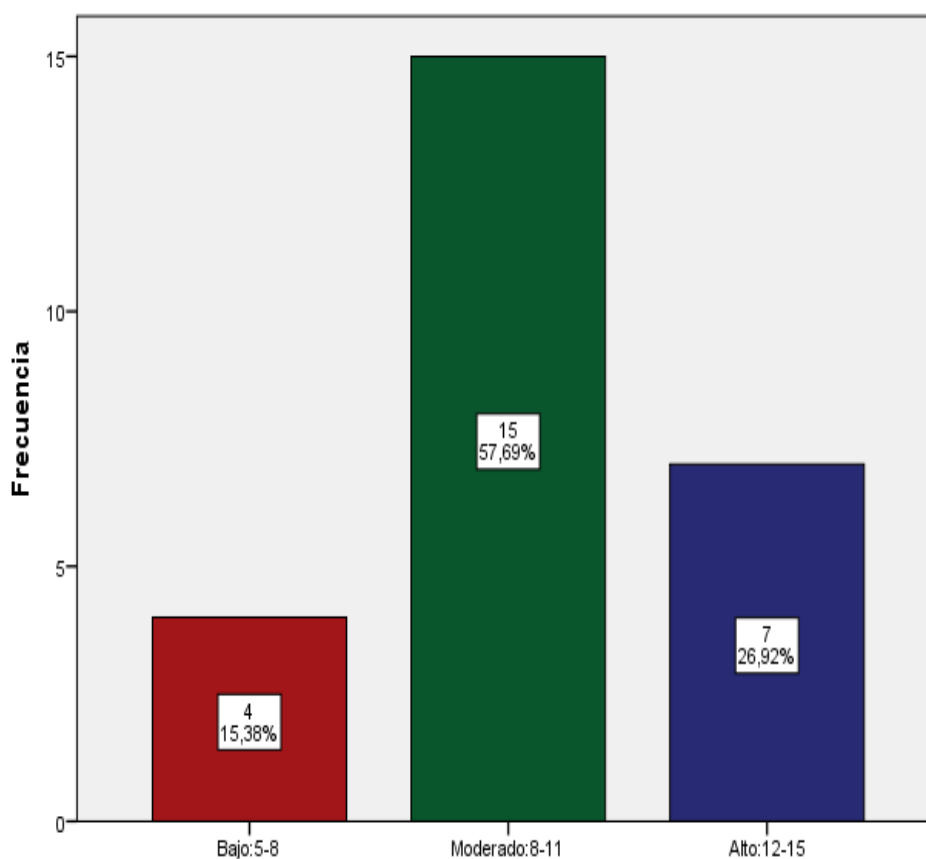
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo: 5-8	4	15,4 %
Moderado: 8-11	15	57,7 %
Alto: 12-15	7	26,9 %
Total	26	100 %

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V23

En la Tabla N° 3, se aprecia los resultados de la encuesta referida a la dimensión carga de trabajo, donde 4 los docentes de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla del Distrito de Yauli, Huancavelica en el año 2018, opinaron que está se encuentran ubicada en el nivel bajo. Mientras que 15 docentes opinaron que en dicha dimensión está en el nivel moderado. Finalmente, según la opinión de los 7 docentes el nivel de la dimensión carga de trabajo es alto. Para su mejor comprensión véase la siguiente figura

Figura 1:

Percepción de la dimensión de nivel de carga de trabajo



Fuente: Tabla 3

En la Figura N° 1, se observa que el resultado porcentual de la dimensión carga de trabajo, según los docentes de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla del Distrito de Yauli, Huancavelica en el año 2018, el 15,38% de docentes están ubicados en el nivel bajo en la mencionada dimensión. Asimismo, se observa que el 57,69% de docentes están en el nivel moderado. Finalmente, se observa que el 26,92% de docentes están en el nivel alto en la dimensión carga de trabajo.

En general, en la Tabla N° 3 y Figura N° 1, se aprecia que el nivel predominante de carga de trabajo según los según los

docentes de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla del Distrito de Yauli, Huancavelica en el año 2018, es el moderado, la cual significa que aún están en proceso de mejorar alguna alteración como de hábitos alimenticios, sueño, pulso y actividades fuera del horario escolar.

Tabla 4:

Nivel de relaciones con los estudiantes

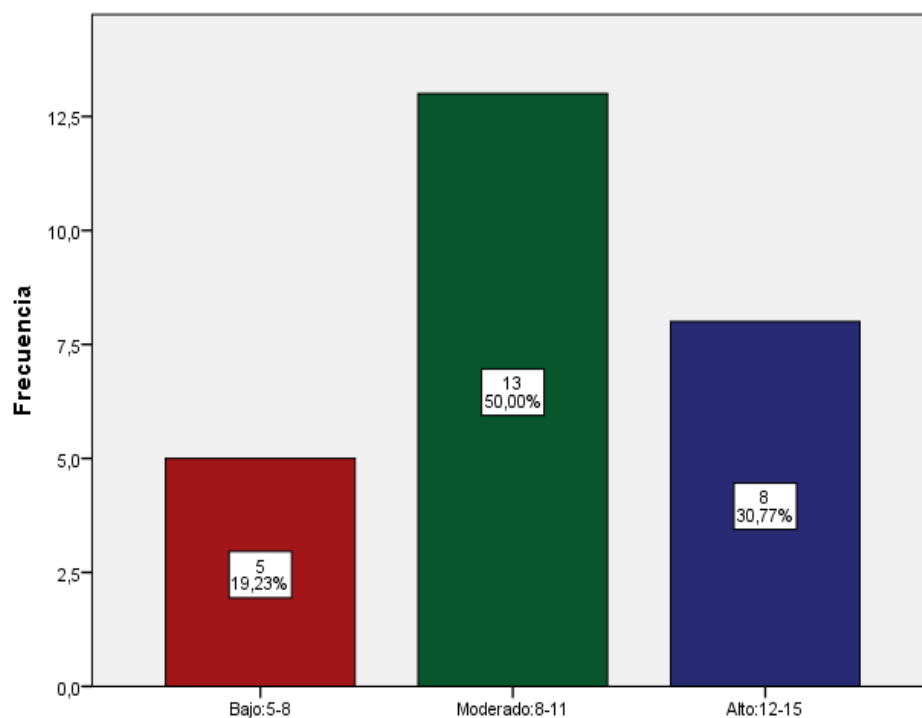
	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo:5-8		5	19,2 %
Moderado:8-11		13	50 %
Alto:12-15		8	30,8 %
Total		26	100 %

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V23

En la Tabla N° 4, se aprecia los resultados de la encuesta referida a la dimensión relaciones con los estudiantes, donde 5 docentes de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla del Distrito de Yauli, Huancavelica en el año 2018, opinaron que está se encuentran ubicada en el nivel bajo. Mientras que 13 docentes opinaron que en dicha dimensión está en el nivel moderado. Finalmente, según la opinión de los 8 docentes el nivel de la dimensión relaciones con los estudiantes es alto. Para su mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura 2:

Percepción de la dimensión nivel de relaciones con los estudiantes



Fuente: Tabla 4

En la Figura N° 2, se observa que los resultados porcentuales de la dimensión relaciones con los estudiantes, según los docentes de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla del Distrito de Yauli, Huancavelica en el año 2018, el 19,23% de docentes están ubicados en el nivel bajo en la mencionada dimensión. Asimismo, se observa que el 50,00% de docentes están en el nivel moderado. Finalmente, se observa que el 30,77% de docentes están en el nivel alto en la dimensión relaciones con los estudiantes.

En general, en la Tabla N° 4 y Figura N° 2, se aprecia que el nivel predominante de relaciones con los estudiantes los docentes de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla del Distrito de Yauli, Huancavelica en el año

2018, es el moderado, la cual significa que aún están en proceso de seguir estableciendo los vínculos de confianza, respeto, compromiso de responsabilidad y disciplina en el aula.

Tabla 5:

Nivel de relaciones con los padres

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo:5-8		10	38,5 %
Moderado:8-11		14	53,8 %
Alto:12-15		2	7,7 %
Total		26	100 %

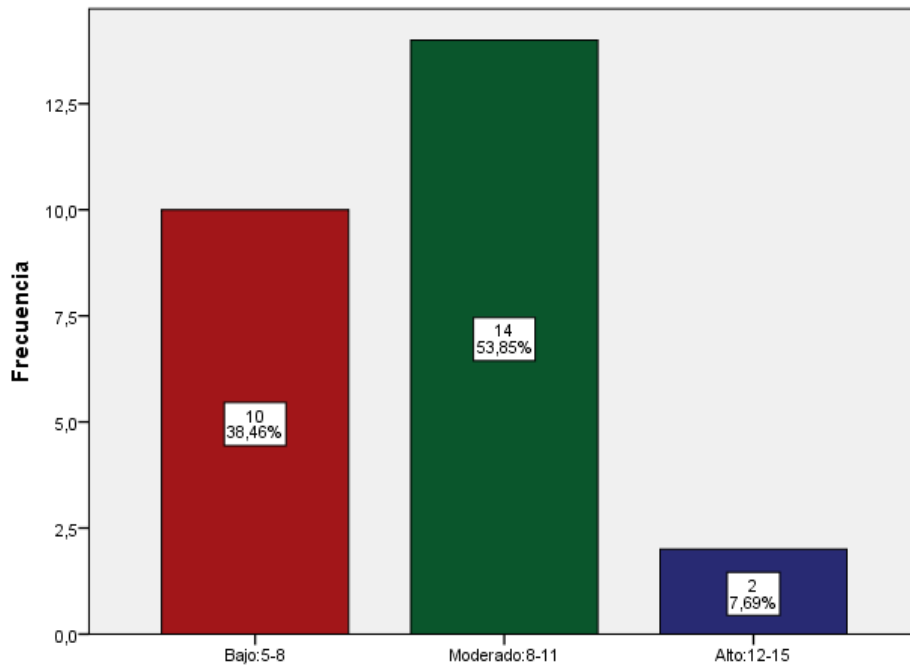
Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V23

En la Tabla N° 5, se aprecia los resultados de la encuesta referida a la dimensión relaciones con los padres, donde 10 docentes de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla del Distrito de Yauli, Huancavelica en el año 2018, opinaron que está se encuentran ubicada en el nivel bajo. Mientras que 14 docentes opinaron que en dicha dimensión está en el nivel moderado.

Finalmente, según la opinión de los 2 docentes el nivel de la dimensión relaciones con los padres es alto. Para su mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura 3:

Percepción de la dimensión nivel de relaciones con los padres



Fuente: Tabla 5

En la Figura N° 3, se observa que los resultados porcentuales de la dimensión relaciones con los padres, según los docentes de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla del Distrito de Yauli, Huancavelica en el año 2018, el 38,46% de docentes están ubicados en el nivel bajo en la mencionada dimensión. Asimismo, se observa que el 53,85% de docentes están en el nivel moderado.

Finalmente, se observa que el 7,69% de docentes están en el nivel alto en la dimensión relaciones con los padres.

En general, en la Tabla N° 5 y Figura N° 3, se aprecia que el nivel predominante de relaciones con los padres según los docentes de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla del Distrito de Yauli, Huancavelica en el año 2018, es el moderado, la cual significa que aún están en proceso de seguir fortaleciendo las relaciones con los padres de

familia en cuanto a sus hijos en la disciplina y rendimiento académico. De la misma manera están en proceso de seguir sensibilizando y comprometiendo a los padres de familia con la educación de sus hijos, en las tareas académicas y extracurriculares.

