



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Estrés y desempeño docente en el colegio emblemático Cruz de Chalpón, Motupe -
Lambayeque**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

Natalia Isabel Rodríguez Tejada (ORCID: 0000-0003-2002-3616)

Mónica Isabel Salazar Cumpa (ORCID : 0000-0003-0099-5936)

ASESORA:

Dra. Mileydi Flores Fernández (ORCID: 0000-0002-6257-1795)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

Chiclayo – Perú

2019

Dedicatoria

A Nuestro Creador que me da la perseverancia y la fuerza para luchar por mis sueños y metas. A mis padres Gloria Cumpa de Salazar y Demetrio Salazar Grados por el apoyo incondicional y los valores inculcados. A mis más grandes tesoros que llenan mi vida de alegría y mucho amor, mis amados hijos Carlos, Sergio e Isabelita, y mi adorada Lucianita y a la persona que me apoya en todo momento mi amado esposo Lully Castillo Cabrejos.

Mónica Salazar.

Al padre eterno que me da la perseverancia y la fuerza para luchar por mis sueños y metas. A mis Padres María Tejada Orozco y Juan Del Carmen Rodríguez Juárez, por el apoyo incondicional y los valores inculcados. Al amor de mi vida, mi esposo, que está en el cielo gozando de la vida eterna, a las dos razones más poderosas de mi existencia que hacen que cada momento sea mágico a pesar de las adversidades, mis adorados hijos Ian e Iker Villacorta Rodríguez.

Natalia Rodríguez

Agradecimiento

A Dios en primer lugar, por darnos la vida y la oportunidad de llegar a cumplir una de nuestras metas trazadas.

A nuestros padres por demostrarnos su apoyo incondicional para lograr todas nuestras metas.

A Nuestros Hijos que son nuestra razón y el pilar que nos impulsan día a día para ser mejores como personas, hijos y padres.

A nuestros jefes por brindarnos la oportunidad y el apoyo para logrnarnos como profesionales.

A nuestra tutora Doctora: Mileydi Flores Fernández, y demás profesores por las enseñanzas impartidas para desarrollarnos como buenos profesionales.

Natalia Rodríguez Tejeda

Mónica Salazar Cumpa

Índice

| | |
|--|------------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Página del jurado | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Índice | vii |
| RESUMEN | xi |
| ABSTRACT | xii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. METODOLOGÍA | 18 |
| 2.1. Tipo y diseño de investigación | 18 |
| 2.2. Operacionalización de variables | 20 |
| 2.3. Población y muestra | 22 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad. | 23 |
| 2.5. Procedimiento | 24 |
| 2.6. Métodos de análisis de datos | 25 |
| 2.7. Aspectos éticos | 26 |
| III. RESULTADOS | 27 |
| IV. DISCUSIÓN | 61 |
| V. CONCLUSIONES | 62 |
| VI. RECOMENDACIONES | 63 |
| VII. PROPUESTA | 64 |
| REFERENCIAS | 93 |
| ANEXOS | 97 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Operacionalización de la variable estrés _____ | 20 |
| Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño docente _____ | 21 |
| Tabla 3. Coeficiente de correlación de Pearson _____ | 25 |
| Tabla 4. Tabla de valoración de nivel de estrés de la OIT - OMS _____ | 26 |
| Tabla 5. Prueba de normalidad para las variables estrés y desempeño docente. _____ | 59 |
| Tabla 6: Correlación entre las variables estrés y desempeño docente _____ | 60 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|-----------|
| Figura 1: Infografía ‘Una mirada a la salud mental | 3 |
| Figura 2: Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS (Pre Test) | 27 |
| Figura 3: Reportes, informes y estrés | 27 |
| Figura 4: Condiciones del área de trabajo y estrés | 28 |
| Figura 5: Equipamiento de área de trabajo y estrés | 28 |
| Figura 6: Coordinador de área y estrés | 29 |
| Figura 7: Respeto del coordinador de área y estrés | 29 |
| Figura 8: El equipo de trabajo y estrés | 30 |
| Figura 9: Respaldo del equipo de trabajo y estrés | 30 |
| Figura 10: Prestigio del equipo de trabajo y estrés | 31 |
| Figura 11: Método de trabajo de la I.E. y estrés | 32 |
| Figura 12: Las políticas de la gerencia y estrés | 32 |
| Figura 13: Control sobre el trabajo y estrés | 33 |
| Figura 14: El supervisor y estrés | 33 |
| Figura 15: conocimiento tecnico | 34 |
| Figura 16: Espacios privados y estrés | 34 |
| Figura 17: Burocracia y estrés | 35 |
| Figura 18: El grupo de trabajo | 35 |
| Figura 19: Desorganización y estrés | 36 |
| Figura 20: Demandas del trabajo y estrés | 36 |
| Figura 21: Objetivos de la I.E. y estrés | 37 |
| Figura 22: Presión y estrés | 37 |
| Figura 23: Departamentos de trabajo y estrés | 38 |
| Figura 24: Ayuda técnica y estrés | 38 |
| Figura 25: Respeto y estrés | 39 |
| Figura 26: Tecnología adecuada y estrés | 39 |
| Figura 27: Nivel de estrés de los docentes según la OIT – OMS | 40 |
| Figura 28: Los docentes involucran activamente a sus estudiantes | 40 |
| Figura 29: Los docentes maximizan el tiempo dedicado al aprendizaje | 41 |
| Figura 30: Los docentes promueven la creatividad y el pensamiento crítico | 41 |
| Figura 31: Los docentes evalúan el progreso del aprendizaje | 42 |

| | |
|--|-----------|
| Figura 32: Los docentes propician un ambiente de respeto | 42 |
| Figura 33: . Los docentes regulan el comportamiento de los estudiantes | 43 |
| Figura 34: Los docentes evaluados asisten con puntualidad | 43 |
| Figura 35: . Los docentes cumplen la calendarización y el horario de clases | 44 |
| Figura 36: Misión y visión de la empresa | 44 |
| Figura 37: Informes hacia superiores. | 45 |
| Figura 38: Capacidades de liderazgo | 45 |
| Figura 39: Equipamiento del área o especialidad | 46 |
| Figura 40: Confianza, apoyo y responsabilidad | 46 |
| Figura 41: Confianza y respeto | 47 |
| Figura 42: El éxito de los equipos y estrés | 48 |
| Figura 43: fortaleza de los equipos de trabajo y estrés | 48 |
| Figura 44: La competitividad, el grado de motivación y estrés | 49 |
| Figura 45: La metodología de trabajo | 49 |
| Figura 46: Transformar las intenciones | 50 |
| Figura 47: Control del trabajo | 51 |
| Figura 48: Bienestar y estrés | 51 |
| Figura 49: conocimiento tecnico y estrés | 52 |
| Figura 50: Espacio privado y estrés | 52 |
| Figura 51: Burocracia y estrés | 53 |
| Figura 52: La confianza del líder y el estrés | 53 |
| Figura 53: Buena organización y estrés | 54 |
| Figura 54: Equipo de trabajo y estrés | 55 |
| Figura 55: Dirección y objetivos | 55 |
| Figura 56: Presión en el equipo de trabajo | 56 |
| Figura 57: Estrés de trabajo con otros equipos | 56 |
| Figura 58: Estrés al no brindar ayuda a su equipo | 57 |
| Figura 59: Estrés al no respetar a sus superiores | 57 |
| Figura 60: Tecnología no adecuada causa estrés | 58 |
| Figura 61: Resultado de nivel de estrés aplicado el pos test | 58 |
| Figura 62: Comparativo de resultados del pre y pos test | 59 |

RESUMEN

El presente informe de investigación titulado “*Estrés y desempeño docente en el colegio emblemático Cruz de Chalpón, Motupe – Lambayeque, 2019*”, tiene como objetivo principal determinar la influencia del estrés en el desempeño de los docentes del Colegio Emblemático “Cruz de Chalpón” – Motupe, para el año lectivo 2019.

El estudio realizado se enmarca en el enfoque mixto de la investigación, es decir, cualitativo y cuantitativo a la vez. Así mismo, pertenece al tipo cuasi experimental puesto que propone un plan de intervención para poder cambiar una realidad específica. En el proceso, se contó con una población de 42 docentes de la institución en estudio y, a su vez, se tomó el mismo número de individuos como muestra, teniendo en cuenta el criterio de inclusión y exclusión.

La presentación de los resultados se hace a través de tablas de frecuencia y gráficos estadísticos, procesados en los programas informáticos Microsoft Excel y SPSS. Para la prueba de presunción se empleará el factor de Conveniencia de Pearson.

PALABRAS CLAVE: Estrés, agotamiento profesional, descargo pedagógico.

ABSTRACT

This research report entitled " Estrés y desempeño docente en el colegio emblemático Cruz de Chalpón, Motupe – Lambayeque, 2019", has as main objective to determine the influence of stress on the performance of teachers of the Emblematic College "Cruz de Chalpón" - Motupe, for the 2019 school year.

The study carried out is part of the mixed approach to research, that is, qualitative and quantitative at the same time. Likewise, it belongs to the quasi-experimental type since it proposes an intervention plan to be able to change a specific reality. In the process, there was a population of 42 teachers from the institution under study and, in turn, the same number of individuals was taken as a sample, taking into account the inclusion and exclusion criteria.

The presentation of the results is done through frequency tables and statistical graphs, processed in the Microsoft Excel and SPSS software. The Pearson convenience factor will be used for the presumption test.

KEYWORDS: Stress, work stress, teacher performance

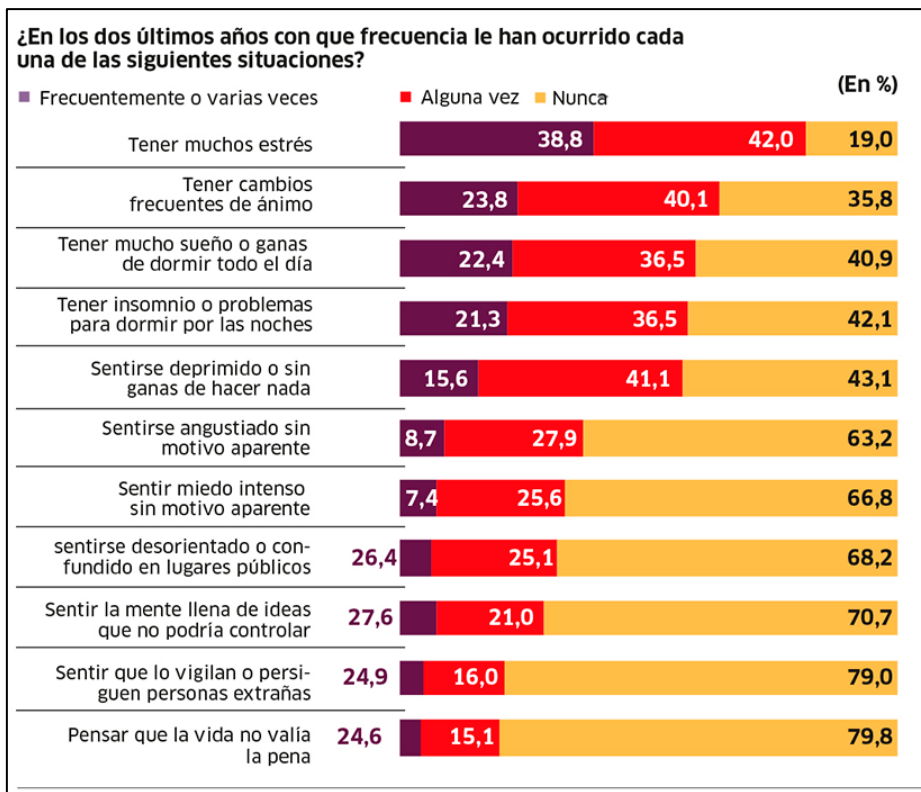
I. INTRODUCCIÓN

Una de las razones por la cual se genera el estrés laboral dentro de una empresa es la carencia de un buen liderazgo “...una gran cifra de rectores son ineficaces, susceptibles, absolutos, chantajistas y con escasas prácticas para tomar disposiciones y trabajar en equipo”. México, (El Economista, 2015). Para poder evitar esta situación, “se deben hacer seguidamente estimaciones de desempeño a los rectores y dirigentes de área. Es un gran sitio para saber cómo se están los colaboradores”. Recomendación de Margarita Chico, (El Economista, 2015). En tanto (Condarcuri, 2016), señala que, “en Colombia, se pierde anualmente por ausencia y agotamiento profesional la cantidad de \$63.895.955.200,..., el impacto de productividad se ve afectado por el incremento de desembolso en aspectos para: capacitar a personal que reemplaza a otros, sueldos agregados, consumidores descontentos por inadecuada atención, recargada faena laboral para el personal, que puede causar inhabilitaciones. Así mismo, “Conforme a números del Gobierno de Salud, en 2016 se afirmaron 5.027.060 licencias médicas, un aumento de un 3,7% semejante del año anterior. Las enfermedades mentales (un 42% de los casos), es una de las principales causas del estrés en la cual están sometidas las personas en su labor... Según Page Personnel, el 61% de la ciudad de Chile ha revelado tener estrés laboral en más de un momento, en la cual se ve afectada la producción del colaborador como su estilo de vida”. Chile, (HSEC, 2017). Sin embargo, (ESTRATEGIA, 2018), señala que: “... el agrado de los chilenos con su actual empleador subió 6 puntos porcentuales (pp) respecto al mismo periodo de 2017, alcanzando 72% de trabajadores presuntuosos o muy contentos con su empleo versus 66% hace 12 meses, cuando llegó al lugar número 25 en el grado mundial”. En el portal de HelpGuide, (Segal, Smith, & Robinson, 2019), señalan que “Si bien algo de estrés por parte de trabajo es habitual, el estrés recargado puede entorpecer con la producción y beneficio, perturbar lo físico y emocional y conmover las relaciones y el estilo de vida en el hogar. Esto permite determinar el triunfo o la frustración en el trabajo...” Sin embargo, también aduce que “El estrés no es necesariamente algo malo. Un poco de estrés puede ayudarlo a mantenerse concentrado, con energía y capaz de asumir nuevos desafíos en el lugar de trabajo. Es lo que lo mantiene despierto durante una exposición o listo para evitar incidentes o faltas graves... Las inmensas horas, los términos ajustados y las demandas cada vez mayores pueden causarle ansiedad, agotamiento y abrumador. Y cuando el estrés se sale de control, deja de ser útil y comienza a afectar su salud física y mental, así como a su satisfacción laboral”. Por su parte, (American Psychological Association, 2018), sostiene en su portal que “Todos los

que alguna vez han tenido un trabajo, en algún momento, han sentido la influencia del estrés relacionado con el trabajo. Cualquier trabajo puede tener factores estresantes, incluso si amas lo que haces. A corto plazo, puede experimentar presión para cumplir con plazos u obligaciones difíciles. Pero cuando el estrés en el trabajo se vuelve habitual, puede ser molesto y dañino para la salud física y mental. Desafortunadamente, ese estrés a largo plazo es muy común. De hecho, la encuesta anual de Stress in America de APA ha encontrado consistentemente que el trabajo es citado como una fuente importante de estrés por la mayoría de los estadounidenses. No exactamente se pueden evitar el estrés laboral. Sin embargo, hay pasos que puede tomar para lidiar con el estrés relacionado con el trabajo.”

Por otro lado, en Perú, (El Comercio, 2018), informa que “..., un 86% de los peruanos dice que esta listo para dejar su trabajo actual si el ambiente laboral no es bueno. Según la empresa, aunque el tema más importante para aceptar un trabajo sigue siendo el primero como el salario y la bonificación (27%), un 23% ocupa el segundo lugar como priorizar el entorno laboral o el buen clima de su puesto de trabajo”. Por su lado, (GESTIÓN, 2018), en su artículo “Las duras consecuencias de permitir que aumente el estrés en el trabajo, entre las consecuencias del sufrimiento, esta el aumento del cortisol, que provoca problemas cardíacos, digestivos, hormonales, de peso, etc. También afecta la salud emocional, formando ataques de miedo, angustia generalizada, baja autoestima, rabietas y depresión”.

“El estrés relacionado con el trabajo puede verse como un impedimento o angustia. El estrés es la tensión positiva que te impulsa a trabajar y alcanzar tus metas; mientras que el sufrimiento es el estrés que se vuelve negativo y daña al cuerpo”. Antonella Galli, en (GESTIÓN, 2018). Así mismo, se lee en (La República, 2018), “El estrés, ...el enemigo silencioso afecta al 80% de los peruanos, ..., el 47.7% de mujeres dice estar estresadas habitualmente, mientras que los hombres se consideran menos expuestos a este problema ¿Por qué razón? ‘Las mujeres tienen más actividades, como la maternidad, el trabajo, el mantenimiento de la casa; en general las mujeres aprenden desde pequeñas a expresar sus emociones mucho más que a los hombres.’, Jan Marc Rottenbacher, director del Instituto de Opinión Pública de la PUCP y jefe del estudio, dijo que éramos más geniales o más realistas”.



Fuente: (La República, 2018).

Figura 1.. Infografía 'Una mirada a la salud mental'

La mayor parte de empleados lambayecanos padecen de estrés laboral. (10 de noviembre del 2015) RPP Noticias. Según el artículo, los peruanos renunciarían a su trabajo, de encontrarse con un mal clima laboral; para evitar las renunciaciones a futuro es necesario trabajar en equipo, ser considerado, tener buenas relaciones laborales y tomar en cuenta las opiniones de cada uno de ellos, lo que trasciende de manera directa, el experto, Dr Paúl Arrunátegui Ramírez, miembro de la Escuela Regional de Psicología, explica la falta de productividad en la región. En otro aspecto el Estrés laboral es un padecimiento evidenciado. (02 de mayo del 2016) Gobierno Regional de Lambayeque. En curso expuesto este 28 de abril; por el Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo se dio a conocer sobre el riesgo de Estrés Laboral, siendo una de sus causas principales los sobretiempos en áreas de trabajo impuestas por políticas propias de cada empresa e institución. El estrés laboral no solo es un riesgo latente, sino que es manifestado a través de emociones las cuales son señales reveladoras siendo capaces de sentir las como: ansiedad, agobio, pasión, culpabilidad y tristeza.

De la misma manera el Inspector destacado de la SUNAFIL, Adm. Juan Carlos Vásquez Baneo, alertó sobre los orígenes que la angustia o agotamiento causa en los empleados y

en cada miembro de sus familias; los peligros en la salud y en el rendimiento del empleado o trabajador, dando así origen al estrés laboral. Esto va asociado a las enfermedades producidas por la ansiedad, elevación del ritmo cardiaco y tensión de músculos ante el exceso de trabajo o cambios de actividades.

En el artículo de, (Gharib & Mohammad Ghouse, 2016) *The impact of job stress on job performance: A case study on academic staff at dhofar university*, señalan que “El propósito de este estudio es determinar los niveles de estrés laboral entre el personal académico de la Universidad de Dhofar, medir el nivel de desempeño laboral y determinar el impacto de los factores de estrés laboral (carga de trabajo, conflicto de roles y ambigüedad de roles) en el desempeño laboral... Los resultados obtenidos de los cuestionarios de investigación se analizaron mediante el análisis de regresión múltiple, para encontrar el impacto del estrés laboral en el desempeño laboral. Los resultados muestran que el nivel de estrés académico del personal académico era medio y, a veces, bajo. Además, el nivel de desempeño laboral fue algo alto. Además, se descubrió que la carga de trabajo tiene un efecto estadístico positivo en el desempeño laboral. Mientras que el conflicto de roles tiene un efecto estadístico negativo en el desempeño laboral. Finalmente, la ambigüedad de roles no afecta significativamente el desempeño laboral”. Por su parte, (Kumar, 2015) en su estudio *A study on the impact of Job stress on Job satisfaction for the employees in the South Indian Healthcare sector* señala que “El artículo investiga el impacto del estrés laboral en la satisfacción laboral de los empleados que están asociados o trabajan con el sector de la salud en cuatro países de Sudáfrica... Este artículo presenta una encuesta de campo. Basándose en una muestra de 250 empleados que operan en hospitales, y en una entrevista in situ con personas de diversos orígenes y el estudio examinaron el grado en que los estresores tales como conflicto, carga de trabajo, relaciones interpersonales, desarrollo profesional, información el acceso y la retroalimentación influyen en aspectos de satisfacción laboral como el entorno físico, las oportunidades profesionales, el estilo de gestión, el enriquecimiento laboral, las recompensas y la seguridad laboral. La encuesta encontró que el conflicto, la alta carga de trabajo y la falta de autocontrolen el trabajo se relacionan negativamente con todos los aspectos de la satisfacción laboral, mientras que la escasez de acceso a la información y la retroalimentación se relaciona positivamente relacionado con la satisfacción de los empleados con los premios y la seguridad laboral.”

(González Acabal, 2014), en su informe de investigación, señala que “El desempeño laboral es el resultado de la productividad del individuo en su trabajo, es la eficiencia del personal en la organización, necesaria para la institución, donde se satisface el tema del trabajo, en este sentido, es la eficiencia laboral de los empleados. dependerá de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.” Conclusión que, “...la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los empleados de determino mediante una prueba de evaluación ambiental estandarizada y la evaluación de la efectividad de la opción obligatoria. Finalmente, Se puede planificar de un programa para mejorar el desempeño adecuadamente el estrés en los trabajadores”. Para (Lynne Jacobs, 2016) en su investigación, *The relationship between stress factors and workplace outcomes amongst educators in the Western Cape province*, indica que “El propósito del trabajo de investigación era comprender los efectos de los factores de estrés (es decir, el trabajo sobrecarga y conflicto laboral / familiar) en los educadores y establecer en qué medida contribuye a los resultados laborales de esos educadores en términos de su compromiso laboral, satisfacción laboral niveles y la intención de dejar de fumar. Se utilizó un método de investigación cuantitativa para generar los resultados, mediante la distribución de encuestas a la población objetivo Los resultados encontraron que el conflicto laboral familiar y la sobrecarga de trabajo no explicar una proporción significativa de la variación en el compromiso laboral, la satisfacción laboral o la intención abandonar”.

Por su parte, (Álvarez , 2015), en su investigación sostiene que; “el estrés en el trabajo es una enfermedad ocupacional que afecta la salud de los trabajadores, así como la productividad y sostenibilidad de la unidad”. Al concluir que, “existe una relación directa entre el estrés en el trabajo y el rendimiento que esta moderada por factores psicosociales y estresantes presentes en el entorno laboral con una relación de asociación, calcule la relación de 0,662”. Recomienda “prevenir y manejar el estrés laboral, minimizar los factores psicosociales, promover actividades cognitivas y recreativas, revisar los procesos de gestión organizacional”.

Por otro lado, (BABU DIVAKAR, 2015), argumenta que, “Los factores que conducen al estrés laboral y su impacto en el desempeño de los empleados son un factor importante. El rendimiento es vital para cualquier organización para garantizar su éxito y buen funcionamiento”. Concluyendo que “La presión puede considerarse aceptable para un individuo, y puede mantenerlo despierto, motivado e incluso ayudarlos a aprender. Depende completamente de los recursos disponibles y las características individuales son importantes. Sin embargo, cuando este tipo de presión se sale de control genera estrés. Es

suficiente lamentable que la presión en el lugar de trabajo no pueda evitarse debido a las exigencias del entorno laboral moderno y contemporáneo. El estrés puede destruir la salud de los empleados y el desempeño de la empresa”.

Así mismo, (Antonova, 2016), en su estudio sostiene que, “El ritmo moderno de la vida es cada vez más exigente para muchas personas. Considerando que la mayoría de las personas pasan mucho tiempo en el trabajo, sus condiciones de trabajo y su estado físico y mental en general en el lugar de trabajo desempeña un papel cada vez más importante. Por lo tanto, el estrés laboral se ha convertido en un problema importante y relevante para los empleados, causando problemas de salud fisiológica, psicológica o incluso mental. El estrés laboral entre los empleados también puede afectar negativamente su eficiencia, productividad y aumentar las tasas de rotación, lo que a su vez implicará costos para la empresa. Sin embargo, el estrés laboral es un concepto complejo y multifacético y necesita ser investigado no solo como tal, sino también en relación con otros factores importantes que influyen en las condiciones laborales, como la satisfacción laboral y la lealtad de los empleados”

Para, López (2014), en Identificación de las causas que cooperan al agotamiento profesional en los docentes de la institución superior del departamento de educación y su conmoción en la ejecución de las funciones docentes, “La magnitud de la efectividad de estrés laboral ya está entre los docentes de educación del nivel secundario del Departamento de Educación de Puerto Rico. Estableciéndose y generalizándose en todos los planteles y niveles del sistema de enseñanza pública [...], Concluyéndose que el estrés es universalizado en todos los sectores del sistema público, especialmente en docentes de las diversas instituciones superiores educativas y su impacto en la ejecución de sus funciones docentes”.

Finalmente Gonzales (2014), en Estrés y desempeño laboral “..., el estrés origina enfrentamientos en la organización produciendo limitación en la capacidad de rendimiento en el personal y con ellas dificultad en empresas..., cuando hay un mal desempeño en el trabajo por parte de los trabajadores el factor causante es conocido como estrés inverso, siendo conveniente estar alerta a los causantes del resultado del problema y tener en cuenta que el estrés bien llevado puede ayudar a una mejor organización con altos niveles de capacidad de producir”.

En el ámbito nacional, (Chávez, 2016), en el agotamiento profesional y su consecuencia en el cumplimiento de los empleados del área administrativa de gestión comercial de ELECTROSUR S.A. en el año 2015, “El objetivo es determinar la influencia que existe

entre el Estrés en el trabajo y el desempeño del trabajador... Un manual recomendado para la prevención del estrés en el trabajo para mejorar el desempeño del trabajador”.

Por otra lado, (Ruiz Aguilar & Vega Condor, 2016), en la contribución de la debilidad al desempeño de los empleados de una empresa comercial y de servicios industriales, “El estrés en el trabajo se divide en siete factores y el desempeño laboral es compuesto de dimensión. ... Es importante mencionar que la empresa aun no ha medido estos aspectos ..., el estrés laboral afecta negativamente el desempeño laboral; sin embargo, este efecto no estuvo relacionado, lo que sugiere que los trabajadores ejercen un adecuado manejo del estrés”.

En tanto, (Choquejahuá Olivera, 2017), en Estrés en el trabajo y su relación con la dedicación al trabajo del personal administrativo del área de mantenimiento de la universidad nacional del altiplano - puno 2016; “..., el estrés laboral está vinculado al desempeño laboral, de los trabajadores en el área de mantenimiento, según el coeficiente de la correlación de Pearson ($r=0,500^{**}= 50\%$) correlacionado moderadamente con 0,01. Los antecedentes familiares están relacionados con el desempeño laboral del empleado, el coeficiente de correlación de Pearson de $r= 0,451^{**}=45.1\%$ y la correlación es moderada en el nivel de 0,01. La situación laboral se asoció significativamente con el desempeño laboral, como lo indica con el coeficiente de correlación de Pearson $r=0,488^{**}=48. \%$ y correlaciono moderadamente e 0,01.” Por consiguiente, Flores y Gerónimo (2015), en la tesis Estrés y cumplimiento de labores en maestros del Colegio Secundario Vuestra Señora del Carmen Huaral-2014, “A mayor estrés laboral tendremos como resultado un menor cumplimiento laboral”. Esta investigación se vincula con este proyecto puesto que los autores manifiestan que el estrés actúa mucho en producción en el ámbito laboral de los empleados en general y que éstos no van a desempeñar sus labores como debe de ser; en este caso los docentes no van a poder brindar una enseñanza satisfactoria a sus alumnos por las diversas razones que puede estar causando el estrés en ellos.

Por otra parte, Huamachuco (2016), en la tesis “Estrés profesional y satisfacción profesional en Maestros de una Institución Educativa Nacional de Trujillo”. Este estudio está con este proyecto ya que si no se trata de llevar las cosas con más calma pues seguirá el estrés repercutiendo tanto en la salud de los docentes como ésta en el desempeño laboral de éstos; y por ende perjudicarán a los alumnos de la Institución para la cual laboran; hay la propuesta de tratar de reducir este padecimiento peligroso entre los docentes de este

centro educativo, para que de este modo pueda repercutir de manera favorable en la satisfacción de los mismos.

De igual forma Guerrero (2015) en su tesis “Estrés profesional e inseguridad psicosocial en trabajadores de una industria de Envases de Polipropileno en Chiclayo”, tuvo como prioridad instaurar la dependencia efectiva que hay entre las variables de estudio; el estudio fue de tipo descriptiva no experimental, teniendo como muestra una adecuación de 170 colaboradores, utilizando como herramienta el sondeo y como procedimiento la encuesta. Determina que existe una relación directa entre las dimensiones de las variables mencionadas, a saber: conflicto, autoestima, elaboración, satisfacción entre otras. En la fábrica mencionada, el desempeño laboral, interés, compromiso y concentración de talentos no son suficientes, dan importancia a la implementación de estrategias basadas en la estimulación y el aprendizaje, haciendo que los trabajadores interactúen, trabajen en grupo y adquieran nuevas instrucciones, para el pleno desempeño de sus funciones, deberes, por tanto ello, se considera de gran importancia, para esta investigación.

Además Dávila y Díaz (2015) en su tesis “Factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica en una Institución Educativa Nacional de Chiclayo” tuvo como meta definir la nivelación de estrés profesional y las causas asociadas, se menciona docentes de alumnos de la I. E., estudio descriptivo, la muestra lo conformaron 40 docentes de la I. E. Obtuvieron que el nivel de estrés de los docente es de 26 en el nivel intermedio (60%). Concluyendo con un desgaste emocional, insatisfacción laboral, exceso de trabajo, falta de apoyo, poco compromiso. Siendo importante el planteamiento de metas por parte de los docentes, enfocadas en la superación personal y profesional. Creando o asistiendo a talleres de liderazgo para fortalecer el compromiso, la motivación y desempeño.

