



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Estrés laboral, Gestión pedagógica y administrativa en
Instituciones Educativas Unidocentes de la UGEL Caylloma,
Arequipa, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Quispe Flores, Jhonny (orcid.org/0000-0003-1498-7400)

ASESOR:

Dr. García Cruzate, Eduardo Daniel (orcid.org/0000-0002-2016-8180)

CO-ASESORES:

Mg. Pereda Guanilo, Victor Iván (orcid.org/0000-0001-8964-9938)

Dr. Peñalver Higuera, Manuel Jose (orcid.org/0000-0002-8732-984X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

TRUJILLO - PERÚ

2023

Dedicatoria

A todos los estudiantes del Perú que son la razón de la presencia de un maestro en los lugares más inhóspitos.

A todos los docentes que se esfuerzan por ofrecer cada vez mejor a los estudiantes el precioso don de la educación.

Jhonny

Agradecimiento

A mí querida familia por apoyar mi cualificación profesional. Deben saber que todos mis esfuerzos son siempre para ofrecerles una mejor calidad de vida.

A los docentes, directivos y administrativos de la Universidad César Vallejo por el esfuerzo desplegado en mi cualificación.

El autor

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización	20
3.3 Escenario de estudio.....	21
3.4 Participantes	21
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.6 Procedimiento	24
3.7 Rigor científico	25
3.8 Método de análisis de datos.....	25
3.9 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES	60
VI. RECOMENDACIONES.....	62
REFERENCIAS	64
ANEXOS	68

Índice de tablas

Tabla 1 Características sociodemográficas de la muestra	22
Tabla 2 Lista de validadores del instrumento	24
Tabla 3 Presencia de estrés laboral y de los factores agravantes en las instituciones educativas unidocentes.	28
Tabla 4 Cumplimiento de la gestión pedagógica en las instituciones educativas unidocentes.....	36
Tabla 5 Cumplimiento de la gestión administrativa en instituciones educativas unidocentes	44
Tabla 6 Influencia del estrés laboral en la gestión pedagógica.....	50
Tabla 7 Influencia del estrés laboral en la gestión administrativa	55

Índice de figuras

Figura 1: Presencia de estrés laboral según cada una de sus subcategorías.	30
Figura 2: Los agravantes del estrés laboral.....	33
Figura 3: Cumplimiento de la gestión pedagógica.....	39
Figura 4: Cumplimiento de la gestión administrativa	47
Figura 5: Influencia del estrés laboral en la gestión pedagógica	52
Figura 6: Influencia del estrés laboral en la gestión administrativa.....	57

Resumen

El objetivo de esta investigación fue analizar la percepción de los docentes-directores acerca de la influencia del estrés laboral en la gestión pedagógica y administrativa de instituciones educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022. Para cumplir el objetivo se realizó una investigación de enfoque cualitativo, tipo básico, nivel explicativo y corte transversal. La información se recolectó de fuente primaria, con la técnica de entrevista de profundidad y el instrumento guía de entrevista, cuya data se analizó con el software atlas.ti. La muestra lo conformaron 7 docentes directores, y se llegó a los siguientes resultados: los entrevistados presentan reacciones físicas, psicológicas y comportamentales, esto es evidencia clara de estrés laboral, esta situación ha perjudicado la salud personal y ha afectado notablemente el cumplimiento de las responsabilidades de gestión pedagógica y administrativa. Los agravantes del estrés son la falta de fluido eléctrico, de servicio telefónico e internet, la incipiente orientación de la Ugel para desarrollar documentos de gestión y administración educativa solicitados, y la falta de compromiso de padres de familia. Ante estas situaciones ha prevalecido la respuesta positiva, el compromiso y la vocación de servicio de los docentes.

Palabras clave: estrés laboral, reacciones físicas, reacciones físicas - comportamentales, gestión pedagógica y administrativa.

Abstract

The objective of this research was to analyze the perception of teachers-directors about the influence of work stress on the administrative pedagogical management of single-teacher educational institutions of the UGEL Caylloma, Arequipa 2022. To meet the objective, a qualitative approach research has been carried out, basic type, explanatory level, non-experimental design and cross section. The collection of information was carried out from a primary source, with the in-depth interview technique and with the interview guide instrument that has adequate validity and was analyzed with the atlas.ti software. In the collection of information, the saturation point was reached in the seventh survey, for this reason, the sample consisted of 7 teacher directors of single-teacher rural educational institutions. The following results were reached: in the principal teachers of single-teaching rural educational institutions there is a presence of work stress, this was corroborated by analyzing the information obtained in each of the subcategories of this variable, there is a presence of physical, psychological reactions and behavioral that has harmed the health of the study subjects and that has significantly affected the fulfillment of the responsibilities of pedagogical and these administrative management. The aggravating factors are the lack of electricity, the lack of telephone and internet service, the lack of training on the part of the Ugel to complete and update the educational management and administration documents requested by the Ministry of Education, the lack commitment of parents. Faced with situations, the positive response from teachers has prevailed, a clear manifestation of their commitment to the educational mission and their dedication to service.

Keywords: work stress, physical reactions, psychological reactions, behavioral reactions, pedagogical management and administrative management.

I. INTRODUCCIÓN

La educación es un componente de especial importancia para el desarrollo individual, social y nacional, favorece el proceso de reconstrucción permanente y progresivo del ser humano (Swargiary, y Talukdar, 2018), de aquí la importancia de organizarla bien y ofrecerlo previendo todos los recursos humanos, culturales, axiológicos, materiales e institucionales.

La gestión pedagógica y administrativa son elementos esenciales en la Institución Educativa, es una labor que sin lugar a dudas el profesional unidocente lo debe asumir. Es una tarea bastante estresante porque exige que los docentes posean habilidades multitarea y en horarios que rebasan largamente el número de horas laborales por día (Rotas & Cahapay, 2020).

Las escuelas unidocentes son una realidad constante en el mundo, principalmente en las zonas rurales. Por ejemplo, Swargiary, y Talukdar (2018) indican que en Assam-India, el 32% de escuelas tiene un solo aula, y el 11,5% ofrecen educación primaria en un solo aula y de modalidad unidocente. Por su parte, el Ministerio de Educación del Perú ha indicado que al 2019, en el Perú el 45,7% de escuelas primarias eran de modalidad unidocente (MINEDU, 2019). Este tipo de instituciones educativas son las que se dan en zonas de altos niveles de pobreza, alta dispersión geográfica y baja densidad poblacional.

Según Reátegui (2021) oficialmente la labor de los maestros en las instituciones educativas unidocentes comprende lo pedagógico y administrativo, sin embargo, también deben realizar el mantenimiento y el cuidado de la misma. Por otra parte, en la mayoría de los casos, implica la mudanza de los maestros a su centro de trabajo, a zonas de difícil acceso, de incomunicación, de largas ausencias de la familia y la consiguiente desestabilización emocional. Sobre la implicancia emocional se ampliará párrafos más adelante.

Según Cuenca, y Urrutia (2019), y Arrunátegui, y Mendoza (2020) este tipo de docencia no sólo genera difíciles condiciones materiales y pedagógicas, sino también difíciles situaciones emocionales, es una interminable expresión de las

desventajas sociales que sufren tanto los estudiantes como los docentes en la educación que se ofrece en el ámbito rural, es uno de los espacios más descuidados y con brechas educativas más acentuadas.

Por su parte, Adewale, Ghavifekr, y Abdulsalam (2017) indican que la profesión docente es una de las más estresantes y que, no sólo tiene consecuencias físicas, sino también emocionales o mentales.

El estrés laboral se está constituyendo en una prioridad de las investigaciones mundiales debido a que se está generalizando y está impactando en la salud física, psicológica y social debido a los bajos recursos de afrontamiento de los sujetos y a las exigencias desbordantes que se dan en el mundo del trabajo (Matabanchoy, Paz, Matabanchoy, y Jaramilla, 2020).

El estrés es mayor en los trabajos deslocalizados, es decir, en aquellos donde se requiere abandonar el contexto natural de vida (el hogar, la familia) para desempeñar las responsabilidades laborales. Al respecto, un elemento que incrementa el estrés laboral es la situación emocional, el sentimiento de que los hijos crezcan sin el afecto y cariño de uno de los padres. Si en el caso de los varones esta ausencia es dolorosa, lo es más en el caso de las mujeres con hijos debido a su fuerte identificación con la crianza de los hijos. En muchos casos, aunque la conciencia personal y conciencia social lo cuestionen, no hay otra alternativa cuando se trata de asegurar el trabajo y la economía familiar (Reátegui, 2021).

El presente trabajo de investigación denominada Estrés laboral, gestión pedagógica y administrativa en instituciones educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022 fue motivada en base a la problemática observada durante los últimos años en las Instituciones Educativas el cual se evidencia diversos grados de estrés debido a la carga laboral.

Las Instituciones Educativas de educación primaria en el Perú se clasifican de la siguiente manera: “Unidocente, polidocente multigrado y polidocente completo” (MINEDU, 2020, p. 156). La presente investigación está enfocada en las instituciones educativas unidocentes.

La Institución Educativa unidocente se da en el nivel primario, y está caracterizado “por tener un solo docente, que está a cargo del dictado de todas las asignaturas y debe enseñar a todos los grados” (MINEDU, 2020, p. 157). Además, este docente cumple el papel de director, docente y administrativo al mismo tiempo. Esta modalidad se da en las zonas rurales del Perú, donde el alumnado es de reducido número. Aunque parezca raro, esto es algo muy común en los pequeños pueblos de la zona andina del Perú. No se debe confundir con la labor que desarrollan los docentes multigrado porque este último comprende a los docentes que enseñan a dos o más grados, pero no a todos los grados, ni tampoco asume la dirección de la Institución Educativa rural.

En la UGEL Caylloma – Arequipa hay muchas Instituciones Educativas unidocentes, donde la Institución Educativa está reducida a los pocos alumnos que viven en la zona circundante, por lo que el Ministerio de Educación ha visto conveniente contratar un solo docente que enseñe todos los cursos y a todos los estudiantes de manera en simultáneo, pero, además de cumplir plenamente con sus deberes de docente de preparar sus clases, enseñar, reportar su carpeta pedagógica, sistematizar los resultados de las evaluaciones y atender a los padres de familia, debe realizar también las labores de administración y dirección, esto quiere decir, que de administrar la infraestructura, el equipamiento, la economía, el abastecimiento y rendir cuentas; por otra parte, también debe elaborar y presentar la documentación necesaria al Ministerio de Educación, dar las clases, atender a los problemas de los estudiantes y trabajar de manera colaborativa con los padres de familia. Dado el limitado número de alumnado, no hay más docentes, ni director, ni administrativos. Todas las funciones las debe cumplir el mismo docente. Por otra parte, las exigencias de la UGEL son las mismas para todos los docentes, directivos y administrativos, por tal motivo, debe responder con presteza en los tres aspectos.

El trabajo actual que realizan los docentes de estas instituciones se encuentra determinado por dos actividades centrales y paralelas como el trabajo pedagógico y administrativo; en la que ambas actividades demandan la ocupación de tiempo y debido a factores de estrés ambas actividades no se cumplen de manera eficaz; ya que lo pedagógico demanda la realización de acciones directas hacia los estudiantes tales como la planificación, elaboración de materiales, evaluación que

puedan llevar al logro de competencias, la gestión del comportamiento y, por otra parte, administrativo que demanda actividades relacionadas al logro y cumplimiento de metas programadas por la misma institución así como de parte de la UGEL y del Ministerio de Educación.

En cuanto docente debe planificar las situaciones de aprendizaje diario, semanal, mensual y anualmente, plantear los criterios de evaluación y las rúbricas, elaborar las experiencias de aprendizaje, realizar el acompañamiento pedagógico a los estudiantes, implementar los criterios de evaluación para cada ciclo y grado de estudios y ejecutar las experiencias de aprendizaje organizando contenidos, espacios y materiales, realizar la retroalimentación permanente de los estudiantes en su modalidad individual y grupal. En cuanto a su función directivo-administrativo debe elaborar y actualizar los documentos de gestión como son el PEI (proyecto educativo institucional), PAT (plan anual de trabajo), RI (reglamento interno), PGR (plan de gestión de riesgos) y PEA (plan de educación ambiental), presentar informes de asistencia, actualizar los inventarios, realizar el programa de mantenimiento de la Institución Educativa y por otra parte, actualizar las matrículas y toda la información de los estudiantes en el SIAGIE, etcétera.

Por estas razones, algunos docentes se ven saturados de trabajo, presentan retrasos y errores en el llenado de los documentos de gestión y de administración solicitados por la UGEL, sienten que no despliegan todas sus potencialidades formativas, en ocasiones, estas situaciones perjudican que dediquen tiempo de calidad para interactuar con los estudiantes o para atender a los padres de familia.

A las responsabilidades mencionadas se suman las responsabilidades familiares del docente que requieren dedicación cuando culmina el horario de trabajo. También están las incomodidades del frío de las alturas, el distinto tipo de alimentación, las precariedades de transporte y alojamiento, la falta de los servicios básicos de agua y desagüe, la falta de luz, de servicios de telecomunicaciones y de conectividad (internet).

El estrés laboral es aquel problema de salud psicosomática que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. En la actualidad se

da de manera más constante y prolongada debido a la presión del Ministerio de Educación, de los padres de familia y de los estudiantes.

Esta situación de sobrecarga laboral genera en el personal de las instituciones educativas unidocentes frecuentes situaciones de estrés laboral que se manifiestan en dolores de cabeza, tensión y dolores musculares, baja de defensas que dan lugar a resfríos y problemas digestivos, ansiedad por cumplir las múltiples tareas académicas y administrativas, cansancio emocional, depresión, irritabilidad ante las situaciones problemáticas que presentan los estudiantes o los padres de familia, falta de concentración en los temas de enseñanza. Son situaciones que el docente debe afrontarlo a solas, ya que en los pueblos alejados donde trabajan no hay profesionales de salud mental, ni fármacos que ayuden a paliar las consecuencias biológicas.

El estrés laboral y la gestión administrativa de los docentes ya fue investigado en varias ocasiones desde la perspectiva cuantitativa, en esta investigación se quiere obtener una información que complemente lo que ya se sabe porque no solo se quiere diagnosticar el estrés, sino conocer aquellos pensamientos, sentimientos, reacciones y formas de afrontamiento que lo acompañan y que no se muestran claramente en el estudio cuantitativo.

Ante esta convivencia de situaciones problemáticas, apoyado en la teoría de Pérez (2005) en esta investigación se hipotetiza que el estrés laboral esté asociado a la eficacia pedagógico administrativa, es así que la interrogante principal de esta investigación se expresa de la siguiente manera: ¿Cómo perciben los docentes-directores la influencia del estrés laboral en la gestión pedagógica y administrativa de Instituciones Educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022?

Esta investigación se justifica porque permitirá corroborar información hallada en otros estudios y, mediante el estudio cualitativo, acceder a información aún desconocida acerca del estrés y la eficacia pedagógica administrativa.

Esta investigación ayudará al Ministerio de Educación a superar las relaciones utilitaristas y cosificadoras de los docentes para llegar a establecer relaciones respetuosas de los derechos humanos. Además, permitirá a las UGELes

comprender la situación problemática que se vive en las instituciones educativas unidocentes, implementar los medios y recursos necesarios para aligerar la carga laboral y adaptar los plazos de saneamiento documentario.

Por otra parte, se beneficiará a los docentes favoreciéndoles una mejor calidad de vida de manera que esto se manifieste en el compromiso y en la eficacia pedagógica administrativa de la labor que les ha encomendado el Ministerio de Educación.

El objetivo general es Analizar cómo perciben los docentes-directores la influencia del estrés laboral en la gestión pedagógica administrativa de instituciones educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022.

Los objetivos específicos son: Analizar la presencia de estrés laboral y de los factores agravantes en las instituciones educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022; estimar el cumplimiento de la gestión pedagógica en las instituciones educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022; entender el cumplimiento de la gestión administrativa en las instituciones educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022; analizar la percepción de los docentes directores acerca de la influencia del estrés laboral en la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022; analizar la percepción de los docentes directores acerca de la influencia del estrés laboral en la gestión administrativa de las Instituciones Educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En seguida se presenta el estado del arte comenzando por los antecedentes internacionales y continuando en los nacionales y locales.

Haydon, Leko, & Stevens, (2018) realizaron la investigación titulada: “Teacher Stress: Sources, effects, and protective factors” (Estrés docente: Fuente, efectos y factores protectores), el objetivo fue conocer los contextos en que se da el estrés, los efectos y factores que lo protegen, todo esto con información obtenida mediante la investigación exploratoria basado en artículos científicos. Se siguió el método analítico crítico. Se llegó a los siguientes resultados: las fuentes del estrés tienen que ver con el apoyo administrativo, los desafíos de los estudiantes, la interacción con los pares, la presión de las políticas educativas, y el no poder contar con el apoyo de los padres en la realización del trabajo educativo y el cómo se percibe los diversos comportamientos, por ejemplo, los comportamientos disruptivos de los estudiantes. En cuanto a los efectos del estrés, se indica que perjudica la salud biopsicológica, provoca sobrepeso, perjudica el bienestar, genera cansancio, ímpetu excesivamente perfeccionista (trastorno obsesivo-compulsivo). En las docentes surge el miedo a la agresión física. Los factores protectores son: las interacciones positivas con los colegas, la práctica de habilidades como la solidaridad, la amabilidad y el servicio, la comunicación directa y clara, la escucha mutua, la práctica de ejercicio físico, caminar al aire libre, hacer silencio, tener más tiempo libre, y el no llevar trabajo a casa.

Swargiary, y Talukdar (2018) son autores de de la investigación titulada “Una investigación sobre el entorno de enseñanza-aprendizaje y la salud mental de los docentes en el nivel inicial de docentes únicos, escuela primaria del Distrito Kokrajhar, Assam, India”, cuyo objetivo fue conocer el entorno de la enseñanza-aprendizaje y su impacto en la salud psicofísica del personal unidocente. Metodológicamente la investigación es cuantitativa, correlacional, transversal y no experimental. La información se obtuvo de una muestra de 37 docentes directores elegidos mediante muestreo intencional, con la técnica de la entrevista estructurada abierta. La enseñanza-aprendizaje es de nivel bajo e ineficaz, la condición laboral

del docente es caótica, hay pronunciado estrés físico y mental con sobrecarga de trabajo. Se requiere más docentes, de esta manera se mejorará el proceso de enseñanza-aprendizaje en esta modalidad multigrado.

Aris (2014) es autora de la investigación que lleva por título “Aspectos sociales y sociológicos en el estrés de los docentes” con el objetivo de conocer los factores sociales que aceleran el estrés laboral. Metodológicamente es una investigación exploratoria, no experimental, cualitativa y transversal, con información proveniente de la literatura científica. Se llegó a los siguientes resultados: en torno a los docentes hay complejos aspectos sociales y sociológicos que se interrelacionan, estas se traducen en fuertes contradicciones y presiones que pregonan la inminencia del estrés laboral. En el nivel tecnológico se está pasando a la educación en red, esto implica mayores dominios a los docentes, requiere que el docente viva permanentemente en actitud de aprendizaje y de actualización, asimilar nuevas formas de construir conocimiento, formar personas participativas, críticas y creativas. Además, es necesario afrontar la actual crisis de valores que dificulta las interrelaciones educativas y la práctica de las normas en la escuela. Para que esto se cumpla se requiere la participación de la sociedad y del entorno familiar, pero no siempre es así. Todos estos elementos incrementan las tensiones laborales de los docentes y generan estrés.

Robinson, y otros (2022) son autores de la investigación que titula “Teachers, Stress, and the COVID-19 Pandemic: A Qualitative Analysis” (Docentes, estrés y la pandemia Covid-19: un análisis cualitativo) con el objetivo de conocer mediante entrevista de profundidad la intensidad del estrés en los docentes durante la pandemia. Metodológicamente es una investigación cualitativa, exploratoria, transversal y básica. La información se obtuvo mediante la entrevista de profundidad aplicada a una muestra de 52 docentes de escuelas primarias. Se llegó a los siguientes resultados: los docentes experimentaron situaciones estresantes que están relacionados con los roles personales y profesionales que deben cumplir en la Institución Educativa, la preocupación por el bienestar de los estudiantes, la del bajo rendimiento de los estudiantes, la frustración con ciertas medidas de seguridad que no funcionaron. Se debe afrontar el estrés no sólo desde la perspectiva administrativa, sino también teniendo en cuenta la perspectiva de los

docentes. Esta situación que sufren los docentes debe verse reflejada en las políticas educativas, en la investigación y en la práctica de los docentes.