Tabla 6:

Nivel de relaciones con los colegas y directivos

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo:7-11		6	23,1 %
Moderado:12-16		18	69,2 %
Alto:17-21		2	7,7 %
Total		26	100 %

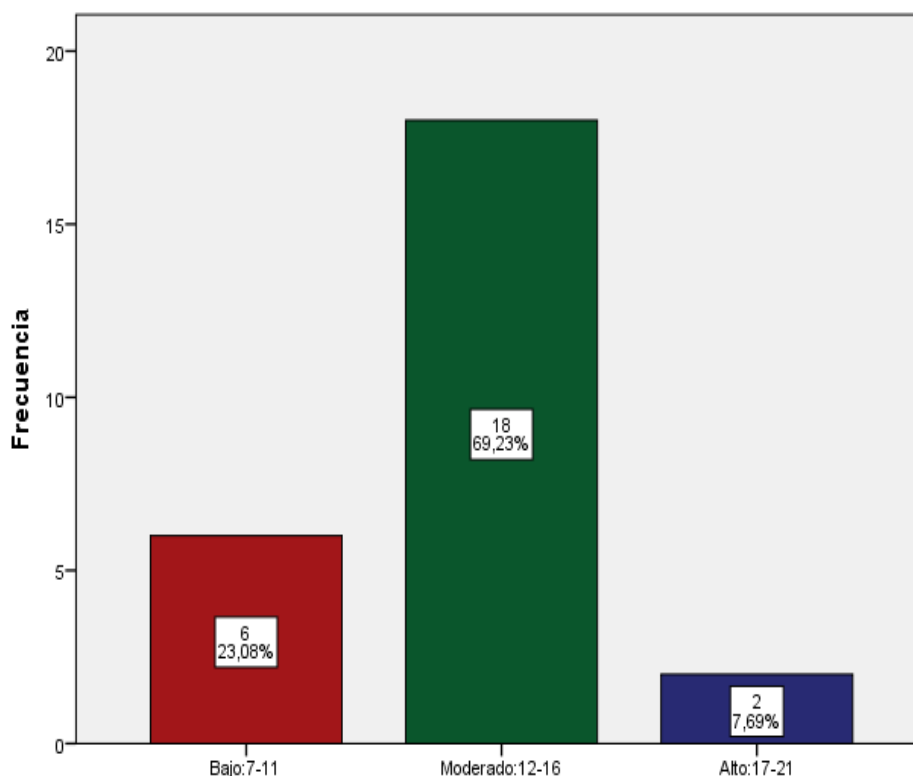
Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V23

En la Tabla N° 6, se aprecia los resultados de la encuesta referida a la dimensión relaciones con los colegas y directivos, donde 6 docentes de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla del Distrito de Yauli, Huancavelica en el año 2018, opinaron que está se encuentran ubicada en el nivel bajo. Mientras que 18 docentes opinaron que en dicha dimensión está en el nivel moderado.

Finalmente, según la opinión de los 2 docentes el nivel de la dimensión relaciones con los colegas y directivos es alto. Para su mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura 4:

Percepción del nivel de relaciones con los colegas y directivos



Fuente: Tabla N° 6

En la Figura N° 4, se observa que los resultados porcentuales de la dimensión relaciones con los colegas y directivos, según los docentes de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla del Distrito de Yauli, Huancavelica en el año 2018, el 23,08% de docentes están ubicados en el nivel bajo en la mencionada dimensión. Asimismo, se observa que el 69,23% de docentes están en el nivel moderado. Finalmente, se observa que el 7,69% de docentes están en el nivel alto en la dimensión relaciones con los colegas y directivos.

En general, en la Tabla N° 6 y Figura N° 4, se aprecia que el nivel predominante de relaciones con los colegas y directivos según los docentes de la Institución Educativa “Francisco

Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla del Distrito de Yauli, Huancavelica en el año

2018, es el moderado, la cual significa que aún están en proceso fortalecer sus comunicaciones, entendimiento entre colegas y directivo, el de apoyarse unos con otros, el de trabajo colectivo en las actividades dentro de la institución y al buen trato por parte del directivo de la institución es el mismo para todo el personal docente.

Tabla 7:

Nivel de estrés laboral

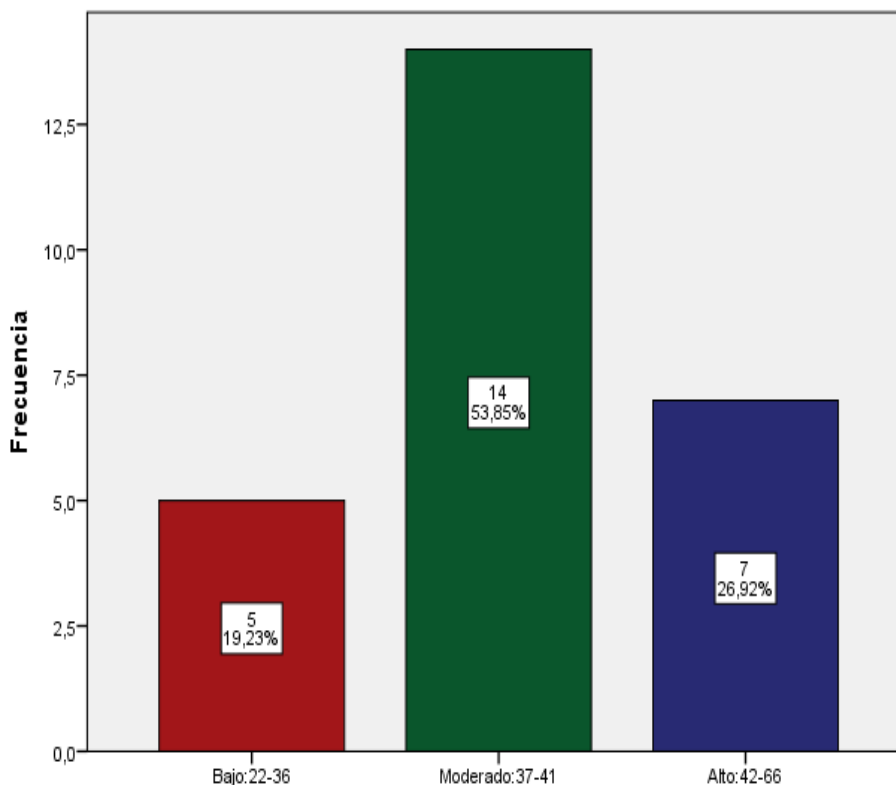
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo:22-36	5	19,2 %
Moderado:37-41	14	53,8 %
Alto:42-66	7	26,9 %
Total	26	100 %

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V23

En la Tabla N° 7, se aprecia los resultados de la encuesta referida a la variable estrés laboral, donde 5 docentes de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla del Distrito de Yauli, Huancavelica en el año 2018, opinaron que está se encuentran ubicada en el nivel bajo. Mientras que 14 docentes opinaron que esta variable se encuentra en el nivel moderado.

Finalmente, según la opinión de los 7 docentes el nivel de la variable estrés laboral es alto. Para su mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura 5: Percepción de la variable nivel de estrés laboral



Fuente: Tabla N° 7

En la Figura N° 5, se observa que los resultados porcentuales de la variable estrés laboral, según los docentes de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla del Distrito de Yauli, Huancavelica en el año 2018, el 19,23% de docentes están ubicados en el nivel bajo en la mencionada variable. Asimismo, se observa que el 53,85% de docentes están en el nivel moderado. Finalmente, se observa que el 26,92% de docentes están en el nivel alto en la variable estrés laboral.

En general, en la Tabla N° 7 y Figura N° 5, se aprecia que el nivel predominante de estrés laboral según los docentes de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa

de Pachacclla del Distrito de Yauli, Huancavelica en el año 2018, es el moderado, la cual significa que aún están en proceso fortalecer sus relaciones particulares entre los estudiantes, padres de familia, colegas y directivos en la institución educativa.

Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable desempeño laboral docente:

Tabla 8:

Nivel de condiciones de trabajo

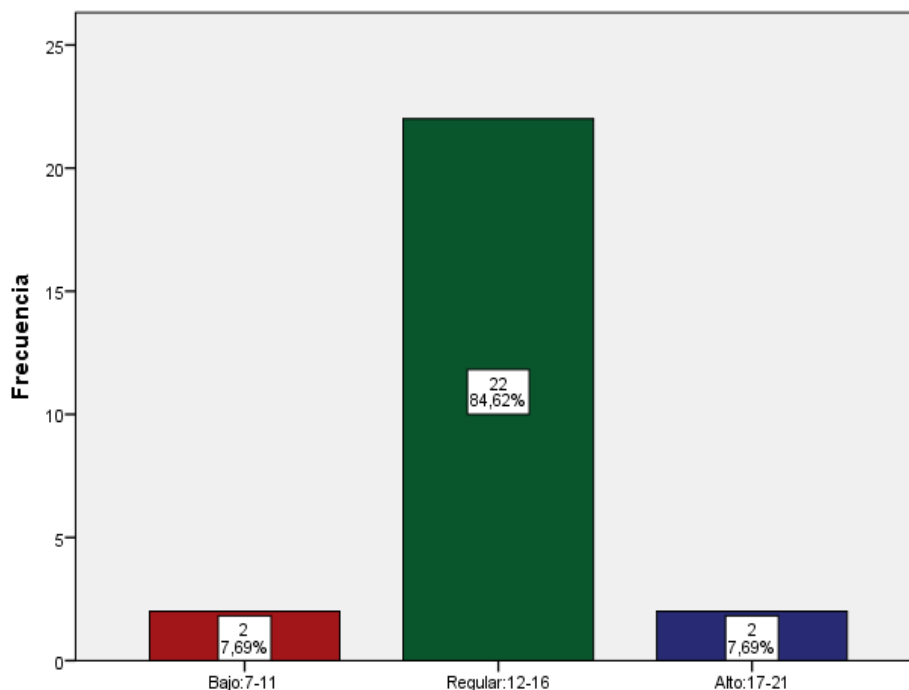
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo:7-11	2	7,7 %
Regular:12-16	22	84,6 %
Alto:17-21	2	7,7 %
Total	26	100 %

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V23

En la Tabla N° 8, se aprecia los resultados de la encuesta referida a la dimensión condiciones de trabajo, donde 2 docentes de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla del Distrito de Yauli, Huancavelica en el año 2018, opinaron que está se encuentran ubicada en el nivel bajo. Mientras que 22 docentes opinaron que en dicha dimensión está en el nivel moderado. Finalmente, según la opinión de los 2 docentes el nivel de la dimensión condiciones de trabajo es alto. Para su mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura 6:

Percepción de la dimensión nivel de condiciones de trabajo



Fuente: Tabla N° 8

En la Figura N° 6, se observa que los resultados porcentuales de la dimensión condiciones de trabajo, según los docentes de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla del Distrito de Yauli, Huancavelica en el año 2018, el 7,69% de docentes están ubicados en el nivel bajo en la mencionada dimensión. Asimismo, se observa que el 84,62% de docentes están en el nivel moderado. Finalmente, se observa que el 7,69% de docentes están en el nivel alto en la dimensión condiciones de trabajo.

En general, en la Tabla N° 8 y Figura N° 6, se aprecia que el nivel predominante de condiciones de trabajo según los docentes de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla del Distrito de Yauli, Huancavelica en el año 2018, es el moderado, la cual significa que en la institución el desempeño laboral de los docentes en cuanto a las condiciones

de trabajo sienten que aún hay un buen número de estudiantes por aula y no como dice la norma de MINEDU, las cuales hacen que la voz no llegue a todos uniformemente en el aula, y en los recursos didácticos e infraestructura solo tienen algo básico las cuales dificultan el desempeño laboral docente.