También Mino (2014) en la investigación “Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Maracos 490 del departamento de Lambayeque”, determina el objetivo como una conexión la cual existe en las dos variables; la indagación es descriptiva no experimental el muestrario fue formado por colaboradores y 267 usuarios empleando como técnica el cuestionario a través de datos en base a cuestionarios. Basándose en un tipo descriptivo, la recolección de datos determina que el talento rinda mejor en el trabajo cuando mantiene una buena comunicación regular entre compañeros o colaboradores en las condiciones adecuadas a nivel laboral, para así enfocarse en un mismo objetivo, para poder alcanzar una mayor satisfacción laboral libre de estrés.

Con respecto a las teorías relacionadas al temas tenemos al Estrés donde manifiesta (Condarcuri, 2016), cita la descripción según La Organización Mundial de la Salud (OMS), “el resultado de un desequilibrio entre las demandas y presiones que enfrentan los individuos con sus conocimientos y habilidades”. También resulta que “una enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y desarrollo”, de manera similar “Podemos pensar en el estrés como un proceso que tiene lugar para movilizar cuando una persona percibe una situación o un evento como amenazante o abrumador para sus recursos. Por lo general, los hechos que lo ponen en marcha son los que provocan cambios, requiriendo un esfuerzo excesivo de las personas y poniendo así en peligro su salud personal” (Psicología Online, 2018).

Y el Estrés laboral con la definición de (PREVECON, 2018);

“El estrés en el trabajo surge debido a la presión abrumadora en el entorno laboral. A menudo es el resultado de un desequilibrio entre la necesidad de mano de obra (así como la del trabajador) y la capacidad o los recursos disponibles para responder con eficacia. Aunque en ocasiones, también puede ser provocado por factores ajenos al trabajador. Los síntomas pueden variar desde un leve mal humor hasta una depresión mayor, y casi siempre van acompañados de agotamiento y debilidad”.

De igual forma tenemos los componentes del estrés según la revista Mas que salud (2018);
Componente fisiológico. - Son síntomas fisiológicos que afloran en las personas de diferentes maneras dando como resultado el estrés. No todas las personas tenemos las mismas reacciones fisiológicas cada una reacciona de manera diferente frente a los diferentes estímulos estresantes. Por lo tanto, algunos de estos síntomas pueden darse con molestias en el estómago, dolor muscular, palpitaciones o taquicardia, cefaleas, mareos, náuseas, dificultades respiratorias, etc. Cualquiera de los síntomas fisiológicos puede ser señales evidentes de una persona estresada, pero no siempre son los responsables de dar inicio a una respuesta de estrés.

Asimismo, el Componente cognitivo. - Son las ideas que invaden al ser humano y están bien relacionadas con el proceso de estrés. Este componente es de suma importancia ya que interpreta o valora lo que hace el individuo y lo conlleva a modular y determinar una actitud al respecto y, por tanto, se establecerá también las particularidades de su respuesta al estrés. Asimismo, toda idea o imagen que bloquea al ser humano de manera involuntaria son parte de la respuesta cognitiva de estrés. Estos pensamientos son inconscientes no siendo elaborados de forma intencional por el ser humano. Además, no se ajustan a la realidad ni son objetivos.

También se puede observar en el Componente conductual. - Es el comportamiento a situaciones, es decir, las cosas que hacemos desarrollando sintomatología fisiológica y una serie de pensamientos dando lugar a interpretar una situación. Ambos actúan y dan como resultado final de la respuesta de estrés que se está desarrollando. Tenemos como respuestas más comunes ante situaciones de estrés el escape y evitación resultando a corto plazo adaptativas, siendo esto momentáneo ya que a largo plazo no son adaptativas sino al contrario perjudican al individuo y opta por escapar sin dar solución. Estos tres componentes antes mencionados son responsables de que aparezca y se dé respuesta al estrés, y es la interrelación del uno con el otro la que mantiene dicha respuesta con el tiempo, una respuesta cognitiva (pensamientos distorsionados), una respuesta fisiológica (taquicardia, náusea, etc.) y una respuesta motora (pedir ayuda o huir).

Teniendo sus causas y consecuencias en el estrés laboral Según (PREVECON, 2018), las causas más frecuentes pueden ser: “Responsabilidad excesiva en el trabajo, carga laboral excesiva, relaciones humanas problemáticas, condiciones laborales insatisfactorias”

“Por supuesto, estos factores no afectan a todos por igual. Hay personas que pueden llevar por completo una gran cantidad de trabajo pero no pueden asumir una gran responsabilidad. O podría ser el caso de empleados más exitosos bajo una gran responsabilidad. También hay personas que son capaces de retraerse y no verse afectadas por un mal ambiente entre compañeros, mientras que para otros, la condición puede volverse irreversible” y sus consecuencias también las encontramos según (PREVECON, 2018) “Desde la perspectiva de la persona afectada, el estrés laboral puede provocar enfermedad y patología, Problemas cognitivos y motores, Trastornos que van desde el inmunológicos hasta sexual, y Trastornos psicóticos graves que, en ocasiones, pueden conducir al suicidio. Desde el punto de vista empresarial, el estrés laboral es un factor a tener en cuenta, ya que sus efectos también pueden ser graves: una fuerte caída de la productividad, dejar la escuela. La alta rotación de empleados impide la formación de una cultura organizacional favorable. Baja calidad del servicio/producto”.

Así mismo, Del Hoyo, según su Documento Divulgativo “Estrés Laboral”, nos dice que es muy evidente que muchas dificultades de los trabajadores, afectan de manera muy significativa su salud y al desempeño de sus labores diarias, iniciándose en el trabajo, ya que pasan la mayor parte del tiempo en él. El organismo no siempre está preparado para afrontar o responder adecuadamente a una respuesta del estrés. Este tipo de padecimientos pueden afectar órganos muy delicados como el corazón y otros, afectando de esta manera la salud mental producto del estrés. Contando con factores de riesgo en los docentes;

donde el maestro que evidencia estrés laboral, tiene habitualmente una conducta incierta y las contrariedades son casi siempre la norma de su labor (Bermejo, 2007). En este sentido, siente una gran necesidad de querer acusar a cualquier persona de todo lo que sucede, asimismo determina dejar de lado todo lo concerniente a sus responsabilidades laborales, alumnos, objetivos propuestos, documentaciones aplazadas, entre otros.

Según Fernández (2008), estos docentes que consiguen llegar a esta situación, los problemas que pueda tener con su familia y también en su trabajo, ambas maneras en las que interactúan, son particularmente frecuentes e intolerables. Es considerablemente extenso como se encuentran emocionalmente estas personas y están caracterizadas por un gran temor, la vigilancia extrema y la inquietud constante. En variedad de casos, las emociones, angustias, cansancios y fatigas, se equivocan o se cambian causando, de esta manera los mencionados inconvenientes para que esta persona pueda relacionarse socialmente.

Como también manifiesta Cornejo (2007) los docentes en estado de estrés laboral crónico, abrumado por las demandas y fatigado por sus labores diarias en su centro laboral, mantienen una personalidad irritable que se puede ver reflejada la intolerancia hacia otros individuos, tanto en su centro como jornada laboral terminada. Cada día que pasa estas personas se sienten más afectadas tanto física como psicológicamente y va remplazando la forma de actuar hacia el trabajo y compañeros con los que labora, hasta que la causa sea evidenciada con el pasar de los días. De un modo lento, pero gradual, estos profesionales pueden desatender sus relaciones frecuentes, se vuelven desatentos con su familia, insensibles, poco comunicativos e ignoran al resto. Por lo general, los maestros con estrés laboral crónico ven la enseñanza como una labor muy exigente y que no le es recompensado de manera suficiente, siendo interpretados dichos acontecimientos con pesimismo y cargas negativas la cual es transmitida a los alumnos y educandos.

Para estudiosos como Ponce (2008), en la actualidad, los profesores afrontan una situación compleja y delicada. Basta darnos cuenta de lo que dice los medios de comunicación (tv, periodicos, Internet, etc.) para ver cómo se les culpa de los problemas, especialmente los que surgen en el ambito escolar, como las relaciones profesor-alumno, así como diversas situaciones sociales, (violencia, bullying, detractores, drogas, problemas familiares, entre otros). En este caso, se puede destacar el problema del entorno social, el cual es muy evidente por la frustración y la desmotivación por falta de estrategias para una buena convivencia docente y de esta manera poder instruir, orientar a nuestros docentes para poder solucionar los conflictos que hallan entre ellos, puedan

realizar sus labores de manera satisfactoria para que no sean conducidos al deprecio de su profesión o permanecer incapacitados por los diversos factores emocionales, tensiones, miedos, cefaleas y otros. Asimismo, se cuenta con un estilo de enseñanza profesional y estrés laboral. Siguiendo los estudios realizados por algunos autores (Herrera, 2000, Guerrero, 2005 y Marulanda, 2007), el comportamiento competitivo del maestro aquejado por el estrés laboral exhibe los siguientes síntomas específicos: Falta de motivación, pérdida de la tolerancia, el ánimo y el afecto por sus alumnos, muestran cualidades de autoritarismo, intolerantes o severas. La impaciencia, antes mencionada, logra llevar a estas cualidades y pueden ser causante de dificultades de diversa conducta, indagan y requieren de accesos y justificaciones, para así de este modo deslindarse de sus labores en el trabajo y acostumbran adquirir conductas de rebeldía con sus directores y siempre están a la defensiva sobre todo con los estudiantes y sus familias, piensan que van a atentar en contra de su vida o sus necesidades.

Proponiéndose la presencia de tres prototipos de docentes (Manassero y otros, 1994) que, sin embargo, no debería adjudicarse como patrones correctos de la realidad, pueden apoyar al conocimiento de las manifestaciones más concisamente visibles en el comportamiento del maestro aquejado por el estrés laboral:

- 1) Profesores fatigados. Son los que cada día aportan menos y viven quejándose del excesivo trabajo y los fracasos en la enseñanza, puesto que éstos no tienen ningún objetivo marcado en la vida y viven siempre desmotivados. Estos docentes han perdido el compromiso y su vocación hacia los educandos.
- 2) Profesores frenéticos. Estos acostumbrar ser profesores demasiado implicados con sus labores, no toman reparo ante las adversidades y frustraciones que puedan darse, por el contrario, dan todo de sí para solucionarlo sin importar el tiempo y el sobreesfuerzo que esto signifique para ellos y aunque tengan que cambiar constantemente sus objetivos para mejores logros.

El estrés laboral se manifiesta en sus vidas de manera brusca, de un momento a otro, puede darse ante una frustración importante o en un algún instante de gran agotamiento. Cuando su capacidad de producir algo deseado desaparece, la decepción lo inunda por completo. El cansancio general, que había sido ignorado por la esperanza de triunfos irreales, se hace exigente en sus vidas. Este modelo está muy afín con el tipo propuesto por Freudenberg (1974), cuando identifica a maestros sumamente implicados y celosos de la labor que realizan, quienes incluso dejan de lado sus constantes obligaciones, trabajan de manera tan profunda y frenética en la cual se debilitan

totalmente. Lo evidente es que el tipo de reconocer un subtipo de maestra y maestro representado, además, por el rasgo de entusiasmo, por el narcisismo, porque se cree autosuficiente y la intranquilidad con los demás (en Martínez, 2011, p. 231).

A este subtipo corresponden los docentes que se profesan sumamente imprescindibles e insuperables.

La representación pertenece al prototipo de individuo emprendedor que piensa que si él no lo hacen las cosas nadie las va a hacer.

Casi siempre sus alumnos tienen muy buena opinión de él. Se destaca por su hiperactividad. Pero, puede ser muy perjudicial para sus colaboradores y colegas, porque los critican como muy fanáticos por su propio frenesí y ellos creen que están poco laboriosos o implicados con sus labores en la escuela. La contradicción principal, entre los docentes fatigados y los frenéticos, es que estos últimos se consideran definitivamente seguros de ellos mismos que ni siquiera se dan cuenta de sus frustraciones hasta que llega el instante de su caída.

Los fatigados, contrariamente son más sensatos de sus frustraciones y más tolerantes con la adaptación con sus compañeros de trabajo.

3) Docentes poco estimulados. Son los que no hallan ningún modo de estimulación en su centro laboral. No se aprecia agotamiento ni estrés y mucho menos tienen su autoestima afectada. Estos profesores sienten que el trabajo que realizan no es valorado ni recompensado como debe de ser y se cuestionan la probabilidad de buscar otro trabajo. La causa de los menos motivados es propia del estrés laboral, ellos piensan que perciben muy poco de lo que ellos dan a su labor como docentes, lo que da origen a un desinterés total.

EL desempeño laboral según (Palomino Bossio & Peña Leguía, 2016) *“Corresponde a la forma en que las personas realizan sus trabajos, actividades y deberes. El desempeño individual afecta el del grupo y éste requisito para la organización. Un desempeño excelente facilita el éxito organizacional, mientras que un desempeño eficiente no genera valor agregado”* (p. 24).

De acuerdo con (ECURED, 2013), *“La eficiencia laboral es el desempeño en el lugar de trabajo y el desempeño que despliega el trabajador en el desempeño de las principales funciones y tareas requeridas por su puesto en el contexto laboral específico del acto, y esto permite a los empleados desplegar sus talentos”*. De igual forma Aamodt (Sexta Edición).- PGN 04.- El objetivo de la psicología es elevar la productividad y el buen estado emocional de los empleados, existiendo para esto dos enfoques para su respectivo

logro. El enfoque de la industria dirigiéndose a definir capacidades muy importantes para el desempeño de una función, dotando a la organización con empleados óptimos que tengan competencias siendo aumentadas a base de capacitaciones. El enfoque organizacional establece una estructura y una cultura organizacional que incentive a los trabajadores a un rendimiento de mayor escala, informándolos necesariamente para el mejor desempeño en sus labores y proporcionándole condiciones seguras que resulten acorde con un ambiente de trabajo placentero y agradable. Contando con los fundamentos principales de la valoración del cumplimiento de las labores en el portal de (ControlGroup, 2017), podemos encontrar en su contenido acerca de lo referido que; *“La evaluación del desempeño es una de las tareas más importantes que debe realizar todo departamento de Recursos Humanos por evaluación del desempeño nos referimos a las herramientas que utilizan las empresas para medir el logro de las metas u objetivos organizacionales reales a nivel individual.”*

En cuanto a la medición, refiere que ésta por *“... la parte de los departamentos de RR.HH, que hace el trabajo tiene que basarse en un conjunto de fundamentos”*

Teniendo como principal punto, “en esta valoración se tiene como prioridad un trayecto de su vida profesional da cada trabajador dentro de una empresa o institución. Como segundo punto, “los parámetros de medición deben tener una relación directa con las características funcionales del empleado evaluado”. Al inicio de la tercera parte de la evaluación de desempeño, definiendo los objetivos de dicha investigación: ¿Qué estamos midiendo? Es claro que esta herramienta se basa en un objetivo específico que es incrementar el desempeño de los miembros de la organización. Como tercer principio, el proceso requiere que los empleados estén de acuerdo con el y comprendan claramente las metas que la evaluación pretende alcanzar. En la revisión del desempeño, la figura del supervisor o analista debe ser crucial a la hora de aportar ideas y sugerencias para mejorar el desempeño. De nada sirve evaluar estas características si las recomendaciones no se implementan finalmente.”. Ya que se debe tener un nexo de por medio con lo que es satisfacción y desempeño laboral conforme lo manifiesta Davis y Newtrom, en (Bobadilla Merlo, 2017), definen acerca de la temática, que; “...los gerentes se aferran a la vieja noción de que una alta satisfacción siempre conduce a un alto desempeño de los empleados, una suposición errónea, sin embargo es aparente. La verdad es que los trabajadores satisfechos pueden tener un desempeño tan alto, promedio o incluso deficiente, y deberán mantener el nivel de desempeño con el que están satisfechos. El desempeño satisface esta relación mas complicada que la simple inferencia de que la

satisfacción se deriva de desempeño. Una declaración más precisa de esta relación es que el alto rendimiento contribuye a una gran satisfacción laboral". El Ambiente de un Buen Desempeño Pedagógico está basado en una visualidad de enseñanza a nivel nacional. En esta trayectoria, se ha edificado una organización que facilite reflejar impidiendo disminuir el conocimiento de marco a una de lista de comparación. Continuando, con la presentación de los elementos que conforman el marco. La organización de este se establece con la ordenanza ordenada de tres clases: cuatro (4) potestades que conocen nueve (9) competencias, las cuales incluyen cuarenta (40) desempeños. Teniendo como definición, propósito. El Ámbito de Buen Desempeño Pedagógico, en la actualidad, define los abusos, los retos y los cumplimientos que califican una gran enseñanza y son exigiblemente a todo maestro de formación básica del país. Crea una alianza técnica y socialmente entre el País, los maestros y la población en torno a las competencias las cuales se espera que haya un dominio de parte de los docentes de todo el país, en adelante en las siguientes etapas de su carrera profesional, con la finalidad de alcanzar el logro y desarrollo cognitivo de todos los alumnos. Es una herramienta estratégica en la política holística de desarrollo docente. En el cuadro específicos de un marco de buenas practicas docente tenemos:

- Instaurar un estilo público dentro de los que desempeñan la carrera magisterial y la ciudadanía para describir las diferentes técnicas de docencia.
- Impulsar a los maestros a que mediten acerca de su experiencia, se adapten de los ocupaciones que definen la carrera y edifiquen, en entidades de experiencia, una punto de vista participada de la instrucción.
- Originar la valoración mutua y experta de los maestros para fortificar su perfil como expertos proporcionados que cursan, se desenvuelven y se corrigen en la experiencia de la instrucción.
- Regir y dar relación al propósito y culminación de capacidades de alineación, estimación, afirmación competitiva y progreso de las situaciones de compromiso educativo.

Asimismo, tenemos la Formulación del Problema.

¿Cómo determinar la influencia del estrés en el desempeño de los docentes del Colegio emblemático Cruz de Chalpón Motupe – Lambayeque?

De igual forma el estudio se basa en tres justificaciones entre ellas la justificación teórica. Ya que el actual trabajo de investigación está enmarcado en el uso de una metodología de investigación para lograr su propósito, lo cual lo convierte, al informe final, en una fuente

de investigación, digna de ser consultada y que sirva de aporte a próximos estudios de la misma naturaleza.

En el desarrollo se detalla la incorporación de teorías, conceptos y demás que enriquecen su contenido y la realizan como fuente bibliográfica.

Para la Justificación Pragmática. Esta investigación pretende diagnosticar el nivel de estrés de los docentes y los factores que generalmente son la causa de dicha enfermedad, asimismo, la descripción del desempeño laboral de los docentes del Colegio Emblemático “Cruz de Chalpón” – Motupe.

Sobre estas acciones, se busca establecer el grado de influencia del estrés en el desempeño laboral de los docentes, para así poder sugerir las estrategias que puedan mejorar y elevar la productividad de los mismos. Con la Justificación Metodológica en las acciones de investigación se busca determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño de un grupo de docentes pertenecientes al Colegio Emblemático “Cruz de Chalpón” – Motupe. Para resumir esa terminación, se usará como herramientas encuestas que medirán específicamente los variables estrés y desempeño laboral, para después, por medio del método estadístico de ecuaciones estructurales, establecer la influencia del estrés sobre el desempeño laboral. También, se crearon entrevistas para descubrir la opinión de especialistas sobre el argumento y entrevistas al personal de la empresa para coincidir en los resultados cuantitativos.

Como hipótesis se plantea; si el estrés reduce los niveles de desempeño de los docentes del emblemático Colegio “Cruz de Chalpón” – Motupe, y a la inversa, el estrés NO reduce los niveles de desempeño de los docentes Emblemático colegio “Cruz de Chalpón” – Motupe.

El objetivo general se persigue, determinar el efecto del estrés en el desempeño de los docentes del Emblemático colegio “Cruz de Chalpón” – Motupe. Y como **Objetivos Específico nos referimos a los siguientes:**

Diagnosticar niveles de estrés entre Docentes del Emblemático colegio “Cruz de Chalpón” – Motupe, asimilando los niveles actuales de eficacia docente en el Colegio Emblemático “Cruz de Chalpón” – Motupe.

Diseño de un Plan de Intervención para la autorregulación del estrés en el Desempeño Pedagógico del Colegio Emblemático “Cruz de Chalpón” – Motupe.

Adopción de un Plan de intervención para el manejo del estrés en el Desempeño educativo posterior a su diseño para Docentes del Colegio Emblemático “Cruz de Chalpón” – Motupe.

Analizar la relación que existe entre el estrés y desempeño docente del Colegio Emblemático “Cruz de Chalpón” – Motupe.

II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación.

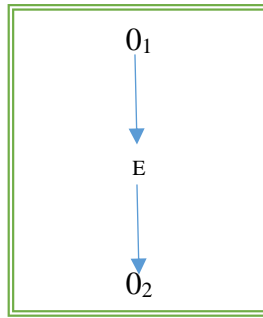
La presente investigación es de tipo explicativa ya que “no solo refiere el problema, sino que se aproxima a exponer los principios que ocasionaron el ambiente analizado”. Es decir, “ se trata de comentar una situación o explicar el por qué y para qué del sujeto de investigación, a fin de expandir; el ¿Qué? de la investigación exploratoria y el ¿cómo? de la investigación descriptiva”.

La investigación explicativa “busca establecer la causa en diferentes tipos de investigación, establecer conclusiones y explicaciones para enriquecer o aclarar la teoría, confirmando o no obtener una primera opinión”. (UNIVERSIA, 2017)

Diseño de Investigación

En el presente trabajo de investigación es de diseño cuasi – experimental, “*El diseños cuasi-experimental, las principales herramientas de trabajo en el dominio de la aplicación, son diseños de investigación no aleatorios. Sin aleatorización, no es posible establecer con precisión la equivalencia inicial de los grupos, como es el caso de los diseños experimentales*”. El principal objetivo de toda investigación científica es “*deducir de relaciones de causa y efecto entre variables. Por lo tanto, la evaluación del efecto de la variable independiente es un objetivo a alcanzar tanto de forma experimental como semi-empírica. La buena evaluación del tratamiento depende de la posibilidad de asignar aleatoriamente unidades de observación a los valores tomados por la variable independiente y del control de los outliers que pueden inducir una variación en los registros de la variable de medida*” (Bono Cabré, 2014).

ESQUEMA:



Donde:

O1: Estrés

E: Muestra

O2: Desempeño

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de la variable estrés

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA | TÉCNICAS |
|---------------------------|---|---------------------------|--|--------|----------|
| VI: Estrés | <i>(Condarcuri, 2016), “el resultado de un desequilibrio son, por un lado, las demandas y presiones que enfrentan los individuos en relación con sus conocimientos y habilidades”</i> | Factores psicosociales | Participación / Implicación / Responsabilidad | Likert | Encuesta |
| | | | Formación / Comunicación | | |
| | | | Gestión del tiempo | | |
| | | | Cohesión de grupo | | |
| | | Agentes estresores | Territorio | | |
| | | | Tecnología | | |
| | | | Falta de cohesión | | |
| | | | Influencia del líder | | |
| | | | Respaldo de grupo | | |
| | | | Clima organizacional | | |
| Estructura organizacional | | | | | |

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño docente

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA | TÉCNICAS |
|--------------------------------------|--|----------------------------------|--|----------|----------------------|
| VD. Desempeño docente | De acuerdo con (ECURED, 2013), “La eficiencia <i>laboral es el desempeño laboral y la actuación que los trabajadores demuestran cuando realizan las funciones y tareas clave requeridas por su trabajo en el contexto de la acción específica del trabajo, lo que les permite demostrar su aptitud</i> ” | Marco del buen desempeño docente | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | Rúbricas | Ficha de observación |

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

2.3. Población y muestra

Población

Al respecto, Ñaupas Paitán H. (2014) Señala que, “una población es un conjunto de individuos o personas u instituciones que son objeto de un estudio” (p.49).

Para este estudio la población considerada como docentes del Emblemático Colegio “Cruz de Chalpón” – Motupe, 2019, un total de 42 profesores. Estos SON diferentes niveles y especialidades.

Muestra

Tamayo y Tamayo (2014), mencionan que “la muestra refleja las características determinantes de la población del que se extrae.”. En el estudio los criterios de inclusión y exclusión, se utilizaran para establecer el principal de instrumento para la porción más adecuada de la población.

Aplicando el criterio de exclusión se considera a 42 trabajadores:

Total, muestra m = 42

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad.

Encuesta

“Es un proceso de investigación que implica recopilar información de los encuestados para descubrir, describir, predecir y explicar una variedad de características, ya que las encuestas tienen muchos propósitos y se pueden lograr de muchas maneras dependiendo de la metodología elegida y los objetivos elegidos a alcanzar” (Salcedo, 2019).

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de encuesta

“La encuesta se realiza sobre la base de un cuestionario, por lo que es el documento básico para la recogida de información en la mayoría de investigaciones y estudios de mercado. Un cuestionario es un documento compuesto por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas y ordenadas de forma coherente, secuenciadas y estructuradas según un plan determinado para que sus respuestas nos den toda la información que se necesitamos” (Madrigal, 2015, pág. 7).

Validación del Instrumento

Según Hernández et al. (2014), afirma que:

“La validez de un instrumento se evalúa sobre la base de todo tipo de evidencia. Cuanta mas evidencia tenga una metrica para el valor de construcción , mas cerca estará esa metrica de ser representativa de variables que se supone que debe medir” (pág. 204).

La efectividad de la herramienta será a través de la evaluación de expertos, profesionales con dilatada experiencia, suficiente trayectoria y experiencia suficiente en el campo de la investigación científica.

Confiabilidad del Instrumento

Según Hernández et al. (2014), afirma que:

“Existen diferentes procedimientos para calcular la confiabilidad de los instrumentos de medición. Todos utilizan procedimientos y fórmulas que generan coeficientes de confianza. La mayoría va de 0 a 1, donde un coeficiente de 0 significa confianza y uno, representa la confianza máxima. (total, confianza, perfecta). Cuanto más cercano este el coeficiente a cero, mayor será el error de medición”. (pág.207).

Para la presente investigación se utilizará el coeficiente Alfa de Cron Bach, para obtener el grado de confiabilidad del instrumento. ASPECTOS

2.5. Procedimiento

Se ha iniciado la investigación con la recolección de datos dirigido a determinar el nivel de Estrés y Desempeño docente, pretendiendo manipular la variable independiente a través de una **PROPUESTAS DONDE SE PUEDA INTERVENIR EL MEJOR DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO EMBLEMÁTICO “CRUZ DE CHALPON – MOTUPE”**, con la finalidad de aumentar y reforzar el compromiso de la institución, teniendo como objetivo la aplicación del plan de intervención, para obtener un resultado satisfactorio; se elaborara tomando en cuenta la variable independiente Estrés el cual consta de dos talleres que será dictado por un experto Psicólogo. Las actividades se planificaron considerando os indicadores de la Operacionalización de variables independientes.

Posterior mente se aplicará el Pos test que consta de 25 preguntas aplicadas a los docentes, nuestra propuesta de intervención ha sido validada con la metodología a juicio de expertos por parte de la Doctora Mileydi Flores Fernández, quien ha dado conformidad de validez y confiabilidad.

2.6. Métodos de análisis de datos

Los antecedentes serán procesados principalmente en el programa Microsoft Excel para la tabulación y construcción de tablas y gráficos estadísticos y software estadístico como el SPSS versión 23.

Se utilizará el método del coeficiente de correlación de Pearson. Este indicador se utiliza para medir la relación que existe entre dos variables cuantitativas en estudio.

Prueba Estadística

Se utilizará el Coeficiente de Correlación de Pearson: “Se trata una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o en una tasa, también se conoce como factor de par del producto” (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2015).

Correlación rectilínea de Pearson

La relación de las variables está tomada de valores comprendidos entre -1 y $+1$ pasando por 0 .

Tabla 3. Coeficiente de correlación de Pearson

| COEFICIENTE CUALITATIVO | COEFICIENTE CUANTITATIVO |
|---------------------------------|--------------------------|
| (+)(-) Correlación inexistente | $0,00 \leq r \leq 0,00$ |
| (+)(-) Correlación muy baja | $0,01 \leq r \leq 0,20$ |
| (+)(-) Correlación baja | $0,21 \leq r \leq 0,40$ |
| (+)(-) Correlación moderada | $0,41 \leq r \leq 0,60$ |
| (+)(-) Correlación directa alta | $0,61 \leq r \leq 0,80$ |
| (+)(-) Correlación muy alta | $0,81 \leq r \leq 0,99$ |
| (+)(-) Correlación perfecta | $1,00 \leq r \leq 1,00$ |

Tabla 4. Tabla de valoración de nivel de estrés de la OIT - OMS

| nivel de estrés | Rango |
|-----------------------------|---------------|
| Bajo nivel de estrés | < 90.2 |
| Nivel intermedio | 90.3 - 117.2 |
| Estrés | 117.3 - 153.2 |
| Alto nivel de estrés | >153.2 |

Fuente: valoración del nivel de estrés por la OIT-OMS

2.7. Aspectos éticos

Ciertos parámetros como la confidencialidad de la información obtenida, la confiabilidad de la información y la aplicación de la herramienta serán considerados con la mayor responsabilidad, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

- a) **Autonomía.** Se refiere a la libertad de elección por parte de los vendedores, entrevistados para expresar sus reacciones a cada elemento enumerado, sin ninguna restricción interna o externa en el proceso de investigación. busca obtener el mejor reflejo de la realidad investigada.
- b) **Responsabilidad.** Se refiere al inicio o cumplimiento de las obligaciones requeridas por el proceso de investigación, tanto en el proceso de toma de decisiones como ejecución de actividades.
- c) **Privacidad.** Mientras lo requiera el proceso de investigación se implementarán estrategias para proteger la privacidad de los sujetos involucrados, así como la forma en que los investigadores acceden a la información.
- d) **Confidencialidad.** Se refiere al acuerdo entre investigadores y sujetos participantes en este estudio sobre cómo gestionar la información facilitada. Así mismo la obligación es conservar los datos personales de las personas que participan en el estado de reserva.