Rotas, and Cahapay (2020) son autores de la tesis titulada “Workload stress and results based performance of multigrade teachers” (Estrés de carga de trabajo y rendimiento basado en resultados de docentes multigrado). El objetivo fue precisar la relación que existe entre el estrés por la carga de trabajo y el desempeño basado en resultados. Esta investigación es cuantitativa, correlacional, transversal y no experimental. La información estadística proviene de fuente primaria, de una muestra de 30 docentes multigrado con la técnica de la encuesta y los instrumentos de cuestionario. Se arribó al resultado de que estos docentes padecen nivel moderado de estrés debido a la carga laboral, y nivel alto de desempeño basado en resultados. En cuanto a la prueba de hipótesis se concluyó que no existe correlación significativa entre las variables, esto significa que el estrés no necesariamente influye en el desempeño docente.

Vílchez, Humpire, y Gabriel (2021) son autores de la investigación “Estrés laboral y síndrome de burnout durante la pandemia en docentes de una asociación educativa peruana” y tuvo como finalidad determinar la relación que hay entre estrés laboral y síndrome de burnout. Es una investigación correlacional, cuantitativa, sustantiva y transversal y de método hipotético deductivo. La muestra lo conformaron 105 docentes seleccionados por criterio de conveniencia. Se llegó al resultado de que sí existe correlación significativa entre las variables ($p < 0,01$), esta correlación es positiva, alta y al 99% de confianza ($Rho: 0,740$), similares resultados se obtuvieron al correlacionar las dimensiones de la variable independiente con la variable dependiente. Mayor estrés covaría con mayor síndrome de burnout.

Ccahua, y Chambi (2019) realizaron la investigación titulada “Estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas particulares Jhon Forbes y el Colegio Andrés de Santa Cruz del Distrito de Cerro Colorado, Arequipa 2018” con el objetivo de discriminar si el estrés laboral tiene efecto significativo o no en el desempeño docente. La investigación fue cuantitativa, transversal, básica y correlacional donde la información se recabó de una muestra de 30 docentes, con la técnica de la encuesta y el instrumento de cuestionario. se llegó a los siguientes

resultados: el 93,3% de docentes indican que tienen algún nivel de estrés, asimismo, el 6,7% dice que tiene mal desempeño laboral. Al correlacionar las variables se descubrió que existe correlación significativa inversa, por tanto, a mayor estrés hay menor desempeño laboral, y viceversa.

Echeverría, (2018) realizó la investigación de tesis titulada “Estrés y desempeño laboral de los colaboradores administrativos del Régimen laboral por contrato administrativo de servicios – CAS de la Universidad Nacional de Trujillo, 2018” con el objetivo de conocer determinar la relación entre estrés y desempeño laboral. Es una investigación de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 120 administrativos. La información se recabó con la técnica de la encuesta y el instrumento de cuestionario. se llegó al siguiente resultado: entre las variables estrés y desempeño laboral hay correlación significativa, negativa y de intensidad baja ($p: 0.022$, y $Rho: -0,209$), esto significa que la presencia del estrés laboral perjudica al desempeño laboral en el área de administración.

Carranco, y Pando (2019) son autores del artículo de revisión titulado “Meta análisis de los artículos sobre estrés laboral docente en el período 2013-2017” con el objetivo de realizar un análisis amplio de las investigaciones acerca del estrés laboral en el período de los últimos cinco años. Metodológicamente es una investigación cualitativa, de revisión de literatura, transversal y no experimental. Se llega a la conclusión de que el estrés docente es multidimensional. Las causas más comunes del estrés físico y mental del docente son los esfuerzos extraordinarios para satisfacer las demandas tanto del sistema educativo como de la sociedad (estudiantes, padres y autoridades), otra causa es la inequitativa distribución de la riqueza, donde quienes menos producen son los que más acumulan. El estrés perjudica el sistema inmune, lo cual favorece la aparición de enfermedades biológicas y mentales en torno al estrés. Asimismo, perjudica la calidad de la comunicación educativa que se debe establecer entre el docente y los estudiantes. A nivel psicológico, esto genera cambios cognitivos, afectivos y emocionales. Es necesario que desde la política pública se tome decisiones que expresen un tratamiento sostenido del tema de la salud pública, dentro de ella la salud física, emocional y mental de los docentes, se los debe capacitar y crear ambientes

laborales saludables que favorezcan el buen cumplimiento de las responsabilidades docentes.

Matabanchoy, Paz, Matabanchoy, y Jaramilla (2020) son autores de la investigación que titula: “Estrés laboral en docentes de un centro educativo rural de Pasto” con el objetivo de conocer los estresores organizacionales y las consecuencias psicológicas que esto conlleva para los docentes. Metodológicamente es una investigación cuali-cuantitativa, explicativa, transversal y no experimental. La información se obtuvo de fuente primaria, mediante las técnicas de la encuesta y la entrevista a un grupo focal. Se utilizó el instrumento Escala de evaluación de estrés laboral (EEEL). Gracias al proceso de triangulación de datos se llegó al resultado de que el 80% de docentes presenta estrés de nivel alto, y los elementos estresores son el entorno de trabajo y las condiciones de trabajo, hay estresores organizacionales y estresores extralaborales. En esta población se requiere el establecimiento de procesos de prevención, de intervención y de seguimiento, e implementación de estrategias de promoción de la salud mental en el trabajo.

Ruiz (2019) es autor de la investigación titulada “Gestión pedagógica y Gestión administrativa en una Institución Educativa, Trujillo 2019” con el objetivo de discriminar si existe o no relación entre las variables. A nivel metodológico, la investigación es cuantitativa, correlacional, transversal y no experimental. Para la obtención de información se usó la técnica de la encuesta y la observación directa, los instrumentos fueron los cuestionarios; la muestra estuvo conformada por 51 docentes. Se llegó a la conclusión de que tanto en gestión pedagógica y en gestión administrativa hay similares proporciones en los niveles básico, regular y alto, sin claro predominio de ninguno; además, se comprobó que existe correlación significativa entre gestión administrativa y pedagógica.

Velasco (2018) realizó la investigación para tesis de maestría titulada “Estrés laboral y desempeño docente en directores de instituciones educativas multigrado, Santa Ana, 2018” con el objetivo de conocer el nivel de relación que hay entre el estrés laboral y el desempeño docente. Esta investigación es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo básico, corte transversal y nivel

correlacional. El estudio se realizó en una muestra de 15 directores, con la técnica de la encuesta y los instrumentos de cuestionario. Se llegó al resultado de que existe correlación significativa entre estrés laboral y desempeño laboral, esta correlación es de nivel alta, e inversamente proporcional; esto se corrobora al correlacionar entre las dimensiones de cada una de las variables. El desempeño laboral es una variable afín a la eficacia pedagógica administrativa, por ello, estos resultados se constituyen en un punto de referencia para la presente investigación.

Gonzales, y Guevara (2018) realizaron la investigación titulada “Relación del estrés con el desempeño laboral en el personal docente y administrativo de la I. E. César Vallejo Apán Alto, Hualgayoc, 2018” para determinar si existe o no correlación significativa entre estrés y desempeño laboral. La investigación fue no experimental, correlacional y cuantitativo. La información para los objetivos se obtuvo de fuente primaria, de una muestra de 31 docentes, técnica de encuesta e instrumento de cuestionario. El resultado es que el 22,6% de docentes padece estrés, y el 41,9% de personal docente y administrativo siempre presenta buen desempeño laboral. Además, se aprobó la hipótesis de que existe correlación significativa entre estrés y desempeño laboral. El desempeño laboral es bastante afín a la eficacia pedagógico administrativa, por tanto, este resultado apoya a la hipótesis planteada en esta investigación.

López (2019) realizó la investigación titulada “Estrés laboral y desempeño docente en profesores de educación primaria del distrito de rio negro”. El objetivo de determinar la relación que hay entre el estrés y el desempeño laboral. Es una investigación con las siguientes características: cuantitativo, no experimental, básica, transversal y correlacional. La información estadística se obtuvo de fuente primaria, de una muestra de 140 docentes, mediante la encuesta y los instrumentos de cuestionario. Se llegó al resultado de que efectivamente en los docentes de primaria hay correlación significativa entre estrés laboral y desempeño docente.

Villegas (2018) realizó la tesis titulada “Estrés y desempeño laboral del personal administrativo en la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2018” con el fin de probar la influencia del estrés en el desempeño laboral del personal administrativo. Fue una investigación de enfoque cuantitativo, tipo básico,

corte transversal y nivel correlacional. La muestra lo conformaron 78 sujetos, la información proviene de fuente primaria, con la técnica de la encuesta y el instrumento de Cuestionario de cinco alternativas. Se llegó a los siguientes resultados: al correlacionar las dos variables se descubrió que existe correlación significativa, inversa, y que esta correlación es de intensidad baja, por tanto, se infiere que a mayor estrés hay menor desempeño laboral, y a menor estrés hay mayor desempeño laboral.

Milla (2017) realizó la investigación titulada “Gestión administrativa del director y estrés laboral docente de la Institución Educativa emblemática Pedro E. Paulet Mostajo, Huacho 2017” cuyo objetivo fue determinar la relación entre las dos variables. Es una investigación cuantitativa, descriptiva-correlacional, no experimental y transversal. Es un estudio de fuente primaria, realizado en una muestra de 89 de docentes. La información se obtuvo con la técnica de la encuesta y el instrumento de cuestionario. Se llegó al resultado de que el estrés laboral es predominantemente de nivel alto (66,3%), y gestión administrativa de nivel malo (65,2%), además, existe correlación significativa entre gestión administrativa y estrés laboral de los docentes ($Rho: 0,351^{**}$), esto se confirma al correlacionar las dimensiones de estrés laboral con gestión administrativa.

Aparicio, y Flores (2018) realizaron la investigación titulada “Gestión administrativa y estrés laboral en el nivel primario de la Institución Educativa Fe y Alegría 20 de Santiago” con el fin de conocer si existe o no correlación entre gestión administrativa y estrés laboral. Esta investigación es correlacional, transversal, no experimental y cuantitativa. La información se recogió con la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. El resultado es el siguiente: La gestión administrativa es de nivel regular (52,4%), el estrés es de nivel medio (47,6%), y existe correlación significativa entre gestión administrativa y estrés laboral docente ($p < 0,050$).

González (2018) realizó la investigación que titula “Estrés laboral en docentes de la primera infancia” con el objetivo de comprender la realidad de manera cualitativa la intensidad del estrés laboral presente en los docentes. Metodológicamente esta investigación es cualitativa, investigación acción, longitudinal, aplicado en docentes

de tres hogares infantiles. La información se obtuvo de fuente primaria, mediante la técnica de la entrevista de profundidad. Se llegó a los siguientes resultados: los factores laborales son: el trabajo extra sin remuneración, los bajos niveles de beneficios, las reuniones imprevistas, la falta de promoción, las relaciones interpersonales deficientes, la comunicación poco asertiva con los directivos, el poco apoyo entre colegas y los inconvenientes que se dan con los padres de familia. Los síntomas son dolores de cabeza, del estómago y de las piernas, la ansiedad y el cansancio, angustia, depresión, tristeza, ira repentina y desánimo; la inexistencia de estrategias para el afrontamiento del estrés y de problemas relacionales. Esta situación afecta irreversiblemente a los docentes, pero también afecta la eficacia pedagógica.

Varias investigaciones de tesis y de artículos científicos que se acaba de exponer coinciden en apoyar la hipótesis de que existe influencia del estrés laboral en la eficacia pedagógica administrativa de los docentes-directores. En seguida se conceptualiza cada una de las variables.

Estrés viene del latín *stringere* que significa tensión nerviosa, y del inglés *stress* que significa presión. Las definiciones de los expertos son los siguientes:

El estrés laboral es el estado de agotamiento que sufren las personas en el ámbito físico, mental y emocional a consecuencia de la exposición permanente de fuerte presión emocional que dura períodos largos de tiempo (Maslach, y Jackson, 1991). Esta definición hace énfasis los tres aspectos que afecta el estrés, estos son: lo físico, mental y emocional.

“Es la respuesta física y emocional negativa, displacentera, que ocurre cuando los requerimientos del trabajo no coinciden con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. Es un trastorno de adaptación entre el trabajador y la situación estresora” (Pérez, 2005, p. 25). Enfatiza en el trastorno de adaptación para indicar que la persona al no adaptarse a la nueva situación sufre más de lo esperado, esta situación lo desequilibra.

Por su parte, la OMS (2020) indica que el estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante demandas, exigencias, presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos, habilidades y capacidades de trabajo, ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación y se vuelven abrumadoras.

El estrés puede ser positivo o negativo. El estrés positivo o eustrés es momentáneo y mantiene a la persona en actitud de atención, el estrés negativo o distrés se puede dar en muchas formas de trabajo, pero es más frecuente en circunstancias en que reciben poco apoyo de parte de los directivos, supervisores y colegas, cuando hay una inadecuada gestión de la organización, mal diseño de puestos de trabajo, roles de trabajo poco claros, tratos injustos, inadecuadas condiciones, exigencia excesiva e inmanejable, falta de comunicación, relaciones interpersonales conflictivas, intimidación/acoso laboral, falta de conciliación entre la vida laboral y familia y, como consecuencia, la insatisfacción (Mundo Psicólogos, 2022).

La exigencia en el trabajo es inevitable y hasta necesario ya que favorece la motivación, el aprendizaje, el estado de alerta y la dedicación de acuerdo a los recursos personales y los que ofrecen las entidades (OMS, 2020). A este tipo de estrés se denomina estrés positivo o eustrés.

Siguiendo la definición de Maslach, y Jackson (1991) y de la OMS (2020), en vistas de esta investigación cualitativa se puede inferir junto con Velasco (2018) las tres subcategorías del estrés: las reacciones físicas, psicológicas y comportamentales. Al respecto, Pérez (2005, p. 25-26) enfatiza en el sentimiento de inadecuación y disminución de la realización personal en el trabajo. Estas reacciones, generan un desbalance notable en el trabajo.

La subcategoría de reacciones físicas. Es la alteración del estado físico normal debido al excesivo trabajo y a los innumerables asuntos que atender, esto se traduce en jaquecas, dolores de cabeza, dolores musculares, indigestiones, molestias gastrointestinales, respiración entrecortada, disminución del apetito, tics nerviosos, parpadeos involuntarios y pinchazos en diversas partes del cuerpo (Suárez, 2013; Velasco, 2018; World Health Organization, 2020).

La subcategoría de reacciones psicológicas. Son las alteraciones mentales que se evidencian en impaciencia, incapacidad de concentración, irritabilidad, angustia, depresión, incapacidad de autocontrol y desmotivación (Suárez, 2013; Velasco, 2018; World Health Organization, 2020).

La subcategoría de reacciones comportamentales. Son las alteraciones que se dan en el comportamiento a consecuencia de la desestabilización nerviosa que se produce en el ser humano, por ello se evidencian escenarios de dificultad para conciliar el sueño, sensación de cansancio, agotamiento, tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual, aislamiento social, disminución por el interés sexual, cansancio e incapacidad para levantarse por la mañana, ineficacia en el trabajo y olvido de uno mismo (Suárez, 2013; Velasco, 2018; World Health Organization, 2020).

La intensidad del estrés se reconoce en los niveles: leve, moderado y crónico. El nivel leve es inicial, frecuente y controlable por uno mismo, el nivel moderado expresa desadaptación considerable y controlable cuando hay apoyo institucional con una buena organización del trabajo, y el crónico es una afectación pronunciada a la salud física y psicológica, requiere de apoyo profesional. El nivel crónico es el que Cristina Maslach denomina síndrome de burnout (Maslach C. y., 1999)

Refiriéndose al estrés, la OMS indica que se debe invertir para lograr tener una fuerza de trabajo saludable para evitar los costos tan elevados que esto conlleva para las organizaciones en ausentismo, tardanzas, horas perdidas, lesiones y muertes, y en vistas de evitar sufrimiento al personal.

La principal solución que propone la OIT (2012) es que se establezca una estrecha colaboración y comunicación entre los dirigentes y el personal para encontrar soluciones viables a los problemas de seguridad y salud en el trabajo y así prevenir problemas como el estrés.

Los directivos y administrativos de la educación deben garantizar que en las escuelas se den los cambios positivos tendientes al bienestar de todos los agentes, se debe capacitar a los docentes para afrontar las discapacidades de aprendizaje

y los comportamientos disruptivos de los estudiantes (Haydon, Leko, y Stevens, 2018).

Gestión viene de la voz latina *gestio-nis* que significa *llevar a cabo una acción, cumplir un objetivo*. Apoyado en este criterio inicial, MINEDU (2014) define la gestión pedagógica como la agrupación de actividades planificadas, estructuradas y cohesionadas entre ellas, que por lo general es abordado por una delegación de la institución encabezado por la junta directiva para manejar las actividades en la búsqueda del logro de las enseñanzas.

Gestión pedagógica es el conjunto de procesos de enseñanza-aprendizaje, orientados al logro de competencias de los estudiantes y su contexto (Morín, 2016; Gimeno, 2016).

En esta investigación se asume la definición de MINEDU (2014). Las dimensiones de la gestión pedagógica:

Gestión del currículo. Esta dimensión implica planificar, hacer, verificar y mejorar, (García & Tobón, 2016). También se le suele llamar planificación curricular que implica la planificación de la experiencia de aprendizaje, la planificación de las actividades de aprendizaje y de los proyectos de aprendizaje.

Proceso de enseñanza-aprendizaje es la interacción de enseñanza-aprendizaje en base a los procesos pedagógicos, cognitivos y didácticos; los cuales tienen modelos comunicativos, sistémicos y curriculares. Esta dimensión también implica la evaluación y retroalimentación (Meneses, 2016).

Apoyo al desarrollo de los estudiantes son las acciones de control y evaluación desde el perfil académico, social y afectivos de los estudiantes, (Bernal, 2014). En otros términos, también se le denomina acompañamiento y monitoreo de los estudiantes.

Chiavenato (2007) define la administración como “el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales” (p. 12). Esto quiere decir que lo más importante en la administración es el cumplimiento de los objetivos, si esto se lleva a la administración en el campo educativo podría traducirse como el planeamiento, la organización, la dirección y el control del uso de recursos en vistas de los objetivos educativos. Sus dimensiones son la planeación, organización, dirección y control.

Chiavenato, en el 2014 lo define como “un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, dirección y control desempeñado para poder alcanzar los objetivos establecidos con la ayuda de los recursos humanos y otros recursos (Chiavenato, 2014, p.243).

Según Bobbins, y Coulter (2005) la administración consiste en realizar las coordinaciones necesarias para que se ejecuten con eficacia y eficiencia las acciones necesarias de trabajo.

El objetivo de la administración es el cumplimiento de los objetivos de productividad aplicando estrategias óptimas, ofrecer las bases para una adecuada planificación, prever las necesidades de presupuesto (Robbins & Couter, 2005).

La dirección es el manejo de la organización teniendo en cuenta sus fines y objetivos y utilizando adecuadamente los recursos e implementando actividades para el logro de una mayor productividad (Koontz, y O'Donnell, 2011)

Según Chiavenato (2014) las subcategorías de la gestión administrativa son las siguientes: planeación, organización, dirección, y control.

La subcategoría de planeación es la implementación de una guía de trabajo estableciendo responsabilidades y plazos bien definidos.

La subcategoría de organización es el uso ordenado de los recursos, el establecimiento de funciones y la asignación de tareas.

La subcategoría de dirección es el monitoreo del directivo para la efectivización de los objetivos y metas de la organización.

La subcategoría de control es la vigilancia del cumplimiento de responsabilidades y metas, y el cuidado en el uso de los recursos materiales y económicos. (Chiavenato I. , 2014)

En seguida se conceptualiza brevemente el Centro Educativo Unidocente o también llamado Escuela Unidocente.

La escuela unidocente es aquel centro de educación primaria, especial u ocupacional donde sólo hay un docente que se encarga de impartir la enseñanza a todos los estudiantes desde primero hasta sexto de primaria en aula multigrado, y que, también cumple el rol de director del Centro Educativo (MINEDU, 2019, 2021).

En el presente caso, la escuela unidocente es primaria y rural de las provincias y distritos más alejados de la Región Arequipa, UGEL Caylloma.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Según su enfoque esta investigación es cualitativa. La investigación cualitativa es el estudio que permite “conocer y explorar el significado, comprender e interpretar las vivencia, sentimientos, experiencias y razones” (Huacac, 2020, p. 105).