Tabla 9:

Nivel de promoción y desarrollo del docente

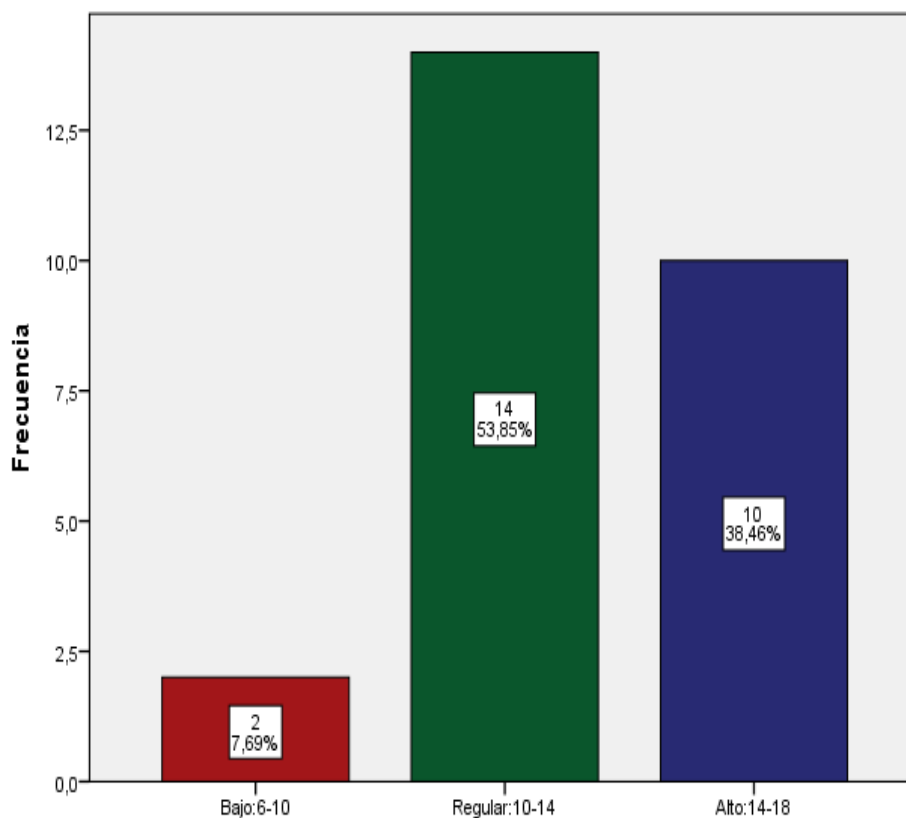
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo:6-10	2	7,7 %
Regular:10-14	14	53,8 %
Alto:14-18	10	38,5 %
Total	26	100 %

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V23

En la Tabla N° 9, se aprecia los resultados de la encuesta referida a la dimensión promoción y desarrollo del docente, donde 2 docentes de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla del Distrito de Yauli, Huancavelica en el año 2018, opinaron que está se encuentran ubicada en el nivel bajo. Mientras que 14 docentes opinaron que dicha dimensión está en el nivel moderado. Finalmente, según la opinión de los 10 docentes el nivel de la dimensión promoción y desarrollo del docente es alto. Para su mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura 7:

Nivel de promoción y desarrollo del docente



Fuente: Tabla N° 9

En la Figura N° 7, se observa que los resultados porcentuales de la dimensión promoción y desarrollo del docente, según los docentes de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla del Distrito de Yauli, Huancavelica en el año 2018, el 7,69% de docentes están ubicados en el nivel bajo en la mencionada dimensión. Asimismo, se observa que el 53,85% de docentes están en el nivel moderado.

Finalmente, se observa que el 38,46% de docentes están en el nivel alto en la dimensión promoción y desarrollo del docente.

En general, en la Tabla N° 9 y Figura N° 7, se aprecia que el nivel predominante de promoción y desarrollo del docente según los docentes de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla del Distrito de Yauli,

Huancavelica en el año 2018, es el moderado, la cual significa que en la institución está en proceso las alianzas estratégicas interinstitucionales las cuales fortalecerán las capacidades pedagógicas y didácticas de los docentes.

De la misma manera están en proceso de fortalecimiento un trabajo planificado e imagen positiva de ellos.

Tabla 10:

Nivel de remuneración económica

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo:4-6		5	19,2 %
Regular:7-9		19	73,1 %
Alto:10-12		2	7,7 %
Total		26	100 %

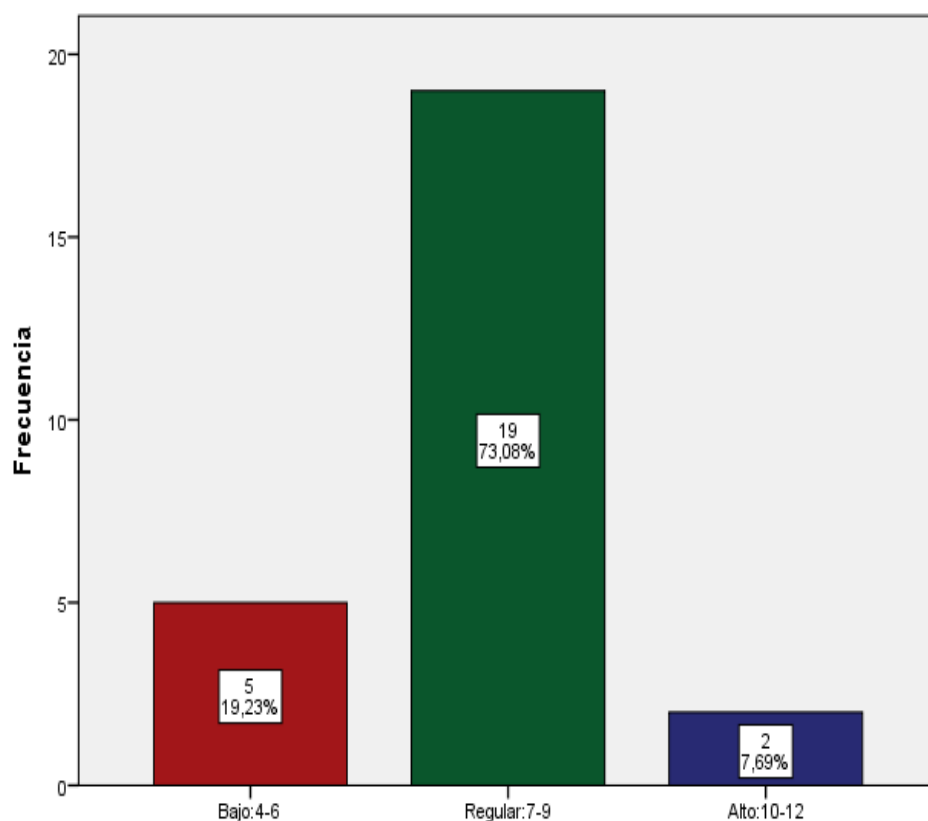
Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V23

En la Tabla N° 10, se aprecia los resultados de la encuesta referida a la dimensión remuneración económica, donde 5 docentes de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla del Distrito de Yauli, Huancavelica en el año 2018, opinaron que está se encuentran ubicada en el nivel bajo. Mientras que 19 docentes opinaron que dicha dimensión está en el nivel moderado.

Finalmente, según la opinión de los 2 docentes el nivel de la dimensión remuneración económica es alto. Para su mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura 8:

Percepción de la dimensión nivel de remuneración económica



Fuente: Tabla N° 10

En la Figura N° 8, se observa que los resultados porcentuales de la dimensión remuneración económica, según los docentes de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla del Distrito de Yauli, Huancavelica en el año 2018, el 19,23% de docentes están ubicados en el nivel bajo en la mencionada dimensión. Asimismo, se observa que el 73,08% de docentes están en el nivel moderado. Finalmente, se observa que el 7,69% de docentes están en el nivel alto en la dimensión remuneración económica.

En general, en la Tabla N° 10 y Figura N° 8, se aprecia que el nivel predominante de remuneración económica según los docentes de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de

Santa Rosa de Pachacclla del Distrito de Yauli, Huancavelica en el año 2018, es el moderado, la cual significa que en la institución los docentes perciben que los sueldos aún no están de acorde al mercado laboral ni canasta familiar.

Tabla 11:

Nivel de seguridad y permanencia en el trabajo

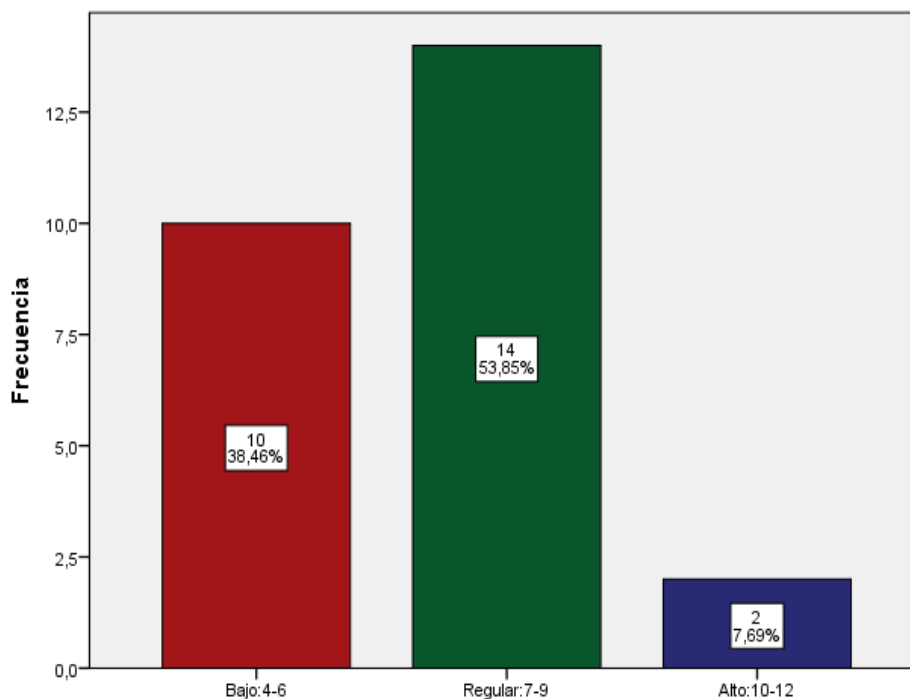
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo:4-6	10	38,5 %
Regular:7-9	14	53,8 %
Alto:10-12	2	7,7 %
Total	26	100 %

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V23

En la Tabla N° 11, se aprecia los resultados de la encuesta referida a la dimensión seguridad y permanencia en el trabajo, donde 10 docentes de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla del Distrito de Yauli, Huancavelica en el año 2018, opinaron que está se encuentran ubicada en el nivel bajo. Mientras que 14 docentes opinaron que dicha dimensión está en el nivel moderado. Finalmente, según la opinión de los 2 docentes el nivel de la dimensión seguridad y permanencia en el trabajo es alto. Para su mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura 9:

Percepción de la dimensión nivel de seguridad y permanencia en el trabajo



Fuente: Tabla N° 11

En la Figura N° 9, se observa que los resultados porcentuales de la dimensión seguridad y permanencia en el trabajo, según los docentes de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla del Distrito de Yauli, Huancavelica en el año 2018, el 38,46% de docentes están ubicados en el nivel bajo en la mencionada dimensión. Asimismo, se observa que el 53,85% de docentes están en el nivel moderado. Finalmente, se observa que el 7,69% de docentes están en el nivel alto en la dimensión seguridad y permanencia en el trabajo.

En general, en la Tabla N° 11 y Figura N° 9, se aprecia que el nivel predominante de seguridad y permanencia en el trabajo según los docentes de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla del Distrito de Yauli, Huancavelica en el año 2018, es el moderado, la cual significa

que en la institución los docentes perciben que aún la estabilidad laboral no es segura por la políticas del gobierno en turno que se tiene, las cuales con lleva a que su permanencia tampoco es segura en la institución o sector.