III. RESULTADOS

Presentación y análisis de resultados

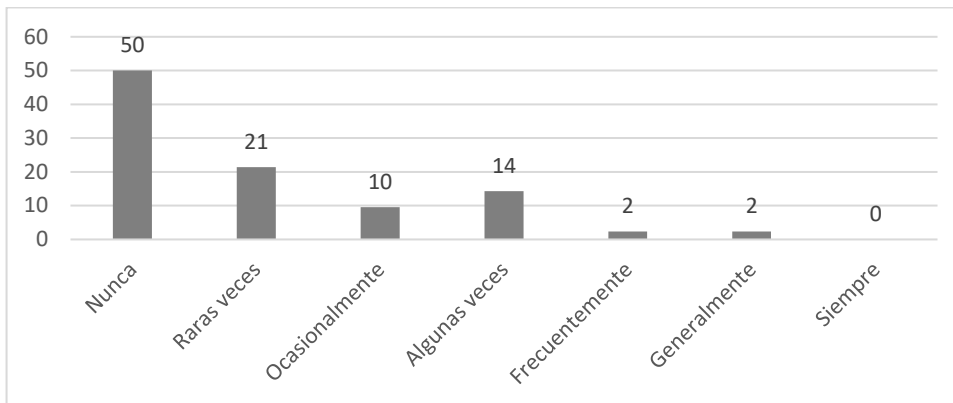


Figura 2. Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS (Pre Test)

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

Misión de la I.E. y Estrés. Es importante que el trabajador se sienta identificado con la institución donde labora, es decir, conocer la misión, visión, objetivos entre otros para tener un mejor desempeño. Del gráfico, el 50% de los consultados aducen que les genera estrés el hecho que un trabajador no se identifique ni comprenda estos puntos. Los restantes, indican lo contrario.

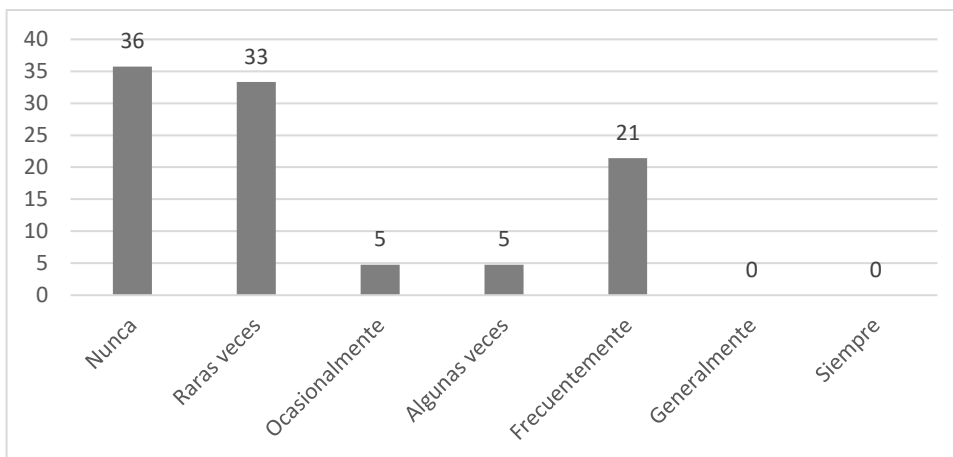


Figura 3. Reportes, informes y estrés.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

Uno de los puntos básicos que marca el buen trabajo y dirección de la institución, es la administración y flujo de la información de los avances, por lo que es importante que las áreas y/o personal de menor jerarquía rindan informes y reportes de sus

avances a sus inmediatos. Del gráfico, observamos que el 64% de los encuestados indican generar estrés, con alguna frecuencia, ante esta situación con director y pares.

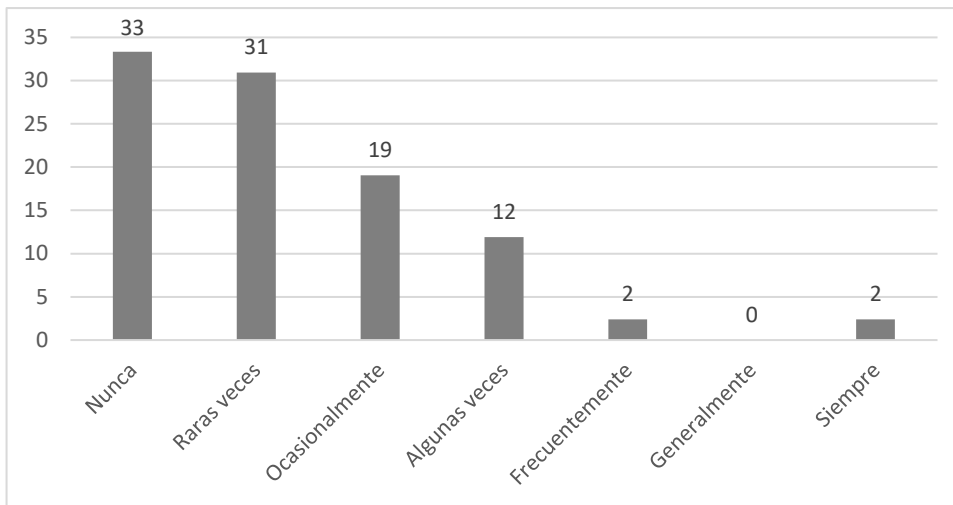


Figura 4. Condiciones del área de trabajo y estrés.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

Es importante que el trabajador esté capacitado, cuente con las cualidades de liderazgo y condiciones para realizar actividades propias de su área de trabajo y así, garantizar su buen desempeño. Respecto a esto, el 67 % de la muestra aduce que el no cumplir con lo anteriormente descrito, le genera estrés con cierta frecuencia.

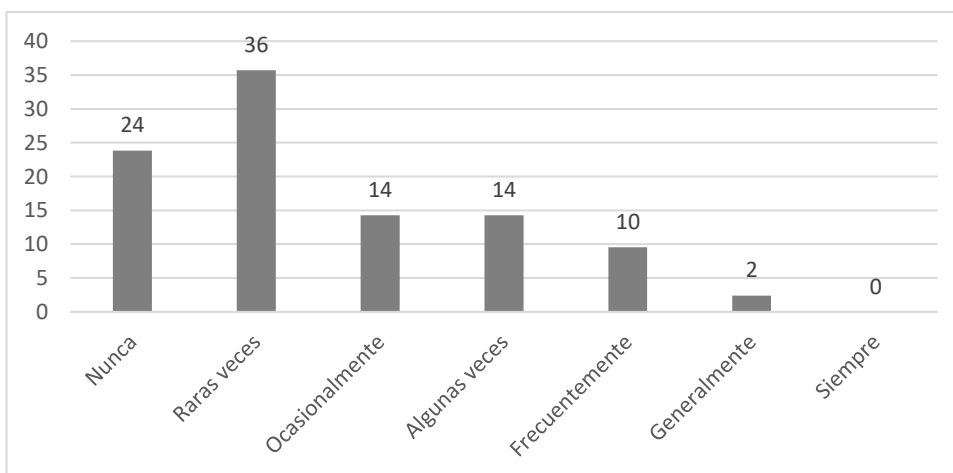


Figura 5. Equipamiento de área de trabajo y estrés.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

De acuerdo con el gráfico, el 76% de los docentes cuestionados afirman que en el caso de que su área de trabajo no cuente con el equipamiento disponible no le permitirá llevar a cabo bien su trabajo, hecho que les genera estrés con determinada frecuencia. Sin embargo, existe el 24 % restante que aduce lo contrario.

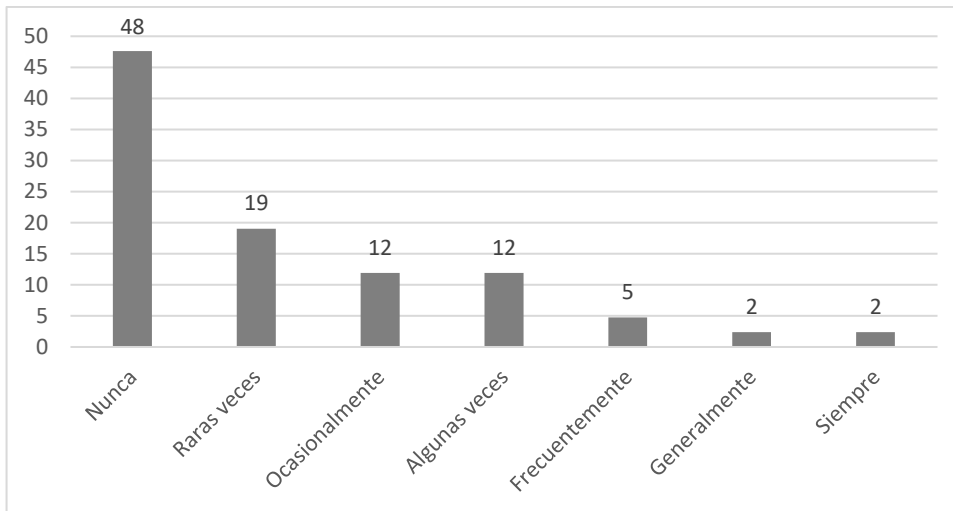


Figura 6. Coordinador de área y estrés.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

Es importante la confianza, apoyo y el grado de responsabilidad entre los trabajadores y sus jefes. Los docentes encuestados tienen muy claro ello, sin embargo y de acuerdo al gráfico, el 52 % de ellos afirma que el hecho de que sus coordinadores de área no los apoye y saque cara por ellos les genera estrés con cierta frecuencia. Sucede lo contrario con el 48 % restante.

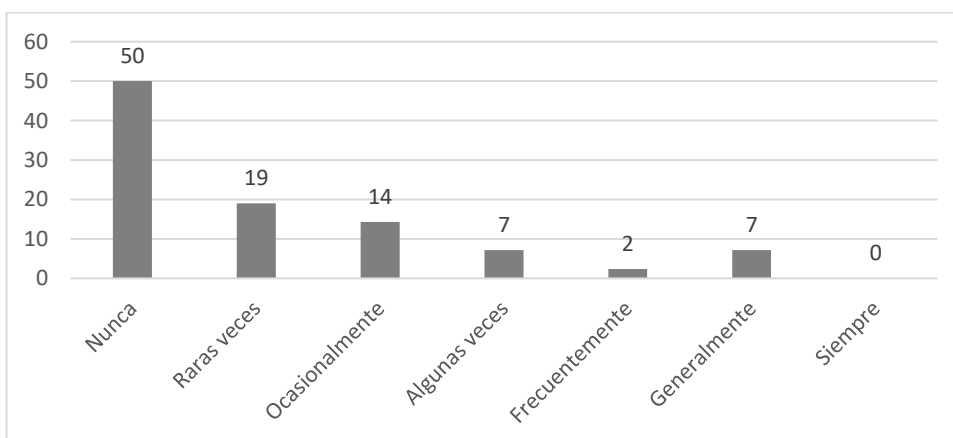


Figura 7. Respeto del coordinador de área y estrés.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

La confianza y respeto son valores que son de importancia para poder entablar una relación mucho más productiva entre los trabajadores y sus jefes de área. Al respecto, el 50 % de los docentes cuestionados afirman que frecuentemente les genera estrés el hecho de que su coordinador de área no les respeta. Hecho contrario con el porcentaje restante.

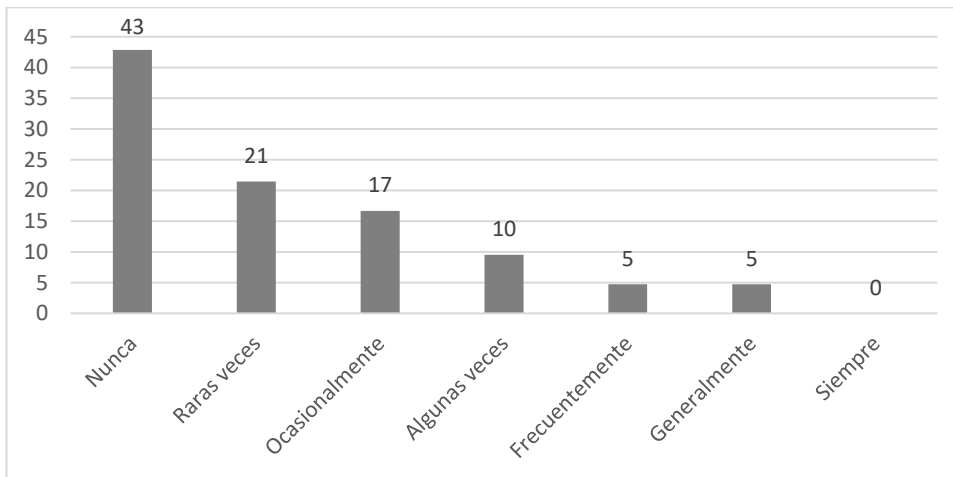


Figura 8. El equipo de trabajo y estrés.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

El éxito de los equipos de trabajo radica en la capacidad de sus integrantes para trabajar de forma cooperativa y colaborativa. Sin embargo y al respecto, el 57 % de la muestra confirman tener estrés con cierta frecuencia al conocer que no es parte de un equipo de trabajo colaborador. Lo contrario sucede con el 43 % restante.

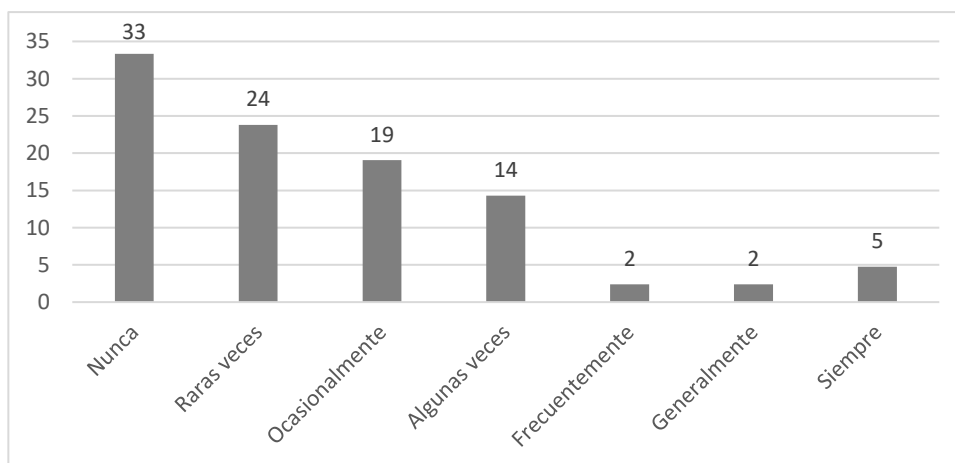


Figura 9. Respaldo del equipo de trabajo y estrés.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

Una fortaleza de los equipos de trabajo es el grado de afinidad y respaldo que entre sus integrantes puede existir. Ante la premisa, el 67 % de los docentes encuestados afirman que tienen estrés con cierto grado de frecuencia. Hecho que no se observa en el 33 % de los encuestados restantes.

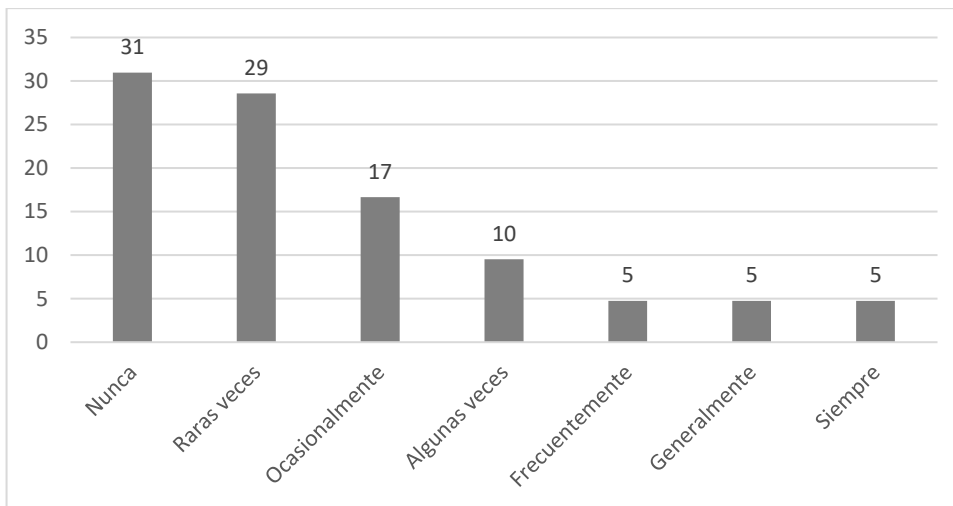


Figura 10. Prestigio del equipo de trabajo y estrés.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

La competitividad que pueda demostrar y el prestigio que se puedan ganar los equipos de trabajo dentro de las instituciones determinaran el grado de motivación en cada uno de sus integrantes. Al respecto, el 69 % de los consultados revelan que sienten estrés al creer que forman parte de un equipo de trabajo sin prestigio dentro de la I.E. donde labora. Solo el 33 % indica lo contrario.

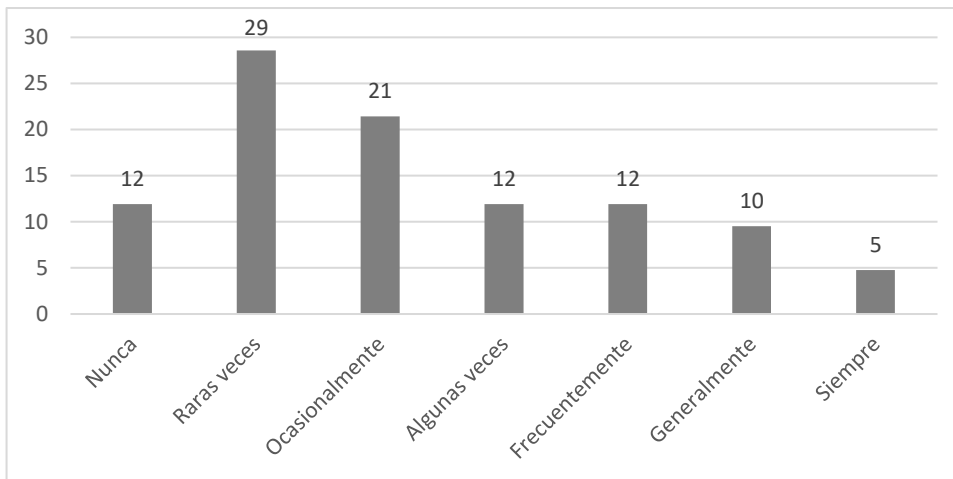


Figura 11. Método de trabajo de la I.E. y estrés.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

Es importante que los que dirigen y lideran las instituciones expresen de forma clara la metodología de trabajo a emplear y que esta sea entendible y clara para garantizar el éxito de la misma. En el presente estudio, el 88 % de la muestra afirman sentirse estresados con cierta frecuencia ante el hecho que los que dirigen la I.E. no reflejan una metodología de trabajo de forma clara. El otro 12 % afirma lo contrario.

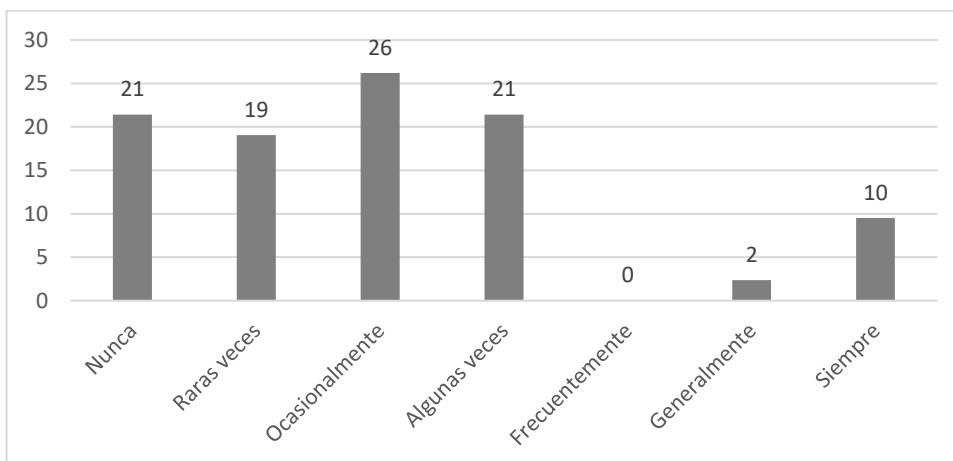


Figura 12. Las políticas de la gerencia y estrés.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

La gerencia es responsable de transformar las intenciones del grupo en objetivos logrados. Esta incluye la inserción de políticas de gerencia y de trabajo, que son consideradas como la clave para alcanzar el éxito. Al respecto, el 79 % de los

consultados responden que estas políticas de la gerencia impiden su buen desempeño y con cierta frecuencia les genera estrés. El resto señala lo contrario.

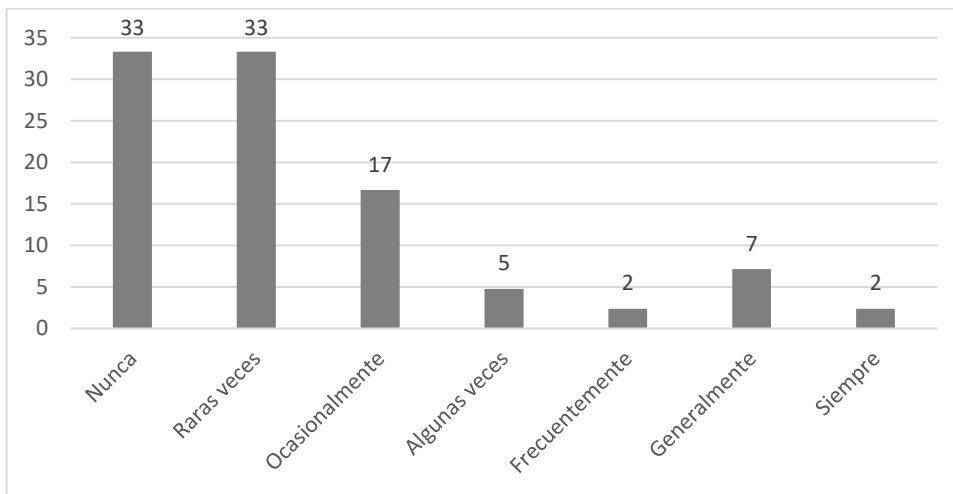


Figura 13. Control sobre el trabajo y estrés.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

De los consultados, el 67% considera que los compañeros de trabajo que están a su nivel dentro de la Institución Educativa tienen poco control sobre el trabajo les genera estrés con cierta frecuencia. El 33% considera lo contrario.

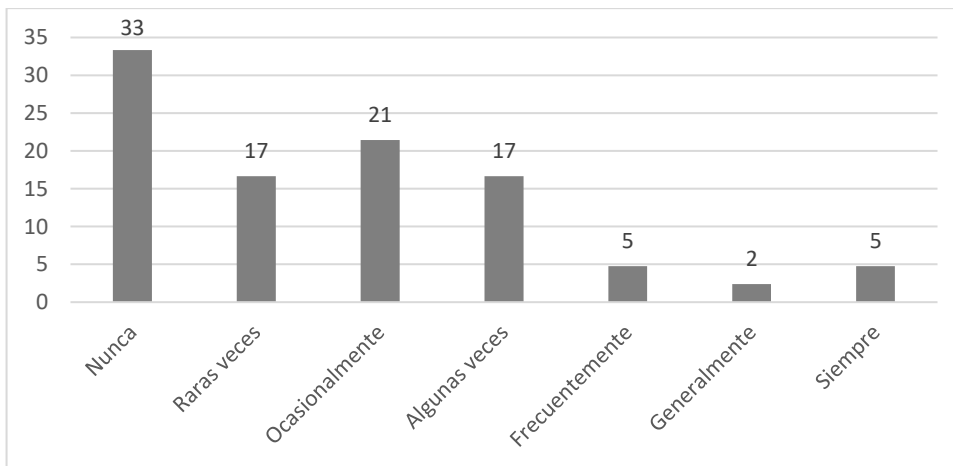


Figura 14. El supervisor y estrés.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

Al ser consultados sobre si el supervisor o coordinador de área se preocupa por el bienestar de los integrantes de su grupo de trabajo, el 67 % respondió que no lo hace o no toma en cuenta su bienestar y eso les genera estrés.

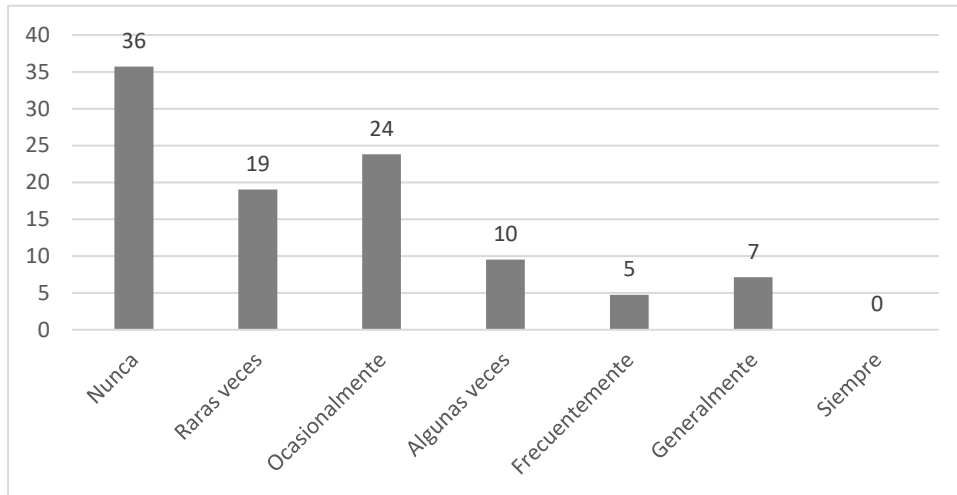


Figura 15. Conocimiento técnico y estrés.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

Es muy importante la elaboración correcta de cada educativo en la Fundación Educativa, así mismo, el discernimiento experto y técnico que les ayudará a tener un mejor trabajo en sus diferentes movimientos programadas. Ante ello, el 64 % de los educativos encuestados contestó que no cuentan con dicha comprensión técnico lo cual les genera estrés laboral.

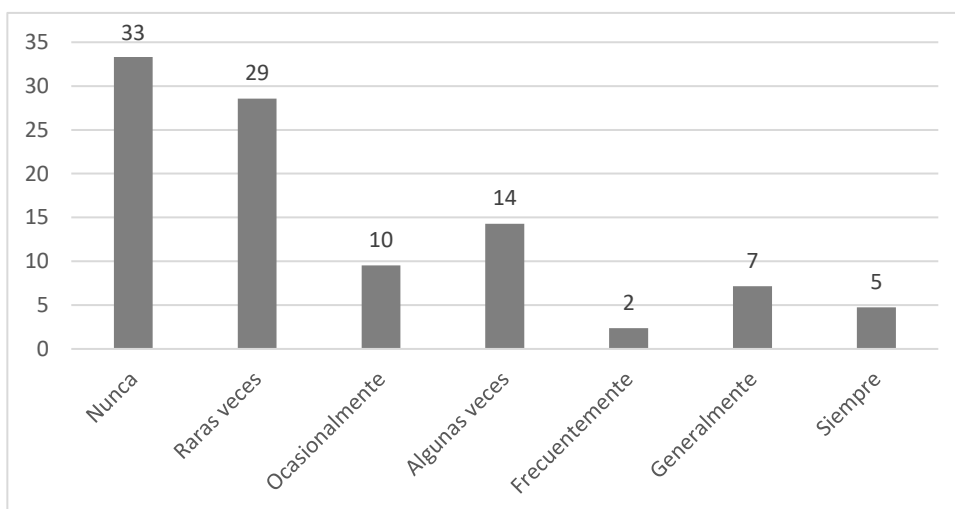


Figura 16. Espacios privados y estrés.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

Respecto a la consulta de tener un espacio privado en el trabajo, el 67 % de los docentes encuestados respondió que no lo tienen y que ello les genera estrés de cierta forma.

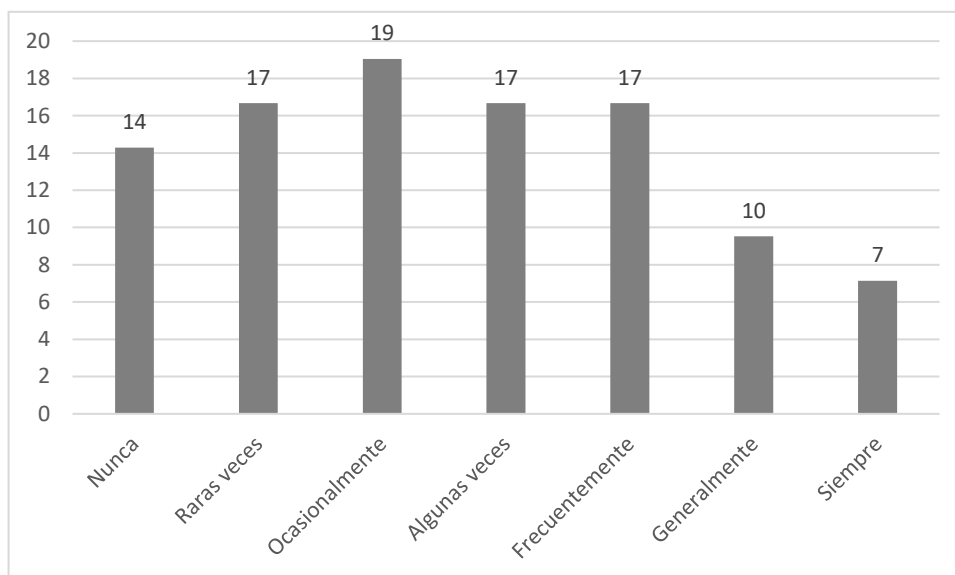


Figura 17. Burocracia y estrés.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

De la muestra del estudio, el 86 % sostiene que la burocracia que existe en la Institución Educativa impide una obtención rápida de sus trámites realizados y que esto les genera estrés.