Para mayor precisión, esta investigación es una investigación cualitativa de estudio de casos. El estudio de casos consiste en indagar las características de una persona o grupo social para comprender su peculiaridad y singularidad (Katayama, 2014), es así que se analizó a fondo lo que sucede a los docentes-directores en el cumplimiento de sus funciones con respecto a las tres categorías de estudio.

Según el tipo de investigación es básica, observacional o sustantiva. Este tipo de investigación se caracteriza por dar énfasis en el conocimiento de la muestra de estudio en lo referido a cada una de las variables para luego analizarlas (Huacac, 2020), es así que en este estudio se conoce a la muestra de docentes directores como participantes.

Según el diseño es no experimental, ya que es observacional y no se manipula variables (Huacac, 2020). Además, es transversal porque para responder a los objetivos planteados sólo hace falta aplicar los instrumentos en una sola ocasión.

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Categorías y subcategorías:

Categoría 1: Estrés laboral.

Subcategorías: Reacciones físicas, reacciones psicológicas, y reacciones comportamentales.

Categoría 2: Gestión pedagógica.

Subcategorías: Gestión del currículo, proceso de enseñanza-aprendizaje, apoyo al desarrollo de los estudiantes.

Categoría 3: Gestión administrativa.

Subcategorías: Planeación, organización, dirección, y control.

3.3 Escenario de estudio

La presente investigación se realizó en las Instituciones Educativas Unidocentes de la UGEL Caylloma ubicadas en la zona norte y noreste de la ciudad de Arequipa, entre los 3000 a 4750 msnm; cuyo clima es frígido durante la mayor parte del año y lluvioso en los meses de verano, el acceso es bastante dificultoso por la poca frecuencia de vehículos y el alto costo del transporte; en el entorno de las Instituciones en mención las personas se dedican a la crianza de truchas, el pastoreo de camélidos sudamericanos, minería y otras actividades propias de la zona.

3.4 Participantes

La presente investigación se realizó a docentes nombrados y contratados que cumplen la función de docente-director en las Instituciones Educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022. En la Ugel de Caylloma hay aproximadamente 30 Instituciones Educativas unidocentes, esto conforman la población del presente estudio.

El límite de la muestra se ha decidido según el “*criterio de punto de saturación*, es decir, la entrevista se realiza hasta el punto en que el incremento de la muestra ya no agrega nueva información” (Katayama, 2014, p. 76), por esta razón, a veces la muestra puede ser más grande, otras más pequeña, esto depende de la densidad de las categorías de estudio y de la disponibilidad de la muestra para seguir ofreciendo aportes novedosos. Por tanto, esto no se puede decidir previamente, sino que lo decide el experto entrevistador cuando constata que ha llegado a la saturación de datos, es decir, al punto en que los últimos entrevistados ya no ofrecen información nueva, sino que sólo corroboran lo dicho por los anteriores.

Por tanto, se indica que en esta investigación la población estuvo conformada por 30 docentes-directores y la muestra por 7 docentes directores.

Todos los entrevistados fueron docentes titulados en educación primaria que trabajan en Instituciones Educativas unidocentes ubicadas en las zonas rurales pertenecientes a la Ugel Caylloma. 6 de ellos son mujeres, y 1 es varón.

Tabla 1

Características sociodemográficas de los participantes

Sexo	Años de servicio	Años de director unidocente
Mujer	15	5
Mujer	17	2
Mujer	18	2
Mujer	11	5
Mujer	19	4
Mujer	11	1
Varón	16	3

Fuente: Elaboración propia.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación se utilizó la técnica de la entrevista en profundidad que consiste en el “diálogo directo y personalizado entre el entrevistador y el informante clave sobre los sentimientos, pensamientos, opiniones, creencias e intereses sobre un determinado tema” (Huacac, 2020, p. 158), es así que en este estudio la información se recopiló mediante entrevistas personalizadas sobre las valoraciones de los docentes-directores acerca del estrés laboral, la gestión pedagógica y gestión administrativa en las respectivas instituciones educativas.

Esta entrevista puede ser utilizando un instrumento estructurado, semiestructurado o no estructurado. Según Huacac (2020), el instrumento estructurado no da espacio a adaptaciones ni variaciones circunstanciales de los sujetos de estudio; en cambio, el semi estructurado sí lo permite. El no estructurado se aplica a temas dudosos y no especificados en el estudio. En esta investigación se utilizó la técnica de la entrevista en profundidad porque se adapta a las condiciones naturales y

circunstanciales de los sujetos de estudio, se conoce bien la amplitud de las categorías y sus respectivas subcategorías, y se ha validado previamente el instrumento. Se utilizó una entrevista semiestructurada porque existe un margen para la variación, la reducción o el incremento de ítems conforme a la peculiaridad de cada informante.

El primer instrumento a utilizarse es el instrumento mecánico de grabación de voz. De esta manera se podrá capturar fielmente las opiniones de los informantes sobre cada una de las variables.

Además, se utilizó un instrumento documental para recopilar información peculiar de las tres categorías.

Guía de entrevista semiestructurada de estrés laboral, gestión pedagógica y gestión administrativa.

Autor: Jhonny Quispe Flores.

Tipo de información: Cualitativa.

Finalidad: Comprender las condiciones de estrés laboral, gestión pedagógica y gestión administrativa en institución educativa unidocente.

Administración: Individual.

Destinatario: Docente-director.

Subcategorías: estrés laboral (reacciones físicas, reacciones psicológicas y reacciones comportamentales), gestión administrativa (planeación, organización, dirección y control) y gestión pedagógica (Gestión del currículo, proceso de enseñanza aprendizaje, apoyo al desarrollo de los estudiantes).

Respuesta: Abierta.

N° de ítems: 10.

Validación: El instrumento fue validado con la participación de tres expertos, quienes, dieron su unánime respaldo a la aplicabilidad del instrumento.

Validación del instrumento

Los instrumentos fueron validados con la participación de dos expertos, quienes, dieron su unánime respaldo a la aplicabilidad del instrumento. En seguida se presenta la lista de validadores.

Tabla 2

Lista de validadores del instrumento

<i>Validadores</i>	<i>DNI</i>	<i>Veredicto</i>
Mag. Ruth Salomé Ari Rojas	40541038	Aplicable
Dr. Fernando Huacac Garcia	07763420	Aplicable
Mag. Paúl Ricky Hermoza Yto	41336168	Aplicable

Nota: La evidencia de las validaciones se encuentra en el anexo n° 5.

3.6 Procedimiento

En esta investigación la obtención de datos se realizó de la siguiente manera:

Creación de instrumentos (guías de entrevista) para las tres categorías en estricta correspondencia con las respectivas subcategorías.

Validación de los instrumentos con la participación de tres expertos.

Solicitud de entrevista a los directores docentes de las instituciones educativas unidocentes de la UGEL Caylloma.

Aplicación de las entrevistas mediante la técnica de la grabación (video o audio) hasta cumplir con el criterio de punto de saturación (cuando el incremento de la muestra ya no agrega nueva información), tal como está previsto en la muestra.

Transcripción de la información cualitativa obtenida de la muestra.

Generación de figuras gráficas de los contenidos esenciales mediante el programa Atlas-ti-23.

Interpretación de los resultados conforme a la exigencia de los objetivos.

3.7 Rigor científico

En esta investigación, el rigor científico se demuestra mediante la práctica de la investigación sistemática, metodológica y objetiva.

En cuanto a su carácter sistemático se recopiló información completa, amplia y profunda sobre las variables en estudio, en lo metodológico se sigue todos los procedimientos necesarios para el logro de una investigación, y en cuanto objetiva se utiliza instrumentos validados, y se solicita información real e imparcial a los sujetos de estudio.

3.8 Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos cualitativos se procedió utilizando la técnica de análisis de contenido que se desarrolla con los siguientes pasos propuestos por Huacac (2020): la fase textual que ha consistido en la transcripción de la información brindada por los sujetos de estudio, la fase de categorización consistente en la organización de la información, la fase analítica que consiste en responder a cada uno de los objetivos de la investigación y la discusión, la fase de representación gráfica que se ha realizado con el software atlas.ti, y la fase de síntesis que es la presentación de conclusiones.

Hay que tener en cuenta que la información obtenida ha requerido digitalización y depuración, ya que los informantes ofrecieron información pertinente e impertinente, para continuar con el análisis y la interpretación conforme a los objetivos de la investigación, de manera que se pueda obtener conclusiones y dar lugar a nuevas teorías e hipótesis.

3.9 Aspectos éticos

En esta investigación se cumplió los cuatro principios básicos de la ética de la investigación que son: beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia. El principio de beneficencia se cumple porque como resultado del presente estudio se ayudó a la sociedad y al Ministerio de Educación a comprender a fondo la situación

problemática en que viven los directores-docentes de las Instituciones Educativas unidocentes; en cuanto a la no maleficencia se tuvo cuidado de no perjudicar la salud psicológica ni laboral de los sujetos de la investigación; en cuanto a la autonomía se favoreció, se incentivó el desenvolvimiento autónomo de los sujetos de estudio, y en lo referido a la justicia, se dará la posibilidad aleatoria de que todos los directores unidocentes puedan participar. Además, se respetó la participación libre, voluntaria, anónima e informada en la obtención de la información de campo.

En la investigación se siguió todos los procedimientos para contar con instrumentos validados, y con adecuada confiabilidad, de esta manera se podrá obtener resultados fiables. Además, se respetará el derecho de autoría citándolos según el estilo APA de séptima edición.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tal como se indicó antes, la información se obtuvo con entrevistas semiestructuradas y de manera cualitativa. Cabe precisar que las entrevistas se realizaron en la cuarta semana de diciembre del 2022, es decir, cuando ya se concluyeron las clases y se está realizando los informes finales del año escolar. Primero se ha hecho un proceso de digitalización, de sistematización y de reducción de datos hasta lograr la información pertinente a los objetivos planteados, esto ha permitido pasar de una información caótica a otra organizada que se puede relacionar e interpretar.

La transcripción literal se presenta en el anexo 6, pero en vistas del análisis de contenido se ha creado una unidad hermenéutica donde se organiza la información en atención a cada uno de los objetivos, el cual facilitó el análisis gráfico con el software atlas.ti.

Las entrevistas se realizaron hasta que se llegó al punto de saturación, donde ya no se encuentra información nueva. Esto se logró al obtener 7 entrevistas, por eso, la muestra del presente estudio consta de una muestra de 7 docentes directores de instituciones educativas unidocentes.

El análisis cualitativo es un método científico que pone énfasis en el proceso, en la interpretación y la profundización, y no en la generalización de los resultados, por esta razón, se ha analizado detalladamente el contenido de la información para ofrecer a la ciencia un resultado útil.

La muestra se definió en siete sujetos porque en este número de entrevistas se llegó al criterio de saturación. En seguida se expone la información hallada siguiendo el orden de los objetivos, aclarando que en esta investigación el objetivo general se satisface en cada uno de los objetivos específicos.

4.1 Objetivo específico 1

Analizar la presencia de estrés laboral y de los factores agravantes en las Instituciones Educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022. Ítems 1, 2 y 3.

Mediante la entrevista de profundidad se ha obtenido la siguiente información que se expone en seguida de manera transcrita y gráfica.

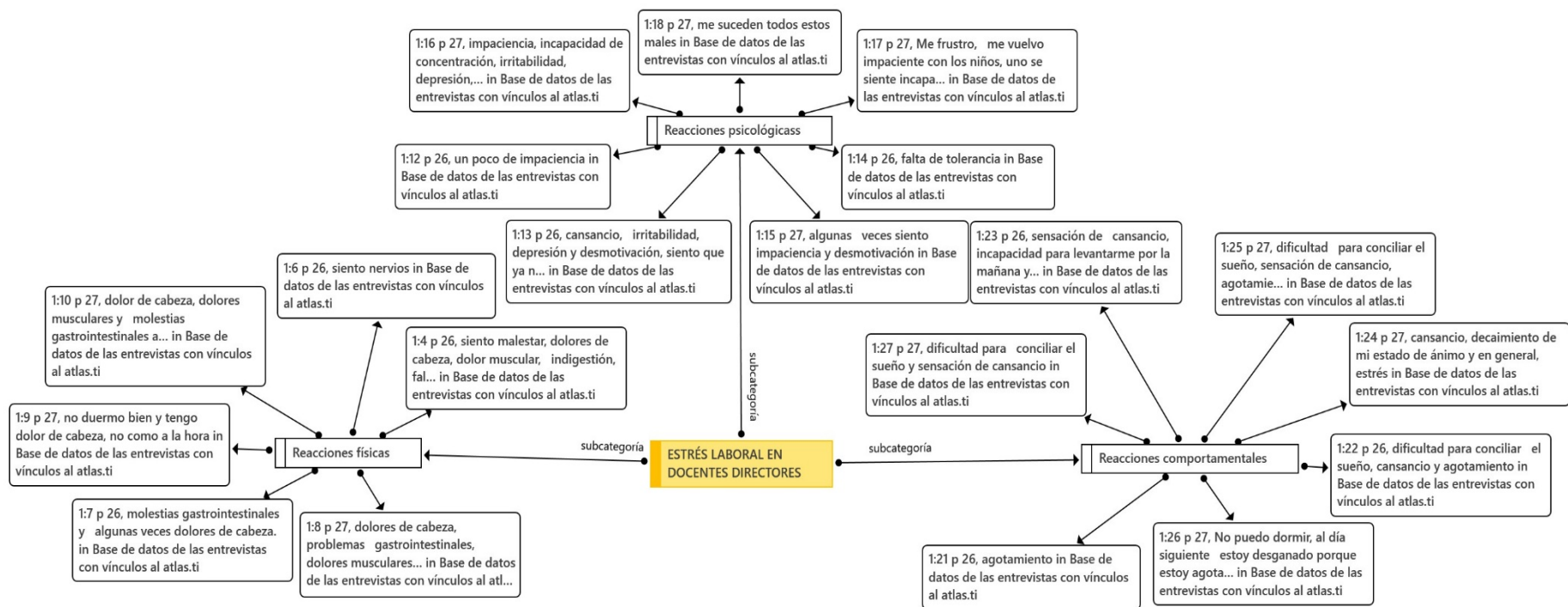
Tabla 3

Presencia de estrés laboral y de los factores agravantes en las instituciones educativas unidocentes.

Entrevistado 1	<p>Reacciones físicas: No me alcanza el tiempo, después de la jornada laboral yo sigo trabajando y a veces, lo hago antes de iniciar la jornada laboral, por eso, aproximadamente tres veces por semana siento malestar, dolores de cabeza, dolor muscular, indigestión, falta de respiración, sensación de ahogo y necesidad de recostarme.</p> <p>Reacciones psicológicas: Generalmente los jueves y viernes siento impaciencia, falta de concentración y de motivación debido a la carga laboral, la necesidad de cumplir con la documentación del día a día y la necesidad de descanso.</p> <p>Reacciones comportamentales: Tengo tendencia a comer, me subo de peso, me duelen las rodillas y tengo dificultades para movilizarme en las zonas agrestes donde trabajo. También siento agotamiento.</p>
Entrevistado 2	<p>Reacciones físicas: Tengo síntomas de dolor de cabeza, jaquecas, dolores musculares, indigestiones, molestias gastrointestinales, respiración entrecortada, sensación de ahogo, tics nerviosos, parpadeos involuntarios, pinchazos en diversas partes del cuerpo.</p> <p>Reacciones psicológicas: Sólo un poco de impaciencia al no poder llegar al estudiante, por no cumplir lo planificado, por no cumplir las funciones de docente y director o por falta de tolerancia, pero no más porque tengo que dominar mis acciones como docente, demostrar tranquilidad.</p> <p>Reacciones comportamentales: Presento dificultad para conciliar el sueño, cansancio y agotamiento debido a la excesiva carga laboral que va más allá de mi horario de trabajo.</p>
Entrevistado 3	<p>Reacciones físicas: Principalmente siento nervios por no poder cumplir ambas responsabilidades.</p> <p>Reacciones psicológicas: Permanentemente siento cansancio, irritabilidad, depresión y desmotivación, siento que ya no puedo más.</p> <p>Reacciones comportamentales: Es demasiada la responsabilidad, por esto permanentemente siento sensación de</p>

	cansancio, incapacidad para levantarme por la mañana y me olvido de mí misma. Esto me agota y desmotiva.
Entrevistado 4	<p>Reacciones físicas: Siempre siento molestias gastrointestinales y algunas veces dolores de cabeza.</p> <p>Reacciones psicológicas: A causa de la carga laboral algunas veces siento impaciencia y desmotivación.</p> <p>Reacciones comportamentales: Siento cansancio, decaimiento de mi estado de ánimo y en general, estrés.</p>
Entrevistado 5	<p>Reacciones físicas: Sufro dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, dolores musculares principalmente en tiempo de frío. Extraño a la familia que está lejos, por ello, no tengo ganas de comer, todo esto me retrasa.</p> <p>Reacciones psicológicas: Con mucha frecuencia siento impaciencia, incapacidad de concentración, irritabilidad, depresión, incapacidad de autocontrol y desmotivación porque por falta de señal de internet.</p> <p>Reacciones comportamentales: Todos los días siento dificultad para conciliar el sueño, sensación de cansancio, agotamiento, tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual, aislamiento social, disminución por el interés sexual, cansancio e incapacidad para levantarse por la mañana, ineficacia en el trabajo y olvido de mí mismo.</p>
Entrevistado 6	<p>Reacciones físicas: Principalmente los fines de mes, cuando la Ugel pide informes o cuando hay mantenimiento de la infraestructura que exige más trabajo, no duermo bien y tengo dolor de cabeza, no como a la hora porque me gana el tiempo y me saturó de actividades.</p> <p>Reacciones psicológicas: Principalmente en los meses de mayo y junio me suceden todos estos males, porque trabajo en una zona rural donde no hay conectividad (agravante), no hay fluido eléctrico (agravante), los padres de familia viven alejados y no se comprometen (agravante) y esto dificulta mucho la labor. Me frustró, me vuelvo impaciente con los niños, uno se siente incapaz de superarlo.</p> <p>Reacciones comportamentales: No puedo dormir, al día siguiente estoy desganado porque estoy agotado, no da ganas de comer, me falta paciencia.</p>
Entrevistado 7	<p>Reacciones físicas: Siento dolor de cabeza, dolores musculares y molestias gastrointestinales algunas veces, no puedo concentrarme.</p> <p>Reacciones psicológicas: Siempre siento impaciencia y desmotivación.</p> <p>Reacciones comportamentales: A veces siento dificultad para conciliar el sueño y sensación de cansancio por el exceso de trabajo y por la falta de cobertura de telefonía (agravante) y de internet (agravante). Esto me estresa mucho, afecta mi labor.</p>

Figura 1: Presencia de estrés laboral según cada una de sus subcategorías.



Fuente: Elaboración propia con el software atlas.ti 23.

El estrés laboral en los docentes directores se manifiesta generando tres tipos de reacciones que lo describen claramente cada uno de los siguientes entrevistados:

En cuanto a las reacciones físicas los síntomas más comunes son: dolor de cabeza, dolores musculares, problemas gastrointestinales e insomnio. Tres docentes manifiestan que sufren de nerviosismo y parpadeos involuntarios.

En cuanto a las reacciones psicológicas, los entrevistados manifiestan a su manera los siguientes síntomas: la irritabilidad, la impaciencia y la falta de tolerancia (comprensión). Otros síntomas menos frecuentes son la incapacidad de autocontrol, la falta de concentración y la desmotivación.

La consecuencia de la impaciencia es la intranquilidad y la ansiedad, indican que esto no les permite tratar bien a los niños y a los padres de familia. La teoría dice que la impaciencia va de la mano con un comportamiento altamente controlador, intolerante con aquél que no cumple con lo que dicen las normas. Lo que pasa es que las personas ante el fuerte desequilibrio y la inseguridad provocado por el estrés, buscan aferrarse de algo y evitar perjudicar su imagen frente a los demás, por lo general se aferran a lo que está seguro y regulado, es así que identifican a los culpables de lo que les sucede, esto exagera el comportamiento airado e intolerante.

Respecto a la subcategoría reacciones comportamentales la mayoría de los entrevistados coinciden en indicar que tienen sensación de cansancio, desgana para hacer las cosas y excesivas ganas de comer. Otros síntomas menos frecuentes son: insomnio, incapacidad de levantarse por la mañana, ineficacia en el trabajo.

La sensación de cansancio, desgana e ineficacia laboral están claramente vinculados con el dolor muscular que se manifestó antes como una reacción física. Este comportamiento es muchas veces de pasividad, demostración de poco compromiso y falta de vitalidad personal. Hay que tener en cuenta que las reacciones físicas y psicológicas se exteriorizan mediante el comportamiento, porque es allí donde desemboca toda la carga de estrés que el docente lleva por dentro.