Tabla 12:

Nivel de desempeño laboral docente

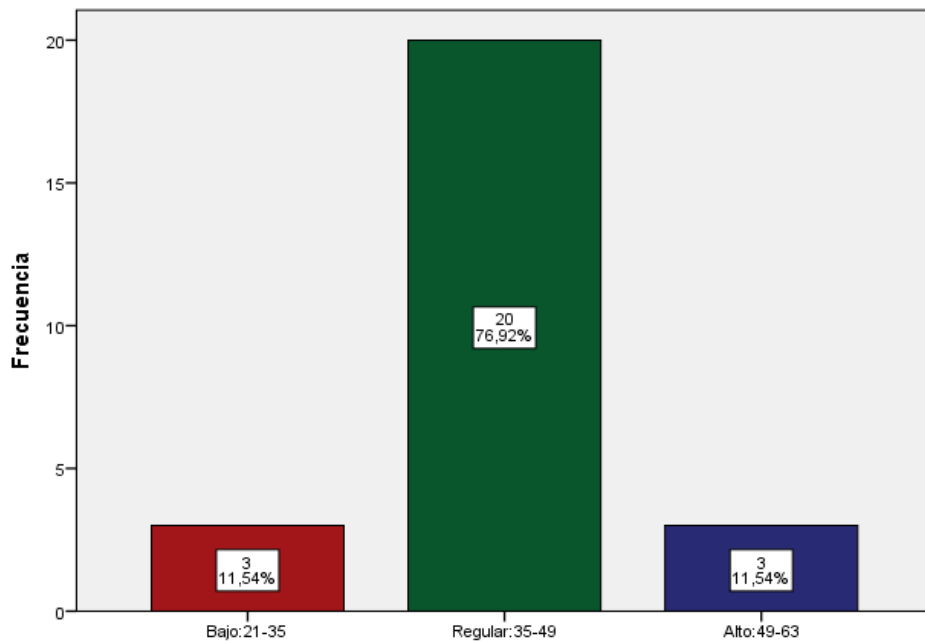
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo:21-35	3	11,5 %
Regular:35-49	20	76,9 %
Alto:49-63	3	11,5 %
Total	26	100 %

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V23

En la Tabla N° 12, se aprecia los resultados de la encuesta referida a la variable desempeño laboral docente, donde 3 docentes de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla del Distrito de Yauli, Huancavelica en el año 2018, opinaron que está se encuentran ubicada en el nivel bajo. Mientras que 20 docentes opinaron que esta variable se encuentra en el nivel moderado. Finalmente, según la opinión de los 3 docentes el nivel de la variable desempeño laboral docente es alto. Para su mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura 10:

Percepción de la variable nivel de desempeño laboral docente



Fuente: Tabla N° 12

En la Figura N° 10, se observa que los resultados porcentuales de la variable desempeño laboral docente, según los docentes de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla del Distrito de Yauli, Huancavelica en el año 2018, el 11,54% de docentes están ubicados en el nivel bajo en la mencionada variable. Asimismo, se observa que el 76,92% de docentes están en el nivel moderado. Finalmente, se observa que el 11,54% de docentes están en el nivel alto en la variable desempeño laboral docente.

En general, en la Tabla N° 12 y Figura N° 10, se aprecia que el nivel predominante de desempeño laboral docente según los docentes de la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla del Distrito de Yauli, Huancavelica en el año 2018, es el moderado, la cual significa que aún están en proceso fortalecer sus labores que cotidianamente realizan en un aula de clase con sus estudiantes para el logro del desarrollo integral de estos, para ello necesitan tener las condiciones de

trabajo óptimo, necesitan más capacitaciones específicas que atiendan sus necesidades y que las remuneraciones sean de acuerdo al costo de vida.

3.2. Prueba de hipótesis:

Para, calcular la correlación entre dos variables o dimensiones se utilizó el estadígrafo de rho de Spearman, por tener una escala ordinal y en la tabla N° 13 se encuentra los valores de ella para su interpretación. Asimismo, la prueba de hipótesis se hizo mediante la prueba de significancia.

Tabla 13:
Valores de correlación entre variables

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,90 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,70 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,40 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,20 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,20 a 0,39	Correlación positiva baja
0,40 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,70 a 0,89	Correlación positiva alta
0,90 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Sierra (2002).

3.2.1. Prueba de hipótesis general

La hipótesis de investigación planteada fue: Existe relación inversa y significativa entre estrés y desempeño laboral docente en la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica – 2018.

Hipótesis nula: H_0 ($\rho > 0,05$)

No existe relación inversa y significativa entre estrés y desempeño laboral docente en la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica – 2018.

Hipótesis alterna: H_1 ($\rho \leq 0,05$)

Existe relación inversa y significativa entre estrés y desempeño laboral docente en la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica – 2018.

Nivel de significancia o riesgo:

$\alpha = 0,05$ (5%)

Estadígrafo de prueba:

Para la correlación: Rho de Spearman y

Para la prueba de hipótesis: la prueba de significancia

Calcular los valores de la prueba estadística

A continuación se presentan los resultados obtenidos del análisis estadístico efectuado con los datos recogidos para poder contestar al problema de investigación, asimismo, como sus objetivos, planteado en el presente estudio. *¿Qué relación existe entre estrés y desempeño laboral docente en la gestión de la I.E. Francisco Izquierdo Ríos de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica - 2018?*

Tabla 14:

Correlaciones entre Estrés laboral y Desempeño laboral docente

			Estrés	Desempeño laboral docente
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	-,485**
		Sig. (bilateral)	.	,046
		N	26	26
Desempeño laboral docente	Desempeño laboral docente	Coeficiente de correlación	-,485**	1,000
		Sig. (bilateral)	,046	.
		N	26	26

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

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V23

En la tabla N° 14, se aprecia que existe correlación negativa moderada entre el estrés y el desempeño laboral docente, con un valor de -0,485.

Regla de decisión.

Se acepta Ho: si la significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H1: si el nivel significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

Decisión estadística.

Como, la significancia bilateral asintótica (0,046) es menor e igual que el nivel de significancia teórica (0,05), se acepta la H1 (hipótesis alterna) y se rechaza la H0 (hipótesis nula). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de riesgo encontrada es de 4,6% menor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, existe la relación inversa y significativa entre el estrés y el desempeño laboral docente.

Conclusión estadística.

Existe relación inversa y significativa entre estrés y desempeño laboral docente en la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica - 2018, con un nivel de significancia de 0,046 menor que 0,05 y $\rho = -0,485$. Es decir, a mayor estrés menor desempeño laboral de los docentes o viceversa.

3.2.2. Prueba de hipótesis específicas

Específico N° 1:

La hipótesis de investigación planteada fue: Existe relación inversa y significativa entre carga de trabajo y condiciones de trabajo en la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica – 2018.

Planteamiento de hipótesis estadístico:

Hipótesis nula: H0 ($\rho > 0,05$)

No existe relación inversa y significativa entre carga de trabajo y condiciones de trabajo en la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica – 2018

Hipótesis alterna: H1 ($\rho \leq 0,05$)

Existe relación inversa y significativa entre carga de trabajo y condiciones de trabajo en la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla, Yauli, Huancavelica – 2018

Nivel de significancia o riesgo

$\alpha = 0,05$ (5%)

Estadígrafo de prueba:

Para la correlación: Rho de Spearman y

Para la prueba de hipótesis: la prueba de significancia

Calcular los valores de la prueba estadística.

Tabla 15:

Correlaciones entre Carga de trabajo y Condiciones de trabajo

			Carga de trabajo	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Carga de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,360
		Sig. (bilateral)	.	,107
		N	26	26
	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	,360	1,000
		Sig. (bilateral)	,107	.
		N	26	26

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V23

En la tabla N° 15, se aprecia que existe correlación positiva baja entre la carga de trabajo y las condiciones de trabajo, con un valor de -0,360.

Regla de decisión.

Se acepta Ho: si la significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H1: si el nivel significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

Decisión estadística.

Como, la significancia bilateral asintótica (0,107) es mayor que el nivel de significancia teórica (0,05), se acepta la H0 (hipótesis nula) y se rechaza la H1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de riesgo encontrada es de 10,7% mayor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, no existe la relación inversa y significativa entre la carga de trabajo y las condiciones de trabajo.

Conclusión estadística.

Existe relación inversa pero no es significativa entre carga de trabajo y condiciones de trabajo en la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla, Yauli, Huancavelica - 2018, con un nivel de significancia de 0,107 menor que 0,05 y $\rho=0,360$.

Específico N° 2

La hipótesis de investigación planteada fue: Existe relación directa y significativa entre relaciones con los estudiantes y promoción y desarrollo del docente en la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla, Yauli, Huancavelica – 2018

Planteamiento de hipótesis estadístico:

Hipótesis nula: H0 ($\rho > 0,05$)

No existe relación directa y significativa entre relaciones con los estudiantes y promoción y desarrollo del docente en la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla, Yauli, Huancavelica – 2018

Hipótesis alterna: H1 ($\rho \leq 0,05$)

Existe relación directa y significativa entre relaciones con los estudiantes y promoción y desarrollo del docente en la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla, Yauli, Huancavelica – 2018.

Nivel de significancia o riesgo

$\alpha = 0,05$ (5%)

Estadígrafo de prueba:

Para la correlación: Rho de Spearman y:

Para la prueba de hipótesis: la prueba de significancia

Calcular los valores de la prueba estadística.

Tabla 16:

Correlaciones entre relaciones con los estudiantes y promoción y desarrollo del docente

			Relaciones con los estudiantes	Promoción y desarrollo del docente
Rhode Spearman	Relaciones con los estudiantes	Coeficiente de correlación	1,000	,174**
		Sig.(bilateral)	.	,039
		N	26	26
	Promoción y desarrollo del docente	Coeficiente de correlación	,174**	1,000
		Sig. (bilateral)	,039	.
		N	26	26

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

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V23

En la tabla N° 16, se aprecia que existe correlación positiva muy baja entre las relaciones con los estudiantes y la promoción y desarrollo del docente, con un valor de 0,174.

Regla de decisión.

Se acepta H_0 : si la significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H_1 : si el nivel significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

Decisión estadística.

Como, la significancia bilateral asintótica (0,039) es menor que el nivel de significancia teórica (0,05), se acepta la H_1 (hipótesis alterna) y se rechaza la H_0 (hipótesis nula). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de riesgo encontrada es de 3,9% menor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, existe relación directa y significativa entre las relaciones con los estudiantes y la promoción y desarrollo del docente.

Conclusión estadística.

Existe relación directa y significativa entre las relaciones con los estudiantes y promoción y desarrollo del docente en la I.E. "Francisco Izquierdo Ríos" de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica - 2018, con un nivel de significancia de 0,039 menor que 0,05 y $\rho=0,174$.

Específico N° 3:

La hipótesis de investigación planteada fue: Existe relación directa y significativa entre relaciones con los padres y remuneración económica en la I.E. "Francisco Izquierdo Ríos" de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica – 2018

Planteamiento de hipótesis estadístico:**Hipótesis nula: H_0 ($\rho > 0,05$)**

No existe relación directa y significativa entre relaciones con los padres y remuneración económica en la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla, Yauli, Huancavelica - 2018

Hipótesis alterna: H_1 ($\rho \leq 0,05$)

Existe relación directa y significativa entre relaciones con los padres y remuneración económica en la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla, Yauli, Huancavelica – 2018

Nivel de significancia o riesgo

$\alpha = 0,05$ (5%)

Estadígrafo de prueba:

Para la correlación: Rho de Spearman y

Para la prueba de hipótesis: la prueba de significancia

Calcular los valores de la prueba estadística.