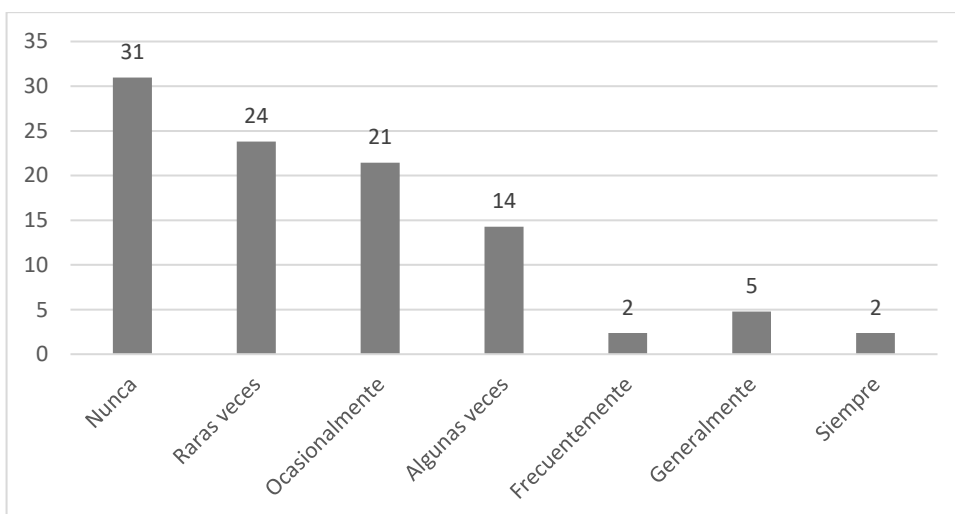


Figura 18. El grupo de trabajo

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

La confianza del líder o coordinador de área para con sus integrantes del grupo de trabajo es muy importante ya que garantiza un buen trabajo. Al respecto, el 69 % de los docentes observados señala carecen de la confianza de sus respectivos coordinadores de área y que ello les genera estrés.

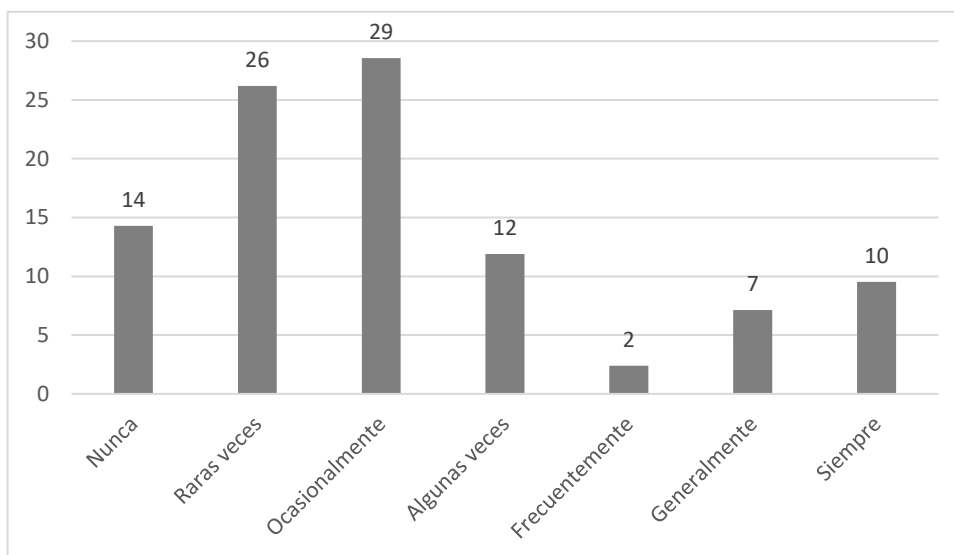


Figura 19. Desorganización y estrés.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

Para que el grupo de trabajo sobresalga con buenos resultados es imperante que esté bien organizado. Ante ello, el 86 % de los encuestados aduce que existe desorganización en sus grupos de trabajo, hecho que les genera estrés laboral.

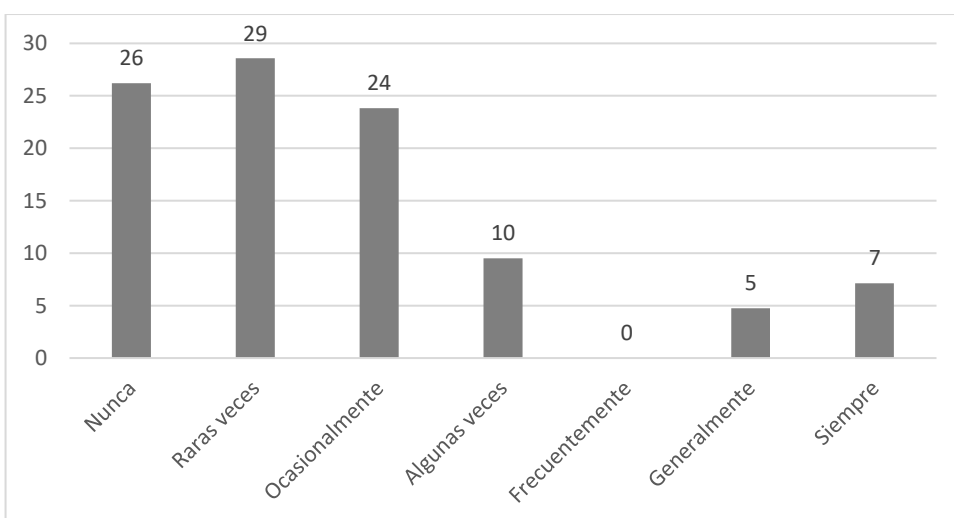


Figura 20. Demandas del trabajo y estrés.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

El 74 % de los encuestados sostienen que el equipo de trabajo no les brinda protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes y eso es causa de su estrés. El 14% sostiene lo contrario.

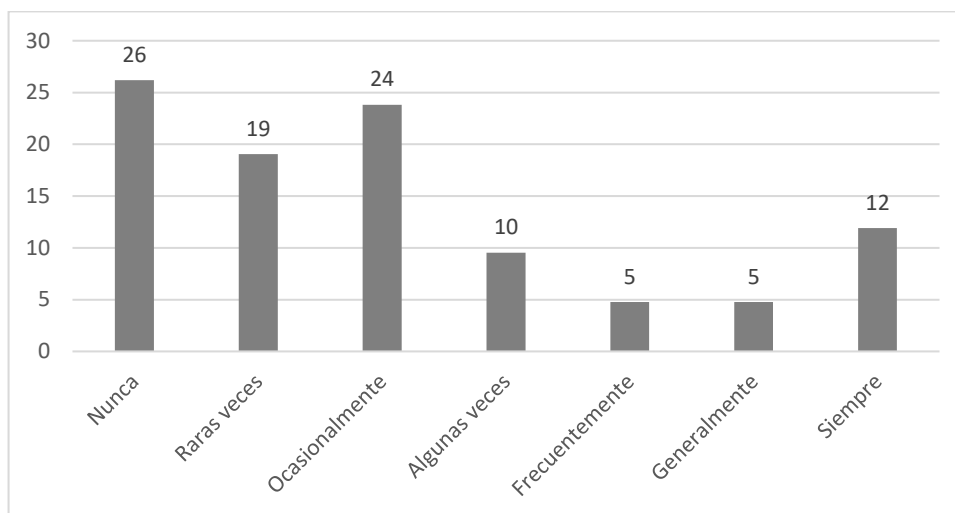


Figura 21. Objetivos de la I.E. y estrés.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

El 74% de la muestra aduce que al hecho de que la Institución Educativa carezca de dirección y objetivos es causa de estrés para muchos de ellos. El 26 % restante, aduce lo contrario.

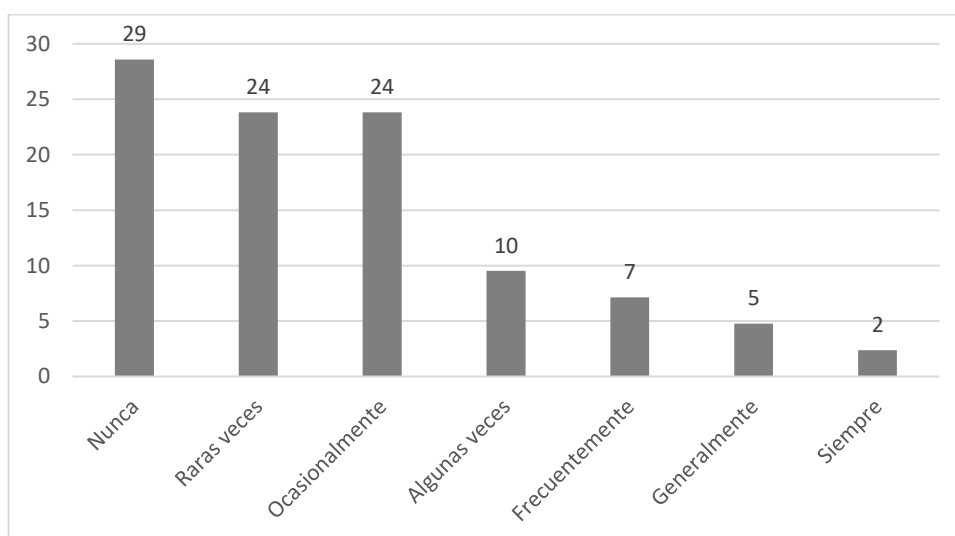


Figura 22. Presión y estrés.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

El 71 % de los docentes en estudio sostiene que siente presión de parte del equipo de trabajo lo que es causa de su estrés con cierta frecuencia. El 29 % sostiene lo contrario.

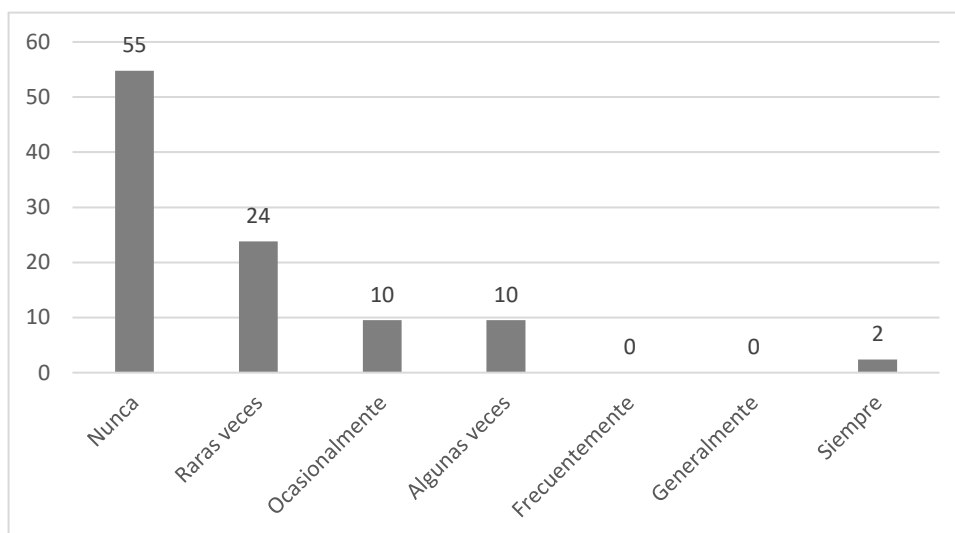


Figura 23. Departamentos de trabajo y estrés.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

Del gráfico se extrae que, solo el 45 % de los docentes en estudio siente estrés al tener que trabajar con miembros de otros equipos de trabajo. El 55 % sostiene lo contrario.

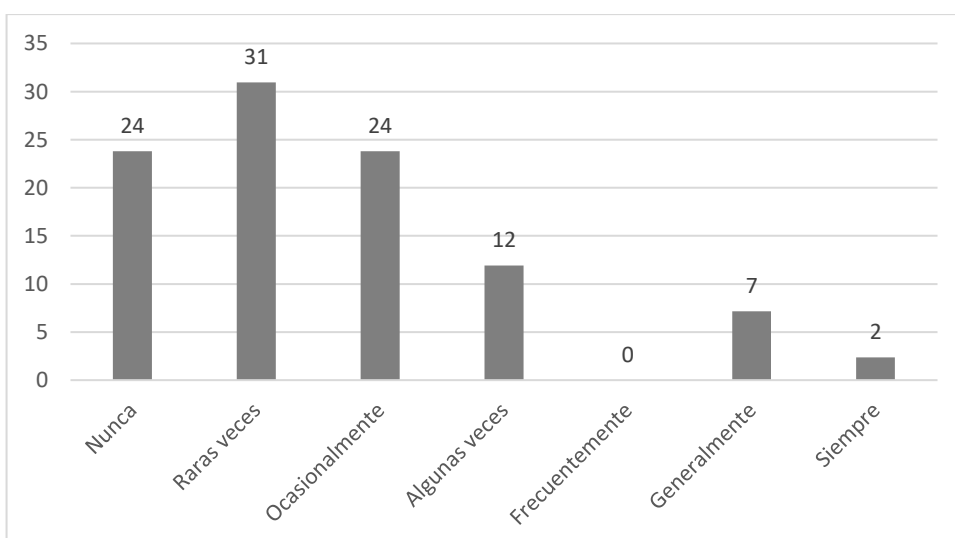


Figura 24. Ayuda técnica y estrés.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

El 76 % de la muestra en estudio sostiene que padece de estrés al hecho que su componente de labor no apoya en el momento adecuado que se necesita. El restante sostiene lo contrario.

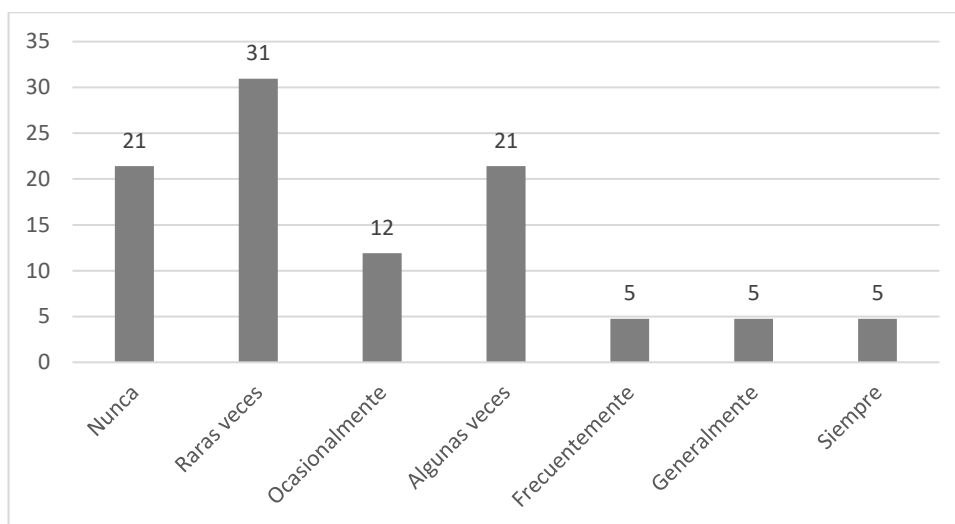


Figura 25. Respeto y estrés.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

El 79 % de los docentes consultados sostienen padecer estrés a causa de que sus pares no respeten a sus superiores, a ellos mismos y a los que están debajo de ellos.

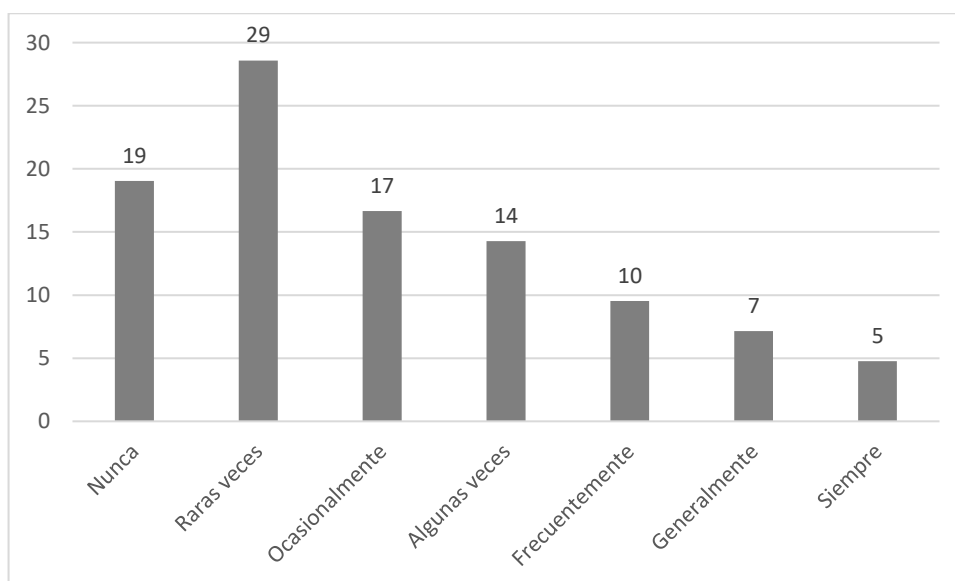


Figura 26. Tecnología adecuada y estrés.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

El 81 % de los docentes encuestados aducen que al no tener la tecnología apropiada para elaborar un trabajo excelente les genera estrés. El 19 % restante aduce lo contrario.

Nivel de estrés obtenido de la encuesta aplicada a los docentes de la Institución.

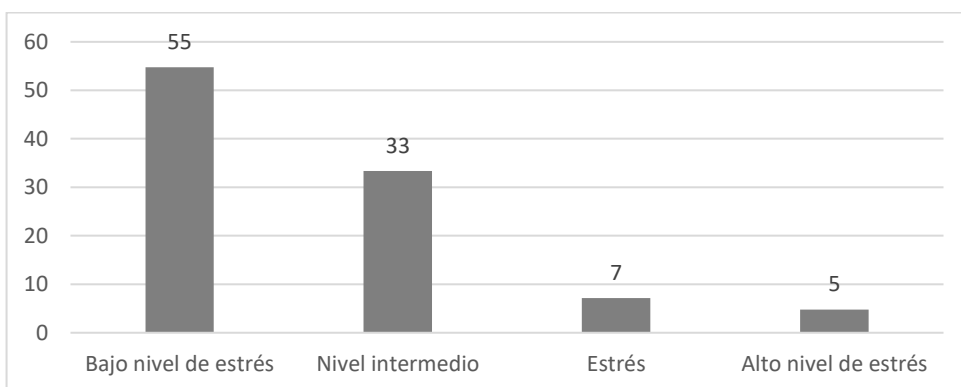


Figura 27. Nivel de estrés de los docentes según la OIT – OMS.

Fuente. Elaboración propia. Noviembre 2019.

Los resultados de la aplicación del instrumento para medir el estrés en los docentes de la Institución en estudio indican que el total de docentes experimentan estados de estrés en su centro de labores. Siendo el 55 % de docentes que experimentan un Bajo nivel de estrés y el 45 % restante los que experimentan estrés de Nivel intermedio y Alto nivel de estrés.

Nivel de desempeño docente en la I. E. Cruz de Chalpón.

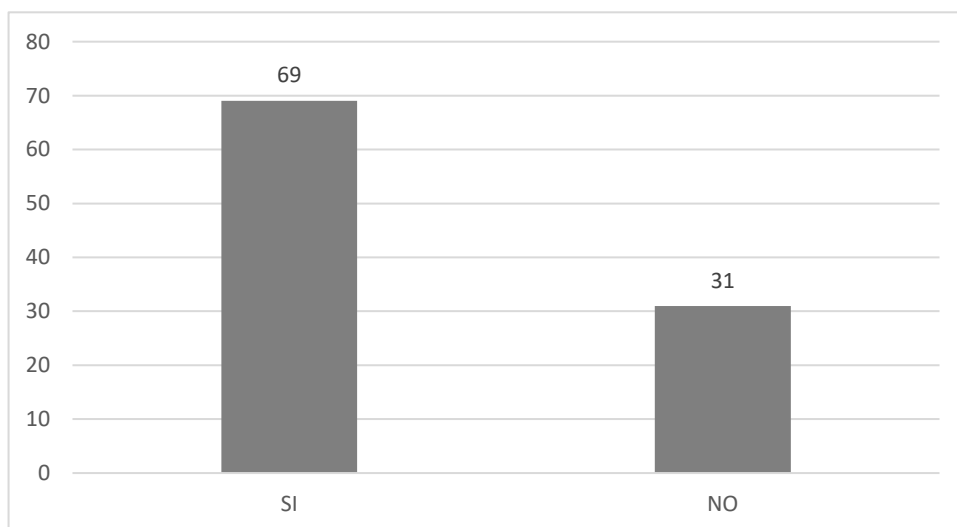


Figura 28. Los docentes involucran activamente a sus estudiantes.

Fuente: Elaboración propia. Octubre 2019.

De acuerdo a los consecuencias del estudio de tarjeta de desempeño docente, el 69% de los docentes evaluados implican rápidamente a sus alumnos en el momento de aprender. El 31 % restante no.

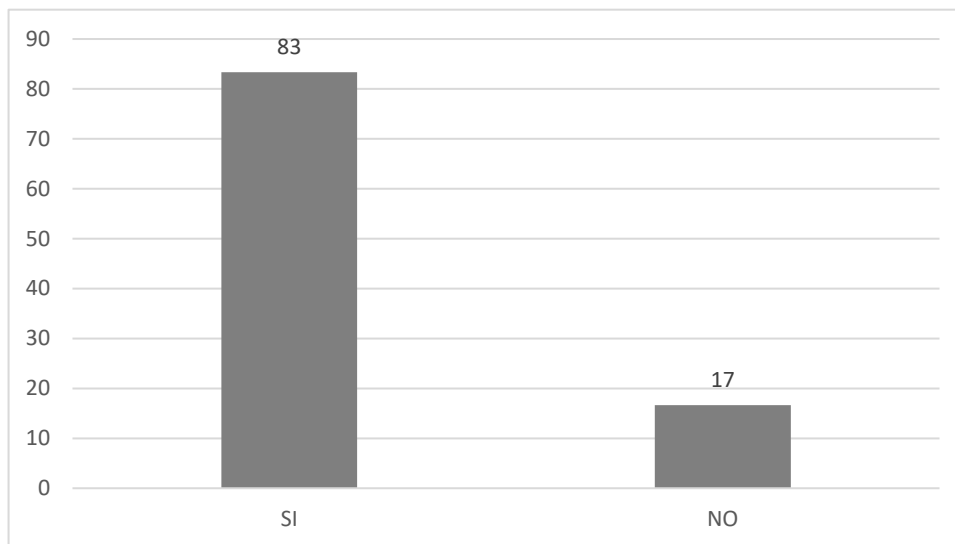


Figura 29. Los docentes maximizan el tiempo dedicado al aprendizaje.

Fuente: Elaboración propia. Octubre 2019.

De acuerdo a los resultados de la aplicación de ficha de desempeño docente, el 83 % de los docentes evaluados evidencian que dedican mas tiempo al aprendizaje mientras el 17 % no lo hace.

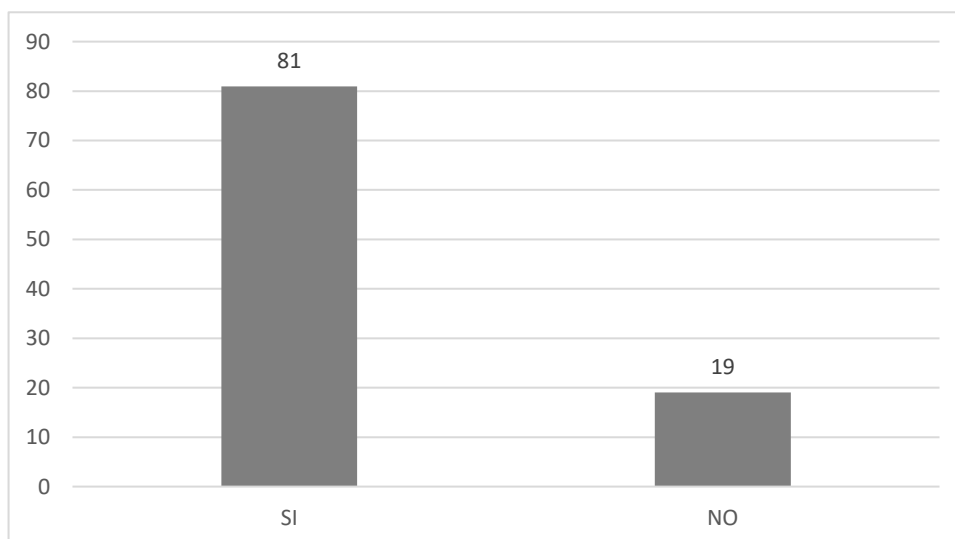
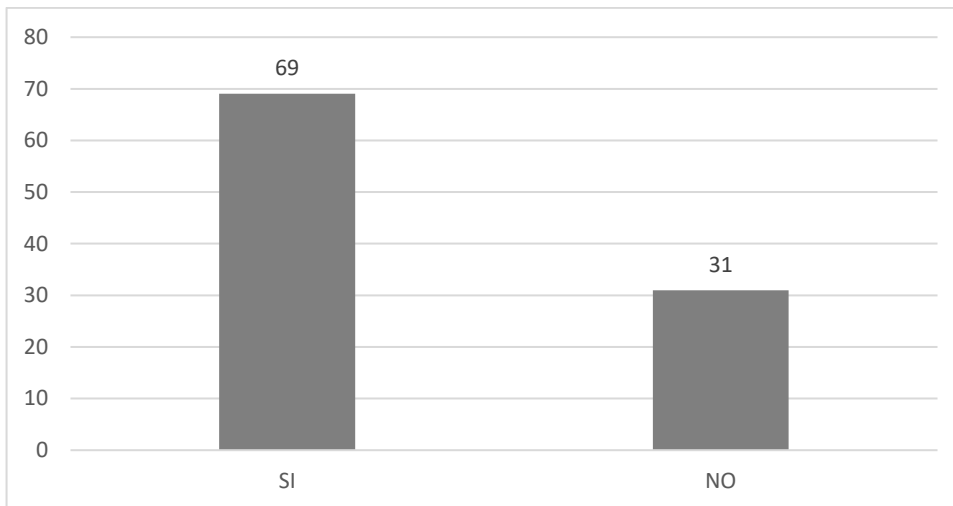


Figura 30. Los docentes promueven la creatividad y el pensamiento crítico.

Fuente: Elaboración propia. Octubre 2019.

Respecto a los resultados de la aplicación de ficha de desempeño docente, El 81 % de los docentes siembran la razón, la habilidad y/o el inclinación crítico, el 19 % restante no lo hace.



Fuente: Elaboración propia. *Octubre 2019.*

Figura 31. Los docentes evalúan el progreso del aprendizaje.

De acuerdo a los resultados de la aplicación de ficha de desempeño docente, solo el 69 % de los docentes examinan el avance de las enseñanzas para retroalimentar a los alumnos y formar su aprendizaje. Los restantes no lo hacen.

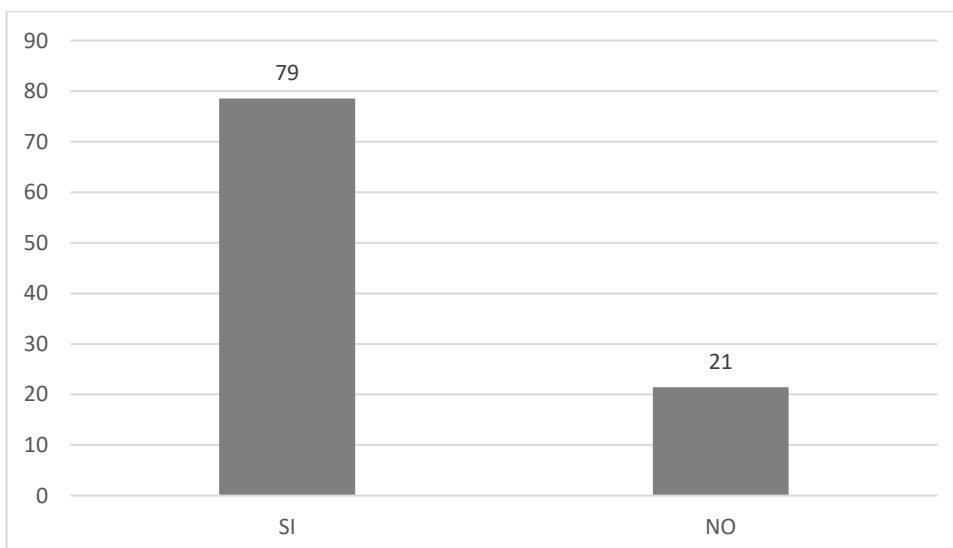


Figura 32. Los docentes propician un ambiente de respeto.

Fuente: Elaboración propia. *Octubre 2019.*

De acuerdo a los resultados de la aplicación de ficha de desempeño docente, el 79 % de la muestra afirma que propician una situación de acato, mientras el 21 de los docentes restantes no lo hace.