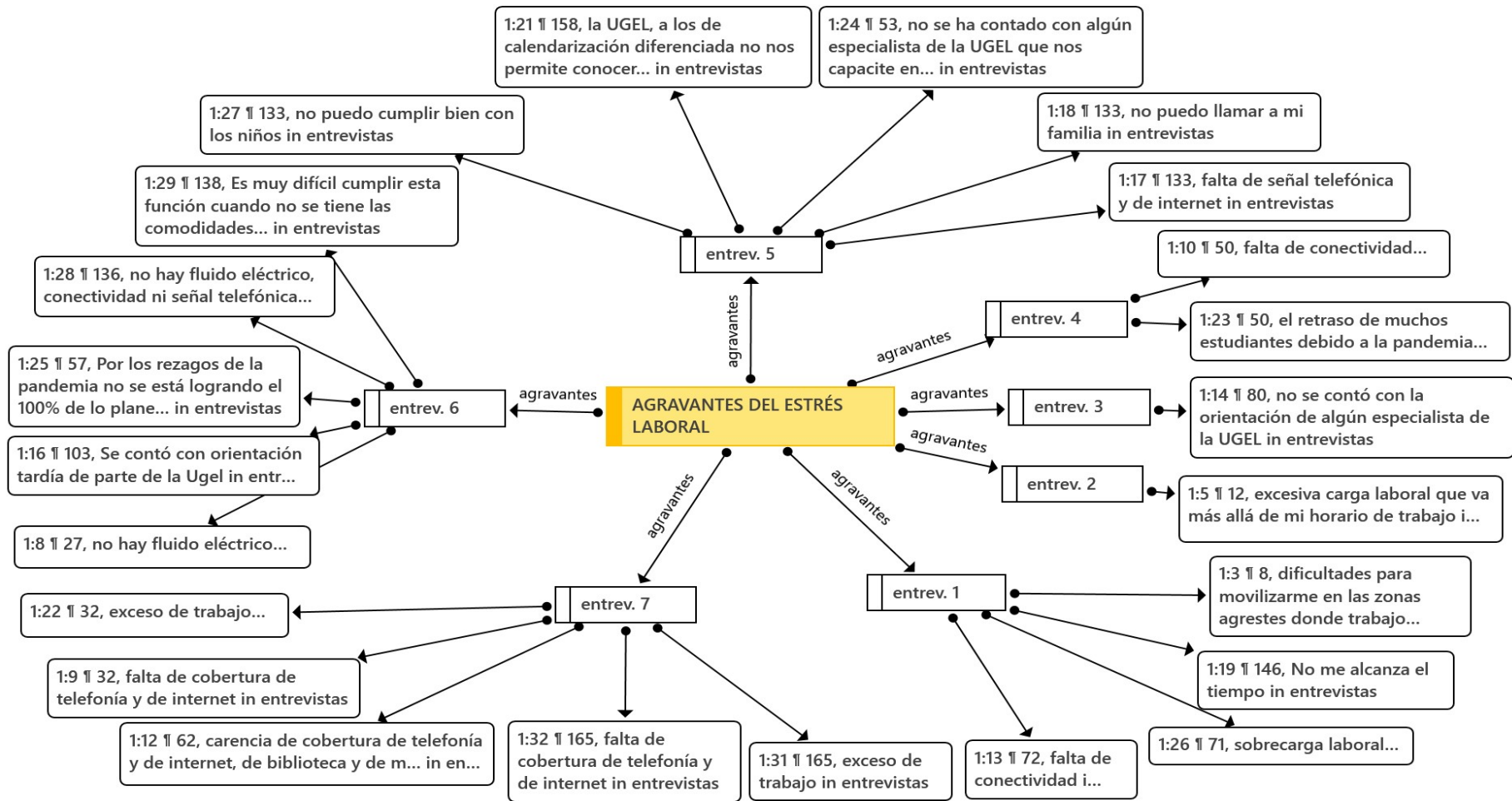
El estrés laboral se operativiza en cada uno de los tipos de reacción. En la figura 1 se puede observar gráfica y elocuentemente la presencia clara del estrés laboral en los docentes. Los docentes presentan los tres tipos de reacciones, sin embargo, se debe aclarar que algunos docentes presentan sólo algunas características propias del estrés laboral, por ello, se debe indicar que el estrés es moderado. Pero hay que tener presente que casi todos los docentes indican que esto es de manera permanente, por tanto, hay que mencionar que hay estrés moderado y permanente.

Este no es un resultado aislado, sino que también otros estudios encontraron resultados similares, así, por ejemplo, según los estudios de Gonzáles (2018) casi todos los docentes presentaban los síntomas de estrés laboral, asimismo, Matabanchoy, Paz, Matabanchoy, y Jaramilla (2020) indicaron que el 80% de los docentes presentaba estrés laboral. Parece que esto es una constante, y que por tanto, debe afrontarse desde los diversos organismos del Ministerio de Educación del Perú.

Lo más importante: todos los entrevistados indicaron que la causa principal de su estrés laboral es la excesiva carga laboral proveniente de la gestión pedagógica (las experiencias de aprendizaje) y la gestión administrativa (la dirección), son labores que se trabajan de la mano con los padres de familia y la UGEL.

Además, hay unos agravantes del estrés laboral que sufren los docentes, es preciso mencionarlos:

Figura 2: Los agravantes del estrés laboral



Fuente: Elaboración propia con el software atlas.ti 23.

Tal como se puede ver en la tabla 3 y figura 2, el estrés laboral que se da en los docentes tiene factores o elementos agravantes que es importante conocerlos para encaminar procesos de ayuda a los sujetos afectados. La causa principal del estrés laboral es la sobrecarga laboral, tal como lo indican muchas veces los mismos docentes directores. Su labor comprende tanto la gestión pedagógica como también la gestión administrativa, y que por falta de tiempo, trabajan sistemáticamente fuera de su horario de trabajo y en sus horas de descanso o de estadía con su familia.

Los agravantes de mayor consenso son los siguientes:

La falta de fluido eléctrico, de cobertura telefónica, y de internet. La energía eléctrica se ha convertido en una necesidad básica para los pueblos, ya que esto permite el uso de la tecnología para muchos fines y principalmente para la organización, preparación y ejecución de las experiencias de aprendizaje. En las instituciones educativas rurales unidocentes que carecen de fluido eléctrico se tiene muy pocas posibilidades de generar materiales educativos y sólo se trabaja con la luz natural.

El servicio de internet es importante para acceder a ideas creativas, textos, imágenes y videos ilustrativos para dar mayor eficacia a las experiencias de aprendizaje, esto en el área pedagógico; pero en el área administrativo los docentes ubicados en las zonas rurales requieren realizar coordinaciones por correo, recibir y enviar documentación, o intercambiar información con los colegas. Nada de esto será posible si se carece del servicio de internet, esto lo evidencia cada uno de los docentes debido a que los limita considerablemente en el ejercicio de sus funciones.

El servicio de telefonía es de suma importancia para la comunicación de todas las personas, sin embargo, para los docentes directores deslocalizados de su contexto natural de vida es de suma importancia comunicarse periódicamente con su familia. Todos los docentes tienen esposa e hijos, muchos de ellos, todavía niños. Es inhumano aislarlos totalmente durante cuatro semanas, esto lo manifiestan claramente los y las docentes indicando que por no saber de su familia se sienten mal, estos sentimientos negativos lo resumen en desmotivación y falta de ganas para comer.

El otro factor es la falta de capacitación de parte de la UGEL para el desarrollo de los documentos pedagógicos y de gestión. La mayoría señala que no se dieron las capacitaciones que les prometieron, alguno indica que sí se realizó, pero ya muy tarde y de manera incompleta. Todo esto provocó demasiados esfuerzos de parte de los docentes y los motivó a que se entregue fuera de tiempo la documentación exigida por la UGEL.

Los que se han mencionado son los agravantes más comunes presentados por los docentes, sin embargo, también hay otros agravantes de menor incidencia, estos son: El retraso de los estudiantes por efecto de la pandemia, la falta de compromiso de los padres de familia, la falta de material bibliográfico. Los docentes deben cumplir un programa de enseñanza correspondiente al grado de estudios de los niños, sin embargo, el año 2022 se vieron en la necesidad de nivelar los aprendizajes de los dos años anteriores y de avanzar lo correspondiente al año en curso.

Es muy frecuente la mención de la falta de compromiso de los padres de familia, lo que provoca que el avance académico y la maduración psicológica de los niños se limite al colegio, en estas condiciones se imposibilita la nivelación y el avance de los aprendizajes. Asimismo, en la enseñanza de los niños es importante recurrir a material didáctico variado, esto es muy limitado porque el Ministerio de Educación no ofrece material bibliográfico suficiente y variado, es una limitante en la difícil tarea de conducir la formación de niños con muchas limitaciones. Son deficiencias que con mayor presupuesto económico se debe afrontar cada vez mejor, principalmente en estos sectores tan descuidados por el gobierno central.

4.2 Objetivo específico 2

Estimar el cumplimiento de la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022. Ítems 4, 5, 6.

Tabla 4

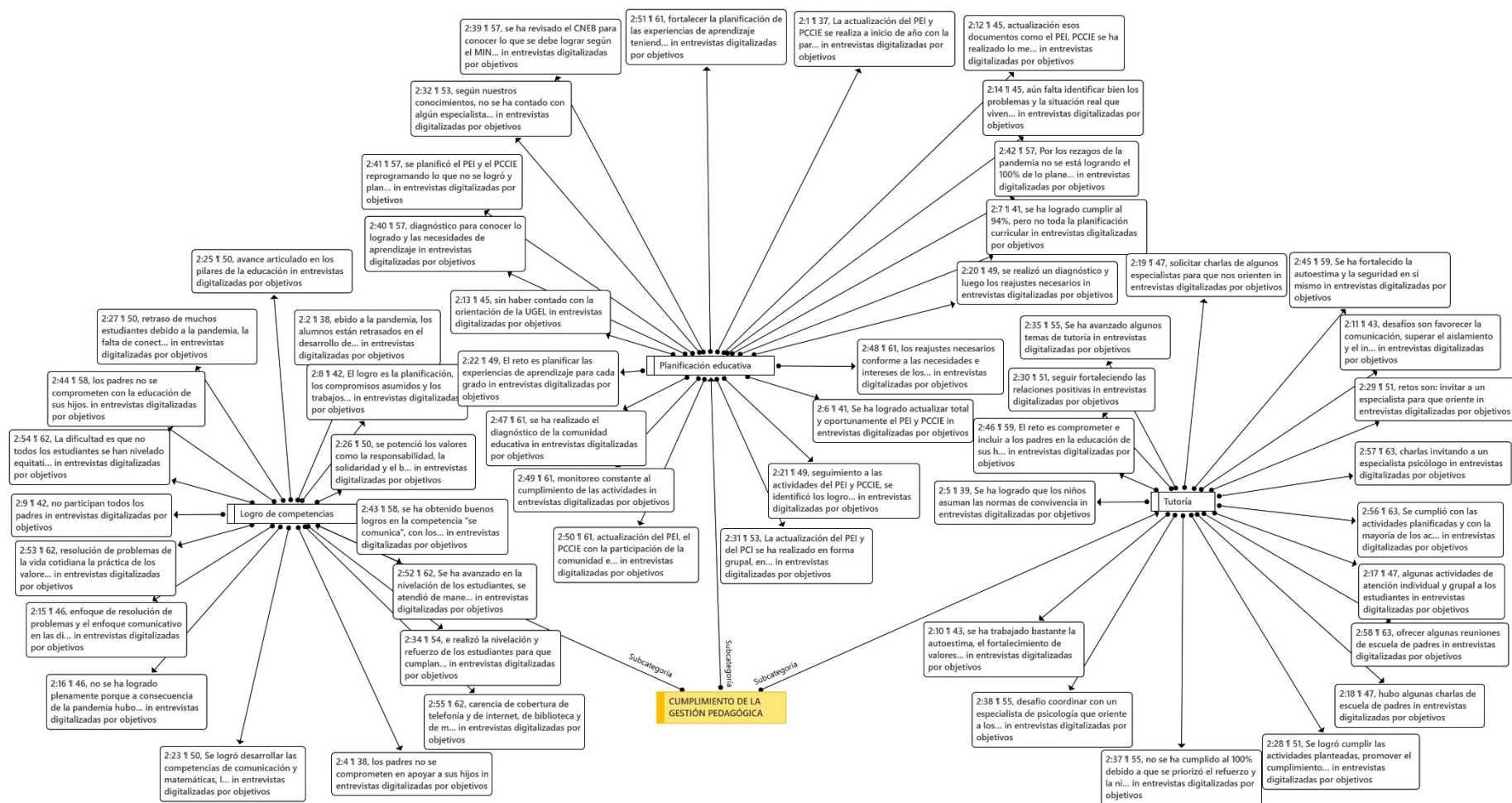
Cumplimiento de la gestión pedagógica en las instituciones educativas unidocentes.

Entrevistado 1	<p>Planificación educativa: La actualización del PEI y PCCIE se realiza a inicio de año con la participación de algunos padres de familia, ya que otros no pueden asistir por vivir y trabajar muy lejos. Yo completo los demás documentos. Los desafíos son reajustar las normas de convivencia y el reajuste de los documentos.</p> <p>Logro de competencias: Debido a la pandemia, los alumnos están retrasados en el desarrollo de competencias, por esto se trabajó con énfasis en la comunicación y las matemáticas porque son la base para el aprendizaje de otras áreas. La dificultad está en que los padres no se comprometen en apoyar a sus hijos en el aprendizaje (agravante).</p> <p>Acciones de tutoría: Se ha logrado que los niños asuman las normas de convivencia tanto en el aula como a nivel institucional generando un ambiente agradable. Un desafío es lograr el compromiso de los padres para que las orientaciones dadas también se apliquen fuera de la institución educativa.</p>
Entrevistado 2	<p>Planificación educativa: Se ha logrado actualizar total y oportunamente el PEI y PCCIE, y se ha logrado cumplir al 94%, pero no toda la planificación curricular.</p> <p>Logro de competencias: El logro es la planificación, los compromisos asumidos y los trabajos realizados con los padres de familia y con los estudiantes. El desafío es que no participan todos los padres.</p> <p>Acciones de tutoría: En la tutoría se ha trabajado bastante la autoestima, el fortalecimiento de valores y la comunicación de los estudiantes. Los desafíos son favorecer la comunicación, superar el aislamiento y el individualismo a causa de la pandemia y de la disfuncionalidad de las familias.</p>
Entrevistado 3	<p>Planificación educativa: La actualización esos documentos como el PEI, PCCIE se ha realizado lo mejor posible solicitando el apoyo de los padres de familia, con todas las limitaciones que presentan las personas de zonas altas, y sin haber contado con la orientación de la UGEL. Para la planificación curricular y la definición de las experiencias de aprendizaje aún falta identificar bien los problemas y la situación real que viven los niños.</p> <p>Logro de competencias: Se ha trabajado principalmente según el enfoque de resolución de problemas y el enfoque comunicativo en las diversas áreas desarrollando diversas capacidades. Esto no se</p>

	<p>ha logrado plenamente porque a consecuencia de la pandemia hubo necesidad de igualar a los niños.</p> <p>Acciones de tutoría: Se ha realizado algunas actividades de atención individual y grupal a los estudiantes, y hubo algunas charlas de escuela de padres. Es un desafío solicitar charlas de algunos especialistas para que nos orienten para prevenir casos de peligros para los niños.</p>
Entrevistado 4	<p>Planificación educativa: En la semana de gestión se realizó un diagnóstico y luego los reajustes necesarios según a las necesidades de la comunidad educativa; se dio seguimiento a las actividades del PEI y PCCIE, se identificó los logros y dificultades que aún persisten. El reto es planificar las experiencias de aprendizaje para cada grado.</p> <p>Logro de competencias: Se logró desarrollar las competencias de comunicación y matemáticas, la resolución de problemas, el avance articulado en los pilares de la educación (como son el aprender a ser, a convivir, a aprender y a hacer), se potenció los valores como la responsabilidad, la solidaridad y el bien común. Las dificultades son el retraso de muchos estudiantes debido a la pandemia (agravante), la falta de conectividad (agravante) y de material bibliográfico (agravante).</p> <p>Acciones de tutoría: Se logró cumplir las actividades planteadas, promover el cumplimiento de las normas y la práctica de relaciones interpersonales positivas. Los retos son: invitar a un especialista para que oriente a la comunidad educativa en algunos temas delicados de los estudiantes, y seguir fortaleciendo las relaciones positivas.</p>
Entrevistado 5	<p>Planificación educativa: La actualización del PEI y del PCI se ha realizado en forma grupal, entre instituciones educativas unidocentes, se ha cumplido en el plazo previsto, en ello se ha considerado las medidas de bioseguridad. Esto lo hacemos según nuestros conocimientos, no se ha contado con algún especialista de la UGEL que nos capacite en la actualización de los documentos (agravante).</p> <p>Logro de competencias: Según ha avanzado en el desarrollo de las competencias, se realizó la nivelación y refuerzo de los estudiantes para que cumplan con las competencias básicas. La dificultad es la falta de tiempo porque los estudiantes, vienen de lejos, llegan tarde y deben regresar temprano, por esto no se puede avanzar lo debido.</p> <p>Acciones de tutoría: Se ha avanzado algunos temas de tutoría, pero no se ha cumplido al 100% debido a que se priorizó el refuerzo y la nivelación. Es un desafío coordinar con un especialista de psicología que oriente a los estudiantes y padres de familia.</p>
Entrevistado 6	<p>Planificación educativa: Primero se ha revisado el CNEB para conocer lo que se debe lograr según el MINEDU y luego el diagnóstico para conocer lo logrado y las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, de esta manera se planificó el PEI</p>

	<p>y el PCCIE reprogramando lo que no se logró y planteando nuevas metas para cada ciclo. Por los rezagos de la pandemia no se está logrando el 100% de lo planeado.</p> <p>Logro de competencias: Con los niños del tercer ciclo se ha obtenido buenos logros en la competencia “se comunica”, con los del cuarto la competencia “resuelve problemas de cantidad” y con los de quinto la competencia “resuelve problemas” y “se comunica, lee y escribe”. La mayor dificultad es que los padres no se comprometen con la educación de sus hijos.</p> <p>Acciones de tutoría: Se ha fortalecido la autoestima y la seguridad en sí mismo al momento de hacer o decir algo. El reto es comprometer e incluir a los padres en la educación de sus hijos.</p>
Entrevistado 7	<p>Planificación educativa: Primero se ha realizado el diagnóstico de la comunidad educativa, luego los reajustes necesarios conforme a las necesidades e intereses de los estudiantes, la visión y misión de la institución, y se continuó con el monitoreo constante al cumplimiento de las actividades identificando los logros y desafíos. El logro fue la actualización del PEI, el PCCIE con la participación de la comunidad educativa, el desafío fortalecer la planificación de las experiencias de aprendizaje teniendo en cuenta el contexto, las necesidades, los intereses, el ritmo y los estilos de aprendizaje.</p> <p>Logro de competencias: Se ha avanzado en la nivelación de los estudiantes, se atendió de manera integral, se desarrolló diversas competencias de acuerdo al ciclo de estudios como la resolución de problemas de la vida cotidiana la práctica de los valores como la responsabilidad, el bien común. La dificultad es que no todos los estudiantes se han nivelado equitativamente (agravante), hay carencia de cobertura de telefonía (agravante) y de internet (agravante), de biblioteca y de materiales educativos.</p> <p>Acciones de tutoría: Se cumplió con las actividades planificadas y con la mayoría de los acuerdos de convivencia como la mejora de las relaciones sociales entre compañeros y la participación de la comunidad educativa. El desafío ofrecer charlas invitando a un especialista psicólogo remunerado por la Ugel, la municipalidad o la minera, ofrecer algunas reuniones de escuela de padres y comprometerlos en el trabajo educativo.</p>

Figura 3: Cumplimiento de la gestión pedagógica



Fuente: Elaboración propia con el software atlas.ti 23.

La categoría cumplimiento de la gestión pedagógica se ha analizado detalladamente en cada una de sus subcategorías, primero en la planificación educativa, luego el desarrollo de competencias y finalmente la tutoría.

Respecto a la planificación educativa se encontró las siguientes constantes:

La actualización del PEI, CNEB, PCCIE y el reajuste de las normas de convivencia se realizó según los propios conocimientos, pero se reclama de manera unánime el descuido de la UGEL en lo referido a la capacitación para la adecuada elaboración de los documentos pedagógicos. Este reclamo es reiterado porque cada año se incrementan los documentos y varían los contenidos que se deben reportar.