Tabla 17:

Correlaciones entre Relaciones con los padres y Remuneración económica

		Relaciones con los padres		Remuneración económica
Rho de Spearman	Relaciones con los padres	Coefficiente de correlación	1,000	,115
		Sig. (bilateral)	.	,322
		N	26	26
	Remuneración económica	Coefficiente de correlación	,115	1,000
		Sig. (bilateral)	,322	.
		N	26	26

En la tabla N° 17, se aprecia que existe correlación positiva muy baja entre las relaciones con los padres y la remuneración económica, con un valor de 0,115.

Regla de decisión.

Se acepta Ho: si la significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H1: si el nivel significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

Decisión estadística.

Como, la significancia bilateral asintótica (0,322) es mayor que el nivel de significancia teórica (0,05), se acepta la H0 (hipótesis nula) y se rechaza la H1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de riesgo encontrada es de 32,2% mayor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, No existe relación directa y significativa entre las relaciones con los padres y la remuneración económica.

Conclusión estadística.

No existe relación directa y significativa entre las relaciones con los padres y remuneración económica en la I.E. "Francisco Izquierdo Ríos" de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica - 2018, con un nivel de significancia de 0,322 mayor que 0,05 y $\rho=0,115$.

Específico N° 4:

La hipótesis de investigación planteada fue: Existe relación directa y significativa entre relación con los colegas y directivos y seguridad y permanencia en el trabajo en la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla, Yauli, Huancavelica – 2018

Planteamiento de hipótesis estadístico:

Hipótesis nula: H_0 ($\rho > 0,05$)

No existe relación directa y significativa entre relación con los colegas y directivos y seguridad y permanencia en el trabajo en la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla, Yauli, Huancavelica - 2018

Hipótesis alterna: H_1 ($\rho \leq 0,05$)

Existe relación directa y significativa entre relación con los colegas y directivos y seguridad y permanencia en el trabajo en la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla, Yauli, Huancavelica – 2018.

Nivel de significancia o riesgo

$\alpha = 0,05$ (5%)

Estadígrafo de prueba:

Para la correlación: Rho de Spearman y

Para la prueba de hipótesis: la prueba de significancia

Calcular los valores de la prueba estadística.

Tabla 18:

Correlaciones entre Relación con los colegas y directivos y Seguridad y permanencia en el trabajo

			Relación con los colegas y directivos	Seguridad y permanencia en el trabajo
Rho de Spearman	Relación con los colegas y directivos	Coeficiente de correlación	1,000	,270
		Sig. (bilateral)	.	,241
		N	26	26
	Seguridad y permanencia en el trabajo	Coeficiente de correlación	,270	1,000
		Sig. (bilateral)	,241	.
		N	26	26

En la tabla N° 16, se aprecia que existe correlación positiva baja entre la relación con los colegas y directivos y la seguridad y permanencia en el trabajo, con un valor de 0,270.

Regla de decisión.

Se acepta Ho: si la significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H1: si el nivel significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

Decisión estadística.

Como, la significancia bilateral asintótica (0,241) es mayor que el nivel de significancia teórica (0,05), se acepta la H0 (hipótesis nula) y se rechaza la H1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de riesgo encontrada es de 24,1% mayor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, No existe relación directa y significativa entre la relación con los colegas y directivos y la seguridad y permanencia en el trabajo.

Conclusión estadística.

No existe relación directa y significativa entre las relaciones con los colegas y directivos y seguridad y permanencia en el trabajo en la I.E. "Francisco Izquierdo Ríos" de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica - 2018, con un nivel de significancia de 0,241 mayor que 0,05 y $\rho=0,270$.

IV. Discusión

En el presente trabajo de estudio se investigó la correlación entre estrés y desempeño laboral docente en la gestión de la Institución Educativa

“Francisco Izquierdo Ríos” de santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica – 2018.

De acuerdo a la hipótesis general, y según los resultados obtenidos en presente trabajo de investigación, se pudo afirmar que existe relación inversa significativa entre estrés y desempeño laboral docente en la Institución Educativa “Francisco Izquierdo Ríos” de santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica – 2018, con un nivel de significancia de 0.046 menor que 0.05 $r_{rho} = -0,485$. Es decir, a mayor estrés menor desempeño laboral de los docentes o viceversa.

La distribución porcentual del nivel de estrés, da cuenta que la mayor proporción de docentes evidencia un nivel moderado o medio de estrés, la cual fue alcanzado por el 53,85%, con un sesgo moderado hacia el nivel alto con un 26,93%. Lo que significa que aún están en proceso fortalecer sus relaciones particulares entre los estudiantes, padres de familia, colegas y directivos en la institución educativa.

Estos resultados coinciden con los obtenidos por Chávez, (2015), en su estudio “Influencia *del estrés laboral en el desempeño de los docentes del centro educativo particular la inmaculada de Trujillo*” - Perú 2015. Se concluyó que el estrés laboral influye significativamente en el desempeño de los docentes, en un nivel medio con 88.6%. La principal recomendación a la que se llegó es que los directivos del centro educativo deben promover acciones de prevención y manejo del estrés laboral que permitan mejorar las condiciones laborales y se pueda lograr un apropiado desempeño docente, ya que según los expertos las condiciones laborales positivas pueden incrementar el desempeño del docente.

Así mismo esta tesis también guarda similitud con los estudios realizado por Hermes V, y Paredes, Santiago (2002), quienes estudiaron el Síndrome de Burnout, caracterizado este por niveles medios de Despersonalización, Agotamiento emocional y de autoestima Profesional, coincidiendo con estos resultados con los hallazgos encontrados en los docentes de la facultad de Ciencias de la Salud de la UNAC que presentan un nivel medio de Burnout caracterizado por niveles medios de despersonalización, agotamiento

emocional y autorrealización personal teniendo una tendencia hacia los niveles altos.

Es evidente que en instituciones de educación los niveles de estrés son de medio o moderado que conllevan problemas de diversa índole. Es importante indicar que teóricamente estos índices de estrés según Labrador, (1992) constituyen una respuesta automática del organismo a cualquier cambio ambiental externo o interno; es por eso que cualquier tipo de estímulo puede funcionar como el detonante para desencadenar una serie de eventos. Además, es importante señalar que, dentro de la escuela, los docentes con este patrón de conducta son fácilmente identificables; trabajan largas horas, se llevan trabajo a casa, están en constante competencia, se sienten frustrados, se irritan con el esfuerzo laboral y sienten que los directores no les entienden.

Con respecto a la variable de desempeño laboral, se aprecia que el nivel predominante, es el moderado, la cual significa que aún están en proceso fortalecer sus labores que cotidianamente realizan en un aula de clase con sus estudiantes para el logro del desarrollo integral de estos, para ello necesitan tener las condiciones de trabajo óptimo, necesitan más capacitaciones específicas que atiendan sus necesidades y que las remuneraciones sean de acuerdo al costo de vida. Se aprecia que el 76,92% de los docentes evidencia un nivel medio, con una tendencia hacia el nivel bajo, evidenciado por el 11,54% de los docentes.

Estos resultados se condicen con los resultados reportados por Cárdenas, Méndez y González (2014), en un estudio orientado a establecer la relación entre los puntajes obtenidos por docentes universitarios en la evaluación de su desempeño con el grado de estrés percibido y con la presencia de indicadores del síndrome de Burnout, en el que se estableció que el 76% de muestra evaluada presentaba niveles bajo – medio de desempeño laboral.

El desempeño laboral está asociada con la actividad que realiza una persona, demostrando sus capacidades y conocimientos; por otro lado, el desempeño docente hace referencia a las acciones ejecutadas, en el que se despliega sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, su responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales, así como creación de ambientes para la generación de aprendizajes significativos y pertinentes con efectos educativos en la formación de sus estudiantes, como lo señala Peña, (2002).

Los resultados, concuerdan con el de Fernández, A. (1997) de España, quien señala que los profesores de hoy, están afectados. Por una tasa elevada de trastornos psíquicos mayores que la población general, afirma que son varias las causas que originan el estrés entre los docentes y, de paso, abren camino sin retorno hacia el efecto del Estrés laboral. Estos resultados pueden evidenciar que la presencia de estrés afecta el desempeño laboral de los docentes toda vez que presentan un nivel medio con tendencia a alto del estrés y un desempeño regular con tendencia a deficiente.

Estos resultados se explican teóricamente por postulado de Ponce, (2005) quien remarca el carácter complejo y altamente intelectual para ejercer el desempeño laboral, puesto que constituye la actuación del docente que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso docente educativo y la producción intelectual del docente en la formación en la que demuestra el dominio de las tareas y funciones desempeñadas por ese rol en los diferentes contextos de la actuación.

Por consiguiente, para alcanzar niveles óptimos de desempeño docente se necesita un proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que imparten la formación de los estudiantes. Participar en gestión educativa; fortalece una cultura institucional democrática; e interviene en el diseño implementación evaluación de políticas

educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes el aprendizaje y el desarrollo de competencias y habilidades para toda la vida.

Según Berman, la replicación de la tendencia de correlaciones, le confiere alta robustez estadística en las variables observadas, lo cual nos permite afirmar que altos niveles de estrés se vinculan con bajos niveles de desempeño laboral y viceversa.

V. Conclusiones

- Primera: Se determinó que existe relación inversa y significativa entre estrés y desempeño laboral docente en la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica - 2018, con un nivel de significancia de 0,046 menor que 0,05 y $\rho=-0,485$. Es decir, a mayor estrés menor desempeño laboral de los docentes o viceversa.
- Segunda: Se determinó que existe relación inversa pero no es significativa entre carga de trabajo y condiciones de trabajo en la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica - 2018, con un nivel de significancia de 0,107 menor que 0,05 y $\rho=0,360$.
- Tercera: Se determinó que existe relación directa y significativa entre las relaciones con los estudiantes y promoción y desarrollo del docente en la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica - 2018, con un nivel de significancia de 0,039 menor que 0,05 y $\rho=0,174$.
- Cuarta: Se determinó que no existe relación directa y significativa entre las relaciones con los padres y remuneración económica en la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica - 2018, con un nivel de significancia de 0,322 mayor que 0,05 y $\rho=0,115$.
- Quinta: Se determinó que no existe relación directa y significativa entre las relaciones con los colegas y directivos y seguridad y permanencia en el trabajo en la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica - 2018, con un nivel de significancia de 0,241 mayor que 0,05 y $\rho=0,270$.

VI. Recomendaciones

- Primera: Se recomienda a los docentes que apliquen estrategias dirigidas a disminuir el nivel de estrés para incrementar el desempeño laboral en los docentes a través de un proyecto de afrontamiento de estrés laboral dentro de la institución Educativa.
- Segunda: Promover en las instituciones educativas la capacitación docentes en cuanto al estrés, debido a que su control eficiente no solo favorece una buena salud sino un mejor desempeño docente y consecuentemente un mejor aprendizaje de los estudiantes.
- Tercera: Elaborar y desarrollar programas que permitan eliminar o mitigar la fuente de estrés, neutralizar las consecuencias negativas de esa experiencia.
- Cuarta: Potenciar la formación de habilidades sociales y conformar redes de apoyo social entre los equipos docentes.
- Quinta: Las autoridades deben promover la comunicación constante y el trabajo en equipo, fomentando en el docente necesidades y pensamientos de creatividad, desafío, e implicación en el trabajo.