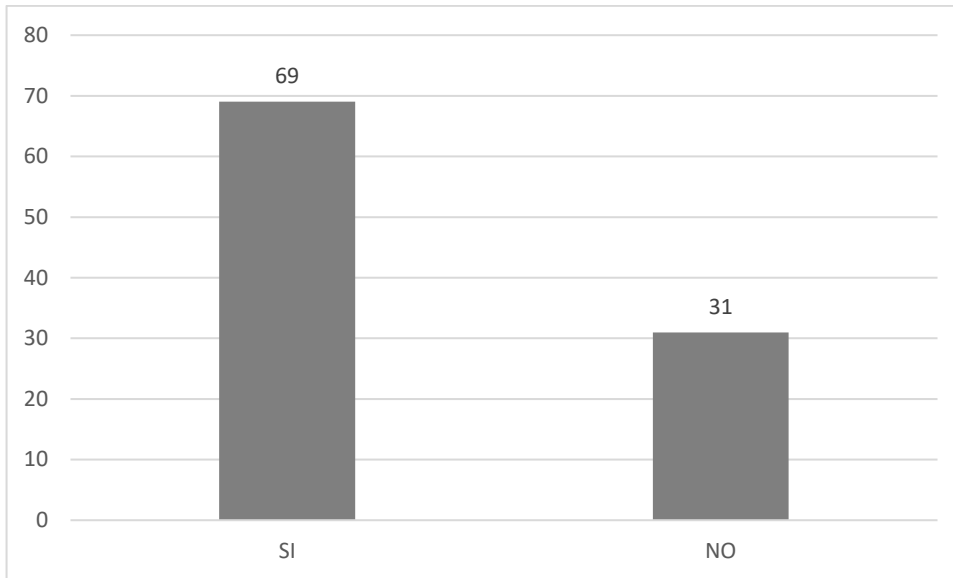


Figura 33. Los docentes regulan el comportamiento de los estudiantes.

Fuente: Elaboración propia. *Octubre 2019.*

De acuerdo a los resultados de la aplicación de ficha de desempeño docente, solo el 69 % de docentes evaluados demuestran regular positivamente el comportamiento de los estudiantes.

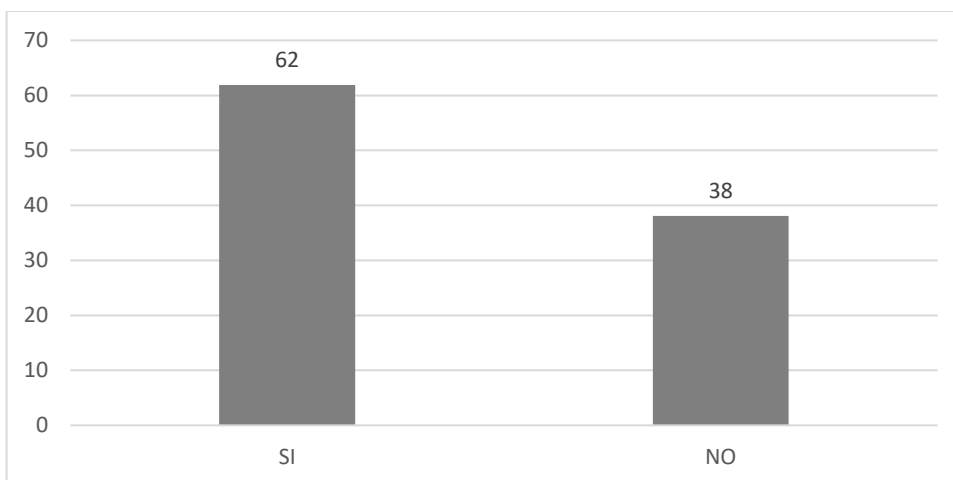


Figura 34. Los docentes evaluados asisten con puntualidad.

Fuente: Elaboración propia. *Octubre 2019.*

De acuerdo a los resultados de la aplicación de ficha de desempeño docente, el 62% de docentes evaluados asiste con puntualidad a sus labores dentro de la institución educativa. Los que no cumplen con ello representan el 38 %.

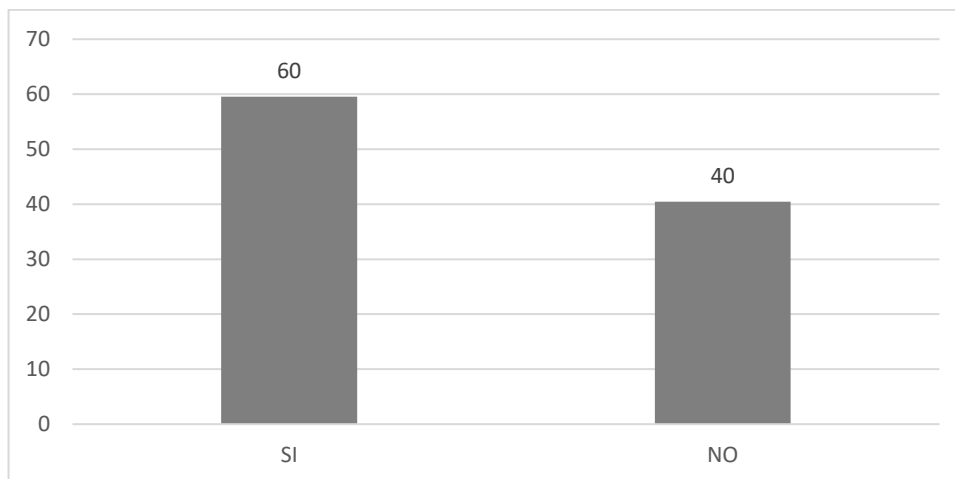


Figura 35. Los docentes cumplen la calendarización y el horario de clases.

Fuente: Elaboración propia. Octubre 2019.

De acuerdo a los resultados de la aplicación de ficha de desempeño docente. Solo el 60 % cumplen y respetan el horario de clases y el tiempo anual que se le programa.

Comparativo de los resultados obtenidos al aplicar el cuestionario sobre estrés.

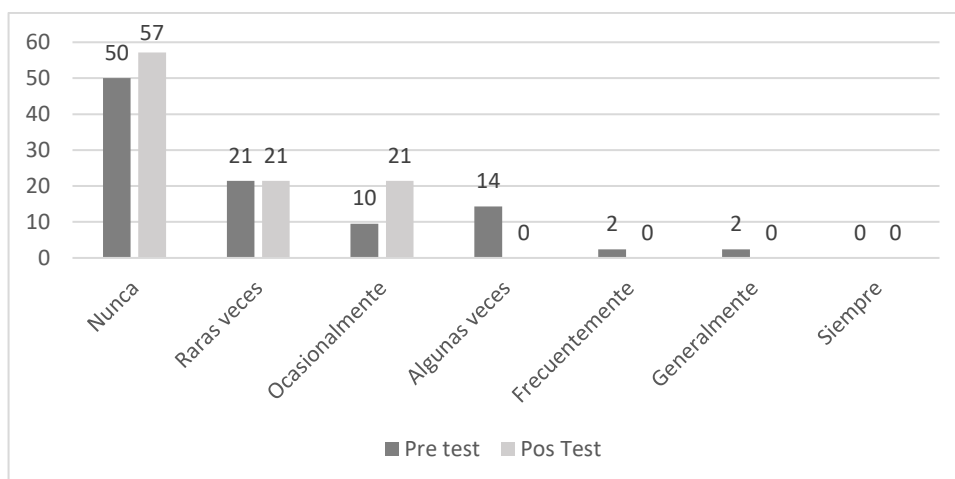


Figura 36. Misión y visión de la empresa.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

En la imagen se observa los niveles de opinión respecto a que si el trabajador siente estrés al no conocer la misión y visión de la empresa. Observándose una mejora en los niveles del pos test ya que solo un 43 % de ellos sienten estrés entre Raras veces y algunas veces, a diferencia de los niveles presentados en el pre test.

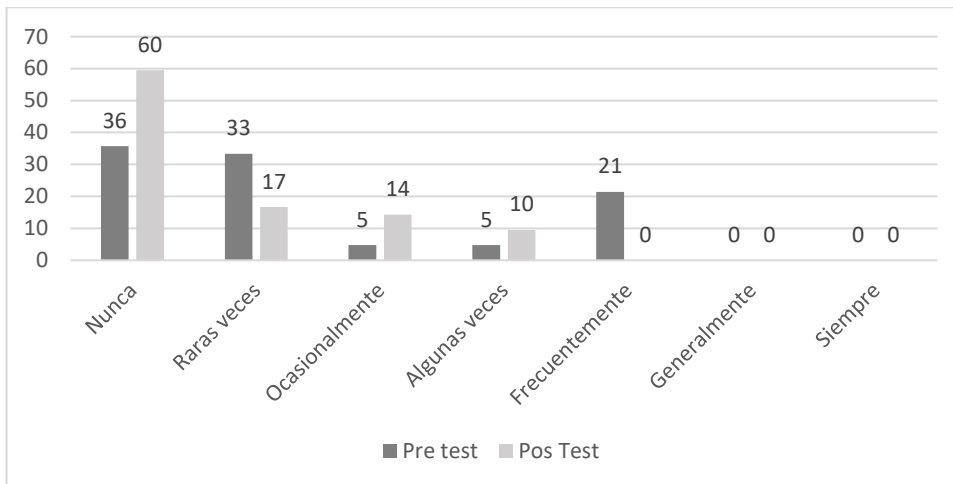


Figura 37. Informes hacia superiores.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

En la figura se observan los niveles de estrés que presentan los docentes consultados respecto al tener que rendir informes antes sus superiores y pares. Teniendo estos, una mejoría en el pos test ya que solo el 40 % dice sentir estrés en niveles de rara vez hasta algunas veces a comparación de los que se muestran en el pre test.

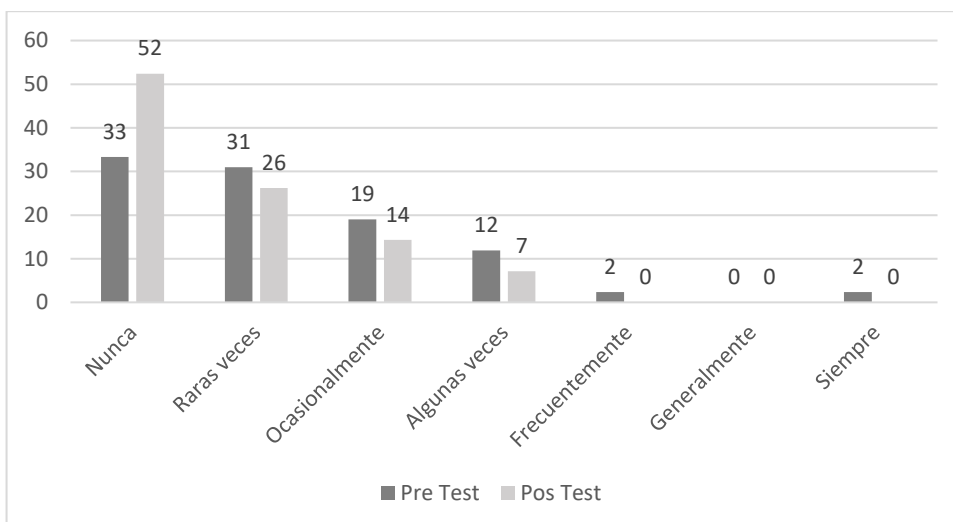


Figura 38. Capacidades de liderazgo.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

Es importante que el trabajador esté capacitado, cuente con las cualidades de liderazgo y condiciones para realizar actividades propias de su área de trabajo y así, garantizar su buen desempeño. Respecto a esto, el 67 % de la muestra aduce que el no cumplir con lo anteriormente descrito, le genera estrés con cierta frecuencia.

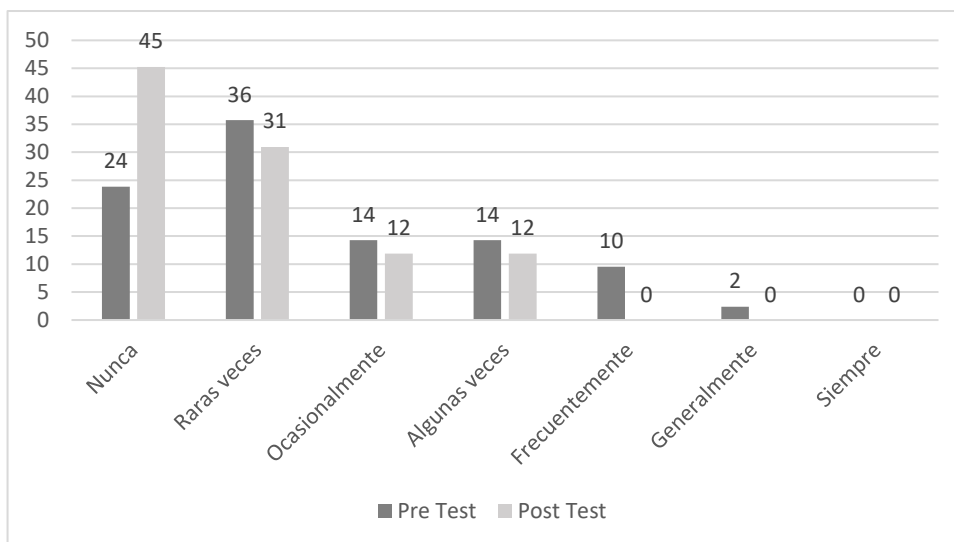


Figura 39. Equipamiento del área o especialidad.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

De acuerdo con el gráfico, el 76 % de los docentes cuestionados afirman que en el caso de que su área de trabajo no cuente con el equipamiento disponible no le permitirá llevar a cabo bien su trabajo, hecho que les genera estrés con determinada frecuencia. Sin embargo, existe el 24 % restante que aduce lo contrario.

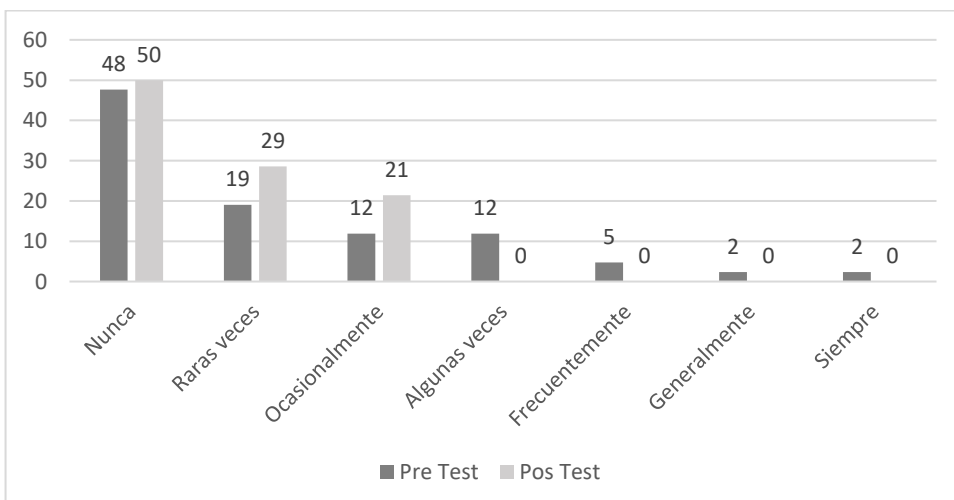


Figura 40. Confianza, apoyo y responsabilidad.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

Es importante la confianza, apoyo y el grado de responsabilidad entre los trabajadores y sus jefes. Los docentes encuestados tienen muy claro ello, sin embargo y de acuerdo al gráfico, el 52 % de ellos afirma que el hecho de que sus coordinadores de área no los apoye y saque cara por ellos les genera estrés con cierta frecuencia. Sucede lo contrario con el 48 % restante.

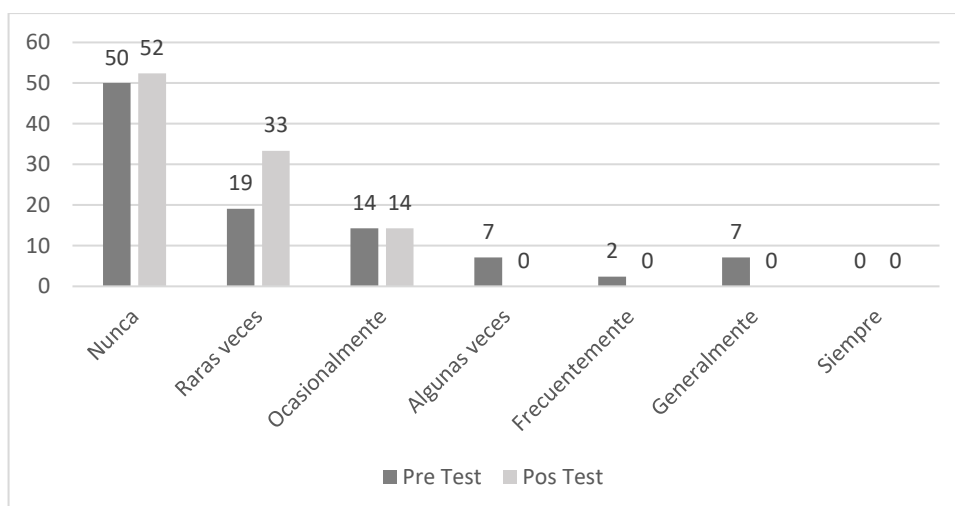


Figura 41. Confianza y respeto

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

La confianza y respeto son valores que son de importancia para poder entablar una relación mucho más productiva entre los trabajadores y sus jefes de área. Al respecto, el 50 % de los docentes cuestionados afirman que frecuentemente les genera estrés el hecho de que su coordinador de área no les respeta. Hecho contrario con el porcentaje restante.

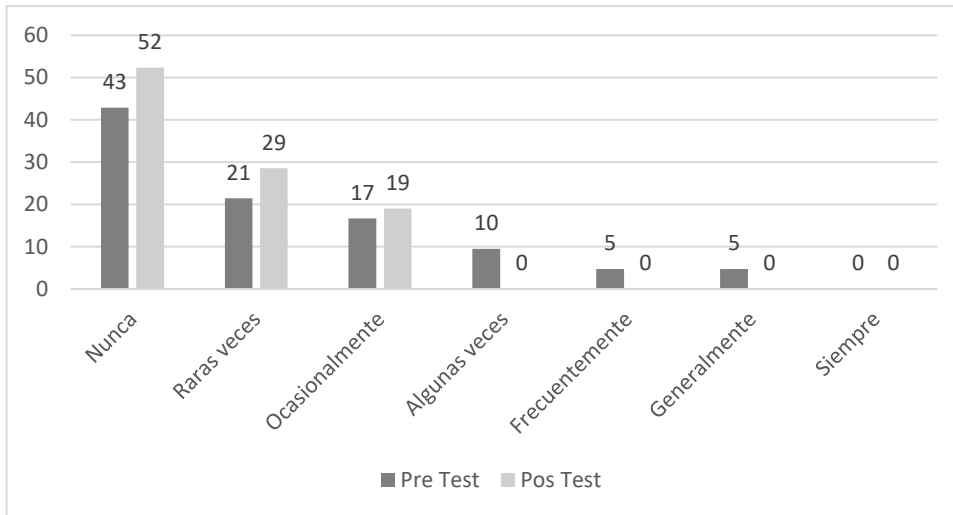


Figura 42. El éxito de los equipos y estrés.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

El triunfo de los componentes de compromiso reside en la capacidad de sus integrantes para trabajar de forma cooperativa y colaborativa. Sin embargo y al respecto, el 57 % de la muestra confirman tener estrés con cierta frecuencia al conocer que no es parte de un equipo de trabajo colaborador. Lo contrario sucede con el 43 % restante.

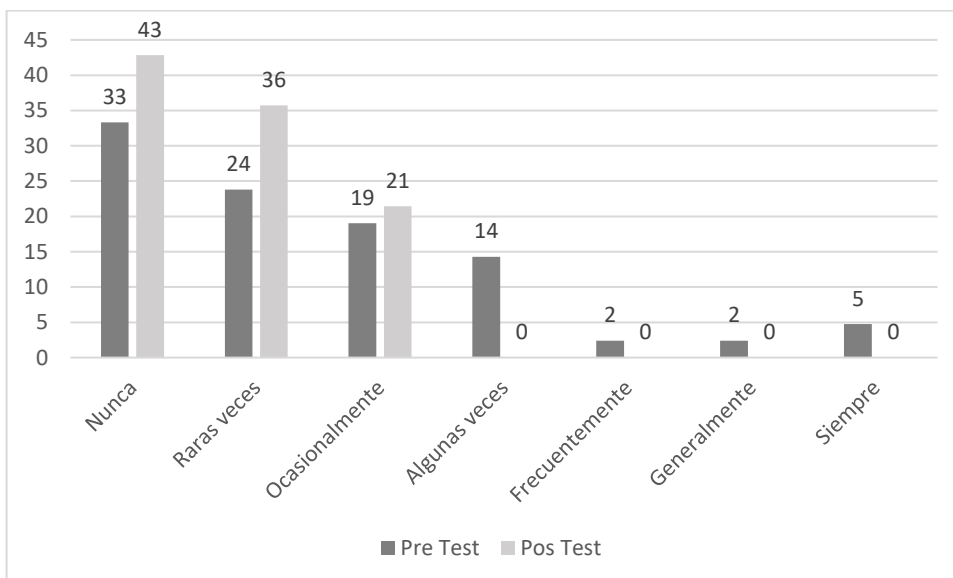
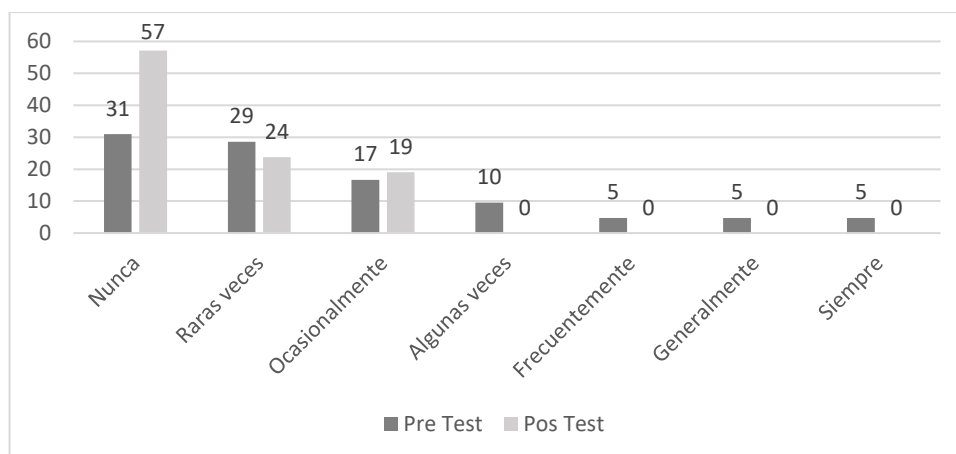


Figura 43. Fortaleza de los equipos de trabajo y estres.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

Una fortaleza de los equipos de trabajo es el grado de afinidad y respaldo que entre sus integrantes puede existir. Ante la premisa, el 67 % de los docentes encuestados afirman que tienen estrés con cierto grado de frecuencia. Hecho que no se observa en el 33 % de los encuestados restantes.



Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

Figura 44. La competitividad, el grado de motivación y estrés.

La competitividad que pueda demostrar y el prestigio que se puedan ganar los equipos de trabajo dentro de las instituciones determinaran el grado de motivación en cada uno de sus integrantes. Al respecto, el 69 % de los consultados revelan que sienten estrés al creer que forman parte de un equipo de trabajo sin prestigio dentro de la I.E. donde labora. Solo el 33 % indica lo contrario.

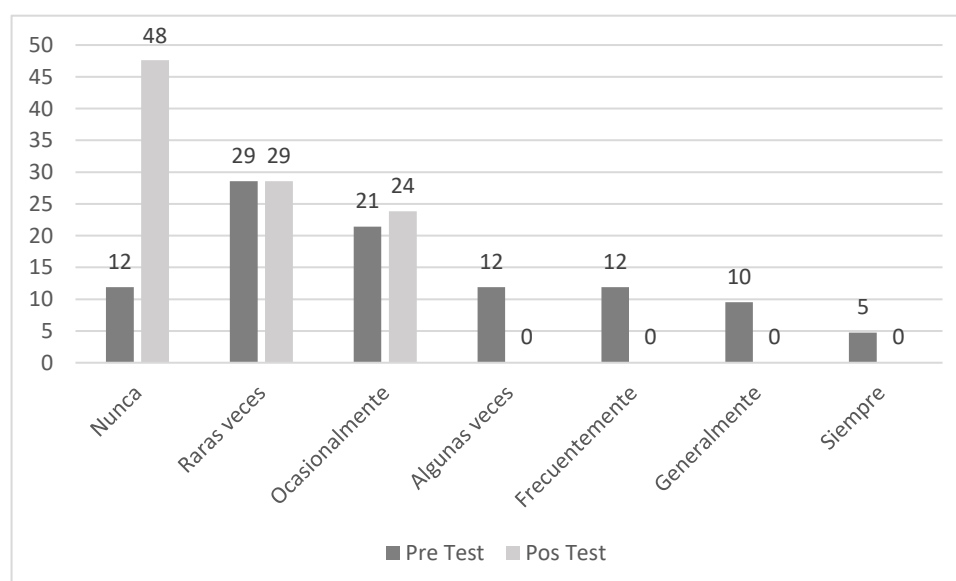


Figura 45. La metodología de trabajo.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

Es importante que los que dirigen y lideran las instituciones expresen de forma clara la metodología de trabajo a emplear y que esta sea entendible y clara para garantizar el éxito de la misma. En el presente estudio, el 88 % de la muestra afirman sentirse estresados con cierta frecuencia ante el hecho que los que dirigen la I.E. no reflejan una metodología de trabajo de forma clara. El otro 12 % afirma lo contrario.

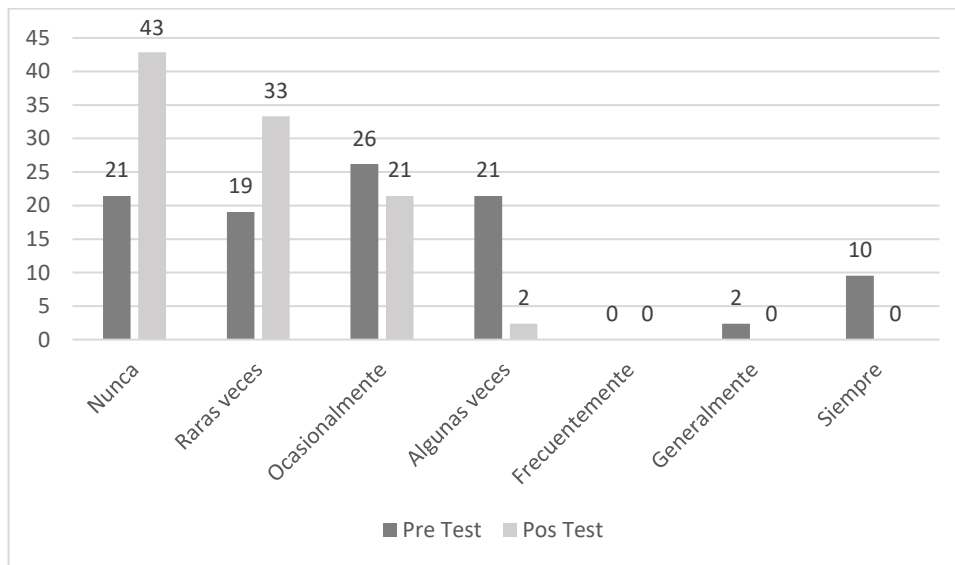


Figura 46. Transformar las intenciones.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

La gerencia es responsable de transformar las intenciones del grupo en objetivos logrados. Esta incluye la inserción de políticas de gerencia y de trabajo, que son consideradas como la clave para alcanzar el éxito. Al respecto, el 79 % de los consultados responden que estas políticas de la gerencia impiden su buen desempeño y con cierta frecuencia les genera estrés. El resto señala lo contrario.

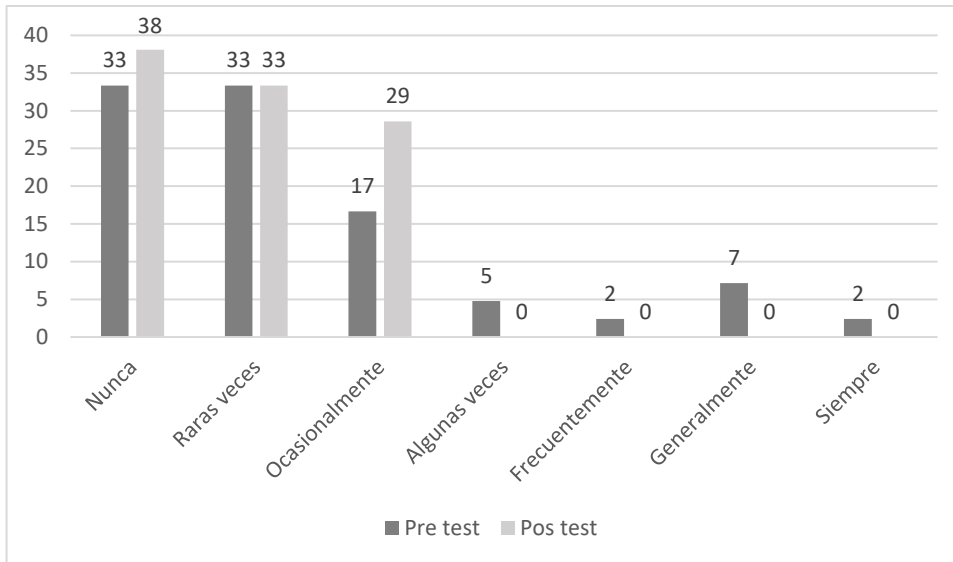


Figura 47. Control de trabajo

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

De los consultados, el 67% considera que los compañeros de trabajo que están a su nivel dentro de la Institución Educativa tengan poco control sobre el trabajo les genera estrés con cierta frecuencia. El 33 % considera lo contrario.