En todos los casos se manifiesta que debido al desconocimiento de algunos puntos y apoyados en el argumento de que las realidades de las instituciones educativas son parecidas, los docentes directores se vieron en la necesidad de realizar reuniones virtuales para elaborarlo de manera colegiada.

En algunos casos se manifiesta que los documentos de gestión pedagógica se han realizado con la participación de algunos padres de familia, hasta se hace mención a la Comunidad Educativa, esto se ha realizado en la semana de gestión y dieron a conocer sus necesidades, limitaciones e intereses de aprendizaje. Pero parece que esa participación ha sido incipiente porque ellos viven en zonas alejadas de la institución, trabajan arduamente en el cultivo del campo y, por ello, siempre han demostrado poco compromiso con la educación de sus hijos. Es así que ha prevalecido el trabajo colegiado de los docentes directores. Pero, cabe aclarar que ninguno de los entrevistados menciona la participación de los estudiantes ni de los exalumnos, esto hubiera sido bueno porque de esta manera se conocería los intereses, ritmos y estilos de aprendizaje. Parece que por comunidad educativa sólo se entiende al director docente y a los padres de familia.

Un dato importante a tener en cuenta que lo manifiestan de manera permanente los entrevistados es que hay sobrecarga laboral agravado por la falta de conexión virtual. Frente a esta situación, en todos los casos hacen prevalecer su misión docente, su responsabilidad y su compromiso con la buena educación de los niños,

por ello, es que, habiendo sobrecarga laboral, se empeñan en cumplir puntualmente sus responsabilidades de planificación. ¿De qué manera? Trabajando fuera de su horario de trabajo, en sus tiempos de descanso, derivando a la elaboración de documentos pedagógicos los tiempos que deberían dedicar a su familia.

Se manifiesta que hay dificultad para elaborar experiencias de aprendizaje de manera contextualizada. Para esto se requiere realizar un diagnóstico amplio, conocer el contexto de vida de los niños, las potencialidades y limitaciones de las familias, algo que parece se está rescatando muy poco porque la programación con la participación de los padres de familia es todavía incipiente.

En cuanto a la ejecución de lo planificado, la mayoría enfatiza en que se ha cumplido puntualmente con lo planificado, a excepción de algunos que precisan que no se cumplió el 100% de lo planificado, o que sólo se llegó al 94% de ejecución de lo planificado. En otros ítems de la entrevista todos coinciden en indicar que por los rezagos de la pandemia se ven en la necesidad de dedicarse a la nivelación de los estudiantes y no a los nuevos avances.

Con respecto a la subcategoría logro de competencia se ha encontrado las siguientes constantes: en el período académico 2022, los docentes se reencontraron con sus alumnos después de dos años, se dieron cuenta del grave retraso en los aprendizajes y del poco efecto que tuvo la educación remota, es así que se vieron en la necesidad de realizar la nivelación de los retrasos ocurridos debido a la pandemia. Esto llevó buena parte del año.

Otra constante es que los docentes directores tuvieron que enfocarse en el desarrollo de las competencias de comunicación (competencia 'se comunica', 'escribe', 'lee') y matemáticas (competencia 'resuelve problemas de cantidad') que son las competencias básicas para la vida y para futuros aprendizajes. Todo esto se realizó en un enfoque comunicativo. Esta decisión fue acertada, ya que sería en vano continuar con la programación del ministerio de educación oficial si no se han asimilado los aprendizajes básicos.

Asimismo, en las entrevistas resalta la dificultad permanente de la falta de compromiso de los padres en el aprendizaje de sus hijos. Muchos padres son de

escasa educación, esto tiene dos consecuencias: por una parte, valoran más las destrezas agrícolas y pastoriles que la educación y, por otra parte, tienen escasos conocimientos, destrezas y disciplina personal para ayudar a sus hijos durante todo el año escolar. La casa, el tiempo, los materiales y las prioridades están dispuestos en vistas del trabajo del campo y no en vistas de la educación de los hijos. Es todo un paradigma de pensamiento que tardará mucho tiempo en conciliarse con el paradigma educativo. Por tanto, el logro del compromiso de los padres en la educación de sus hijos es un proyecto a largo plazo, esto se puede lograr en parte mediante las escuelas de padres.

En la tutoría, los entrevistados coinciden en haber favorecido el desarrollo de la autoestima de los niños, ya que, dado su origen, las formas de vida, de trato que reciben en su contexto familiar y la disfuncionalidad de las familias demuestran comportamientos de excesivo aislamiento, falta de comunicación, timidez y alta inseguridad al momento de hacer o de decir algo.

Se favoreció el cumplimiento de las normas de convivencia, la práctica de las relaciones positivas. Asimismo, se ha promovido la práctica de los valores de la solidaridad, la comunicación, el respeto, la responsabilidad, el bien común.

Algunos docentes indican que se ha cumplido todo el programa de tutoría, otros dicen que se ha avanzado en las relaciones positivas, pero no se ha cumplido al 100% lo planificado debido a la urgencia que tienen de nivelar el aprendizaje de los niños.

Asimismo, indican que se ha logrado que los niños asuman las normas de convivencia tanto en el aula como a nivel institucional generando un ambiente agradable. Un desafío es lograr el compromiso de los padres para que las orientaciones dadas también se apliquen fuera de la institución educativa.

Los docentes, de manera unánime, indican que en todas las instituciones educativas se dan problemas que escapan de su labor y de sus capacidades, por esta razón indican que el mayor reto en cuanto a la tutoría es coordinar con la UGEL para contar con charlas de especialistas psicólogos dirigidos docentes y padres de familia para prevenir y a afrontar los problemas que presentan los niños.

Otro desafío mencionado por algunos docentes directores es continuar implementando estrategias y actividades para favorecer en los padres de familia el compromiso con la educación de sus hijos.

4.3 Objetivo específico 3

Entender el cumplimiento de la gestión administrativa en las Instituciones Educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022. Ítems 7, 8, 9 y 10.

Tabla 5

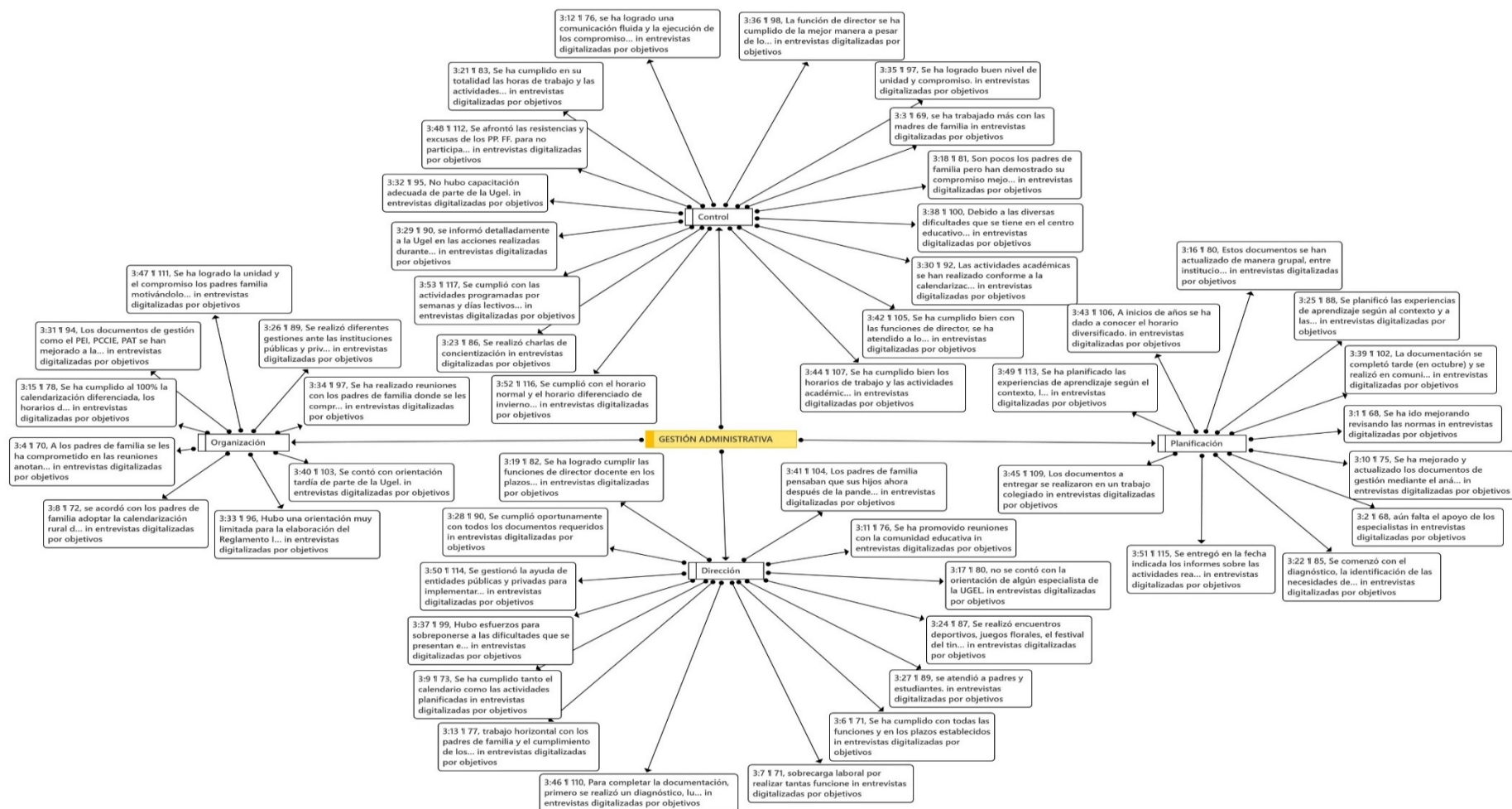
Cumplimiento de la gestión administrativa en instituciones educativas unidocentes

Entrevistado 1	<p>Planeación: Se ha ido mejorando revisando las normas, nombrando los comités que apoyan en la actualización de los documentos según los nuevos formatos; sin embargo, aún falta el apoyo de los especialistas para que esto se desarrolle bien.</p> <p>Control: Ya que los padres no pueden asistir por motivos de trabajo, se ha trabajado más con las madres de familia.</p> <p>Organización: A los padres de familia se les ha comprometido en las reuniones anotando las decisiones en el acta.</p> <p>Dirección: Se ha cumplido con todas las funciones y en los plazos establecidos a pesar de la sobrecarga laboral por realizar tantas funciones como docente, director, auxiliar, personal de limpieza a cualquier hora, más de lo que piden las propias funciones en la zona rural.</p> <p>Organización: Debido a que vivo lejos de mi centro de trabajo y por la falta de conectividad se acordó con los padres de familia adoptar la calendarización rural de trabajo de 4 semanas seguidas.</p> <p>Dirección: Se ha cumplido tanto el calendario como las actividades planificadas.</p>
Entrevistado 2	<p>Planeación: Se ha mejorado y actualizado los documentos de gestión mediante el análisis del entorno y captando sus necesidades.</p> <p>Dirección: Se ha promovido reuniones con la comunidad educativa y se ha logrado una comunicación fluida y la ejecución de los compromisos.</p> <p>Dirección: Se ha logrado un trabajo horizontal con los padres de familia y el cumplimiento de los documentos de gestión.</p> <p>Organización: Se ha cumplido al 100% la calendarización diferenciada, los horarios de trabajo y lo planificado.</p>
Entrevistado 3	<p>Planeamiento: Estos documentos se han actualizado de manera grupal, entre instituciones unidocentes, siguiendo la normativa, pero no se contó con la orientación de algún especialista de la UGEL (agravante).</p> <p>Control: Son pocos los padres de familia pero han demostrado su compromiso mejorando y dando mantenimiento a la infraestructura que es prestada por la comunidad. Este compromiso lo seguirán cumpliendo porque está consignado en el cuaderno de actas.</p> <p>Dirección: Se ha logrado cumplir las funciones de director docente en los plazos establecidos tal como lo pide la normativa del Ministerio de Educación, a pesar de las dificultades antes mencionadas.</p>

	<p>Control: Se ha cumplido en su totalidad las horas de trabajo y las actividades planificadas según las 4 semanas de calendarización rural diferenciales a pesar de las dificultades del clima en el anexo donde está la institución educativa.</p>
Entrevistado 4	<p>Planeamiento: Se comenzó con el diagnóstico, la identificación de las necesidades de la comunidad y el reajuste posterior. Se han mejorado paulatinamente, en un trabajo colegiado de instituciones educativas unidocentes, conforme a los formatos enviados por la UGEL.</p> <p>Control: Se realizó charlas de concientización:</p> <p>Dirección: Se realizó encuentros deportivos, juegos florales, el festival del tinkuy, visitas entre instituciones educativas, y reuniones en festividades importantes.</p> <p>Planificación: Se planificó las experiencias de aprendizaje según al contexto y a las necesidades de aprendizaje.</p> <p>Organización: Se realizó diferentes gestiones ante las instituciones públicas y privadas, y se atendió a padres y estudiantes.</p> <p>Dirección: Se cumplió oportunamente con todos los documentos requeridos según las resoluciones ministeriales, y se informó detalladamente a la Ugel en las acciones realizadas durante el año escolar.</p> <p>Control: Los horarios de trabajo se han cumplido de manera satisfactoria de acuerdo a lo establecido en la institución educativa.</p> <p>Control: Las actividades académicas se han realizado conforme a la calendarización escolar diferenciada por ser una Institución Unidocente dando cumplimiento a las semanas lectivas y de gestión.</p>
Entrevistado 5	<p>Organización: Los documentos de gestión como el PEI, PCCIE, PAT se han mejorado a la manera del docente.</p> <p>Organización: No hubo capacitación adecuada de parte de la Ugel (agravante).</p> <p>Organización: Hubo una orientación muy limitada para la elaboración del Reglamento Interno, y Gestión de riesgos y desastres. Dejó muchos vacíos.</p> <p>Organización: Se ha realizado reuniones con los padres de familia donde se les comprometió con el objetivo de la educación de los hijos que es la educación integral. Se ha logrado buen nivel de unidad y compromiso.</p> <p>Control: La función de director se ha cumplido de la mejor manera a pesar de los diferentes malestares.</p> <p>Dirección: Hubo esfuerzos para sobreponerse a las dificultades que se presentan en la Institución Educativa, cumpliendo lo que exige la UGEL por el bienestar de los estudiantes.</p> <p>Control: Debido a las diversas dificultades que se tiene en el centro educativo no se ha cumplido al 100% todas las actividades académicas programadas en el plan anual de trabajo.</p>

Entrevistado 6	<p>Planeación: La documentación se completó tarde (en octubre) y se realizó en comunidades de interaprendizaje con instituciones unidocentes similares.</p> <p>Organización: Se contó con orientación tardía de parte de la Ugel.</p> <p>Dirección: Los padres de familia pensaban que sus hijos ahora después de la pandemia estaban bien, no les gustaba que les digan algo al respecto (agravante).</p> <p>Control: Se ha cumplido bien con las funciones de director, se ha atendido a los problemas personales y a las dificultades.</p> <p>Planeación: A inicios de años se ha dado a conocer el horario diversificado.</p> <p>Control: Se ha cumplido bien los horarios de trabajo y las actividades académicas.</p>
Entrevistado 7	<p>Planeamiento: Los documentos a entregar se realizaron en un trabajo colegiado, esto se realizó a inicios de año y en la semana de gestión.</p> <p>Dirección: Para completar la documentación, primero se realizó un diagnóstico, luego revisando las necesidades e intereses de los estudiantes, la misión y visión de la comunidad educativa, identificando las zonas de riesgo.</p> <p>Organización: Se ha logrado la unidad y el compromiso los padres familia motivándolos, organizando actividades en las festividades cívicas, encuentros deportivos y actividades como el Tinkuy.</p> <p>Control: Se afrontó las resistencias y excusas de los PP. FF. para no participar (agravante).</p> <p>Planificación: Se ha planificado las experiencias de aprendizaje según el contexto, las necesidades e intereses de los estudiantes.</p> <p>Dirección: Se gestionó la ayuda de entidades públicas y privadas para implementar materiales.</p> <p>Planificación: Se entregó en la fecha indicada los informes sobre las actividades realizadas por áreas y toda la documentación requerida mediante resoluciones ministeriales, directivas y oficios.</p> <p>Control: Se cumplió con el horario normal y el horario diferenciado de invierno según la calendarización rural.</p> <p>Control: Se cumplió con las actividades programadas por semanas y días lectivos.</p>

Figura 4: Cumplimiento de la gestión administrativa



Fuente: Elaboración propia con el software atlas.ti 23.

La categoría de gestión administrativa se ha desarrollado de manera detallada en cada una de sus subcategorías de planeamiento, dirección, organización y control.

Subcategoría planeamiento. El Ministerio de Educación y las UGEs generan diversos requerimientos documentarios mediante resoluciones ministeriales, directivas y oficios, los cuales se deben cumplir. La primera obligación de los docentes directores es presentar el planeamiento y los informes de infraestructura, manejo económico y de implementación. La mayoría de los entrevistados indican que la enseñanza se ofrece en infraestructura prestada por la comunidad, por tanto, son pocos los que deben rendir cuentas de la infraestructura. Todos, coinciden en indicar que han completado con la elaboración y presentación de los documentos administrativos según los nuevos formatos. Al respecto, algunos indican que entregaron ya en el mes de octubre.

Así como tuvieron problemas en la elaboración de los documentos de gestión pedagógica, también tuvieron dificultades en la elaboración de los documentos de gestión administrativa. La capacitación de parte del especialista de la Ugel fue muy primaria, por esta razón, una vez más, adoptaron la estrategia del trabajo colegiado.

Subcategoría de dirección. Todos los docentes directores indican que han cumplido con todas sus funciones administrativas. Frente a la sobrecarga laboral han hecho prevalecer su compromiso con la educación de los niños y con la institución, por ello, permanentemente dispusieron de su tiempo libre para cumplir con su responsabilidad de gestión administrativa.

Casi todos los docentes indican que en la labor administrativa les ha tocado hacer de director, auxiliar, proveedor, personal de limpieza y de mantenimiento, esto es más de lo que indica en su manual de funciones e implica trabajar más allá de su horario de trabajo. Algún docente ha indicado que también se ha realizado alguna actividad económica para cubrir algunos gastos imprevistos en la Institución Educativa.

Con respecto a la subcategoría de organización han resaltado los siguientes aportes: Los docentes directores, ante el descuido de los padres de familia en la

educación de sus hijos, reaccionaron comprometiéndolos en asamblea para que asuman su responsabilidad en la casa y para que asistan a las reuniones en el colegio. Algunos, para dar seriedad al compromiso, anotaron el acuerdo en el cuaderno de actas. También hubo iniciativas de organizar actividades cívicas, actividades de Tinkuy y encuentros deportivos.

No hay pronunciamiento directo respecto al cumplimiento de este acuerdo, un entrevistado indica que se logró un trabajo más unido, pero también hay reiterados comentarios de que el compromiso de los padres de familia es muy bajo.

Frente al problema de la deslocalización de los docentes y en condiciones de incomunicación en las instituciones educativas unidocentes se optó por la calendarización diferenciada de 4 semanas seguidas de trabajo y uno de descanso, asimismo, en mutuo acuerdo con los padres de familia se estableció un horario de asistencia, lo cual cumplieron e hicieron cumplir los docentes.

En vistas de realizar mejoras y de obtener recursos materiales, algunos docentes directores realizaron gestiones con instituciones públicas y privadas, de esta manera se pudo hacer participar a algunas entidades de entorno.

Respecto a la subcategoría de control: Todos los docentes manifiestan que la asistencia de los padres (varones) a las reuniones es casi nula, en cambio, las madres son más frecuentes, por esta razón se ha trabajado más con las madres de familia.

La mayoría de los docentes directores indican que a pesar de las diversas dificultades climatológicas y de estrés laboral se ha cumplido en su totalidad las horas de trabajo y las actividades planificadas para el año lectivo y de gestión. Sólo dos de los 7 entrevistados indica que por priorizar la nivelación de los estudiantes no se ha cumplido al 100% todas las actividades académicas programadas en el plan anual de trabajo. Lo dicho significa que ante las influencias externas como el estrés laboral y todas sus consecuencias ha prevalecido la conciencia de la propia vocación y misión educativa y de responsabilidad frente al encargo recibido de parte del Ministerio de Educación.