VII. Referencias

- Alonso Fernández, F. (1999). *“El estrés laboral y sus tipos”*. Psicopatología.
- Bayardo, D. (2009). *“Predictores del desempeño docente”*. México. Recuperado el 13 de marzo del 2015, 2. Cano, V. (2002). *Estrés laboral*. Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS)
- Barbagelatta, H.H (2013), *“Los principios de derecho del trabajo de segunda”*.
- Benito Martin, B. (2012) en su investigación sobre, *“Las Relaciones Interpersonales de los Profesores en los Centros Educativos como Fuente de Satisfacción”*
- Cabel, M.J. (2007) Perú: *“Análisis crítico de la ley de la Carrera Magisterial”*
- Castro, P. (2008). *El estrés docente en los profesores de escuela pública*. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú).
- Cárdenas, M., Méndez, L., & González, M. (2014). *Evaluación Del Desempeño Docente, Estrés y Burnout En Profesores Universitarios*. Actualidades Investigativas en Educación, 14(1), 1-22. Costa Rica.
- Cordeiro J, Gestoso G, Jiménez L. *Prevalencia del síndrome de burnout en los maestros*. Psiquiatría.2004.
- Cordeiro J, Guillén C, Gala F. *Educación primaria y síndrome de burnout: situación de riesgo en los y las docentes de la Bahía de Cádiz*. Libro Salud Laboral 2004.
- Cornejo, A. (1991) *La asociación educativa* 2da ed.
- Cuenca, R., & O’Hara, J. (2006). *El estrés en los maestros: percepción y realidad. Estudio de casos en Lima Metropolitana*. Lima. Ministerio de Educación.
- Chávez de Quiñones, Roció del Pilar. (2016) *Tesis Influencia del estrés en el desempeño laboral en el equipo multidisciplinario del centro de salud Carlos Showing Ferrari- Huánuco*.
- Decker, P., Borgen F. (1993). *Dimensions of work appraisal: Stress, strain, coping, job satisfaction, and negative affectivity*. *Journal of Counseling Psychology*, 40 (4), 470-478.

- Fernández M. *Desgaste psíquico-burnout- en profesores de educación primaria Lima metropolitana*. Revista Facultad de Psicología, Lima 2002.
- Garcés E. Tesis sobre *El Burnout*. *Aba Colombia-Psicología de Las Organizaciones*, 2004.
- Guil, A. (2013). *El Malestar docente: Estrés, Mobbing, Burnout*. Dossier y Guía de Autoayuda para la Mejora del Malestar Docente.
- Louzano y Moriconi (2014), *Programa de formación docente y equidad de género*.
- Maslow, Abraham (1943) "*La teoría Motivacional*"
- Salinas Cruz y María Angela. Tesis para optar el grado de Magister. *Relación entre el ambiente familiar y el nivel de atención y memoria en alumnos del 4º grado de Educ. Primaria de la I.E. Santa Rosa del callao*, 2008.
- Odessky, Alejandro Gabriel. *Eutonía y estrés*. Editorial Buenos Aires S.A. 2003.
- Quevedo M, Delgado C, Fuentes J, Salgado A, Sánchez T, Sánchez J, et al. *Relación entre despersonalización-Burnout, trastornos psicofisiológicos, clima laboral y tácticas de afrontamiento en una muestra de docentes*. Estudios de Psicología de la Universidad Pontificia de Salamanca 1999.
- Ponce, (2005) *El desempeño docente y la calidad educativa*.
- Robalino y Komer (2006) "*Investigación sobre Condiciones de trabajo y salud docente*".
- Rodríguez, J. L. y Martínez, A. (1997). *Estudios sobre el maestro* 1ra ed. Cuaderno de didáctica 2.
- Trianes, María Victoria. *Estrés en la infancia*. Ediciones NARCEA S.A. Madrid.2005.
- Zornoza, (2004) citado en Araujo y Guerra (2007). "*Desempeño laboral en empresa de contadores*".

Anexos

Anexo No. 01:



I.E. "FIR"

SOLICITO: Permiso para ejecutar trabajo de investigación
SEÑOR DIRECTOR DE LA I. E. "FRANCISCO IZQUIERDO RÍOS" DE SANTA ROSA DE PACHACLLA, YAULI- HUANCVELICA.

S.D.

Yo, Sela AGUIRRE PITAN, identificada con D.N.I. N° 23271157, domiciliada en Jr Alfonso Ugarte S/N del barrio de Santa Ana; estudiante de la universidad "César Vallejo" en el programa de Posgrado de Maestría en Administración de la Educación; ante usted con el debido respeto me presento y expongo;

Que teniendo el interés de ejecutar mi trabajo de investigación titulado: Estrés y desempeño laboral docente en la gestión de la I.E. "Francisco Izquierdo Ríos" de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica – 2018. A fin de poder aplicar un cuestionario de encuesta a todo el personal docente que labora en dicha Institución Educativa.

Por lo expuesto:

Ruego a Ud. Señor Director se sirva acceder a mi petición por justicia que deseo alcanzar.

Huancavelca, 8 de junio del 2018.


.....
-AGUIRRE PITAN, Sela
D.N.I. N° 23271157



I.E. "FIR"

LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "FRANCISCO IZQUIERDO RÍOS" DE SANTA ROSA DE PACHACLLA, DEL DISTRITO DE YAULI, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE HUANCABELICA; Expide la presente;

CONSTANCIA DE EJECUCIÓN DE INSTRUMENTO


Que el Br. AGUIRRE PAITAN, Sella, identificado con DNI N° 23271157, en merito a la Solicitud presentada el 8, de junio del 2018, ha aplicado los instrumentos de investigación (cuestionarios de encuestas), con todo el personal docente que labora en la institución educativa, para su trabajo de investigación relacionados a: Estrés y desempeño laboral docente en la gestión de la I.E. "Francisco Izquierdo Ríos" de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica - 2018.

Se expide la presente constancia de acuerdo a la solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente

Huancavelica, 15 de junio del 2018.

Atentamente,




Lic. Alberto QUISPE PAITAN
DIRECTOR I.E. "FIR"

**Anexo No. 02: Cuestionario: Estrés y Desempeño Laboral Docentes en la
Gestión de la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de
Pachacclla, Yauli – Huancavelica 2018**

INSTRUCCIONES: Estimado maestro (a). A continuación, se presentan un conjunto de preguntas, marque con una X la respuesta que crea conveniente, en los espacios en blancos, con responsabilidad atendiendo a las indicaciones especificadas, esperamos de usted la más absoluta sinceridad y nosotros garantizamos la confidencialidad de sus respuestas. El fin de este trabajo es recoger la información para determinar la influencia del estrés en el desempeño laboral de los docentes.

1. VARIABLE 01: ESTRÉS: marque con una "X" el número que corresponda a su opinión:

1	2	3
BAJO	MEDIO	ALTO

Carga de Trabajo				
N°	ÍTEMS	1	2	3
1	La tensión del trabajo altera mis hábitos de alimento.			
2	La tensión del trabajo altera mis sueños.			
3	La tensión del trabajo altera mi pulso.			
4	La sobrecarga de trabajo me lleva a reaccionar emocionalmente en forma negativa.			
5	La sobrecarga de trabajo me perjudica en la realización de mis actividades en casa.			
Relación con los estudiantes.				
N°	ÍTEMS	1	2	3
6	Establezco vínculos de confianza con mis estudiantes.			
7	Establezco compromisos de respeto con los estudiantes.			
8	Establezco compromiso de responsabilidad con los estudiantes.			
9	Mantengo la disciplina durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje clase.			
10	Mis estudiantes están permanentemente motivados por aprender la clase.			

Relación con los padres de familia				
N°	ÍTEMS	1	2	3
11	Existe respaldo de los padres en los problemas de disciplina de sus hijos.			
12	Los padres nos responsabilizan del bajo rendimiento de sus hijos.			
13	Existe un compromiso de los padres de familia con la educación de sus hijos.			
14	Los padres colaboran en el desarrollo de las tareas de sus hijos.			
15	Los padres visitan constantemente el colegio para saber el progreso académico de sus hijos.			
Relación con los colegas y directivo.				
N°	ÍTEMS	1	2	3
16	La comunicación y trabajo en equipo es óptimo entre todos los docentes y directivo.			
17	Existe solidaridad y apoyo entre compañeros ante las diversas situaciones (enfermedad, fallecimiento de un familiar, etc.)			
18	Participo y me identifico con el trabajo y actividades dentro de la institución.			
19	Existen preferencias en el trato del director con el personal docente.			
20	En el colegio se premia y sanciona con equidad.			
21	Obtengo permiso para ausentarme del colegio por motivos personales, de salud, capacitaciones, etc.			
22	El director busca la opinión de los docentes ante de decidir sobre un proyecto importante.			

DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE: Marque con una "X" el número que corresponda a su opinión:

1 ^	2	3
BAJO	MEDIO	ALTO

Condición de Trabajo				
N°	ÍTEMS	1	2	3
1	Existe elevado número de estudiantes por aula.			
2	El horario de trabajo es apropiado para mí.			
3	Cuento con adecuados recursos didácticos para realizar mis clases trabajo.			
4	Fuerzo demasiado la voz cuando explico la clase.			
5	Permanezco de pie durante toda la jornada.			

6	Las instalaciones del centro educativo están en óptimas condiciones.			
7	Sufro de amenaza a mi integridad física dentro o fuera de la institución.			
Promoción y desarrollo del Docente				
N°	ÍTEMS	1	2	3
8	Me preocupo por capacitarme dentro y fuera de la			
9	Mi trabajo me proporciona posibilidades para desarrollar mis capacidades personales.			
10	Tengo control sobre mi planificación diaria y semanal.			
11	Logro cumplir con los objetivos requeridos por la institución en el tiempo programado.			
12	Logro que mis estudiantes me perciban como una persona importante para su formación.			
13	Logro que mis estudiantes alcancen satisfactoriamente los objetivos propuestos.			
Remuneración económica				
N°	ÍTEMS	1	2	3
14	El sueldo que percibo es conforme a mi desempeño laboral.			
15	El sueldo que percibo es conforme a mí, experiencia.			
16	El sueldo que percibo es conforme al mercado laboral.			
17	El ministerio de educación valora mis logros y esfuerzos que realizo en mi desempeño laboral docente, otorgándome bono.			
Seguridad y permanencia en el Trabajo				
N°	ÍTEMS	1	2	3
18	Sientes que la institución garantiza tu estabilidad laboral.			
19	El ministerio de educación te brinda estabilidad laboral.			
20	Te sientes seguro de tu estabilidad laboral en la Institución que laboras.			
21	Estoy conforme con el tipo de contratación que el MINEDU me ofrece.			

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo No. 03: Validez y Confiabilidad

Confiabilidad del instrumento: Cuestionario sobre ESTRÉS LABORAL																																															
Sujetos	CARGA DE TRABAJO					RELACION CON LOS ALUMNOS					RELACION CON LOS PADRES					RELACION CON LOS COLEGAS					ΣXi	ΣXi ²	Σxi	Σxp	dj	ΣXi.Xp	ΣXi ²	ΣX ² p																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20									21	22																	
1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	1	3	3	54	142	30	24	6	720	900	576																	
2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	53	135	27	18	9	486	729	324																	
3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	50	120	23	16	7	368	529	256																	
4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	48	112	23	14	9	322	529	196																	
5	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	53	135	28	17	11	476	784	289																	
6	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	50	118	28	16	12	448	784	256																	
7	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	50	120	24	15	9	360	576	225																	
8	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	49	115	25	16	9	400	625	256																	
9	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	51	127	26	16	10	416	676	256																	
10	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	53	133	26	17	9	442	676	289																	
ΣX	22	27	24	21	26	26	29	24	23	27	23	19	24	17	21	22	23	24	22	19	23	25	511	1257	162	164		4438	6808	2923																	
ΣX ²	50	75	60	45	70	70	85	62	55	75	57	37	60	35	45	50	55	60	50	37	59	65																									
																						Coef.correlacion=		0.77646																							
																						Correccion =		0.87417																							

El valor obtenido mediante el estadígrafo Spearman – Brom es 0,874, la cual indica que el instrumento de estrés laboral es altamente confiabilidad.