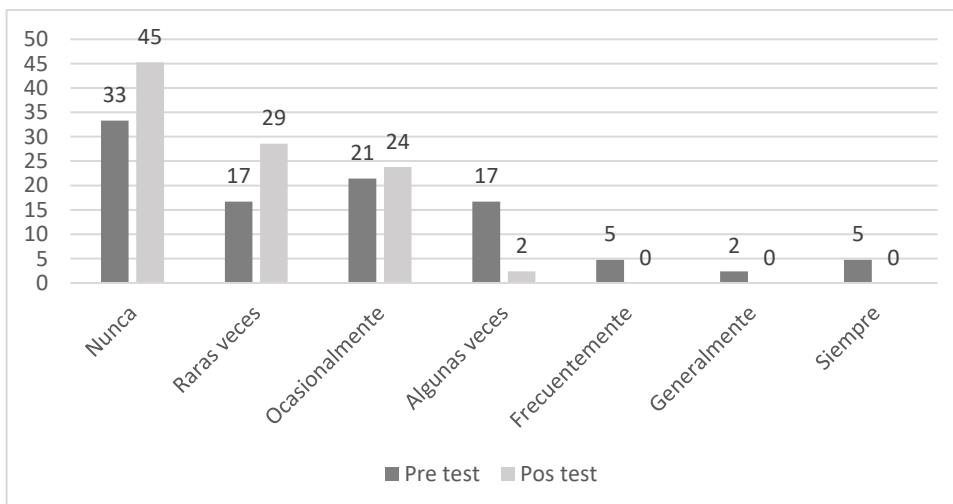


Figura 48. Bienestar y estrés.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

Al ser consultados sobre si el supervisor o coordinador de área se preocupa por el bienestar de los integrantes de su grupo de trabajo, el 67 % respondió que no lo hace o no toma en cuenta su bienestar y eso les genera estrés.

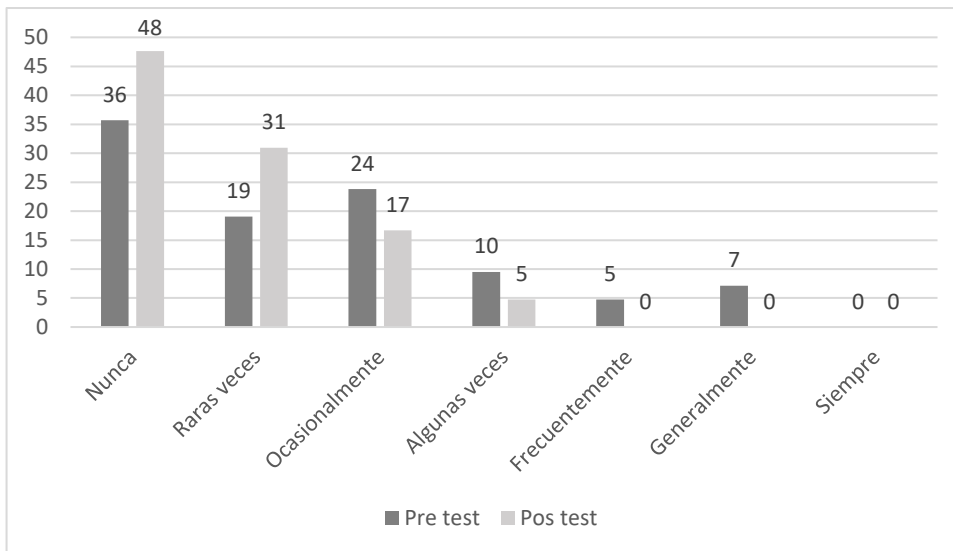


Figura 49. Conocimiento técnico y estrés.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

Es de mucha importancia la preparación académica de cada docente en la Institución Educativa, así mismo, el conocimiento técnico y tecnológico que les ayudará a tener un mejor desempeño en sus diferentes actividades programadas. Ante ello, el 64 % de los docentes encuestados respondió que no cuentan con dicho conocimiento técnico lo cual les genera estrés laboral.

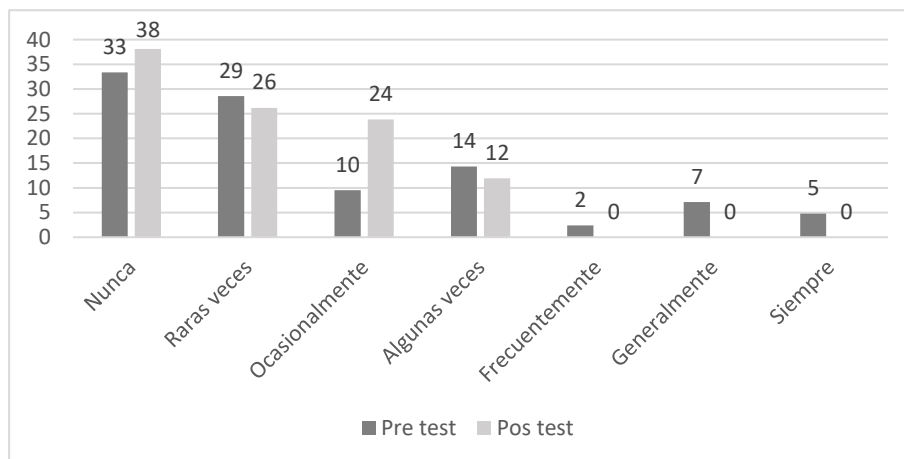


Figura 50. Espacio privado y estrés.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

Respecto a la consulta de tener un espacio privado en el trabajo, el 67 % de los docentes encuestados respondió que no lo tienen y que ello les genera estrés de cierta forma.

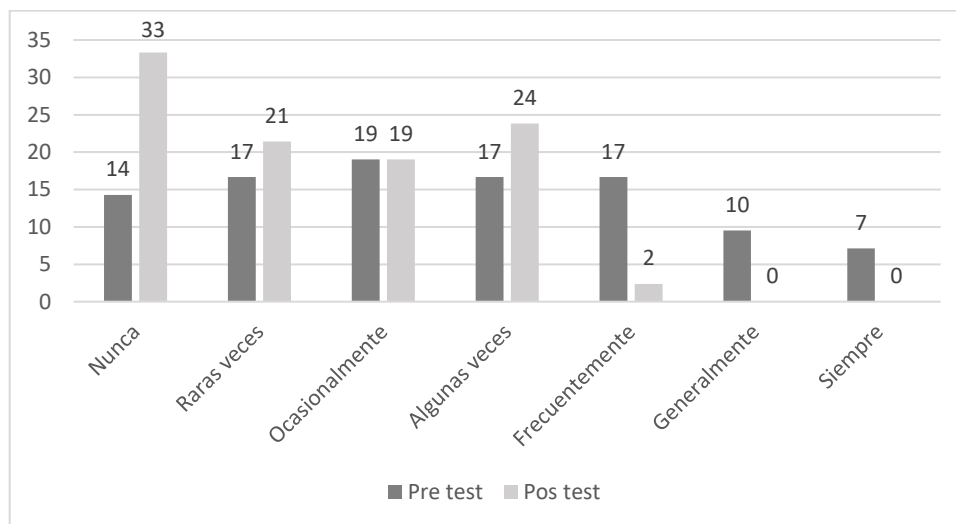
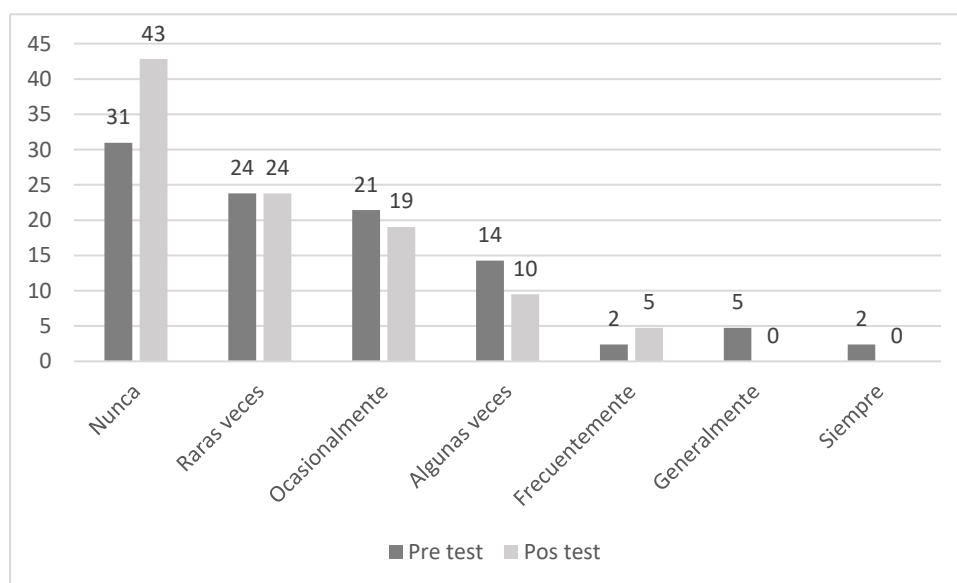


Figura 51. Burocracia y estrés.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

De la muestra del estudio, el 86 % sostiene que la burocracia que existe en la Institución Educativa impide una obtención rápida de sus trámites realizados y que esto les genera estrés.



Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

Figura 52. La confianza del líder y estrés.

La confianza del líder o coordinador de área para con sus integrantes del grupo de trabajo es muy importante ya que garantiza un buen trabajo. Al respecto, el 69 % de los docentes observados señala carecen de la confianza de sus respectivos coordinadores de área y que ello les genera estrés.

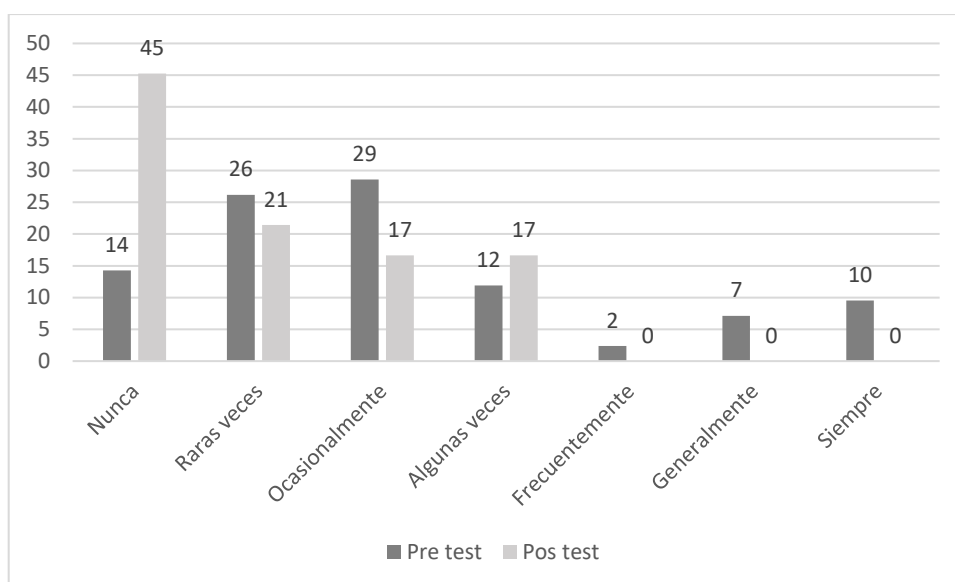


Figura 53. Buena organización y estrés.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

Para que el grupo de trabajo sobresalga con buenos resultados es imperante que esté bien organizado. Ante ello, el 86 % de los encuestados aduce que existe desorganización en sus grupos de trabajo, hecho que les genera estrés laboral.

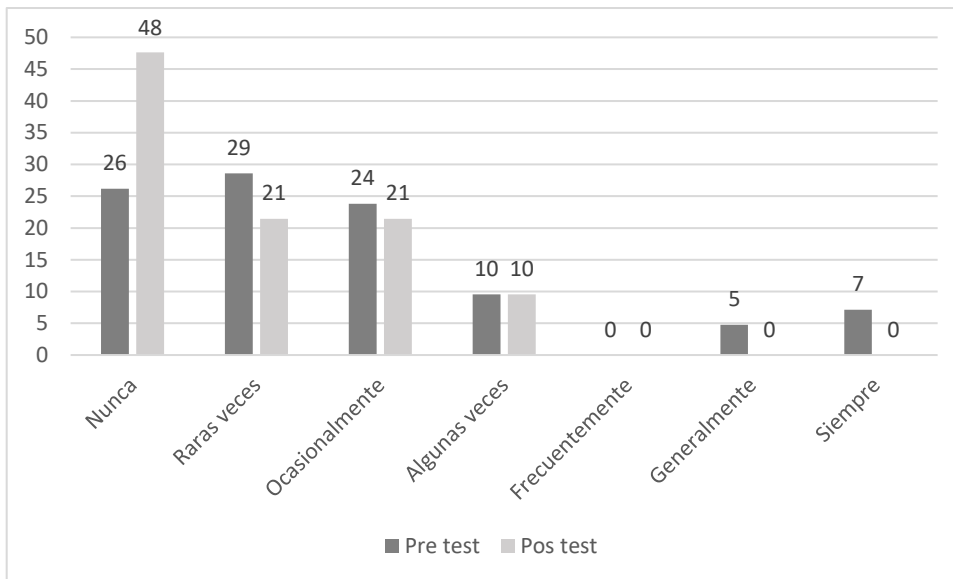


Figura 54. Equipo de trabajo y estrés.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

El 74 % de los encuestados sostienen que el equipo de trabajo no les brinda protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes y eso es causa de su estrés. El 14% sostiene lo contrario.

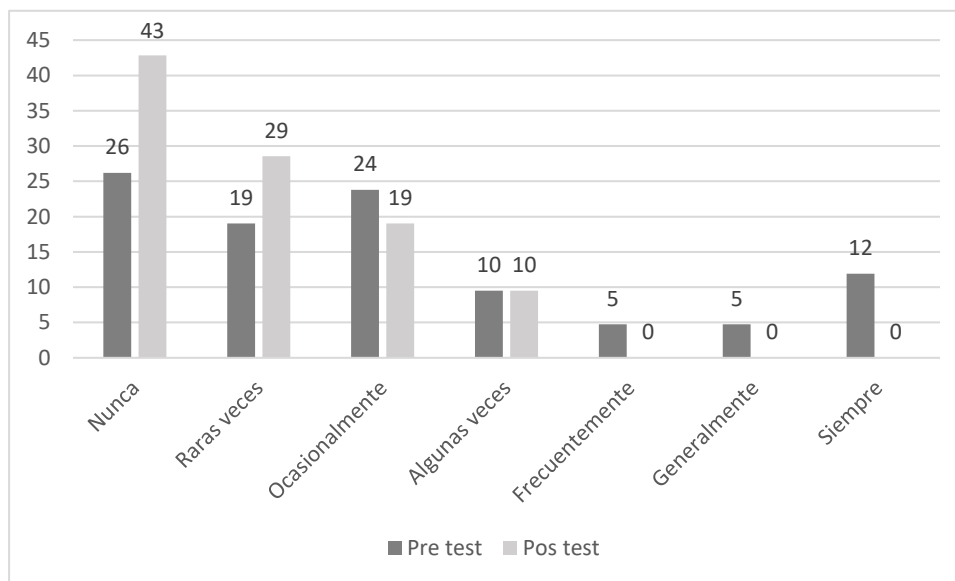


Figura 55. Dirección y objetivos.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

El 74% de la muestra aduce que al hecho de que la Institución Educativa carezca de dirección y objetivos es causa de estrés para muchos de ellos. El 26 % restante, aduce lo contrario.

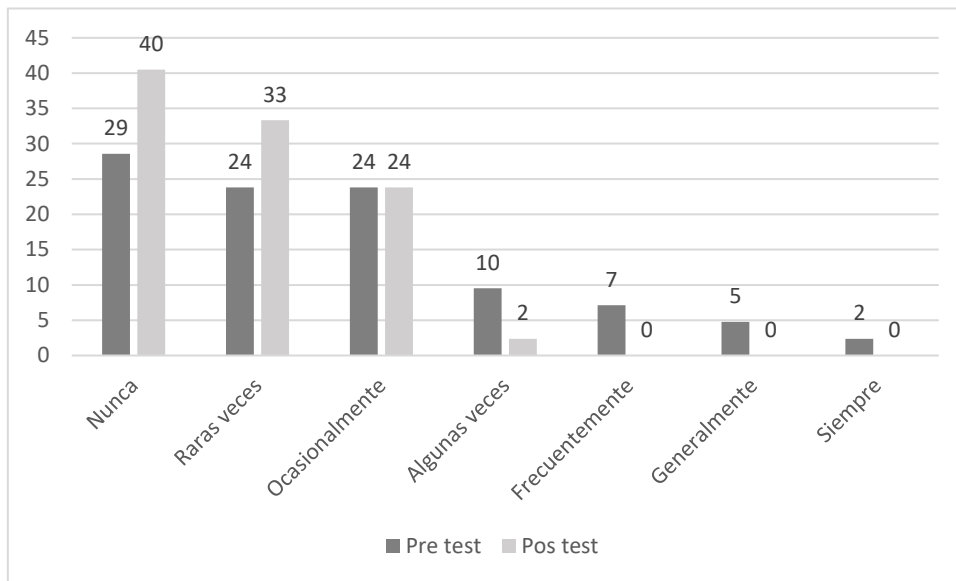


Figura 56. Presión en el equipo de trabajo.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

El 71 % de los docentes en estudio sostiene que siente presión de parte del equipo de trabajo lo que es causa de su estrés con cierta frecuencia. El 29 % sostiene lo contrario.

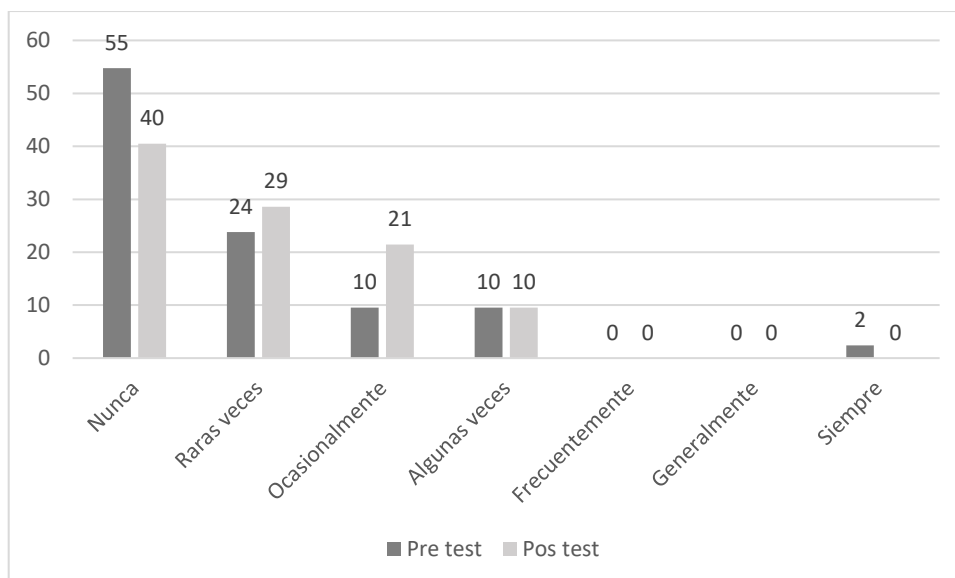


Figura 57. Estrés de trabajo con otros equipos.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

Del gráfico se extrae que, solo el 45 % de los docentes en estudio siente estrés al tener que trabajar con miembros de otros equipos de trabajo. El 55 % sostiene lo contrario.

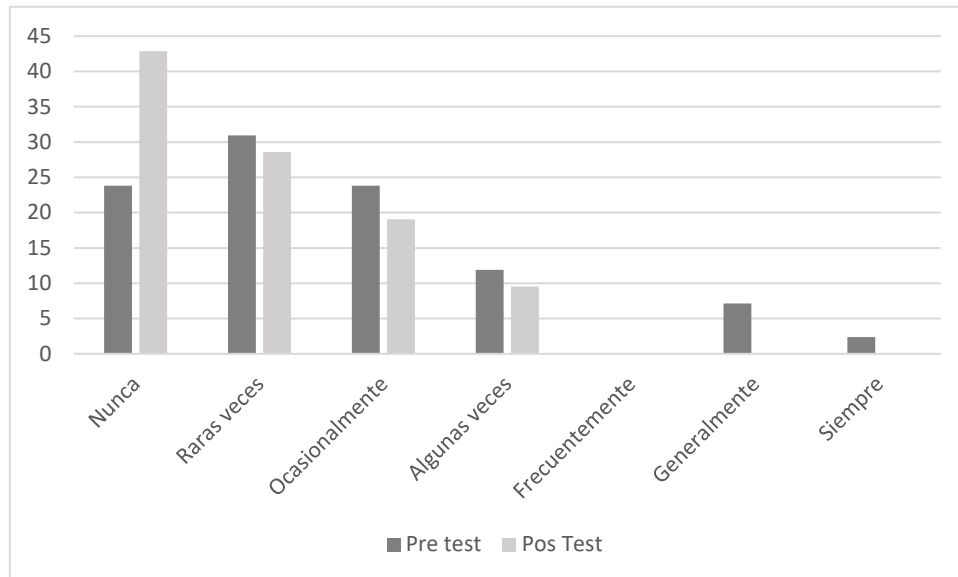


Figura 58. Estrés al no brindar ayuda a su equipo.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

El 76 % de la muestra en estudio sostiene que padece de estrés al hecho que su equipo de labor no se brindan ayuda mutua. El restante sostiene lo contrario.

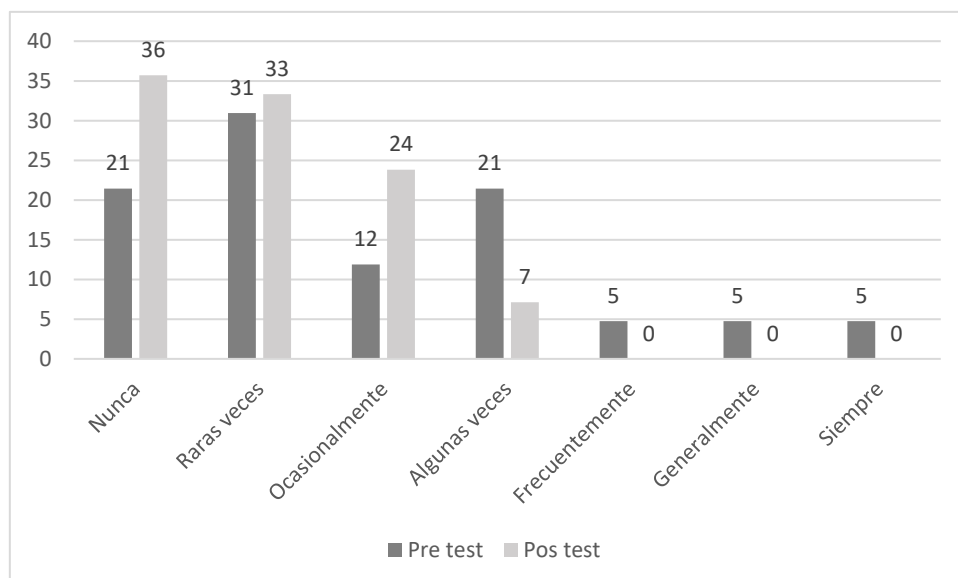


Figura 59. Estrés al no respetar a sus superiores.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

El 79 % de los docentes consultados sostienen padecer estrés a causa de que sus pares no respeten a sus superiores, a ellos mismos y a los que están debajo de ellos.

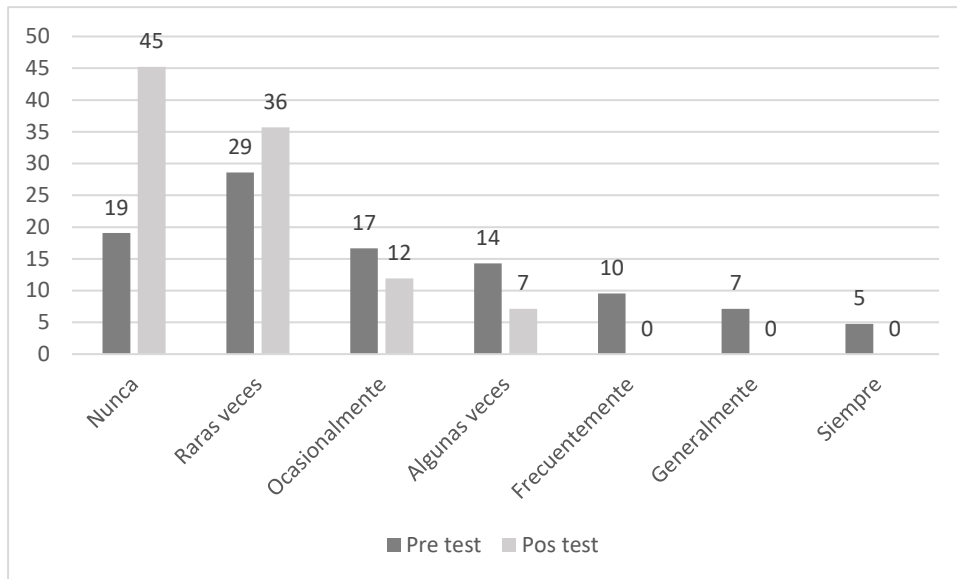


Figura 60. Tecnología no adecuada causa estrés.

Fuente: Elaboración propia. Setiembre 2019.

El 81 % de los profesores encuestados dijo no tener tecnología adecuada para hacer un buen trabajo les genera estrés. El 19 % restante dice lo contrario.

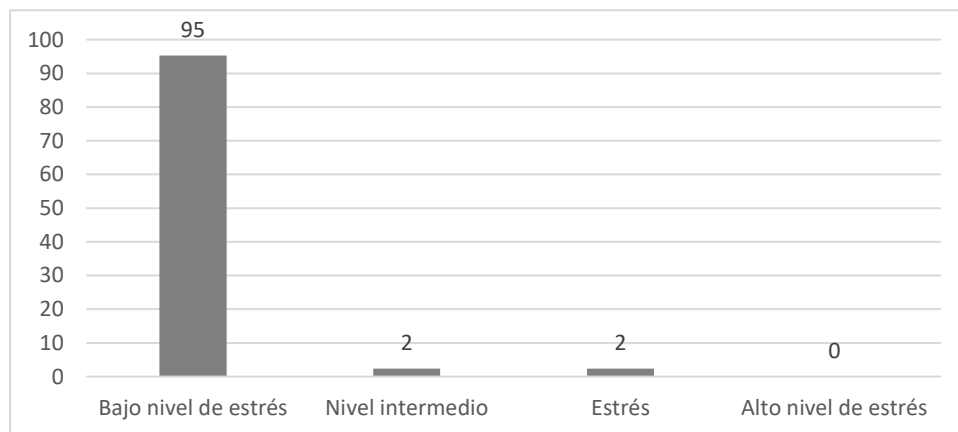


Figura 61. Resultado de nivel de estrés aplicado el pos test.

Fuente: Elaboración propia. Noviembre 2019.

La aplicación del instrumento como post test para medir el nivel de estrés en los docentes de la Institución indica una mejora significativa en ellos. De acuerdo con el gráfico, el 95 % de ellos experimentan un Bajo nivel de estrés y solo el 5 %

restante experimentan estrés en Nivel intermedio o estrés, conforme a la tabla de valoración de la OIT – OMS.

Comparativo de resultados Pres y Pos Test

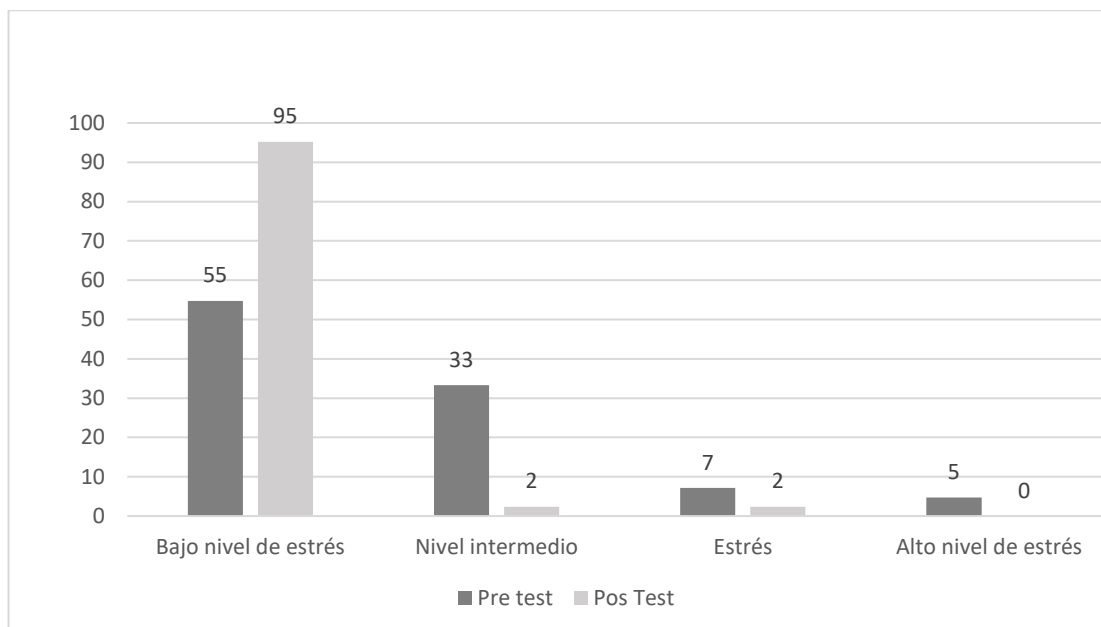


Figura 62. Comparativo de resultados de pre y post test.