4.4 Objetivo específico 4

Analizar la percepción de los docentes directores acerca de la influencia del estrés laboral en la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022. Ítems 1, 2 y 3.

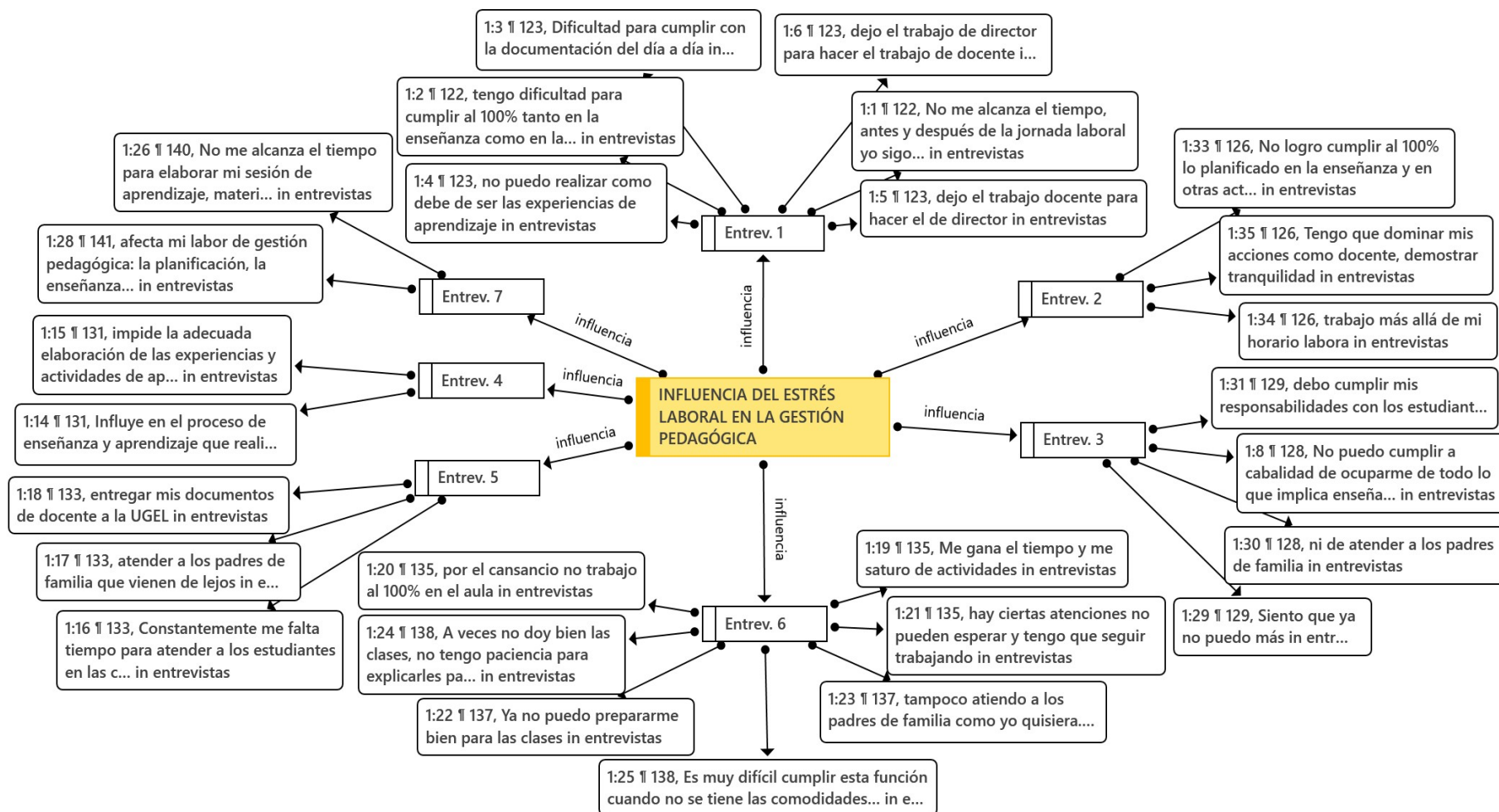
Tabla 6

Influencia del estrés laboral en la gestión pedagógica

Entrevistado 1	No me alcanza el tiempo, antes y después de la jornada laboral yo sigo trabajando porque tengo dificultad para cumplir al 100% en la dirección. Dificultad para cumplir con la documentación del día a día, no puedo realizar como debe de ser las experiencias de aprendizaje. A veces dejo el trabajo docente para hacer el de director y otras veces dejo el trabajo de director para hacer el trabajo de docente. Tengo dificultades para movilizarme en las zonas agrestes donde trabajo.
Entrevistado 2	No logro cumplir al 100% lo planificado en la enseñanza y en otras actividades, por eso, trabajo más allá de mi horario laboral. Tengo que dominar mis acciones como docente, demostrar tranquilidad (voluntarismo).
Entrevistado 3	No puedo cumplir a cabalidad de ocuparme de todo lo que implica enseñar a los niños, ni de atender a los padres de familia. Siento que ya no puedo más, sin embargo, debo cumplir mis responsabilidades con los estudiantes (voluntarismo).
Entrevistado 4	Influye en el proceso de enseñanza y aprendizaje que realizo, impide la adecuada elaboración de las experiencias y actividades de aprendizaje.
Entrevistado 5	Constantemente me falta tiempo para atender a los estudiantes en las clases, orientarlos en sus problemas, y atender a los padres de familia que vienen de lejos y entregar mis documentos de docente a la UGEL, esto se agrava por la falta de señal telefónica y de internet porque no puedo llamar a mi familia, no puedo cumplir bien con los niños.
Entrevistado 6	Me gana el tiempo y me saturó de actividades. Esto me afecta, por el cansancio no trabajo al 100% en el aula, sin embargo, hay ciertas atenciones no pueden esperar y tengo que seguir trabajando (voluntarismo). Trabajo en una zona rural donde no hay fluido eléctrico (agravante), conectividad ni señal telefónica (agravante). Ya no puedo prepararme bien para las clases, ni tampoco atiéndolo a los padres de familia como yo quisiera. A veces no doy bien las clases, no tengo paciencia para explicarles pausadamente. Es muy difícil cumplir esta función cuando no se tiene las comodidades que eso implica.

Entrevistado 7	No me alcanza el tiempo para elaborar mi sesión de aprendizaje, materiales educativos requeridos para cada día. Afectan mi labor de gestión pedagógica: la planificación, la enseñanza de manera personalizada, diferenciada y simultánea a los diferentes grados.
-------------------	---

Figura 5: Influencia del estrés laboral en la gestión pedagógica



Fuente: Elaboración propia con el software atlas.ti 23.

La mayoría de los docentes directores coinciden en indicar que cumplen el 100% de sus responsabilidades de enseñanza pero que tienen muchas dificultades para esto. Dicen “No puedo cumplir a cabalidad de ocuparme de todo lo que implica enseñar a los niños, ni de atender a los padres de familia”, otro dice “constantemente me falta tiempo para atender a los estudiantes en las clases, orientarlos”, “Me gana el tiempo y me saturó de actividades”, “No me alcanza el tiempo para elaborar mi sesión de aprendizaje, materiales educativos requeridos para cada día, esto afecta mi labor”. Son expresiones que evidencian la influencia negativa del exceso de trabajo y, en consecuencia, del estrés laboral en la gestión pedagógica.

Dejan claro que no les alcanza el tiempo para cumplir bien su responsabilidad, esto les genera dolor de cabeza, incapacidad para concentrarse, problemas digestivos, cansancio, parpadeos involuntarios y otros males por lo cual, se les dificulta cumplir su responsabilidad pedagógica. Al respecto, mencionan: “siento que ya no puedo más”, es un sentimiento de incapacidad por el exceso de trabajo y porque se está privando a los docentes de su tiempo libre para atender cosas personales. Es también una expresión que denota desmotivación y sentimiento de impotencia. La información cualitativa ofrecida por los docentes apoya la hipótesis de investigación planteada y va en contra de la hipótesis nula.

Esta evidente influencia del estrés en la gestión pedagógica no es algo aislado, sino una constante que también se ha encontrado en otras investigaciones. No se ha hallado alguna investigación que niegue la correlación del estrés laboral con la gestión pedagógica; sin embargo, Velasco (2018); Gonzalez, y Guevara (2018); Ccahua, y Chambi (2019), López (2019) indican que sí hay correlación significativa inversa entre las variables y que, por tanto, a mayor estrés los docentes cumplen menos con su responsabilidad de gestión pedagógica de preparación de experiencias de aprendizaje, enseñanza, evaluación y seguimiento; en cambio, cuando no hay estrés se dedican mejor a la gestión pedagógica y con ello benefician a los destinatarios.

¿Cómo se cumple la gestión pedagógica si hay influencia del estrés laboral y de la falta de tiempo debido a la sobrecarga laboral? Los docentes repiten varias veces

expresiones que hacen referencia a su compromiso personal con la educación de los niños repitiendo frases como “debo cumplir mis responsabilidades con los estudiantes”, “tengo que cumplir mi labor con mis niños”, “tengo que ayudar a los niños a salir adelante”. Es expresión de su compromiso con el futuro de los niños, expresión de su vocación de educador, por esta convicción personal dicen “trabajo más allá de mi horario laboral”, esto quiere decir que no se ciñen al horario laboral, sino que invierten su tiempo de descanso personal en cumplir lo que está dentro de sus responsabilidades, se ven permanentemente en la necesidad de trabajar en su tiempo de descanso aprovechando el tiempo antes de comenzar las clases y después de la misma.

Esta es la magia que hace posible que los docentes cumplan casi puntualmente sus responsabilidades de preparar las clases, ofrecer experiencias de aprendizaje contextualizadas y demostrar compromiso no sólo con los niños sino también con la mejora de las condiciones educativas en el entorno familiar.

De esta manera se llega a la conclusión de que el estrés laboral influye fuertemente en el cumplimiento de la responsabilidad de gestión pedagógica de los docentes directores, aunque la fortaleza profesional y la conciencia de su misión es mayor que las dificultades que deben afrontar.

4.5 Objetivo específico 5

Analizar la percepción de los docentes directores acerca de la influencia del estrés laboral en la gestión administrativa de las Instituciones Educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022. Ítems 1, 2 y 3.

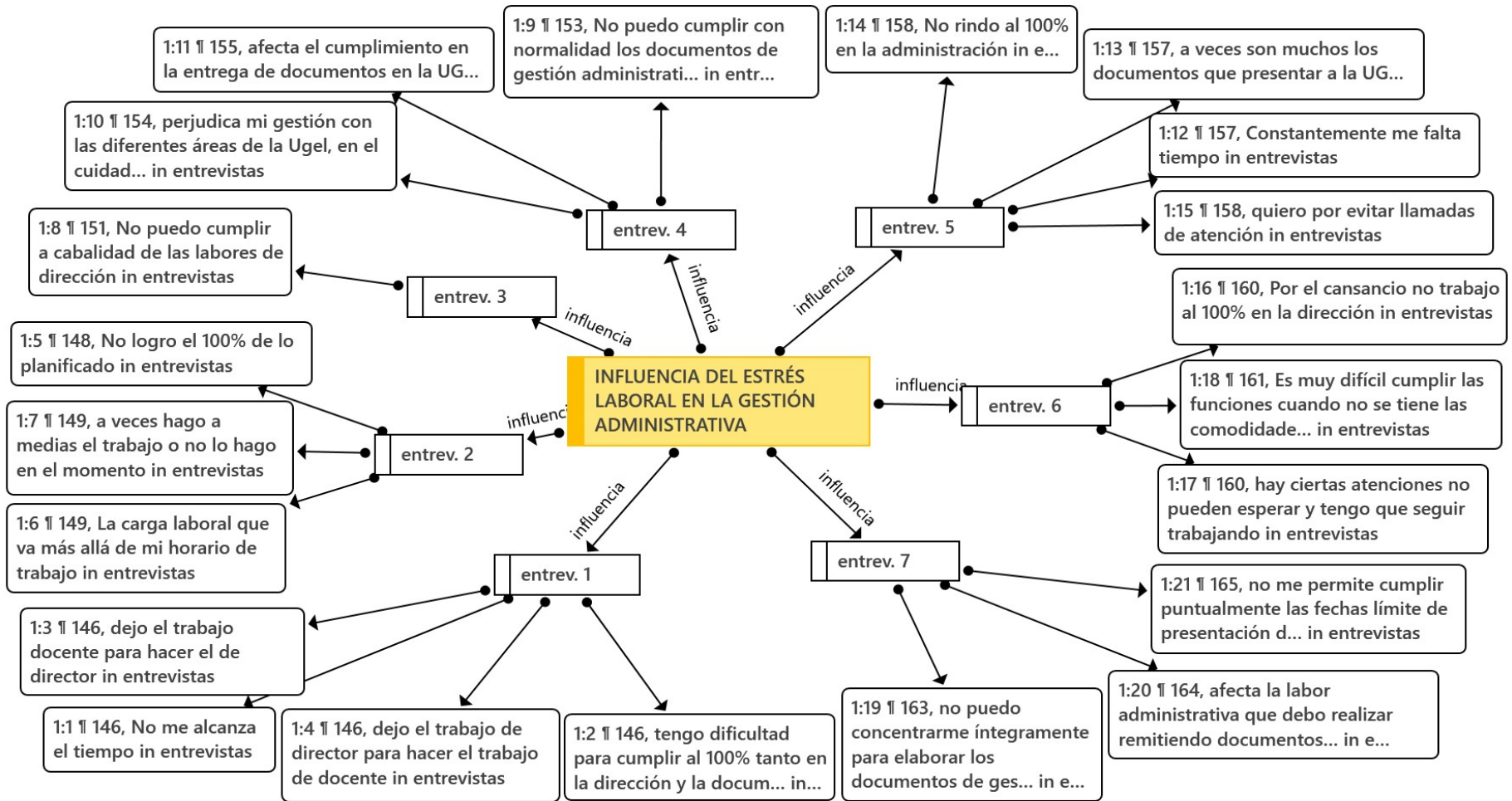
Tabla 7

Influencia del estrés laboral en la gestión administrativa

Entrevistado 1	No me alcanza el tiempo, tengo dificultad para cumplir al 100% tanto en la dirección y la documentación que debo entregar a la UGEL y a mi especialista. A veces dejo el trabajo docente para hacer el de director y otras veces dejo el trabajo de director para hacer el trabajo de docente.
Entrevistado 2	No logro el 100% de lo planificado en la dirección y administración. Tengo que dominar mis acciones como docente, demostrar tranquilidad. La carga laboral que va más allá de mi horario de trabajo, por eso a veces hago a medias el trabajo o no lo hago en el momento.
Entrevistado 3	No puedo cumplir a cabalidad de las labores de dirección. Sin embargo, debo cumplir mis responsabilidades con la dirección.
Entrevistado 4	No puedo cumplir con normalidad los documentos de gestión administrativa como el PAT y PEI. Esto perjudica mi gestión con las diferentes áreas de la Ugel, en el cuidado de la infraestructura. En lo administrativo afecta el cumplimiento en la entrega de documentos en la UGEL.
Entrevistado 5	Constantemente me falta tiempo, a veces son muchos los documentos que presentar a la UGEL, esto se agrava por la falta de señal telefónica (agravante) y de internet (agravante). No rindo al 100% en la administración, por eso puedo cumplir lo que pide la UGEL, quiero por evitar llamadas de atención. Además, la UGEL, a los de calendarización diferenciada no nos permite conocer anticipadamente todos los documentos que solicita (agravante).
Entrevistado 6	Por el cansancio no trabajo al 100% en la dirección, sin embargo, hay ciertas atenciones no pueden esperar y tengo que seguir trabajando (voluntarismo). Trabajo en una zona rural donde no hay conectividad (agravante), no hay fluido eléctrico (agravante). Es muy difícil cumplir las funciones cuando no se tiene las comodidades necesarias.
Entrevistado 7	Estos dolores afectan en mi trabajo administrativo puesto que no puedo concentrarme íntegramente para elaborar los documentos de gestión. Esto afecta la labor administrativa que debo realizar remitiendo documentos a la Ugel.

	Por el exceso de trabajo y por la falta de cobertura de telefonía (agravante) y de internet (agravante). Afecta mi labor administrativa porque no me permite cumplir puntualmente las fechas límite de presentación de informes al área de gestión pedagógica e infraestructura de la Ugel.
--	---

Figura 6: Influencia del estrés laboral en la gestión administrativa



Fuente: Elaboración propia con el software atlas.ti 23.

En la tabla 6 se transcribe las opiniones de los siete entrevistados en lo relacionado con la influencia del estrés laboral en la gestión administrativa, y la figura 5 autogenerada con el software atlas.ti permite ver gráficamente tales relaciones. Los comentarios de los entrevistados son similares: “no puedo cumplir con normalidad los documentos... no logro el 100% de lo planificado... tengo dificultades para cumplir el 100% en la dirección... la carga laboral va más allá de mi horario de trabajo, me falta tiempo... el trabajo no lo hago en el momento... no tengo ganas de hacer nada... esto afecta mi labor administrativa...”.

En otro momento, los docentes directores dijeron afirmaciones ilustrativas como “a veces no sé qué hacer (sentimiento de impotencia)”, “dejo el trabajo docente para hacer el de director y otras veces dejo el trabajo de director para hacer el trabajo de docente”, “por hacer las funciones de docente descuido el de la administración, y por hacer lo de la administración descuido el de docente”. Todas estas expresiones denotan el efecto negativo que causa el estrés laboral en la disposición de los docentes y en el trabajo administrativo que realizan los docentes, de esta manera, la información expuesta apoya la postura planteada por la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Al consultar investigaciones similares, se ha encontrado que en otros contextos existe influencia significativa del estrés laboral en la gestión administrativa porque también Milla (2017), Echeverría (2018), Villegas (2018); Aparicio, y Flores (2018) descubrieron que el estrés laboral perjudica la gestión administrativa provocando limitaciones en el cumplimiento de los documentos institucionales, el descuido de la infraestructura y de alianzas estratégicas con potencias apoyos.

Además, vale tener en cuenta que a pesar del estrés manifestado hay cumplimiento de responsabilidades. Si a pesar del impacto negativo del estrés los docentes siguen cumpliendo sus funciones es porque conservan un sentimiento de optimismo y de compromiso con la misión educativa que se sintetiza en la expresión de uno de los entrevistados: “hay ciertas atenciones que no pueden esperar y tengo que seguir trabajando”.

Lo manifestado significa que los docentes, frente al impacto negativo del estrés laboral no asumen una actitud de derrota, sino que saben sobreponerse a la situación, manifiestan su capacidad resiliente, hacen prevalecer sus valores y principios de vida y de profesión. Hasta aquí el comentario relativo al quinto objetivo específico.

Cabe resaltar que la hipótesis general se ha aprobado debido a que el estrés laboral influye tanto en la gestión pedagógica como en la gestión administrativa. Esta conclusión se refuerza con los hallazgos de Carranco y Pando (2019), quienes, como síntesis de muchos artículos científicos, indican que el estrés laboral es multidimensional, perjudica la salud física y mental, perjudica la calidad de la comunicación educativa con los estudiantes y padres de familia, y desvirtúa el trabajo administrativo.

Estas conclusiones son consistentes porque proceden de una recogida de información bastante rigurosa y objetiva. Asimismo, es necesario informar que el perfil físico y verbal de los entrevistados es de normal promedio, pero sin la energía y vitalidad sobresaliente que debería demostrar un docente. Este dato es otro indicativo de la presencia de estrés laboral.

Un comentario que llama la atención y que se manifiesta de diversas maneras y en varios momentos es la expresión “tengo que dominar mis acciones como docente” “tengo que demostrar que soy docente” “tengo que tener dominio propio”, “tengo que hacerlo por mis niños”. Esto indica que hay conciencia clara de que son profesionales docentes con una alta misión y de que en todo momento deben demostrar la prioridad por su misión educativa. No es sólo un acto voluntarista (cumplir con el deber ser), sino una labor que nace de una convicción personal, desde unos principios de vida bien internalizados, aunque estos esfuerzos no los cuantifique y remunere debidamente el estado.

En síntesis, en los docentes directores de las instituciones educativas rurales unidocentes hay presencia de estrés laboral que se manifiesta en reacciones físicas, psicológicas y comportamentales propias, esto afecta la gestión pedagógica y administrativa que deben cumplir.