Confiabilidad del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE																																															
Sujetos	CONDICIONES DE TRABAJO							PROMOCIÓN Y DESARROLLO DEL DOCENTE					RENUMERACIÓN ECONÓMICO					SEGURIDAD Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO					ΣXi	ΣXi ²	Σxi	Σxp	dj	ΣXi.Xp	ΣXi ²	ΣX ² p																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21																										
1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	9	21	27	22	5	594	729	484																
2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	10	26	26	21	5	546	676	441																
3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	8	18	27	22	5	594	729	484																
4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	9	21	27	22	5	594	729	484																
5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	9	21	25	21	4	525	625	441																
6	3	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	8	16	25	21	4	525	625	441																
7	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	10	26	26	21	5	546	676	441																
8	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	10	26	26	21	5	546	676	441																
9	3	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	10	26	25	21	4	525	625	441																
10	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	8	16	26	22	4	572	676	484																
ΣX	30	18	22	25	26	20	25	20	21	30	21	21	21	20	23	20	20	20	28	20	23		91	217	260	214		5567	6766	4582																	
ΣX ²	90	34	50	65	70	40	65	40	47	90	45	45	45	40	57	40	40	40	80	40	57																										
																						Coef.correlacion=		0.790569																							
																						Correccion =		0.883037																							


De la misma manera el valor obtenido mediante el estadígrafo Spearman – Brom es 0,883, la cual indica que el instrumento de desempeño laboral del docente es altamente confiabilidad.

Anexo No. 04: Base de datos

Cuestionario sobre ESTRÉS LABORAL															SUMATORI A CON 1	SUMATORI A CON 2	SUMATORI A CON 3	
Sujetos	CARGA DE TRABAJO					SUB TOT AL	NIVE L	SUB TOT AL	NIVE L	SUB TOT AL	NIV EL	SU B TOT AL	NIV EL	TOTAL				NIVEL DE ESTRÉS LABORAL
	1	2	3	4	5													
1	2	2	2	2	2	10	2	7	1	7	1	12	2	36	1	5	19	12
2	2	1	2	2	2	9	2	12	3	8	2	12	2	41	2	2	20	19
3	2	2	2	2	1	9	2	11	2	8	2	8	1	36	1	2	24	10
4	2	1	2	2	2	9	2	12	3	7	1	13	2	41	2	2	28	11
5	2	1	1	2	1	7	1	7	1	8	2	14	2	36	1	2	21	13
6	3	2	2	2	2	11	2	11	2	7	1	12	2	41	2	3	27	11
7	2	3	3	2	2	12	3	13	3	12	3	14	2	51	3	1	29	21
8	2	2	2	2	3	11	2	10	2	9	2	11	1	41	2	2	28	11
9	2	3	3	2	3	13	3	13	3	7	1	15	2	48	3	2	22	24
10	2	2	2	2	3	11	2	13	3	7	1	15	2	46	3	1	28	17
11	3	2	2	3	3	13	3	11	2	9	2	15	2	48	3	1	32	15
12	1	2	2	1	1	7	1	11	2	9	2	14	2	41	2	1	28	12
13	2	2	2	2	1	9	2	11	2	6	1	10	1	36	1	2	21	13
14	3	2	3	2	3	13	3	7	1	9	2	12	2	41	2	0	27	14
15	2	2	3	3	3	13	3	10	2	7	1	11	1	41	2	0	29	12
16	3	1	2	2	2	10	2	10	2	9	2	12	2	41	2	2	29	10
17	2	2	2	2	2	10	2	7	1	9	2	15	2	41	2	3	27	11
18	2	2	2	2	2	10	2	12	3	9	2	10	1	41	2	0	31	10
19	2	3	2	2	2	11	2	13	3	7	1	17	3	48	3	2	21	25
20	2	2	2	3	2	11	2	11	2	7	1	18	3	47	3	1	22	24
21	1	1	1	2	2	7	1	7	1	9	2	13	2	36	1	2	22	12
22	3	3	3	3	2	14	3	12	3	7	1	8	1	41	2	3	18	20
23	2	2	2	2	2	10	2	11	2	9	2	12	2	42	2	2	33	7
24	3	2	3	2	2	12	3	11	2	12	3	12	2	47	3	3	32	12
25	1	2	2	1	1	7	1	11	2	10	2	12	2	40	2	1	29	10
26	2	2	2	2	2	10	2	10	2	9	2	12	2	41	2	1	36	4
TOTAL	55	51	56	54	53	269		274		217		329	48	1089	54	46	683	360

Cuestionario sobre DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE															SUMATORI A CON 1	SUMATORI A CON 2	SUMATORI A CON 3			
Sujetos	CONDICIÓN DE TRABAJO							SUB TOT AL	NIVEL	SUB TOT AL	NIVE L	SUB TOT AL	NIVEL	SUB TOT AL				NIVEL	TOTAL	NIVEL DE ESTRÉS LABORAL
	1	2	3	4	5	6	7													
1	2	2	2	2	2	2	1	13	2	8	1	7	2	6	1	34	1	4	24	6
2	3	1	2	3	3	2	2	16	2	13	2	8	2	6	1	43	2	3	28	12
3	3	2	1	2	2	2	1	13	2	12	2	5	1	5	1	35	1	5	23	7
4	3	2	1	3	3	2	1	15	2	13	2	8	2	7	2	43	2	3	28	12
5	3	2	2	2	2	2	2	15	2	13	2	8	2	6	1	42	2	2	34	6
6	3	1	2	3	2	2	1	14	2	13	2	6	2	7	2	40	2	4	27	9
7	3	2	2	2	2	2	2	15	2	12	2	8	2	6	1	41	2	3	32	6
8	3	2	2	2	3	2	2	16	2	13	2	8	2	6	1	43	2	2	32	9
9	1	2	2	2	2	2	1	12	2	12	2	5	1	5	1	34	1	5	23	6
10	3	2	2	3	3	2	2	17	3	14	3	7	2	7	2	45	2	2	28	15
11	3	1	2	2	3	2	1	14	2	10	1	6	1	7	2	37	2	5	21	11
12	3	1	2	2	3	2	2	15	2	16	3	11	3	7	2	49	3	2	35	12
13	3	2	2	3	3	2	2	17	3	13	2	7	2	12	3	49	3	2	32	15
14	1	1	1	2	2	2	1	10	1	14	3	7	2	7	2	38	2	5	26	7
15	3	2	1	2	2	2	2	14	2	14	3	7	2	7	2	42	2	3	30	9
16	3	2	1	2	2	2	1	13	2	12	2	6	2	7	2	38	2	4	28	6
17	3	1	2	2	2	2	2	14	2	13	2	8	2	8	2	43	2	1	36	6
18	3	2	2	2	2	2	2	15	2	13	2	6	1	7	2	41	2	1	34	6
19	3	1	1	3	3	2	1	14	2	13	2	7	2	7	2	41	2	5	24	12
20	3	1	2	2	2	2	2	14	2	14	3	8	2	7	2	43	2	2	32	9
21	3	2	2	2	3	2	2	16	2	16	3	5	1	12	3	49	3	2	35	12
22	3	1	2	2	2	2	2	14	2	13	2	7	2	6	1	40	2	5	26	9
23	3	2	2	3	3	2	1	16	2	14	3	7	2	6	1	43	2	4	24	15
24	3	1	1	3	2	2	2	14	2	14	3	7	2	7	2	42	2	4	26	12
25	3	2	1	2	2	2	2	14	2	14	3	7	2	6	1	41	2	4	28	9
26	3	1	1	2	1	2	1	11	1	14	3	10	3	7	2	42	2	4	29	9
TOTAL	73	41	43	60	61	52	41	371	52	340	60	186	49	181	44	1078	52	86	745	247

Anexo N° 05: Ficha de Validación de Instrumento

															
MATRIZ DE VALIDACIÓN															
TÍTULO DE LA TESIS: ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA GESTIÓN DELA I.E. FRANCISCO IZQUIERDO RÍOS DE SANTA ROSA DE PACHACLLA - YAULI – HUANCAVELICA 2018.															
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Bajo	Medio	Alto	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
							SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
ESTRES	Carga de trabajo	Alteración de hábitos alimenticios.	1. La tensión del trabajo altera mis hábitos de alimento.				✓		✓		✓				
		Alteración del sueño.	2. La tensión del trabajo altera mis sueños.				✓		✓		✓				
		Aceleración del pulso.	3. La tensión del trabajo altera mi pulso.				✓		✓		✓				
		Reacciones emocionales negativas.	4. La sobrecarga de trabajo me lleva a reaccionar emocionalmente en forma negativa.				✓		✓		✓				
		Alteración de mis actividades fuera del horario escolar.	5. La sobrecarga de trabajo me perjudica en la realización de mis actividades en casa.				✓		✓		✓				
	Relación con los estudiantes.	Establecimiento de vínculos de confianza.	6. Establezco vínculos de confianza con los estudiantes.				✓		✓		✓				
		Establecimiento compromiso de respeto.	7. Establezco compromisos de respeto con los estudiantes.				✓		✓		✓				
		Establecimiento de compromiso de responsabilidad	8. Establezco compromiso de responsabilidad con los estudiantes.				✓		✓		✓				
		Control de la disciplina áulica.	9. Mantengo la disciplina durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje clase.				✓		✓		✓				
	Relación con los padres de familia.	Incentivación de la motivación áulica.	10. Mis estudiantes están permanentemente motivados por aprender la clase.				✓		✓		✓				
		Respaldo de los padres de familia en la disciplina de sus hijos.	11. Existe respaldo de los padres en los problemas de disciplina de sus hijos.				✓		✓		✓				
		Los padres responsabilizan a los maestros del rendimiento de sus hijos.	12. Los padres nos responsabilizan del bajo rendimiento de sus hijos.				✓		✓		✓				
		Compromiso de los padres de familia con la educación de sus hijos.	13. Existe un compromiso de los padres de familia con la educación de sus hijos.				✓		✓		✓				
		Colaboran los padres en el desarrollo de las tareas de sus hijos.	14. Los padres colaboran en el desarrollo de las tareas de sus hijos.				✓		✓		✓				

Lazarus y Folkman (1984) definen el estrés como un conjunto de relaciones particulares entre la persona / la situación, siendo la situación valorada como algo que grave o excede sus propios recursos y pone en peligro su bienestar personal, enfatizando los factores psicológicos o cognitivos y el proceso de evaluación.