Fuente. Elaboración propia. Noviembre 2019.

Comparativo de los niveles de estrés obtenidos en la aplicación del pre y pos test.

Tabla 5. Prueba de normalidad para las variables estrés y desempeño docente.

| | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Estrés | .876 | 42 | .351 |
| Desempeño docente | .946 | 42 | .756 |

Criterio:

En educación gerencial $p > 0.05$, tiene distribución normal.

En el entorno Institucional $p < 0.05$, tiene distribución normal

Por lo tanto, se utilizara la prueba del coeficiente de Pearson

Tabla 6. *Correlación entre las variables estrés y desempeño docente*

| | | Estrés | Desempeño docente |
|-------------------|------------------------|--------|-------------------|
| Estrés | Correlación de Pearson | 1 | ,751** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 42 | 42 |
| Desempeño docente | Correlación de Pearson | ,751** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 42 | 42 |

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

Refiriéndose al estrés laboral y al rendimiento educativo mediante el cálculo coeficiente de Correlación de Pearson donde R es igual a 0.751 (relación directa alta) y según el valor Sig. (bilateral) igual a 0,01 < 0.05, se acepta la hipótesis de estudio y se concluye que existe una asociación significativa entre el estrés y desempeño docente en la Institución Educativa Cruz de Chalpón de Motupe, 2019.

IV. DISCUSIÓN

- En cuanto al nivel de estrés de los docentes y de acuerdo al Gráfico 27, casi el 50 % de ellos experimentan niveles de estrés entre *Nivel intermedio* y *Alto nivel de estrés*, conforme a la valoración de la OIT - OMS. Dichos docentes aducen que el nivel de estrés que experimentan influye en la productividad y su desempeño dentro de la Institución Educativa. Luego de haberse aplicado el plan de intervención propuesto, los resultados son más que alentadores, pues indican, de acuerdo con la *Figura XLIV* que más del 95 % de los docentes experimentan un *Bajo nivel de estrés*, considerado el nivel más bajo de estrés según la OIT - OMS.
- Aplicado la ficha de observación del desempeño docente se observó como resultado que el nivel que muestran está en una escala de proceso. Conforme se pueden observar en las figuras correspondientes del punto 3.1.3.
- El plan de intervención fue diseñado y planificado para ejecutar talleres acerca del manejo del estrés, y con la intervención de un profesional en Psicología. Durante el desarrollo se programaron y ejecutaron cuatro (04) talleres.
- En cuanto a la relación de las variables y conforme los resultados de la prueba estadística, existe una alta y persistente correlación alta entre la tarea de formación y el tiempo de empresa, donde el coeficiente de similitud de Pearson es R es igual a 0.751, con el valor de p significativo menor que 0.05, aceptándose la hipótesis de la encuesta.

V. CONCLUSIONES

- Los niveles de estrés obtenidos al aplicar la encuesta, como pre test, a los docentes de la Institución indican altos niveles de estrés, conforme se observan en la *Figura XLV*,. Sin embargo, luego de aplicarse el plan de intervención con la muestra en estudio, y después de aplicar también la encuesta, como Post test, los resultados indican una mejoría considerable, pues según el Gráfico 36, más del 95 % de los docentes observados muestran un ***Bajo nivel de estrés*** según la valoración de la OIT – OMS. Por lo tanto, concluimos que la aplicación del plan de intervención fue un éxito pues se ve reflejado en la mejoría del estado de estrés de los docentes que constituyen la muestra.
- Se identificó que el nivel de desempeño de los docentes está en PROCESO conforme a los resultados proporcionados por la entidad correspondiente y las figuras referenciadas en la discusión.
- El diseño y la ejecución del plan de intervención se realizó ajustándose a las características de la Institución Educativa y a los horarios de la mayoría de los docentes, lo cual garantizó la ejecución de la totalidad de sus actividades. En cuanto a los objetivos del mismo, podemos concluir que estos se lograron los cuales se ven reflejados en la Tabla 30 y Gráfico 27.

VI. RECOMENDACIONES

- El estrés laboral es un mal de la salud que la padece cualquier ser humano, en cuanto a personas que realizan algún trabajo se debe por la misma responsabilidad que este genera. El trabajo que realizan los docentes de la Institución no es ajeno a esta realidad, por lo tanto, los padecimientos de altos niveles de estrés pueden reflejarse en bajos niveles de desempeño docente dentro de la Institución Educativa. Por este motivo, se recomienda planificar la continuidad del plan de intervención desarrollado, por los resultados obtenidos.
- Recomendamos programar o planificar la continuidad de la ejecución del plan de intervención propuesto, para seguir mejorando los niveles de estrés en los docentes de la institución.
- A los directores del colegio educativo nacionalizan los resultados logrados, para tomar las acciones adecuadas y mejorar el problema estudiado.
- A los educadores que usen como relativo los instrumentos de la investigación los cuales deben de ser aprovechados a ejemplo de estudio que tengan iguales tipos, que los participantes de la investigación.

VII. PROPUESTA

PLAN DE INTERVENCIÓN PARA DISMINUIR EL ESTRÉS Y MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL COLEGIO EMBLEMÁTICO CRUZ DE CHALPÓN, MOTUPE – LAMBAYEQUE, 2019.

AUTORES:

RODRIGUEZ TEJEDA, NATALIA ISABEL
SALAZAR CUMPA, MÓNICA ISABEL

ASESOR:

Dra. MILEYDI FLORES FERNÁNDEZ

LINEA DE INVESTIGACION:

Gestión de Organizaciones

CHICLAYO – PERU

2019

INTRODUCCIÓN

El presente plan de intervención plantea el uso de estrategias, herramientas y recursos para reducir el nivel de estrés de los docentes de la I.E. Cruz de Chalpón, del distrito de Motupe en la provincia de Lambayeque, y así poder mejorar los niveles de desempeño docente en el año lectivo 2019.

El plan busca proporcionar tácticas asumiendo el recinto geográfico de estudio, con el fin de cumplir los objetivos establecidos, para mejorar el costo beneficio para la Institución.

Las habilidades están observadas como promesa a fin de que puede o no ser realizada, quedando sujeta a modificaciones durante su proceso de ejecución.

Asimismo, nuestro Plan cuenta con cuatro talleres que se desarrollarán secuencialmente; en el Taller 1 se desarrollará el tema “Empezando a conocerme”, en el Taller 2 “Aprendiendo a relajarme”, en el Taller 3 "Enfocando mis objetivos" y el Taller 4 “Pongo en práctica mis habilidades”.

Este documento está elaborado y estructurado a través de actividades con sus respectivos objetivos y cronogramas e invitamos a conocer más de este Plan de Intervención.

I. DATOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:

Colegio Emblemático Cruz de Chalpón – Motupe

DIRECCIÓN:

Avenida Micaela Bastidas # 540.

DISTRITO : Motupe

PROVINCIA : Lambayeque

DEPARTAMENTO : Lambayeque

CÓDIGO MODULAR : 0453035

TURNO : Mañana y Tarde

TELÉFONO : 426410

E-mail : ce_chalpon@hotmail.com

II. Reseña histórica:

La escuela fue fundada por R.M. con el numero 7484 el 23 de mayo de 1960, en la cual se permite la apertura de escuelas Secundarias Mixtas privadas administradas por cooperativas; como primer Director el Sr. Manuel Luna Deza Aldana y bajo la dirección y supervisión del Colegio Nacional “San José” de Chiclayo. El trabajo comenzó el 1 de junio de 1960 en el edificio de la Biblioteca Municipal de nuestro distrito, con 110 alumnos: 56 niños y 54 niñas y un cuerpo Docente de 25 profesores.

Resulto que el comité organizador había aprobado la inauguración oficial el día domingo 19 de junio de 1960, fecha que se celebra hasta el día de hoy.

En 1964, el terreno fue adquirido por el director Mario Castillo Paz y el presidente de la APAFA el Sr. Nicanor Luna de la Cruz.

El mencionado terreno contiene la escritura pública No 624 folio 1269, firmada por el notario Camilo Nazario Ibáñez.

En 1980, la escuela tomo un nuevo nombre, llamándola Base Centro “Cruz de Chalpón” Modelo III, según R.D.Z. No 373 del 18-05-80; los Centros de Educación primaria N°10145 y 11038 están incorporados a nuestros cursos básico regulares I y II Ciclo de nuestro Colegio de Trabajadores Educación Básica.

El 1° de junio de 1980 tuvo lugar un hecho de gran trascendencia para la familia Crucina, el traslado de los estudiantes a sus propias instalaciones, las cuales fueron construidas con gran esfuerzo por el gobierno la autoridad educativa, municipales y los padres de ciudad, y por ende la educación se estableció al Centro, incluso hasta hoy.

En 1992, ante la falta de una estructura adecuada, se disolvieron las Instituciones Educativas, de las que tomaron otro nombre, el Colegio Nacional de educación secundaria, primaria y secundaria de adultos de acuerdo con la ley N° 23384 del 18/04/1982.

En el año 2017 la Institución Educativa “CRUZ DE CHALPON” de la ciudad de Motupe estuvo dirigida por la Mg. Liliana Quijano Anacleto y como Subdirectora Mg. Maruja Ibañez Nuñez contando con una distinguida plana docente.

Hoy día el Colegio Emblemático “CRUZ DE CHALPON” de la ciudad de Motupe está siendo dirigido por el Prof. Sandro Wilmer Nizama Flores y como Subdirectora Dra. Maruja Ibañez Nuñez contando con una distinguida plana docente y una población estudiantil de más 1100 estudiantes.

III. Descripción:

El Colegio Emblemático “Cruz de Chalpón” de Motupe es una Institución Educativa de nivel secundario que alberga en sus aulas un promedio de 1200 alumnos entre hombres y mujeres, distribuidos en los turnos de mañana y tarde.

IV. Visión y Misión

VISIÓN:

En el año 2022 el Colegio Emblemático “Cruz de Chalpón”, líder en la región Lambayeque, es una comunidad organizada y emprendedora que imparte una

educación integral y productiva basada en valores institucionales con una infraestructura moderna acorde con el avance de la ciencia y la tecnología con agentes competitivos, autónomos y comprometidos con el desarrollo sostenible y el respeto por la diversidad cultural de la región

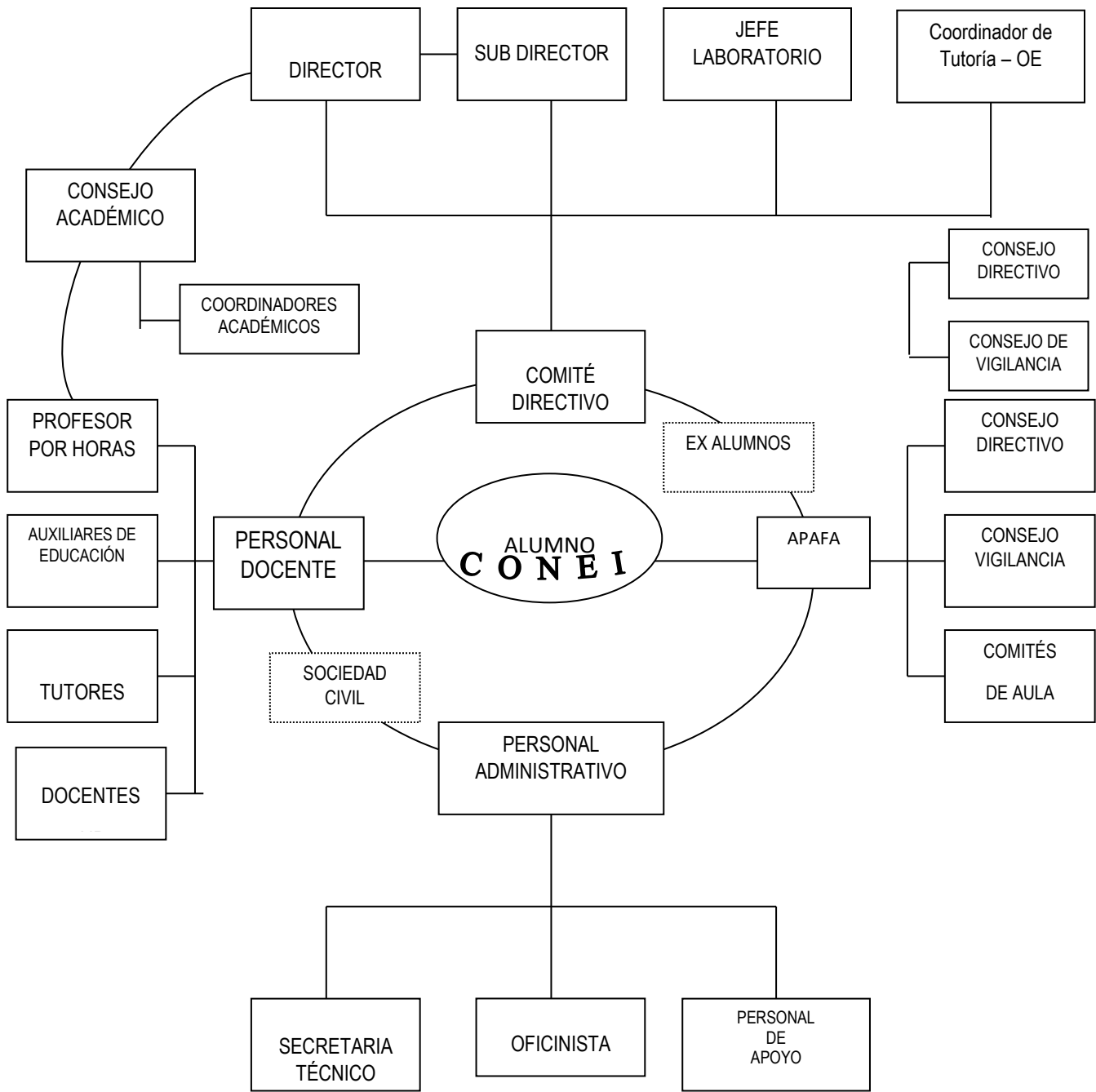
MISIÓN:

Somos un Colegio Emblemático que brinda una educación integral basada en el desarrollo de competencias, en la búsqueda de una formación axiológica, con agentes en constante capacitación y gestores de proyectos productivos e innovadores, comprometidos con el desarrollo sostenible de la región y el país

V. Valores:

- **RESPECTO.**
Máxima regla de convivencia humana.
- **RESPONSABILIDAD.**
Es una terminación estricta de los trabajos correspondientes a cada trabajo.
- **HONESTIDAD**
Debe desarrollarse una acción transparente en todas las actividades y en todas partes.
- **IDENTIDAD.**
Nos permite proteger y ocuparnos del patrimonio cultural de nuestros antepasados.

VI. ORGANIGRAMA



VII. JUSTIFICACIÓN

La realización de talleres y/o capacitaciones se dan en toda institución u organización, sin embargo, cabe resaltar el hecho de que pocas son las que se realizan acerca del manejo del estrés laboral y mucho más en el entorno de una Institución Educativa. La realización de esta propuesta busca concientizar al personal docente de la I.E. Cruz de Chalpón de Motupe, acerca del estrés laboral, de los factores que contribuyen a que se genere y sobre todo, a encontrar la manera de cómo saber manejarlo para que a su vez, no afecte a su desempeño como docentes y obtener mejores puntuaciones dentro del Marco del Buen Desempeño Docente.

VIII. OBJETIVOS

8.1. Objetivo General

Planificación de talleres que ayuden y preparen a los docentes en el manejo del estrés laboral para mejorar el nivel de su desempeño docente.

8.2. Objetivos Específicos

- Determinar los factores que intervienen para llegar al autoconocimiento,
- Identificar factores intrínsecos y extrínsecos que dificultan la autorregulación.
- Determinar las conductas impulsivas asociadas a la falta de autocontrol.
- Identificar la importancia de la relajación en el desarrollo personal del individuo
- Aprender estrategias de relajación para la regulación emocional
- Establecer los factores básicos para la consecución de metas laborales y personales.
- Identificar los ejes que conllevan a la disciplina emocional para la mejora de la productividad.
- Determinar la motivación personal de los participantes como recursos intrínsecos.

IX. METAS

- Cumplir con la realización de 04 talleres programados durante el desarrollo del plan de intervención.
- Contar con la asistencia del 100 % de docentes que constituyen la muestra (42) en la realización de los 04 talleres.
- Desarrollar los indicadores propuestos en cada taller a trabajar con los docentes.

X. DESARROLLO DE LOS TALLERES

TALLER N° 01

I. DATOS GENERALES

| | |
|----------------------------|--|
| DENOMINACIÓN | : “Empezando a conocerme” |
| INSTITUCIÓN | : Colegio Emblemático Cruz de Chalpón - Motupe |
| DIRIGIDO A | : Docentes del Plantel |
| N° PARTICIPANTES | : 21 aprox. (por turno) |
| TIEMPO DE SESIÓN | : 1h 30 min. |
| TURNO | : Mañana / 11:30 a.m. – 01:00 p.m. (Grupo A) Tarde/ 01:30 p.m. – 03:00 p.m. (Grupo B) |
| FECHA DE APLICACIÓN | : 26/09/2019 |
| PONENTE | : Ps. Carlos Namuche Salazar |
| RESPONSABLES | : Est. Mónica Isabel Salazar Cumpa Est. Natalia Isabel Rodríguez Tejada |

II. OBJETIVO

- Determinar los factores que intervienen para llegar al autoconocimiento.
- Identificar factores intrínsecos y extrínsecos que dificultan la autorregulación.
- Determinar las conductas impulsivas asociadas a la falta de autocontrol.

III. FINALIDAD

Esta sesión tiene como finalidad, que los docentes, puedan determinar las diversas esferas personales que intervienen en la formación del autoconcepto, esto como pieza fundamental para identificar el umbral de tolerancia al estrés y generar estrategias adecuadas para llegar al autocontrol emocional.

IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

| SESIÓN | ACTIVIDAD | METODOLOGÍA | MATERIALES | TIEMPO |
|--------|-----------------------------|--|--|---------|
| 1 | PRESENTACIÓN | Se realizará la presentación del ponente y del taller a realizar. | Solapines | 5 min. |
| | DINÁMICA DE ENTRADA | <p>“SALUDOS CON LAS PARTES DEL CUERPO”</p> <p>Se realizarán 2 grupos divididos en partes iguales, los cuales formaran 2 circunferencias, una dentro de otra; se hará sonar una canción la cual se detendrá y se dará la orden de saludarse con una parte específica del cuerpo, se saludarán con la persona que tiene al frente y luego se harán 3 preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Con qué sobrenombre (apodo) me conocen? • ¿Me siento feliz cuando...? • ¿Cuál es mi talento? | <p>Equipo de sonido</p> <p>Canción</p> | 15 min. |
| | DESCRIPCIÓN DEL TEMA | Se desarrolla la temática propuesta la cual está relacionada con el autoconocimiento y el autocontrol. | <p>Proyector</p> <p>Diapositivas</p> | 15 min. |

“YO MI AMOR”

No requiere material

15 min.

Se le pide a los participantes que formen una circunferencia, se les designa a cada uno de ellos un número, para luego proceder a mezclar a los integrantes para no saber cuál es la ubicación exacta de los números; luego se procede al siguiente diálogo:

Buscando en la agenda de mis emociones encontré el recuerdo de una persona que es.... y es el número....

A: ¿Yo mi amor?

B: Sí, mi amor

A: Yo no mi amor

B: ¿Entonces quién mi amor?

A: Es el número...

*Se genera nuevamente el diálogo (se utilizan variantes como el llorar, reír, gritar, etc.)

**DINÁMICAS DE
MOTIVACIÓN**

“LAS 3 HISTORIAS”

No requiere material

15 min.

Se procederá a pedir a 3 personas voluntarias a que puedan contar 1 experiencia que les haya hecho perder el control dentro del aula y posteriormente se les invita a salir del auditorio; a las personas del auditorio se les da las siguientes indicaciones:

*Para la primera persona que exponga su experiencia, todo el auditorio estará completamente atenta y lo dejará culminar su exposición.

*Para la segunda persona, parte del auditorio escuchará atentamente y algunos no prestarán atención.

*Para la tercera persona, absolutamente nadie en el auditorio prestará atención al expositor.

“DECIMOS SI, DECIMOS NO”

No requiere material

10 min

Se les pide a los participantes que formen parejas y que designen entre ellos quien es la letra “a” y “b”, el que tenga la letra “a” será el SI y el que tenga la letra “B” será el NO, se les dará diversas indicaciones para que puedan interactuar entre el

SI y el NO, con diferentes posturas (gritando fuerte, intentando ganar, etc.)

**DINÁMICA DE
DESPEDIDA**

“Lo que nadie sabe de mí”

Se sienta a los participantes en un círculo y con música relajante y tranquila se establece el diálogo de reflexión, cada uno de los participantes realiza la siguiente afirmación *“Lo que nadie sabe de mí es...”*

Equipo de sonido

15 min

Canción relajante

V. EVALUACIÓN

La evaluación se realizará utilizando la técnica de evaluación de proceso, la cual se realiza por medio de preguntas, casos expositivos, testimonios, etc. Durante la realización de la sesión.

TALLER N° 02

I. DATOS GENERALES

| | |
|----------------------------|--|
| DENOMINACIÓN | : “Aprendiendo a relajarme” |
| INSTITUCIÓN | : Colegio Emblemático Cruz de Chalpón - Motupe |
| DIRIGIDO A | : Docentes del Plantel |
| N° PARTICIPANTES | : 21 aprox. (por turno) |
| TIEMPO DE SESIÓN | : 1h 30 min. |
| TURNO | : Mañana / 11:30 a.m. – 01:00 p.m. (Grupo A) Tarde/ 01:30 p.m. – 03:00 p.m. (Grupo B) |
| FECHA DE APLICACIÓN | : 30/09/2019 |
| PONENTE | : Ps. Carlos Namuche Salazar |
| RESPONSABLES | : Est. Mónica Isabel Salazar Cumpa Est. Natalia Isabel Rodríguez Tejeda |

II. OBJETIVO

- Identificar la importancia de la relajación en el desarrollo personal del individuo
- Aprender estrategias de relajación para la regulación emocional

III. FINALIDAD

Esta sesión tiene como finalidad, que los docentes, puedan identificar la importancia de la meditación y la relajación como parte de sus procesos vitales, que contribuye directamente en la regulación psicobiológica del individuo; además de empezar a manejar estrategias adecuadas para llegar a niveles de autocontrol adecuado, permitiendo mejorar los estilos de afrontamiento al estrés en los diferentes ámbitos de la vida (personal, social, laboral, etc.).

IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

| SESIÓN | ACTIVIDAD | METODOLOGÍA | MATERIALES | TIEMPO |
|--------|--|---|---------------------------|---------|
| 1 | PRESENTACIÓN | Se realizará la presentación del ponente y del taller a realizar. | Solapines | 5 min. |
| | DINÁMICA DE ENTRADA | “EJERCICIOS DE ESTIRAMIENTO” Se propone a todos los participantes para que formen un círculo en el centro, se realizarán diversos ejercicios de estiramiento para prepararlos para la posterior relajación. | No requiere material | 10 min. |
| | DESCRIPCIÓN DEL TEMA | Se desarrolla la temática propuesta la cual está relacionada con las estrategias de relajación y su importancia | Proyector Diapositivas | 15 min. |
| | “ME CONECTO CONMIGO MISMO” Se les entrega a cada participante un globo, el cual representa a ellos mismos en diferentes etapas de su vida, al cual deben manifestarle diversas emociones propuestas por el ponente (alegría, felicidad, tranquilidad); así mismo se relatará una historia que conectará consigo mismo y su pasado. | 21 globos Música Historia | 15 min. | |

**DINÁMICAS DE
MOTIVACIÓN**

**“TÉCNICA DE RELAJACIÓN
PROGRESIVA”**

Música

35 min.

Historia

Se realizará la técnica de relajación progresiva de Jacobson, el cual consta de 3 fases:

1era fase:

En esta fase se mostrará la manera adecuada de respiración, utilizando una respiración (4 x 4 x 4), generando un ambiente de paz y armonía en el participante, el cual tendrá que cerrar los ojos generando estados de tranquilidad.

2da fase:

Se procederá a la relajación muscular, el cual está dirigido a los grupos de músculos corporales, basándose en la siguiente orden *“Aprieta y genera mucha tensión en el músculo de... , suelta lentamente”*, esto se realizará para los siguientes músculos:

- Frente
- Cara

-
- Cuello hacia la derecha
 - Cuello hacia la izquierda
 - Brazo derecho
 - Brazo izquierdo
 - Abdomen
 - Pierna derecha
 - Pierna izquierda
 - Pie derecho
 - Pie izquierdo

Con una repetición de 3 veces por músculo

3era fase:

En esta fase se trabajará la imaginación a través de la lectura de un cuento, esto generará en el participante imágenes mentales que ayuden a la relajación completa.

**DINÁMICA DE
DESPEDIDA**

“REVENTANDO MIS ANGUSTIAS”

Se utilizarán los globos de representación de la dinámica anterior, los cuales serán reventados con todas las fuerzas de los participantes para así canalizar las energías negativas en ese objeto.

Globos inflados

15 min

V. EVALUACIÓN

La evaluación se realizará utilizando la técnica de evaluación de proceso, la cual se realiza por medio de preguntas, casos expositivos, testimonios, etc. Durante la realización de la sesión.

TALLER N°03

I. DATOS GENERALES

| | |
|----------------------------|--|
| DENOMINACIÓN | : “Enfocando mis objetivos” |
| INSTITUCIÓN | : Colegio Emblemático Cruz de Chalpón - Motupe |
| DIRIGIDO A | : Docentes del Plantel |
| N° PARTICIPANTES | : 21 aprox. (por turno) |
| TIEMPO DE SESIÓN | : 1h 30 min. |
| TURNO | : Mañana / 11:30 a.m. – 01:00 p.m. (Grupo A) Tarde/ 01:30 p.m. – 03:00 p.m. (Grupo B) |
| FECHA DE APLICACIÓN | : 10/10/2019 |
| PONENTE | : Ps. Carlos Namuche Salazar |
| RESPONSABLES | : Est. Mónica Isabel Salazar Cumpa Est. Natalia Isabel Rodríguez Tejeda |

II. OBJETIVO

- Establecer los factores básicos para la consecución de metas laborales y personales.
- Identificar los ejes que conllevan a la disciplina emocional para la mejora de la productividad.
- Determinar la motivación personal de los participantes como recursos intrínsecos.

III. FINALIDAD

Esta sesión tiene como finalidad, que los docentes, logren determinar cuáles son los pasos adecuados para llegar a una mejor administración de sus emociones, utilizándolo como parte del establecimiento de metas y su posterior consecución; además del manejo del criterio de las 5 “S”, el cual está definido como la base de la mejora continua, teniendo como objetivo primordial el funcionamiento más eficiente y uniforme de las personas en su desarrollo personal y laboral.

V. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

| SESIÓN | ACTIVIDAD | METODOLOGÍA | MATERIALES | TIEMPO |
|--------|----------------------------|--|----------------------|---------|
| 1 | PRESENTACIÓN | Se realizará la presentación del ponente y del taller a realizar. | Solapines | 5 min. |
| | DINÁMICA DE ENTRADA | <p>“LOS ANTÓNIMOS”</p> <p>Se formará un círculo grande de todos los participantes, se les dará la siguiente indicación:</p> <p><i>1era parte</i></p> <p>“Yo diré una palabra y de un salto harán lo que yo digo y gritarán lo que yo digo”</p> <p>Por ejemplo: Si digo adelante, todos saltarán hacia adelante y gritará adelante.</p> <p><i>2da parte</i></p> <p>“Yo diré una palabra y de un salto harán lo que yo digo pero gritarán lo opuesto que yo digo”</p> <p>Por ejemplo: Si digo adelante, todos saltarán hacia adelante pero gritará atrás.</p> <p>3er parte</p> <p>“Yo diré una palabra y de un salto harán lo opuesto que yo digo pero gritarán lo que yo digo”</p> | No requiere material | 15 min. |

Por ejemplo: Si digo adelante, todos saltarán hacia atrás pero gritará adelante.

**DESCRIPCIÓN DEL
TEMA**

Se desarrolla la temática propuesta la cual está relacionada con el autoconocimiento y el autocontrol.

Proyector

15 min.

Diapositivas

**DINÁMICAS DE
MOTIVACIÓN**

“OCUPA TU LUGAR”

Se formarán grupos equitativos, los cuales deberán formar un círculo, en medio de dicho círculo se pondrán dos papeles extendidos de periódicos (4 caras), se les indicarán que por un lapso de tiempo deberán ingresar todos los integrantes dentro de ese papel, cuando hayan logrado el objetivo se les dirá que disminuyan una cara de papel, quedando solamente 3; se seguirá de esta manera hasta que quede solamente 1 cara de periódico en el piso.