V. CONCLUSIONES

Primera:

Los docentes directores presentan reacciones físicas como dolor de cabeza, dolores musculares, problemas gastrointestinales y parpadeos involuntarios; reacciones psicológicas como impaciencia, irritabilidad, depresión, incapacidad para la concentración, desmotivación, frustración y depresión; reacciones comportamentales como sensación de cansancio, agotamiento, insomnio y desgana en el trabajo. Estos son síntomas muy claros de la presencia de estrés laboral, si bien algunos los sienten más, otros menos. Los factores agravantes son la falta de fluido eléctrico, de cobertura telefónica y de internet, el descuido de la Ugel en la capacitación de los docentes en la elaboración y actualización de los documentos y la falta de participación de los padres de familia en la educación de los hijos. Algunos agravantes de menor impacto son el retraso de los estudiantes debido a la pandemia y la falta de material bibliográfico.

Segunda: La mayoría de los docentes dicen haber cumplido el 100% de la gestión pedagógica pero habiendo trabajado fuera del horario establecido y renunciando voluntariamente su tiempo de descanso por el compromiso que sienten con la educación de los niños, para ello, han realizado la planificación de manera colegiada y teniendo en cuenta el contexto de la institución educativa, han favorecido principalmente el logro de las competencias matemáticas y de comunicación, favoreciendo la nivelación de los estudiantes, y desarrollando la tutoría en vistas de la formación integral, la autoestima, la seguridad en sí mismos. Los desafíos son: favorecer el compromiso de los padres de familia con la educación de sus hijos, y contar con el apoyo de un profesional psicólogo de parte de la Ugel que los capacite para afrontar las situaciones problemáticas propias del desarrollo de los niños.

Tercera: Se ha cumplido todas las responsabilidades administrativas encomendadas por la Ugel, en cuanto a las horas de trabajo anual a al horario diario de trabajo, se ha actualizado y completado la documentación solicitada. Los aspectos más resaltantes en cada subcategoría son los siguientes: en la planificación se organizó de manera diversificada la labor educativa, se optó por el horario diferenciado y se realizó la calendarización de todo el año escolar. Respecto a la organización se actualizó y mejoró el PEI, PCCIE, las normas de convivencia y de afrontamiento del riesgo; en cuanto a la dirección se atendió a los padres de familia y se los comprometió en el proceso educativo, se presentó la documentación de la administración de la institución, de la economía e infraestructura. En cuanto al control se hizo seguimiento del cumplimiento del cronograma de actividades y de los compromisos asumidos con los padres de familia.

Cuarta: Los docentes indicaron que el estrés laboral influye notablemente en la gestión pedagógica porque esto les ocasiona un desempeño cuantitativa y cualitativamente inferior, esto se traduce principalmente en las dificultades para planificar adecuadamente las clases, la incapacidad de tratar pacientemente a los niños y a los padres de familia, en la incapacidad para mejorar las experiencias de aprendizaje, la saturación y el incumplimiento de actividades y la falta de orden en el trabajo.

Quinta: Los docentes directores indican de manera unánime que el estrés laboral influye en la gestión administrativa que realizan porque debido a la incapacidad que esto les genera completan y entregan dificultosamente los documentos solicitados por la Ugel, tienen dificultades para concentrarse y completar los trabajos, descuidan en parte la infraestructura de la institución, temen recibir llamadas de atención de parte del área pedagógico o de infraestructura.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Para el Ministerio de Educación, Es inevitable que existan instituciones educativas unidocentes en las zonas rurales del Perú, por tanto, también hará falta docentes que apuesten por realizar el sacrificio de trabajar en estas zonas alejadas, soportando las difíciles condiciones climáticas. Esta situación ya es de bastante sacrificio, pero los docentes merecen mejores condiciones de vida, por esto, el Ministerio de Educación debe implementar a estas instituciones con la construcción de infraestructuras adecuadas tanto para la enseñanza de los niños como para la estadía del docente, se debe implementar la instalación de energía solar, internet satelital y servicio de wi-fi u otro servicio similar que puedan favorecer la permanente comunicación de los docentes con sus respectivas familias.; además implementar normativas específicas a la condición de la Institución Educativa

Segunda: Para la UGEL Caylloma, Los docentes encuentran diferentes situaciones problemáticas de difícil solución, por esta razón, desde la Ugel Caylloma se debe ofrecer cursos de capacitación adecuadamente certificados para los docentes donde se afronte las diversas problemáticas que se perciben en los niños y niñas de las instituciones educativas unidocentes. Asimismo, el psicólogo experto en niñez debe rotar periódicamente por todas las Instituciones Educativas unidocentes para ayudar a afrontar 'in situ' las situaciones problemáticas relacionadas con su área y orientar a los padres de familia.

Tercera: Para el área de Gestión Institucional de la Ugel Caylloma, Los docentes directores tienen muchas dificultades para la elaboración y la entrega puntual de los documentos administrativos solicitados periódicamente, por esta razón se sugiere a la Ugel Caylloma establecer de manera inamovible una capacitación presencial o virtual amplia y detallada cada año antes del inicio de las actividades académicas.

Cuarta: Para el Ministerio de Educación del Perú, En muchos casos, la gestión pedagógica y administrativa aún se realiza sin contar plenamente con la tecnología virtual. Dado que la informática está facilitando mucho estas labores, se sugiere la creación de aplicativos virtuales con videos tutoriales que faciliten el cumplimiento

de la gestión pedagógica y administrativa de las instituciones educativas de manera remota.

Quinta: Para el área de Gestión Pedagógica de la Ugel Caylloma, es muy necesario que prioricen el trabajo pedagógico, que conlleve al aprendizaje para el desarrollo de competencias en los estudiantes; por lo tanto, se debe buscar estrategias para minimizar el trabajo administrativo y teniendo en cuenta la característica de la Institución Educativa Unidocente.

REFERENCIAS

- Aparicio, F. F., & Flores, N. (2018). *Gestión administrativa y estrés laboral en el nivel primario de la Institución Educativa Fe y Alegría 20 de Santiago*. Tesis para grado de maestría en administración de la educación. Cusco: Universidad César Vallejo.
- Aris, N. (2014). Aspectos sociales y sociológicos en el estrés de los docentes. *Revista de Comunicación Vivat Academia*, 17 (126), 79-88.
- Bernal, H. (2014). *Diseño de seguimiento académico a estudiantes de educación básica*. Bogotá: Universidad Libre.
- Carranco, S. D., & Pando, M. (2019). Meta análisis de los artículos sobre estrés laboral docente en el período 2013-2017. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 3 (1), 522-554.
- Ccahua, W. M., & Chambi, G. V. (2019). *Estrés laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas particulares Jhon Forbes y el Colegio Andrés de Santa Cruz del Distrito de Cerro Colorado, Arequipa 2018*. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. 8va edición. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Teoría general de la administración*. 8va edición. México: Interamericana Editores, S. A.
- Echeverría, G. B. (2018). *Estrés y desempeño laboral de los colaboradores administrativos del Régimen laboral por contrato administrativo de servicios – CAS de la Universidad Nacional de Trujillo, 2018*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- García, J., & Tobón, L. (2016). *Gestión del currículo por competencia*. Bogotá: Paidós.
- Gimeno, J. (2016). *El currículum. Reflexión sobre la práctica*. Madrid: Morata.
- Gonzales, Y. G., & Guevara, C. (2018). *Relación del estrés con el desempeño laboral en el personal docente y administrativo de la I. E. César Vallejo Apán Alto, Hualgayoc, 2018*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte.

- González, C. A. (2018). *Estrés laboral en docentes de la primera infancia. Tesis de maestría en psicopedagogía*. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Haydon, T., Leko, M., & Stevens, D. (2018). Teacher Stress: Sources, effects, and protective factors. *Journal of Special Education Leadership*, 31 (2), 99-108.
- Huacac, F. (2020). *Asesoramiento metodológico y estadístico para tesis de pre y posgrado*. Arequipa: Publicont SAC.
- Katayama, R. J. (2014). *Introducción a la investigación cualitativa*. Lima: Fondo Editorial de la Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- Koontz, H., & O'Donnell, C. (2011). *Elementos de administración moderna*. California: McGraw-Hill.
- López, O. M. (2019). *Estrés laboral y desempeño docente en profesores de educación primaria del Distrito de Río Negro. Tesis de grado de maestría en educación*. Satipo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Maslach, C. y. (1999). *Teacher burnout: a research agenda*. En R. Vandenberghe y A. M. Huberman (eds.), *Understanding and preventing teacher burnout* (pp. 295-303). New York: Cambridge University Press.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1991). *Estrés Inventory. 2da edición*. Palo Alto: Psychologists Press.
- Matabanchoy, J. M., Paz, D., Matabanchoy, S. M., & Jaramilla, M. A. (2020). Estrés laboral en docentes de un centro educativo rural de Pasto. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13 (3), Recuperado de <https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/rip.13302>.
- Meneses, G. (2016). *Proceso de enseñanza-aprendizaje*. Cataluña: Universidad de Rovira i Virgili.
- Milla, J. A. (2017). *Gestión administrativa del director y estrés laboral docente de la Institución Educativa emblemática Pedro E. Paulet Mostajo, Huacho 2017. Tesis para grado de maestría en administración de la educación*. Lima: Universidad César Vallejo.
- MINEDU. (2014). *Marco del buen desempeño del buen directivo*. Lima: Directivos Construyendo Escuela.
- MINEDU. (2019). *Estadística de calidad educativa, indicadores 2019*. Obtenido de <http://escale.minedu.gob.pe/indicadores>

- MINEDU. (2020). *Definiciones básicas y temas educativos investigados*. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1466/cap04.pdf
- MINEDU. (2021). *Definiciones básicas y temas educativos investigados*. Lima: MINEDU.
- Morín, E. (2016). *Introducción al pensamiento complejo*. Santiago de Chile: Gedisa.
- Mundo Psicólogos. (2022). *Eustrés y distrés: diferencias entre los tipos de estrés positivo y negativo*. Obtenido de <https://www.mundopsicologos.com/articulos/eustres-y-distres-diferencias-entre-los-tipos-de-estres-positivo-y-negativo>
- OIT. (2012). *Por qué importa el estrés en el trabajo*. Obtenido de http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_184830/lang--es/index.htm
- Pérez, I. (2005). *Estrés laboral y síndrome de burn-out*. Buenos Aires: Psicoteca.
- Reátegui, L. (2021). "Los unidocentes lo somos todo", la experiencia emocional de docentes rurales del Perú. *Propuesta Educativa*, 30 (55), 140-152.
- Robbins, S., & Couter, M. (2005). *Administración. 8va edición*. México: Pearson.
- Robinson, L. E., Valido, A., Drescher, A., Woolweaver, A. B., Espelage, D. L., LoMurray, S., . . . Dailey, M. M. (2022). Teachers, Stress, and the COVID-19 Pandemic: A Qualitative Analysis. *Salud Mental Escolar*, <https://doi.org/10.1007/s12310-022-09533-2>.
- Rotas, E., & Cahapay, M. (2020). Workload stress and results based performance of multigrade teachers. *Journal of Studies in Education*, 10 (2), 68-80. URL: <https://doi.org/10.5296/jse.v10i2.16874>.
- Ruiz, P. B. (2019). *Gestión pedagógica y gestión administrativa en una institución educativa, Trujillo 2019. Tesis de grado de maestría en administración en educación*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *PsiqueMag*, 2 (1), 35-50.
- Swargiary, C., & Talukdar, M. C. (2018). Una investigación sobre el entorno de enseñanza-aprendizaje y la salud mental de los docentes en el nivel inicial

- de docentes únicos, escuela primaria del Distrito Kokrajhar, Assam, India. *Revista Internacional de Ciencia Innovadora y Tecnología de investigación*, 3 (9), 76-79.
- Velasco, M. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente en directores de instituciones educativas multigrado, Santa Ana, 2018. Tesis de maestría en problemas de aprendizaje*. Cusco: Universidad César Vallejo.
- Vílchez, J., Humpire, D. J., & Gabriel, T. (2021). Estrés laboral y síndrome de burnout durante la pandemia en docentes de una asociación educativa peruana. *UCV Hacer, Rev. de Investigación y Cultura*, 10 (4), 45-52.
- Villegas, R. C. (2018). *Estrés y desempeño laboral del personal administrativo en la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2016*. Moquegua: Universidad Nacional de Moquegua.
- World Health Organization. (2020). *Salud ocupacional: Estrés en el lugar de trabajo*. Obtenido de <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de instrumentos

Categoría 1	Subcategorías	Ítems	Respuesta
Estrés laboral	-Reacciones físicas.	1. Con que frecuencia usted siente los síntomas de dolores de cabeza, dolores de cabeza, jaquecas, dolores musculares, indigestiones, molestias gastrointestinales, respiración entrecortada, sensación de ahogo, disminución del apetito, ¿tics nerviosos, parpadeos involuntarios, pinchazos en diversas partes del cuerpo? Explique ¿Cómo afecta con sus responsabilidades de dirección y administración, así como en la enseñanza en su Institución Educativa?	Abierta
	-Reacciones psicológicas.	2. ¿Con qué frecuencia siente usted impaciencia, incapacidad de concentración, irritabilidad, depresión, incapacidad de autocontrol y desmotivación? Explique ¿Cómo le afecta esto en el cumplimiento de sus responsabilidades de enseñanza a los estudiantes así como la dirección y administración?	Abierta
	-Reacciones comportamentales.	3. ¿Con qué frecuencia usted siente dificultad para conciliar el sueño, sensación de cansancio, agotamiento, tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual, aislamiento social, disminución por el interés sexual, cansancio e incapacidad para levantarse por la mañana, ineficacia en el trabajo y olvido de ti mismo? Explique ¿Cómo le afecta esto en el cumplimiento de sus responsabilidades de enseñanza, de dirección y de administración de la institución educativa? ¿Cómo estas situaciones contribuyen al estrés laboral en su trabajo cotidiano como director/docente de una institución Educativa Unidocente?	Abierta

Fuente: Inspirado en las subcategorías sugeridas por Velazco (2018)

Categoría 2	Subcategorías	Ítems	Respuesta
Gestión pedagógica	Gestión del currículo	4. ¿Cómo ha sido la actualización y la aplicación del PEI y PCCIE en la Institución educativa Y qué relación tiene con logros obtenidos y los desafíos que aún persisten en el campo de la planificación curricular?. Explique	Abierta
	Proceso de enseñanza-aprendizaje	5. según el actual enfoque por competencias ¿Cuáles son los logros obtenidos y qué dificultades se encuentran? Explique	Abierta
	Apoyo al desarrollo de los estudiantes	6. En cuanto a las acciones de tutoría hacia los estudiantes, ¿Qué se ha logrado y qué desafíos aún están pendientes? Explique	Abierta

Fuente: Inspirado en las subcategorías sugeridas por MINEDU (2014), García, y Tobón (2016), y Meneses (2016).

Categoría 3	Subcategorías	Ítems	Respuesta
Gestión administrativa	Planeación	7. ¿De qué manera se ha mejorado y actualizado los documentos de gestión como PEI, PCCIE, PAT, Reglamento Interno, Plan de Gestión de Riesgos y Desastres? Explique	Abierta
	Organización	8. ¿En qué medida usted ha logrado la unidad y el compromiso de los padres y docentes para el logro de objetivos en su Institución Educativa? Explique	Abierta
	Dirección	9. ¿En qué medida logra cumplir sus funciones como director ante los alumnos, los padres de familia y ante el Ministerio de Educación? Explique	Abierta
	Control	10. ¿En qué medida se ha cumplido los horarios de trabajo y las actividades académicas planificadas? Explique?	Abierta

Fuente: Inspirado en las subcategorías sugeridas por Chiavenato (2014, p. 243).

Anexo 2: Matriz de categorización

Título: Estrés laboral y gestión pedagógica administrativa en Instituciones Educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022

Campo temático	Problema general	Objetivo general	Objetivos específicos	categoría de estudio apriorística	subcategoría emergente	Instrumento	Constructo
Estrés laboral y el desempeño pedagógico administrativo en instituciones educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022	¿Cómo perciben los docentes-directores la influencia del estrés laboral en la gestión pedagógica y administrativa de instituciones educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022?	Analizar cómo perciben los docentes-directores la influencia del estrés laboral en la gestión pedagógica administrativa de instituciones educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022	Analizar la presencia de estrés laboral y de los factores agravantes en las instituciones educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022. Analizar la percepción de los docentes directores acerca de la influencia del estrés laboral en la gestión pedagógica de las instituciones educativas unidocentes	Categoría 1: Estrés laboral	Reacciones físicas.	Entrevista	1. Con que frecuencia usted siente los síntomas de dolores de cabeza, dolores de cabeza, jaquecas, dolores musculares, indigestiones, molestias gastrointestinales, respiración entrecortada, sensación de ahogo, disminución del apetito, tics nerviosos, parpadeos involuntarios, pinchazos en diversas partes del cuerpo? Explique ¿Cómo afecta con sus responsabilidades de dirección y administración así como en la enseñanza en su Institución Educativa?
	-Reacciones psicológicas.				Entrevista	2. ¿Con qué frecuencia siente usted impaciencia, incapacidad de concentración, irritabilidad, depresión, incapacidad de autocontrol y desmotivación? Explique ¿Cómo le afecta esto en el cumplimiento de sus responsabilidades de enseñanza a los estudiantes así como la dirección y administración?	

	de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022? ¿Cómo perciben los docentes-directores la influencia del estrés laboral en la gestión pedagógica de las instituciones educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022?		de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022 Analizar la percepción de los docentes directores acerca de la influencia del estrés laboral en la gestión administrativa de las instituciones educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022		-Reacciones comportamentales.	Entrevista	3. ¿Con qué frecuencia usted siente dificultad para conciliar el sueño, sensación de cansancio, agotamiento, tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual, aislamiento social, disminución por el interés sexual, cansancio e incapacidad para levantarse por la mañana, ineficacia en el trabajo y olvido de ti mismo? Explique ¿Cómo le afecta esto en el cumplimiento de sus responsabilidades de enseñanza, de dirección y de administración de la institución educativa? ¿Cómo estas situaciones contribuyen al estrés laboral en su trabajo cotidiano como director/docente de una institución Educativa Unidocente?
	¿De qué manera se está cumpliendo la gestión pedagógica en las instituciones		Estimar el cumplimiento de la gestión pedagógica en las instituciones educativas unidocentes	Categoría 2: Gestión pedagógica	Gestión del currículo	Entrevista	4. ¿Cómo ha sido la actualización y la aplicación del PEI y PCCIE en la Institución educativa Y qué relación tiene con logros obtenidos y los desafíos que aún persisten en el campo de la planificación curricular? Explique
					Proceso de enseñanza-aprendizaje	Entrevista	5. según el actual enfoque por competencias ¿Cuáles son los

	educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022?		de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022.				logros obtenidos y qué dificultades se encuentran? Explique	
					Apoyo al desarrollo de los estudiantes	Entrevista	6. En cuanto a las acciones de tutoría hacia los estudiantes, ¿Qué se ha logrado y qué desafíos aún están pendientes? Explique	
	¿De qué manera se está cumpliendo la gestión administrativa en las instituciones educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022?		Entender el cumplimiento de la gestión administrativa en las instituciones educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022		Categoría 3: Gestión administrativa	Planeación	Entrevista	7. ¿De qué manera se ha mejorado y actualizado los documentos de gestión como PEI, PCCIE, PAT, Reglamento Interno, Plan de Gestión de Riesgos y Desastres? Explique
						Organización	Entrevista	8. ¿En qué medida usted ha logrado la unidad y el compromiso de los padres y docentes para el logro de objetivos en su Institución Educativa? Explique
						Dirección	Entrevista	9. ¿En qué medida logra cumplir sus funciones como director ante los alumnos, los padres de familia y ante el Ministerio de Educación? Explique
¿Cómo perciben los docentes-directores la influencia del estrés laboral en la gestión							10. ¿En qué medida se ha cumplido los horarios de trabajo y las actividades académicas planificadas? Explique	

	administrativa de instituciones educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022?						
--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 3: Guía de entrevista

INTRODUCCIÓN:

Estimado colega, se le comunica que se está realizando una investigación sobre el estrés laboral, la gestión pedagógica y la gestión administrativa. Se le pide participar voluntariamente, de manera anónima y con sinceridad, aportando su valoración sobre cada una de las categorías. Gracias por su apoyo.

Ante todo le pido que me permita grabar la entrevista con el fin de transcribir fielmente sus aportes.

INFORMACIÓN BÁSICA:

a.. Sexo: ¿Es varón o mujer?

b. ¿Cuál es la institución educativa en que labora?

c. ¿Hace cuántos años está laborando en esta institución educativa?

d. ¿Cuántos años de servicio tiene en el sector?