Relación con los colegas y directivo.	Preocupación por el progreso académico de sus hijos.	15. Los padres visitan constantemente el colegio para saber el progreso académico de sus hijos.				✓	✓	✓	✓		
	Comunicación y entendimiento entre colegas y directivo.	16. La comunicación y trabajo en equipo es óptimo entre todos los docentes y directivo.				✓	✓	✓	✓		
	Apoyo, solidaridad entre colegas.	17. Existe solidaridad y apoyo entre compañeros ante las diversas situaciones (enfermedad, fallecimiento de un				✓	✓	✓	✓		
	Participo y me identifico con el trabajo y actividades dentro de la institución.	18. Participo y me identifico con el trabajo y actividades dentro de la institución.				✓	✓	✓	✓		
	El trato por parte del directivo de la institución es el mismo para	19. Existen preferencias en el trato del director con el personal docente.				✓	✓	✓	✓		
	Se estimulan y sancionan.	20. En el colegio se premia y sanciona con equidad.				✓	✓	✓	✓		
	Obtengo permisos por motivos personales, salud, capacitaciones, etc.	21. Obtengo permiso para ausentarme del colegio por motivos personales, de salud, capacitaciones, etc.				✓	✓	✓	✓		
La opinión de los docentes cuenta para el directivo.	22. El director busca la opinión de los docentes ante de decidir sobre un proyecto importante.				✓	✓	✓	✓			



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO DE ENCUESTA"

OBJETIVO: Recabar información sobre el estrés, en la I.E. "francisco Izquierdo Ríos" de santa Rosa de Pachacclla de Yauli- Huancavelica -2018.

DIRIGIDO A: Docentes de la I.E. "Francisco izquierdo Ríos" de santa Rosa de Pachacclla.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro

Recorte rectangular

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. En Ciencias de la Educación – Mg. En docencia y Gestión educativa.

VALORACIÓN :

Porcentaje	Muy buena	Buena	Regular	Mala
74%	100 - 75	74 - 50	49 - 25	24 - 0


 Dr. HELSIDES L. CASTILLO MENDOZA

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA GESTIÓN DELA I.E. FRANCISCO IZQUIERDO RÍOS DE SANTA ROSA DE PACHACLLA - YAULI – HUANCAMELICA 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Bajo	Medio	Alto	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE es el cumplimiento de funciones en forma eficaz y eficiente. Esto implica, decir, las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clase con sus estudiantes para el logro del desarrollo integral de estos. (citado en Araujo y Chacra, 2017).	Condición de trabajo.	Número de estudiantes por aula.	1. Existen elevado número de estudiantes por aula.				✓		✓		✓		✓	
		El horario de trabajo.	2. El horario de trabajo es apropiado para mí.				✓		✓		✓		✓	
		Disponibilidad de recursos didácticos.	3. Cuento con adecuados recursos didácticos para realizar mis clases trabajo.				✓		✓		✓		✓	
		Uso apropiado de la voz.	4. Fuerzo demasiado la voz cuando explico la clase.				✓		✓		✓		✓	
		Permanencia de pie durante la jornada.	5. Permanezco de pie durante toda la jornada.				✓		✓		✓		✓	
		Condiciones físicas de la infraestructura.	6. Las instalaciones del centro educativo están en óptimas condiciones.				✓		✓		✓		✓	
		Riesgo de Exposición a situaciones de violencia y amenaza.	7. Sufro de amenaza a mi integridad física dentro o fuera de la institución.				✓		✓		✓		✓	
	Promoción y desarrollo del docente.	Capacitación docente.	8. Me preocupo por capacitarme dentro y fuera de la institución.				✓		✓		✓		✓	
		Desarrollo de capacidades personales en el trabajo.	9. Mi trabajo me proporciona posibilidades para desarrollar mis capacidades personales.				✓		✓		✓		✓	
		Trabajo planificado.	10. Tengo control sobre mi planificación diaria y				✓		✓		✓		✓	
		Consecución de metas	11. Logro cumplir con los objetivos requeridos por la institución en el tiempo programado.				✓		✓		✓		✓	
		Proyección de una imagen positiva	12. Logro que mis estudiantes me perciban como una persona importante para su formación.				✓		✓		✓		✓	
		Aporto al progreso de los estudiantes.	13. Logro que mis estudiantes alcancen satisfactoriamente los objetivos propuestos.				✓		✓		✓		✓	

Remuneración económica.	Sueldos acordes al mercado laboral.	14. El sueldo que percibo es conforme a mi desempeño laboral.					✓		✓		✓		✓		
		15. El sueldo que percibo es conforme a mi experiencia.					✓		✓		✓		✓		
		16. El sueldo que percibo es conforme al mercado laboral.					✓		✓		✓		✓		
		17. El ministerio de educación valora mis logros y esfuerzos que realizo en mi desempeño laboral docente, otorgándome bono.					✓		✓		✓		✓		
Seguridad y permanencia en	La estabilidad laboral está garantizada para todos los docentes. Seguridad y permanencia en el trabajo.	18. Sientes que la institución garantiza tu estabilidad laboral.					✓		✓		✓		✓		
		19. El ministerio de educación te brinda estabilidad laboral.					✓		✓		✓		✓		
		20. Te sientes seguro de tu estabilidad laboral en la institución que laboras.					✓		✓		✓		✓		
		21. Estoy conforme con el tipo de contratación que el MINEDU me ofrece.					✓		✓		✓		✓		


DR. JUAN L. CASTILLO BARRERA
FIRMA DEL EVALUADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO DE ENCUESTA"

OBJETIVO: Recabar información sobre el desempeño laboral docente, en la I.E. "francisco Izquierdo Ríos" de santa Rosa de Pachaclla de Yauli- Huancavelica - 2018


DIRIGIDO A: Docentes de la I.E. "Francisco Izquierdo Ríos" de santa Rosa de Pachaclla.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. En Ciencias de la Educación – Mg. En docencia y Gestión educativa.

VALORACIÓN :

Porcentaje	Muy buena	Buena	Regular	Mala
74%	100 - 75	X 74 - 50	49 - 25	24 - 0


H. CASTILLO MENDOZA
FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo N° 06: Matriz de Consistencia

TÍTULO: ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA GESTIÓN DE LA I.E. “FRANCISCO IZQUIERDO RIOS” DE SANTA ROSA DE PACHACCLLA DE YAULI, HUANCVELICA – 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VAR.	MARCO TEORICO	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>General:</p> <p>¿Qué relación existe entre estrés y desempeño laboral docente en la gestión de la I.E. Francisco Izquierdo Ríos de Santa Rosa de Pachacclla, Yauli, Huancavelica - 2018?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación existente entre estrés y desempeño laboral docente en la gestión de la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla, Yauli, Huancavelica – 2018.</p>	<p>General:</p> <p>1: Existe relación inversa significativa entre estrés y desempeño laboral docente en la gestión de la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla, Yauli, Huancavelica - 2018.</p>	Variable 1: Estrés Laboral	<p>El Estrés</p> <p>1.3.1. Estrés Laboral docente</p> <p>1.3.2. Tipos de estrés</p> <p>A. En base al tiempo:</p> <p>B. En base a la intensidad:</p> <p>1.3.3. Factores que desencadenan el estrés en el docente</p> <p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p> <p>1.3.4. FASES DEL ESTRÉS</p> <p>1.3.5. Dimensiones de Estrés.</p> <p>-Carga de trabajo</p> <p>-Relación con los estudiantes.</p> <p>-Relación con los colegas y directivo.</p>	<p>Carga de trabajo</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Básica</p> <p>No experimental</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>Correlacional</p> <p>01</p> <p>↗</p> <p>M r</p> <p>↘</p> <p>02</p> <p>Leyenda:</p> <p>Población censal:</p>
<p>Específico:</p> <p>-¿Qué relación existe entre carga de trabajo y Condición de trabajo en la</p>	<p>Específico:</p> <p>-Identificar la relación existente entre carga de trabajo y Condición de</p>			<p>Relación con los estudiantes</p>	<p>Relación con los colegas y directivo</p>	

<p>gestión de la I.E. Francisco Izquierdo Ríos de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica - 2018?</p> <p>-¿Qué relación existe entre relación con estudiantes y Promoción y desarrollo del docente en la gestión de la I.E. Francisco Izquierdo Ríos de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica - 2018?</p> <p>-¿Qué relación existe entre relación con los colegas y directivo y Remuneración económica en la gestión de la I.E.</p>	<p>trabajo en la gestión de la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica – 2018.</p> <p>-Identificar la relación existente entre la relación con estudiantes y promoción y desarrollo del docente en la gestión de la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica – 2018.</p> <p>-Identificar la relación existente entre relación con los colegas y directivo y</p>	<p>Específicos:</p> <p>- Existe relación inversa significativa entre la dimensión carga de trabajo y Condición de trabajo en la gestión de la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica – 2018.</p> <p>- Existe relación inversa significativa entre relación con estudiantes y Promoción y desarrollo del docente laboral docente en la gestión de la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica – 2018.</p> <p>- Existe relación inversa significativa entre relación con colegas y directivo y Remuneración económica en la</p>	<p>Variable 2: Desempeño Docente</p>	<p>-Relación con los padres de familia.</p> <p>Desempeño Laboral 2.3.1. Desempeño Laboral Docente 2.3.2. Competencia Profesional 2.3.3. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE -Condición de trabajo</p> <p>-Promoción y desarrollo del docente.</p> <p>-La remuneración económica</p> <p>-Seguridad de permanencia en el trabajo</p>	<p>Relación con los padres de familia</p> <p>Condición de trabajo</p> <p>Promoción y desarrollo del docente</p> <p>Remuneración Económica</p> <p>Seguridad y permanencia en el trabajo.</p>	<p>26 docentes de la Institución Educativa. “Francisco Izquierdo Ríos” De Santa Rosa De Pachaclla Del Distrito De Yauli, Huancavelica.</p> <p>Técnica: -Encuesta</p> <p>Instrumento: -Cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de investigación: Estadísticas descriptivas e inferencial y el paquete estadístico SPSS.</p>
---	--	--	--------------------------------------	--	---	--

<p>Francisco Izquierdo Ríos de Santa Rosa de Pachacclla, Yauli, Huancavelica - 2018?</p> <p>-¿Qué relación existe entre la dimensión relación con padres de familia y Seguridad y permanencia en el trabajo en el desempeño laboral docente en la gestión de la I.E. Francisco Izquierdo Ríos de Santa Rosa de Pachacclla, Yauli, Huancavelica - 2018?</p>	<p>remuneración económica en la gestión de la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla, Yauli, Huancavelica – 2018.</p> <p>-Identificar el nivel de relación entre relación con padres de familia y Seguridad y permanencia en el trabajo en la gestión de la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachacclla, Yauli, Huancavelica – 2018.</p>	<p>gestión de la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Pachacclla, Yauli, Huancavelica – 2018.</p> <p>- Existe relación inversa significativa entre relación con padres de familia y Seguridad y permanencia en el trabajo docente en la gestión de la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Pachacclla, Yauli, Huancavelica – 2018.</p>				
--	---	--	--	--	--	--

Anexo N° 07: Aplicación de instrumento

**APLICANDO LA ENCUESTA A LOS DOCENTES DE LA I.E. FRANCISCO
IZQUIERDO RIOS DE SANTA ROSA DE PACHACCLLA**



Anexo N° 08: Prints de resultados

2/8/2018

Turnitin

Visualizador de documentos

Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 02-ago.-2018 10:36 -05

Identificador: 987072681

Número de palabras: 22490

Entregado: 1

Paitan Aguirre Selia Por Selia Paitan Aguirre

Similitud según fuente	
Índice de similitud	
20%	
Internet Sources:	20%
Publicaciones:	1%
Trabajos del estudiante:	0%

[excluir citas](#) [Excluir bibliografía](#) [excluir las coincidencias menores](#) ▼ [descargar](#) [actualizar](#) [imprimir](#)

modo: ▼

4% match (Internet desde 04-feb.-2018) ✕

<http://dspace.unitru.edu.pe>

1% match (Internet desde 12-dic.-2017) ✕

<http://tesis.pucp.edu.pe>

1% match (Internet desde 17-abr.-2016) ✕

<http://cybertesis.unmsm.edu.pe>

1% match (Internet desde 15-jun.-2018) ✕

<http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar>

1% match (Internet desde 16-jul.-2018) ✕