4 Periódicos completos

15 min.

| | | | |
|-------------------------------------|--|---|----------------|
| | <p>“EL MENSAJE OCULTO”</p> <p>Se formarán grupos equitativos, a los cuales se les brindarán 2 sobres con letras, las cuales forman una palabra, estos ordenarán las letras y encontrarán la palabra (2 por grupo), una vez encontrada la palabra lo pegarán en una hoja y un representante de cada grupo irá al frente para armar una frase general en la que colaborará todo el auditorio.</p> | <p>16 sobres de carta</p> <p>4 papelotes</p> <p>4 tijeras</p> <p>Goma por grupos</p> <p>Palabras desordenadas</p> | <p>30 min.</p> |
| <p>DINÁMICA DE DESPEDIDA</p> | <p>“EL CUADRADO MÁGICO”</p> <p>Se traza un cuadrado de 3 mts x3 mts en el centro del auditorio, en el cual se colocan diversos objetos en el centro; se forman grupos equitativos, de los cuales tendrán que sacar los objetos del centro sin ingresar al cuadrado; ganará el equipo que haya sacado más objetos del cuadrado</p> | <p>Cinta masking Tape (blanca)</p> <p>Platos descartables</p> <p>Objetos variados</p> | <p>10 min</p> |

V. EVALUACIÓN

La evaluación se realizará utilizando la técnica de evaluación de proceso, la cual se realiza por medio de preguntas, casos expositivos, testimonios, etc. Durante la realización de la sesión.

TALLER N°04

I. DATOS GENERALES

| | |
|----------------------------|--|
| DENOMINACIÓN | : “Pongo en práctica mis habilidades” |
| INSTITUCIÓN | : Colegio Emblemático Cruz de Chalpón - Motupe |
| DIRIGIDO A | : Docentes del Plantel |
| N° PARTICIPANTES | : 21 aprox. (por turno) |
| TIEMPO DE SESIÓN | : 1h 30 min. |
| TURNO | : Mañana / 11:30 a.m. – 01:00 p.m. (Grupo A) Tarde/ 01:30 p.m. – 03:00 p.m. (Grupo B) |
| FECHA DE APLICACIÓN | : 17/10/2019 |
| PONENTE | : Ps. Carlos Namuche Salazar |
| RESPONSABLES | : Est. Mónica Isabel Salazar Cumpa Est. Natalia Rodríguez Tejeda |

II. OBJETIVO

- Reconocer las habilidades sociales que poseen las personas y su aplicación en los ámbitos laborales
- Propiciar el trabajo en equipo como parte de las habilidades sociales.

III. FINALIDAD

Esta sesión tiene como finalidad, que los docentes, puedan determinar las diversas habilidades sociales que las personas pueden desempeñar en los ámbitos en los que se desarrollan; así mismo reconocer cuales son los recursos personales con los que se cuenta, fortalecerlos y ponerlos en práctica; además del reconocimiento de las fallas de comunicación y las dificultades dentro del desenvolvimiento social en las organizaciones.

VI. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

| SESIÓN | ACTIVIDAD | METODOLOGÍA | MATERIALES | TIEMPO |
|--------|-----------------------------|---|---------------------------------|---------|
| 4 | PRESENTACIÓN | Se realizará la presentación del ponente y del taller a realizar. | Solapines | 5 min. |
| | DINÁMICA DE ENTRADA | “ABRAZOS MUSICALES” Una música suena a la vez que los participantes danzan por la habitación. Cuando la música se detiene, cada persona abraza a otra. La música continúa, los participantes vuelven a bailar (si quieren, con su compañero). La siguiente vez que la música se detiene, se abrazan tres personas. El abrazo se va haciendo cada vez mayor, hasta llegar al final. (En todo momento ninguna persona debe quedar sola) | Equipo de sonido Canción | 15 min. |
| | DESCRIPCIÓN DEL TEMA | Se desarrolla la temática propuesta la cual está relacionada con el desarrollo de las habilidades sociales. | Proyector Diapositivas | 15 min. |

| | | | |
|--------------------------------|--|------------------------|----------|
| DINÁMICAS DE MOTIVACIÓN | “EL TELÉFONO MALGRADO DE GESTOS” | No requiere material | 15 min. |
| | Se ubica a todos los participantes en una sola fila mirando hacia adelante, el último de la fila realiza un gesto que tiene que pasarse hasta el primero de la fila | | |
| DINÁMICA DE DESPEDIDA | “LAS SILLA DE 4 PATAS” | 2 vendas para los ojos | 20 min. |
| | Se van a repartir a los participantes en 2 grupos equitativos, de los cuales elegirán a un voluntario, a este se le vendarán los ojos hasta que no pueda ver, se le dará la indicación que dentro de su grupo se distribuirán 2 pares de zapatos que mediante indicaciones tendrán que encontrarlos, uno a uno deberán ponerlos en cada una de las patas de las silla. Ganará el grupo que consiga lograrlo con mayor rapidez. | 4 pares de zapatos | 2 sillas |
| DINÁMICA DE DESPEDIDA | “TORRE DE FIDEOS” | Equipo de sonido | 20 min |
| | Se designaran grupos pequeños, a quien se les entregarán 20 palitos de espagueti, 30 cm de cinta scotch y un bombon o mas marshmello, y se les | Canción relajante | |

dará la indicación que en un tiempo específico formen una torre y que el único requisito es que el bombón quede encima de la torre y lo soporte.

POST - TEST

Se realizará el post – test a todos los integrantes para verificar la efectividad del programa aplicado

Cuestionario de Post - Test

-

V. EVALUACIÓN

La evaluación se realizará utilizando la técnica de evaluación de proceso, la cual se realiza por medio de preguntas, casos expositivos, testimonios, etc. Durante la realización de la sesión.

El programa general será evaluado a través de la aplicación del post – test, posterior a la aplicación de las cuatro sesiones propuestas.

REFERENCIAS

- Álvarez , H. (2015). El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público. La Morita.
- American Psychological Association. (October de 2018). American Psychological Association. org. <https://www.apa.org/helpcenter/work-stress>
- Antonova, E. (2016). Occupational stress, job satisfaction, and employee loyalty in hospitality industry: a comparative case study of two hotels in Russia. Vienna.
- Babu divakar, j. (2015). factors leading to work stress and its impact on employee performance – a case study of reliance fresh, india. Liverpool.
- Bobadilla Merlo, C. C. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo . Huancayo.
- Bono Cabré, R. (2014). diseños cuasi-experimentales y longitudinales. Barcelona.
- Chávez, L. C. (2016). El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial de electrosur s.a. en el periodo 2015. Tacna.
- Choquejahu Olivera, L. (2017). Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del área de mantenimiento de la universidad nacional del altiplano - puno 2016. Puno.
- Comercio, E. (20 de agosto de 2018). Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral.
- Condarcuri, R. (19 de mayo de 2016). Instituto Europeo de Psicología Positiva. <https://cursopsicologiapositiva.com/estres-laboral-colombia/>
- ControlGroup. (5 de octubre de 2017). Control Group. <https://blog.controlgroup.es/desempeno-laboral/>
- Davis, K. y. (2000). Comportamiento Humano en el Trabajo,. México: Edición McGraw-Hill.
- Delgado, M. A. (1991). Documento Divulgativo estrés Laboral. CITorrelaguna- Madrid: I.N.S.H.T.
- Dorta Quintana, A. (7 de enero de 2013). Centro de desarrollo gerencial. <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html>
- ecured. (8 de abril de 2013). ecured por cuba. https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral

- El Comercio. (20 de agosto de 2018). [elcomercio.pe](https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835). Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835>
- El Economista. (09 de diciembre de 2015). [eempreario.mx](https://eempreario.mx/management-mrkt/malos-lideres-elevan-niveles-estres-laboral). Obtenido de <https://eempreario.mx/management-mrkt/malos-lideres-elevan-niveles-estres-laboral>
- estrategia. (12 de Junio de 2018). *estrategia el diario de negocios independiente de Chile*. Obtenido de <http://www.estrategia.cl/texto-diario/mostrar/1110982/satisfaccion-laboral-chile-llega-72-subiendo-9-posiciones-ranking-global-ano>
- Gerónimo, F. y. (s.f.). *Tesi Estrés y Desempeño Laboral en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa "Nuestra Señora del Carmen" Huaral -2014*.
.
- GESTIÓN. (17 de mayo de 2018). *Diario Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/duras-consecuencias-permitir-avance-estres-laboral-233843>
- Gestión, D. (18 de febrero de 2019). ¿Cómo enfrentar el estrés laboral?
- Gestón, D. (23 de julio de 2018). *The Economist*. El estrés que mata a los trabajadores estadounidenses.
- Gharib, M., & Mohammad Ghouse, S. (2016). *The impact of job stress on job performance: A case study on academic staff at dhofar university*. Dhofar.
- Gómez, C. A. (2011). Aspectos normativos en la legislación Colombiana para la determinación como enfermedad profesional del estrés laboral. *CES Salud Pública*, 86.
- González Acabal, M. R. (2014). *Estrés y desempeño laboral (estudio realizado en Serviteca altense De Quetzaltenago)*. Quetzaltenago.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2015). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill.
- HSEC. (octubre de 2017). *HSEC Prevención de riesgos, seguridad industrial, salud ocupacional*. Obtenido de <http://www.emb.cl/hsec/articulo.mvc?xid=1264&edi=54&xit=estres-laboral-el-mal-que-afecta-al-61-de-los-chilenos>
- Huamanchumo. (2016). En la tesis "Estrés laboral y satisfacción laboral en Docentes de una Institución Educativa Nacional de Trujillo".

Kumar, A. (2015). A study on the impact of Job stress on Job satisfaction for the employees in the South Indian Healthcare sector. Amrita.

La República. (29 de marzo de 2018). Diario la República. Obtenido de <https://larepublica.pe/sociedad/1218645-el-estres-ese-enemigo-silencioso-que-afecta-al-80-de-peruanos>

Lambayeque, G. R. (02 de mayo de 2016). Estrés Laboral un riesgo latente.

Lynne Jacobs, C. (2016). The relationship between stress factors and workplace outcomes amongst educators in the Western Cape province. Western Cape.

Madrigal, K. (2015). la utilización de la encuesta en la investigación cuantitativa. San José - Costa Rica.

Melgar. (2010). "Estrés laboral y gestión pedagógica en docentes de secundaria de instituciones públicas de Huamcayo.

Noticias, R. (10 de mayo de 2015). Ocho de cada diez trabajadores lambayecanos sufre de estrés laboral.

Palomino Bossio, M. J., & Peña Leguía, R. G. (2016). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería veneplast ltda. Tesis de pregrado no publicada, Universidad de Cartagena, Cartagena. Obtenido de <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/3991/0hmn>, Seguridad y Salud. Obtenido de <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>

Psicología Online. (14 de marzo de 2018). Psicología Online. Obtenido de <https://www.psicologia-online.com/definiciones-de-estres-laboral-segun-autores-806.html>

Ruiz Aguilar, I. A., & Vega Condor, K. L. (2016). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales. Lima.

Salcedo, A. (19 de febrero de 2019). Promonegocios.net. Obtenido de <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/encuestas-definicion.html>

Segal, J., Smith, M., & Robinson, L. (Junio de 2019). HelpGuide.org. Obtenido de <https://www.helpguide.org/articles/stress/stress-in-the-workplace.htm>

universia. (04 de setiembre de 2017). Universia, estudios universitarios. <https://noticias.universia.cr/educacion/noticia/2017/09/04/1155475/tipos-investigacion-descriptiva-exploratoria-explicativa.html>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de plan de mejora

MATRIZ DE PLAN DE MEJORA

| Variables | Indicadores | Ítem de OV | Resultados esperados | Acciones | Fecha | Responsables |
|-----------------|---------------------------------------|------------|--|---|--------------------------|---------------------------------------|
| ESTRÉS (V.I) | 1. Empezando a Conocerme. | | 1. Determinar las diversas esferas personales que intervienen en la formación del auto concepto. | 1. ". Taller “Empezando a conocerme” | 26/09/2019 11/10/2019 | Profesional Especializado (Psicólogo) |
| | 2. Aprendiendo a relajarme. | | 2. Identificar la importancia de la meditación y la relajación. | 2. Taller “Aprendiendo a relajarme” | | |
| | 3. Enfocando mis objetivos. | | 3. Lograr determinar cuáles son los pasos adecuados para llegar a una mejor administración de sus emociones. | 3. Taller: “Enfocando mis objetivos” | 18/10/2019 25/10/2019 | Profesional Especializado (Psicólogo) |
| | 4. Pongo en práctica mis Habilidades. | | 4. Determinar las diversas habilidades sociales. | 4. Taller “Pongo en práctica mis habilidades” | | |



ADAPTACIÓN DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

ESCALA DE ESTRÉS ORGANIZACIONAL

OBJETIVO:

- Diagnosticar el nivel de estrés en los Docentes del Colegio Emblemático “Cruz de Chalpón” – Motupe, 2019.

INSTRUCCIONES: Para cada reactivo de la encuesta, indique con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés.

- Anote 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
- Anote 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
- Anote 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
- Anote 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- Anote 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
- Anote 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
- Anote 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

| ÍTEMS | VALORACIÓN |
|---|------------|
| 1) El que no comprenda las metas y misión de la I.E. me causa estrés. | |
| 2) El rendirle informes al director y a mis colegas me estresa | |
| 3) El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés | |
| 4) El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa. | |
| 5) El que mi coordinador de área no dé la cara por mi ante el director me estresa | |

| | |
|--|--|
| 6) El que mi coordinador de área no me respete me estresa | |
| 7) El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés | |
| 8) El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés | |
| 9) El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la I.E. me causa estrés | |
| 10) La forma en que trabaja la I.E. no sea clara me estresa | |
| 11) El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa | |
| 12) El que las personas que están a mi nivel dentro de la I.E. tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés | |
| 13) El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa | |
| 14) El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la I.E. me estresa | |
| 15) El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa | |
| 16) El que se maneje mucho papeleo dentro de la I.E. me causa estrés | |
| 17) El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés | |
| 18) El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa | |
| 19) El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés | |
| 20) El que la I.E. carezca de dirección y objetivos me causa estrés | |
| 21) El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés | |
| 22) El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa | |
| 23) El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés | |
| 24) El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés | |
| 25) El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés | |



FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE EN EBR – EBA – EBE

OBJETIVO:

- Identificar el nivel de desempeño docente actual en el Colegio Emblemático “Cruz de Chalpón” – Motupe, 2019

DOCENTE EVALUADO: _____

Los valores que corresponden a la puntuación obtenida por los docentes es la siguiente:

| CRITERIO | SI | NO |
|--|-----------|-----------|
| 1. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje. | | |
| 2. Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje. | | |
| 3. Impulsa la reflexión, la imaginación y/o el pensamiento crítico. | | |
| 4. Determina el avance de la enseñanza para retroalimentar a los educandos y adaptar su educación. | | |
| 5. Inicia un entorno de tolerancia y cercanía. | | |
| 6. Organiza con positivismo la conducta de los educandos. | | |

PARA EL CASO DE EDUCACIÓN FÍSICA

| | | |
|--|--|--|
| 7. Utiliza métodos pedagógicos que promueve el crecimiento de aptitudes. | | |
|--|--|--|

| PUNTUALIDAD | SI | NO |
|---|-----------|-----------|
| 8. El maestro llega a la hora a sus clases. | | |
| 9. El maestro cumple con el cronograma y acata la jornada de clases programadas por el colegio. | | |

Anexo 04. Validación de Cuestionario de estrés laboral. Experto 01.



ANEXO 03

VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

| | | | |
|---|---|-------------------------------------|--------------|
| Título de investigación | ESTRÉS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL COLEGIO EMBLEMÁTICO CRUZ DE CHALPÓN, MOTUPE - LAMBAYEQUE | | |
| Autores | RODRIGUEZ TEJEDA NATALIA ISABEL SALAZAR CUMPA MÓNICA ISABEL | | |
| Instrumento | CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS | | |
| | APLICABLE | <input checked="" type="checkbox"/> | NO APLICABLE |
| APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES | | | |
| VALIDADO POR | Gladys Heidi Calvo Torres | | |
| FECHA | FIRMA | E-MAIL | |
| 28 JUNIO 2019 | Lic. Gladys Heidi Calvo Torres DNI: 7714123 CLAD: 25529 | heidycalvo.torres@gmail.com | |

RESULTADO DE LA REVISIÓN DEL EXPERTO

(C) CORRECTO - (I) INCORRECTO - (D). DEJAR - (M): MODIFICAR - E- ELIMINAR

| Nº Items | Presentación | | Ortografía, redacción clara y precisa con los ítems | | Congruencia en las variables con los objetivos | | Relevancia | | Factibilidad | | Observaciones D - M - E |
|----------|-------------------------------------|----|---|----|--|----|-------------------------------------|----|-------------------------------------|----|-------------------------|
| | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | D |
| 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | D |
| 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | D |
| 4 | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | D |
| 5 | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | D |
| 6 | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | D |
| 7 | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | D |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|
| 8 | X | | X | | X | | X | | X | | D |
| 9 | X | | X | | X | | X | | X | | D |
| 10 | X | | X | | X | | X | | X | | D |
| 11 | X | | X | | X | | X | | X | | D |
| 12 | X | | X | | X | | X | | X | | D |
| 13 | X | | X | | X | | X | | X | | D |
| 14 | X | | X | | X | | X | | X | | D |
| 15 | X | | X | | X | | X | | X | | D |
| 16 | X | | X | | X | | X | | X | | D |
| 17 | X | | X | | X | | X | | X | | D |
| 18 | X | | X | | X | | X | | X | | D |
| 19 | X | | X | | X | | X | | X | | D |
| 20 | X | | X | | X | | X | | X | | D |
| 21 | X | | X | | X | | X | | X | | D |
| 22 | X | | X | | X | | X | | X | | D |
| 23 | X | | X | | X | | X | | X | | D |
| 24 | X | | X | | X | | X | | X | | D |
| 25 | X | | X | | X | | X | | X | | D |



 Gladys Elizabeth Calvey Torres
 D. 17/08/23
 PLAD: 25529

Anexo 05. Validación de cuestionario de estrés laboral. Experto 02.



ANEXO 03

VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

| | | | |
|---|--|-------------------------------------|--------------|
| Título de investigación | ESTRÉS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL COLEGIO EMBLEMÁTICO CRUZ DE CHALPÓN, MOTUPE - LAMBAYEQUE | | |
| Autores | RODRIGUEZ TEJEDA NATALIA ISABEL SALAZAR CUMPA MÓNICA ISABEL | | |
| Instrumento | CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS | | |
| | APLICABLE | <input checked="" type="checkbox"/> | NO APLICABLE |
| APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES | | | |
| VALIDADO POR | <i>Katusca Irina Nieto Guerrero</i> | | |
| FECHA | FIRMA | E-MAIL | |
| 28 Junio 2019 |  7626904 | | |

RESULTADO DE LA REVISIÓN DEL EXPERTO

(C) CORRECTO - (I) INCORRECTO - (D). DEJAR - (M): MODIFICAR - E- ELIMINAR

| Nº Items | Presentación | | Ortografía, redacción clara y precisa con los items | | Congruencia en las variables con los objetivos | | Relevancia | | Factibilidad | | Observaciones D - M - E |
|----------|-------------------------------------|----|---|----|--|----|-------------------------------------|----|-------------------------------------|----|-------------------------|
| | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 4 | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 5 | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 6 | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 7 | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 8 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 9 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 10 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 11 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 12 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 13 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 14 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 15 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 16 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 17 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 18 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 19 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 20 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 21 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 22 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 23 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 24 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 25 | X | | X | | X | | X | | X | | |

Anexo 06. Validación de cuestionario de estrés laboral. Experto 03.



ANEXO 03

VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

| | | | |
|---|---|-------------------------------------|--------------|
| Título de investigación | ESTRÉS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL COLEGIO EMBLEMÁTICO CRUZ DE CHALPÓN, MOTUPE - LAMBAYEQUE | | |
| Autores | RODRIGUEZ TEJEDA NATALIA ISABEL SALAZAR CUMPA MÓNICA ISABEL | | |
| Instrumento | CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS | | |
| | APLICABLE | <input checked="" type="checkbox"/> | NO APLICABLE |
| APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES | | | |
| VALIDADO POR | Nils Edinson Nieto Guerrero | | |
| FECHA | FIRMA | E-MAIL | |
| 28-Junio 2019 | DNI 17630592 | nils-ng18@hotmail.com | |

RESULTADO DE LA REVISIÓN DEL EXPERTO

(C) CORRECTO - (I) INCORRECTO - (D). DEJAR - (M): MODIFICAR - E- ELIMINAR

| Nº Items | Presentación | | Ortografía, redacción clara y precisa con los items | | Congruencia en las variables con los objetivos | | Relevancia | | Factibilidad | | Observaciones D - M - E |
|----------|-------------------------------------|----|---|----|--|----|-------------------------------------|----|-------------------------------------|----|-------------------------|
| | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 4 | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 5 | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 6 | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 7 | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 8 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 9 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 10 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 11 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 12 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 13 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 14 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 15 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 16 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 17 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 18 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 19 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 20 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 21 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 22 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 23 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 24 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 25 | X | | X | | X | | X | | X | | |

Anexo 07. Validación de ficha de evaluación de desempeño. Experto 01



ANEXO 04

VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

| | | | |
|---|---|-----------------------------|--------------|
| Título de investigación | ESTRÉS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL COLEGIO EMBLEMÁTICO CRUZ DE CHALPÓN, MOTUPE - LAMBAYEQUE | | |
| Autores | RODRIGUEZ TEJEDA NATALIA ISABEL SALAZAR CUMPA MÓNICA ISABEL | | |
| Instrumento | FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE EN EBR – EBA – EBE | | |
| | APLICABLE | <input type="checkbox"/> | NO APLICABLE |
| APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES | | | |
| VALIDADO POR | Gladys Heidy E. Calway Torres. | | |
| FECHA | FIRMA | E-MAIL | |
| 26-Oct. 2019 | Lic. Gladys Heidy E. Calway Torres DNI: 74749423 CLAD: 25529 | heidycalwaytorres@gmail.com | |

RESULTADO DE LA REVISIÓN DEL EXPERTO

(C) CORRECTO - (I) INCORRECTO - (D). DEJAR - (M): MODIFICAR - E- ELIMINAR

| Nº Items | Presentación | | Ortografía, redacción clara y precisa con los ítems | | Congruencia en las variables con los objetivos | | Relevancia | | Factibilidad | | Observaciones D – M - E |
|----------|--------------|----|---|----|--|----|------------|----|--------------|----|-------------------------|
| | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | X | | X | | X | | X | | X | | D |
| 2 | X | | X | | X | | X | | X | | D |
| 3 | X | | X | | X | | X | | X | | D |
| 4 | X | | X | | X | | X | | X | | D |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|
| 5 | x | | x | | x | | x | | x | | D |
| 6 | x | | x | | x | | x | | x | | D |
| 7 | x | | x | | x | | x | | x | | D |
| 8 | x | | x | | x | | x | | x | | D |
| 9 | x | | x | | x | | x | | x | | D |


 Lic. Gladys Hernández
 D. 1734423
 CLAD 2023

Anexo 08. Validación de ficha de evaluación de desempeño. Experto 02



ANEXO 04

VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

| | | | |
|---|---|-------------------------------------|--------------|
| Título de investigación | ESTRÉS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL COLEGIO EMBLEMÁTICO CRUZ DE CHALPÓN, MOTUPE - LAMBAYEQUE | | |
| Autores | RODRIGUEZ TEJEDA NATALIA ISABEL SALAZAR CUMPA MÓNICA ISABEL | | |
| Instrumento | FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE EN EBR – EBA – EBE | | |
| | APLICABLE | <input checked="" type="checkbox"/> | NO APLICABLE |
| APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES | | | |
| VALIDADO POR | <i>Katusea Irina Nieto Guerrero</i> | | |
| FECHA | FIRMA | E-MAIL | |
| <i>28 junio 2019</i> | | | |

RESULTADO DE LA REVISIÓN DEL EXPERTO

(C) CORRECTO - (I) INCORRECTO - (D). DEJAR - (M): MODIFICAR - E- ELIMINAR

| Nº Items | Presentación | | Ortografía, redacción clara y precisa con los ítems | | Congruencia en las variables con los objetivos | | Relevancia | | Factibilidad | | Observaciones D – M - E |
|----------|-------------------------------------|----|---|----|--|----|-------------------------------------|----|-------------------------------------|----|-------------------------|
| | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 4 | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 5 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 6 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 7 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 8 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 9 | X | | X | | X | | X | | X | | |

Anexo 09. Validación de ficha de evaluación de desempeño. Experto 03



ANEXO 04

VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

| | | | |
|---|--|-------------------------------------|--------------|
| Título de investigación | ESTRÉS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL COLEGIO EMBLEMÁTICO CRUZ DE CHALPÓN, MOTUPE - LAMBAYEQUE | | |
| Autores | RODRIGUEZ TEJEDA NATALIA ISABEL SALAZAR CUMPA MÓNICA ISABEL | | |
| Instrumento | FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE EN EBR - EBA - EBE | | |
| | APLICABLE | <input checked="" type="checkbox"/> | NO APLICABLE |
| APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES | | | |
| VALIDADO POR | Nils Edinson Nieto Guerrero | | |
| FECHA | FIRMA | E-MAIL | |
| 28. Junio 2019 |  DNI: 17630592 | nils.ng18@hotmail.com | |

RESULTADO DE LA REVISIÓN DEL EXPERTO

(C) CORRECTO - (I) INCORRECTO - (D). DEJAR - (M): MODIFICAR - E- ELIMINAR

| N° Items | Presentación | | Ortografía, redacción clara y precisa con los items | | Congruencia en las variables con los objetivos | | Relevancia | | Factibilidad | | Observaciones D - M - E |
|----------|-------------------------------------|----|---|----|--|----|-------------------------------------|----|-------------------------------------|----|-------------------------|
| | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 4 | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 5 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 6 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 7 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 8 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| 9 | X | | X | | X | | X | | X | | |

Anexo 10. Aceptación de aplicación de proyecto en la I.E.



G.R. LAMBAYEQUE
I.E.E. "CRUZ DE CHALPÓN"

C.M. Nº 0453035 - C.L. Nº 285531

Colegio Emblemático según R.M. Nº 318-2010-ED.



«AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD»

Motupe, 02 de mayo del 2019.

OFICIO Nº 117-2019-I.E. "CCH"-M

SEÑORAS :
Mónica Isabel Salazar Cumpa
Natalia Isabel Rodríguez Tejeda

ASUNTO : Respuesta a solicitud

Tengo a bien dirigirme a ustedes para saludarlas en nombre de la Institución Educativa Emblemática "Cruz de Chalpón", distrito de Motupe, provincia y región de Lambayeque.

En atención al documento presentado por ustedes ante esta institución el día 30 de abril, del presente año, a través del cual solicitan permiso para realizar la temática "Estrés y Desempeño docente en el colegio emblemático Cruz de Chalpón", mi persona **DA POR ACEPTADA** la petición realizada, a fin de colaborar con el progreso de los estudios universitarios que cursan.

Sin otro particular quedo de Ud.

Atentamente



Sandro W. Nizama Flores
DIRECTOR

SNF/DI
Szz/Sec

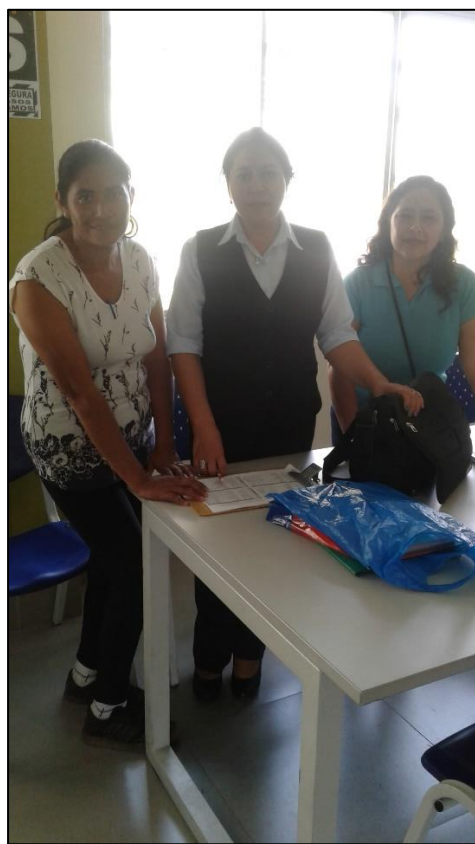
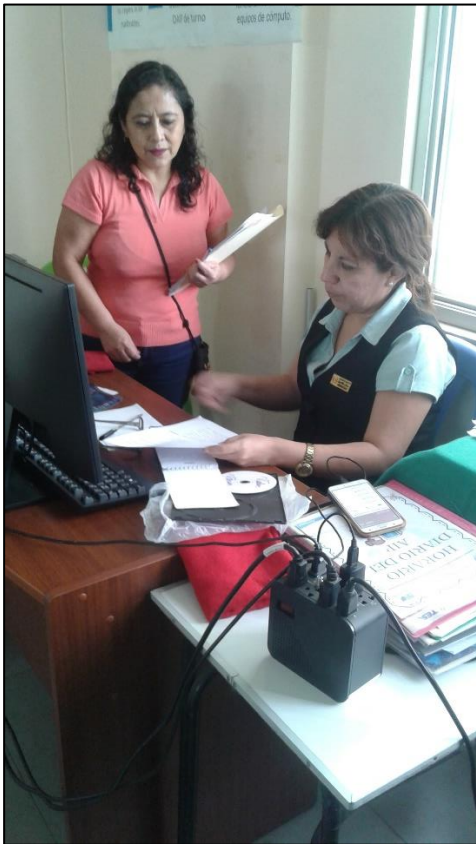
RECOJO DE INFORMACIÓN



FRONTIS DE LA I.E. CRUZ DE CHALPÓN DE MOTUPE



ENCUESTA A DOCENTES DE LA I.E.



**ENCUESTA A DOCENTES DE LA I.E.
DESARROLLO DEL PRIMER TALLER**



