1. Con que frecuencia usted siente los síntomas de, dolores de cabeza, jaquecas, dolores musculares, indigestiones, molestias gastrointestinales, respiración entrecortada, sensación de ahogo, disminución del apetito, ¿tics nerviosos, parpadeos involuntarios, pinchazos en diversas partes del cuerpo? Explique ¿Cómo afecta con sus responsabilidades de dirección y administración así como en la enseñanza en su Institución Educativa?

2. ¿Con qué frecuencia siente usted impaciencia, incapacidad de concentración, irritabilidad, depresión, incapacidad de autocontrol y desmotivación? Explique ¿Cómo le afecta esto en el cumplimiento de sus responsabilidades de enseñanza a los estudiantes, así como la dirección y administración?

3. ¿Con qué frecuencia usted siente dificultad para conciliar el sueño, sensación de cansancio, agotamiento, tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual, aislamiento social, disminución por el interés sexual, cansancio e incapacidad para levantarse por la mañana, ineficacia en el trabajo y olvido de ti mismo? Explique ¿Cómo le afecta esto en el cumplimiento de sus responsabilidades de enseñanza, de dirección y de administración de la institución educativa? ¿Cómo estas situaciones contribuyen al estrés laboral en su trabajo cotidiano como director/docente de una institución Educativa Unidocente?

4. ¿Cómo ha sido la actualización y la aplicación del PEI y PCCIE en la Institución educativa Y qué relación tiene con logros obtenidos y los desafíos que aún persisten en el campo de la planificación curricular? Explique

5. según el actual enfoque por competencias ¿Cuáles son los logros obtenidos y qué dificultades se encuentran?

6. En cuanto a las acciones de tutoría hacia los estudiantes, ¿Qué se ha logrado y qué desafíos aún están pendientes? explique
7. ¿De qué manera se ha mejorado y actualizado los documentos de gestión como PEI, PCCIE, PAT, Reglamento Interno, Plan de Gestión de Riesgos y Desastres? Explique
8. ¿En qué medida usted ha logrado la unidad y el compromiso de los padres y docentes para el logro de objetivos en su Institución Educativa?
9. ¿En qué medida logra cumplir sus funciones como director ante los alumnos, los padres de familia y ante el Ministerio de Educación?
10. ¿En qué medida se ha cumplido los horarios de trabajo y las actividades académicas planificadas?

Anexo 4: Validación de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

TITULO DE LA TESIS: Estrés laboral, gestión pedagógica y administrativa en instituciones educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Entrevista/cuestionario de entrevista

INVESTIGADOR: BR Jhonny Quispe Flores

N°	Categorías	Subcategorías	Constructo	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Estrés laboral	Reacciones físicas.	1. Con que frecuencia usted siente los síntomas de dolores de cabeza, dolores de cabeza, jaquecas, dolores musculares, indigestiones, molestias gastrointestinales, respiración entrecortada, sensación de ahogo, disminución del apetito, tics nerviosos, parpadeos involuntarios, pinchazos en diversas partes del cuerpo? Explique ¿Cómo afecta con sus responsabilidades de dirección y administración así como en la enseñanza en su Institución Educativa?	X		X		X		
		-Reacciones psicológicas.	2. ¿Con qué frecuencia siente usted impaciencia, incapacidad de concentración, irritabilidad, depresión, incapacidad de autocontrol y desmotivación? Explique ¿Cómo <u>le</u> afecta esto en el cumplimiento de sus responsabilidades de enseñanza a los	X		X		X		


			estudiantes así como la dirección y administración?						
		-Reacciones comportamentales.	3. ¿Con qué frecuencia usted siente dificultad para conciliar el sueño, sensación de cansancio, agotamiento, tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual, aislamiento social, disminución por el interés sexual, cansancio e incapacidad para levantarse por la mañana, ineficacia en el trabajo y olvido de ti mismo? Explique ¿Cómo le afecta esto en el cumplimiento de sus responsabilidades de enseñanza, de dirección y de administración de la institución educativa? ¿Cómo estas situaciones contribuyen al estrés laboral en su trabajo cotidiano como director/docente de una institución Educativa Unidocente?	X		X		X	
2	Gestión pedagógica	Gestión del currículo	4. ¿Cómo ha sido la actualización y la aplicación del PEI y PCCIE en la Institución educativa Y qué relación tiene con logros obtenidos y los desafíos que aún persisten en el campo de la planificación curricular? Explique	X		X		X	
		Proceso de enseñanza-aprendizaje	5. según el actual enfoque por competencias ¿Cuáles son los logros obtenidos y qué dificultades se encuentran?	X		X		X	

		Apoyo al desarrollo de los estudiantes	6. En cuanto a las acciones de tutoría hacia los estudiantes, ¿Qué se ha logrado y qué desafíos aún están pendientes?	X		X		X		
3	<u>Gestión administrativa</u>	Planeación	7. ¿De qué manera se ha mejorado y actualizado los documentos de gestión como PEI, PCCIE, PAT, Reglamento Interno, Plan de Gestión de Riesgos y Desastres? Explique	X		X		X		
		Organización	8. ¿En qué medida usted ha logrado la unidad y el compromiso de los padres y docentes para el logro de objetivos en su Institución Educativa?	X		X		X		
		Dirección	9. ¿En qué medida logra cumplir sus funciones como director ante los alumnos, los padres de familia y ante el Ministerio de Educación?	X		X		X		
		Control	10. ¿En qué medida se ha cumplido los horarios de trabajo y las actividades académicas planificadas?	X		X		X		

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X). Aplicable después de corregir (). No aplicable ().

FICHA DE VALIDEZ DE LA ENTREVISTA DATOS DEL EXPERTO

NOMBRES Y APELLIDOS	Ruth Salomé Ari Rojas	DNI:	40541038
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Guía de entrevista: Estrés laboral, gestión pedagógica y administrativa en instituciones educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022		
Ocupación:	Docente	Teléfono de domicilio:	-
Título profesional/especialidad:	Profesora de Educación Primaria	Teléfono celular:	958084350
Grado académico:	Magister		
Mención:	Administración de la Educación		
Firma:	 <hr/> Prof. Ruth Salomé Ari Rojas Docente del Nivel Primario	Lugar y fecha:	Arequipa 01/12/2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

TITULO DE LA TESIS: Estrés laboral, gestión pedagógica y administrativa en instituciones educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Entrevista/cuestionario de entrevista

INVESTIGADOR: BR Jhonny Quispe Flores

N°	Categorías	Subcategorías	Constructo	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Estrés laboral	Reacciones físicas.	1. Con que frecuencia usted siente los síntomas de dolores de cabeza, dolores de cabeza, jaquecas, dolores musculares, indigestiones, molestias gastrointestinales, respiración entrecortada, sensación de ahogo, disminución del apetito, tics nerviosos, parpadeos involuntarios, pinchazos en diversas partes del cuerpo? Explique ¿Cómo afecta con sus responsabilidades de dirección y administración así como en la enseñanza en su Institución Educativa?	X		X		X		
		-Reacciones psicológicas.	2. ¿Con qué frecuencia siente usted impaciencia, incapacidad de concentración, irritabilidad, depresión, incapacidad de autocontrol y desmotivación? Explique ¿Cómo le afecta esto en el cumplimiento de sus responsabilidades de enseñanza a los	X		X		X		


			estudiantes así como la dirección y administración?						
		-Reacciones comportamentales.	3. ¿Con qué frecuencia usted siente dificultad para conciliar el sueño, sensación de cansancio, agotamiento, tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual, aislamiento social, disminución por el interés sexual, cansancio e incapacidad para levantarse por la mañana, ineficacia en el trabajo y olvido de ti mismo? Explique ¿Cómo le afecta esto en el cumplimiento de sus responsabilidades de enseñanza, de dirección y de administración de la institución educativa? ¿Cómo estas situaciones contribuyen al estrés laboral en su trabajo cotidiano como director/docente de una institución Educativa Unidocente?	X		X		X	
2	Gestión pedagógica	Gestión del currículo	4. ¿Cómo ha sido la actualización y la aplicación del PEI y PCCIE en la Institución educativa Y qué relación tiene con logros obtenidos y los desafíos que aún persisten en el campo de la planificación curricular? Explique	X		X		X	
		Proceso de enseñanza-aprendizaje	5. según el actual enfoque por competencias ¿Cuáles son los logros obtenidos y qué dificultades se encuentran?	X		X		X	

		Apoyo al desarrollo de los estudiantes	6. En cuanto a las acciones de tutoría hacia los estudiantes, ¿Qué se ha logrado y qué desafíos aún están pendientes?	X		X		X		
3	<u>Gestión administrativa</u>	Planeación	7. ¿De qué manera se ha mejorado y actualizado los documentos de gestión como PEI, PCCIE, PAT, Reglamento Interno, Plan de Gestión de Riesgos y Desastres? Explique	X		X		X		
		Organización	8. ¿En qué medida usted ha logrado la unidad y el compromiso de los padres y docentes para el logro de objetivos en su Institución Educativa?	X		X		X		
		Dirección	9. ¿En qué medida logra cumplir sus funciones como director ante los alumnos, los padres de familia y ante el Ministerio de Educación?	X		X		X		
		Control	10. ¿En qué medida se ha cumplido los horarios de trabajo y las actividades académicas planificadas?	X		X		X		

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X). Aplicable después de corregir (). No aplicable ()

FICHA DE VALIDEZ DE LA ENTREVISTA DATOS DEL EXPERTO

NOMBRES Y APELLIDOS	Fernando Huacac Garcia	DNI:	07763420
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Guía de entrevista: Estrés laboral, gestión pedagógica y administrativa en instituciones educativas <u>unidocentes</u> de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022		
Ocupación:	Docente	Teléfono de domicilio:	-
Título profesional/especialidad:	Docente de educación secundaria	Teléfono celular:	992278183
Grado académico:	Doctor		
Mención:	Doctor en Educación		
Firma:	 Dr. Fernando Huacac Garcia	Lugar y fecha:	Arequipa 01/12/2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

TITULO DE LA TESIS: Estrés laboral, gestión pedagógica y administrativa en instituciones educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Entrevista/cuestionario de entrevista

INVESTIGADOR: BR Jhonny Quispe Flores

N°	Categorías	subcategorías	constructo	pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Categoría 1 Estrés laboral	Reacciones físicas.	1. Con que frecuencia usted siente los síntomas de dolores de cabeza, dolores de cabeza, jaquecas, dolores musculares, indigestiones, molestias gastrointestinales, respiración entrecortada, sensación de ahogo, disminución del apetito, tics nerviosos, parpadeos involuntarios, pinchazos en diversas partes del cuerpo? Explique ¿Cómo afecta con sus responsabilidades de dirección y administración así como en la enseñanza en su Institución Educativa?	X		X		X		
		-Reacciones psicológicas.	2. ¿Con qué frecuencia siente usted impaciencia, incapacidad de concentración, irritabilidad, depresión, incapacidad de autocontrol y desmotivación? Explique ¿Cómo le afecta esto en el cumplimiento de sus responsabilidades de enseñanza a los <u>estudiantes</u> así como la dirección y administración?	X		X		X		
		-Reacciones comportamentales.	3. ¿Con qué frecuencia usted siente dificultad para conciliar el sueño, sensación de cansancio, agotamiento, tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual, aislamiento social, disminución por el interés sexual, cansancio e incapacidad para levantarse por la mañana, ineficacia en el trabajo y olvido de ti mismo?	X		X		X		


			Explique ¿Cómo le afecta esto en el cumplimiento de sus responsabilidades de enseñanza, de dirección y de administración de la institución educativa? ¿Cómo estas situaciones contribuyen al estrés laboral en su trabajo cotidiano como director/docente de una institución Educativa Unidocente?							
Categoría 2: Gestión pedagógica	Gestión del currículo	4. ¿Cómo ha sido la actualización y la aplicación del PEI y PCCIE en la Institución educativa Y qué relación tiene con logros obtenidos y los desafíos que aún persisten en el campo de la planificación curricular?. Explique	x		x		x			
	Proceso de enseñanza-aprendizaje	5. según el actual enfoque por competencias ¿Cuáles son los logros obtenidos y qué dificultades se encuentran? Explique	x		x		x			
	Apoyo al desarrollo de los estudiantes	6. En cuanto a las acciones de tutoría hacia los estudiantes, ¿Qué se ha logrado y qué desafíos aún están pendientes? Explique	x		x		x			
Categoría 3: Gestión administrativa	Planeación	7. ¿De qué manera se ha mejorado y actualizado los documentos de gestión como PEI, PCCIE, PAT, Reglamento Interno, Plan de Gestión de Riesgos y Desastres? Explique	x		x		x			
	Organización	8. ¿En qué medida usted ha logrado la unidad y el compromiso de los padres y docentes para el logro de objetivos en su Institución Educativa? Explique	x		x		x			
	Dirección	9. ¿En qué medida logra cumplir sus funciones como director ante los alumnos, los padres de familia y ante el Ministerio de Educación? Explique	x		x		x			
	Control	10. ¿En qué medida se ha cumplido los horarios de trabajo y las actividades académicas planificadas? Explique	x		x		x			

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

FICHA DE VALIDEZ DE LA ENTREVISTA DATOS DEL EXPERTO

NOMBRES Y APELLIDOS	Paúl Ricky Hermoza Yto	DNI:	41336168
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Guía de entrevista: Estrés laboral, gestión pedagógica y administrativa en instituciones educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022		
Ocupación:	Docente	Teléfono de domicilio:	
Título profesional/especialidad:	Lengua, literatura, filosofía y Psicología	Teléfono celular:	992748943
Grado académico:	Magister		
Mención:	Administración de la Educación		
Firma:	 Mg. Paúl R. Hermoza Yto DIRECTOR	Lugar y fecha:	01/12/2022

Anexo 5: Evidencias del análisis en atlas.ti 23

infi estres lab en la gest admin - ATLAS.ti - Versión de prueba

Archivo Inicio Buscar & Codificar Analizar Importar & Exportar Herramientas Ayuda Documento Herramientas Vista

Agregar documentos Nuevo Crear entidades Editar comentario Navegador Explorador del proyecto Documentos Citas Códigos Memos Redes Vinculos Administradores

Explorador del proyecto Administrador de documentos D 1: entrevistas

Buscar infi estres lab en la gest adm Documentos (1) Códigos (8) Memos (0) Redes (1) Grupos de documentos (0) Grupos de códigos (0) Grupos de memos (0) Grupos de redes (0) Transcripciones de multi

Comentario: Seleccione un elemento para mostrar su comentario

144 Analizar la percepción de los docentes directores acerca de la **influencia del estrés laboral en la gestión administrativa** de las instituciones educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022. Ítems 1, 2 y 3.

145 Entrevistado 1	No me alcanza el tiempo, tengo dificultad para cumplir al 100% tanto en la dirección y la documentación que debo entregar a la UGEL y a mi especialista. A veces dejo el trabajo docente para hacer el de director y otras veces dejo el trabajo de director para hacer el trabajo de docente.
147 Entrevistado 2	No logro el 100% de lo planificado en la dirección y administración. Tengo que dominar mis acciones como docente, demostrar tranquilidad. La carga laboral que va más allá de mi horario de trabajo, por eso a veces hago a medias el trabajo o no lo hago en el momento.
150 Entrevistado 3	No puedo cumplir a cabalidad de las labores de dirección. Sin embargo, debo cumplir mis responsabilidades con la dirección.
152 Entrevistado 4	No puedo cumplir con normalidad los documentos de gestión administrativa como el PAT y PEI. Esto perjudica mi gestión con las diferentes áreas de la Ugel, en el cuidado de la infraestructura. En lo administrativo afecta el cumplimiento en la entrega de

11:11:12 tengo dificultad...
entrev. 1
entrev. 1, entrev. 2, entrev. 3, entr...

13:13 de p...
entrev. 1
entrev. 1, entrev. 2, entrev. 3, entr...

14:14 de p...
entrev. 1
entrev. 1, entrev. 2, entrev. 3, entr...

15:15...
entrev. 2
entrev. 1, entrev. 2, entrev. 3, entr...

16:16... 17:17 a vece...
entrev. 2
entrev. 1, entrev. 2, entrev. 3, entr...

18:18...
entrev. 3
entrev. 1, entrev. 2, entrev. 3, entr...

19:19 No pu...
entrev. 4
entrev. 1, entrev. 2, entrev. 3, entr...

1:10 perju...
entrev. 4
entrev. 1, entrev. 2, entrev. 3, entr...

1:11 afe...
entrev. 4
entrev. 1, entrev. 2, entrev. 3, entr...

ATLAS.ti 190%

Documento: Influencia estres en gest pedag - ATLAS.ti - Versión de prueba

Archivo Inicio Buscar & Codificar Analizar Importar & Exportar Herramientas Ayuda Documento Herramientas Vista

Crear cita libre Asignar códigos Codificación in vivo Codificación rápida Buscar & Codificar Codificación de grupo focal Renombrar Eliminar Desvincular Invertir vínculo Relación Editar comentario Frecuencias de palabras Conceptos Minería de opinión Buscar en documento Editar Imprimir Desplazamiento sincronizado Editar marcas de tiempo Añadir sello de tiempo

Explorador del proyecto Administrador de documentos D 1: entrevistas

Analizar la percepción de los docentes directores acerca de la **influencia del estrés laboral en la gestión pedagógica** de las instituciones educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022. Ítems 1, 2 y 3.

Entrevistado 1	<p>No me alcanza el tiempo, antes y después de la jornada laboral yo sigo trabajando porque tengo dificultad para cumplir al 100% tanto en la enseñanza como en la dirección.</p> <p>Dificultad para cumplir con la documentación del día a día, no puedo realizar como debe de ser las experiencias de aprendizaje. A veces dejo el trabajo docente para hacer el de director y otras veces dejo el trabajo de director para hacer el trabajo de docente.</p> <p>Tengo dificultades para movilizarme en las zonas agrestes donde trabajo.</p>
Entrevistado 2	<p>No logro cumplir al 100% lo planificado en la enseñanza y en otras actividades, por eso, trabajo más allá de mi horario laboral. Tengo que dominar mis acciones como docente, demostrar tranquilidad (voluntarismo).</p>
Entrevistado 3	<p>No puedo cumplir a cabalidad de ocuparme de todo lo que implica enseñar a los niños, ni de atender a los padres de familia. Siento que ya no puedo más, sin embargo, debo cumplir mis responsabilidades con los estudiantes (voluntarismo).</p>
Entrevistado 4	<p>Influye en el proceso de enseñanza y aprendizaje que realizo, impide la adecuada elaboración de las experiencias y actividades de aprendizaje.</p> <p>Constantemente me falta tiempo para atender a los estudiantes</p>

Comentario: Seleccione un elemento para mostrar su comentario

111 No... Entrev. 1
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

112 No... Entrev. 1
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

113 No... Entrev. 1
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

114 No... Entrev. 1
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

115 No... Entrev. 1
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

116 No... Entrev. 1
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

117 No... Entrev. 2
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

118 No... Entrev. 2
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

119 No... Entrev. 3
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

120 No... Entrev. 3
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

121 No... Entrev. 3
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

122 No... Entrev. 4
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

123 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

124 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

125 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

126 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

127 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

128 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

129 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

130 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

131 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

132 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

133 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

134 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

135 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

136 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

137 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

138 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

139 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

140 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

141 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

142 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

143 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

144 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

145 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

146 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

147 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

148 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

149 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

150 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

151 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

152 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

153 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

154 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

155 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

156 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

157 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

158 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

159 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

160 No... Entrev. 5
Entrev. 1, Entrev. 2, Entrev. 3, Entr...
NFLUENCIA DEL ESTRÉS L

ATLAS.ti 160%

Anexo 6: Base de datos de la información cualitativa

Entrevistado 1

¿Cuál es su nombre?

Ada Zea Alvarez

¿Cuál es su profesión?

Docente de educación primaria

¿Cuál es su cargo actual?

Directora encargada de una Institución Educativa N° 40332 de Tocallo Ugel Caylloma

¿Cuánto tiempo viene Ud. laborando en esta Institución?

Cinco años

¿Cuántos años de servicio tiene en el sector?

Quince años

1. Con que frecuencia usted siente los síntomas de, dolores de cabeza, jaquecas, dolores musculares, indigestiones, molestias gastrointestinales, respiración entrecortada, sensación de ahogo, disminución del apetito, tics nerviosos, parpadeos involuntarios, pinchazos en diversas partes del cuerpo? Explique ¿Cómo afecta con sus responsabilidades de dirección y administración así como en la enseñanza en su Institución Educativa?

Cada semana tres veces; generalmente siento malestar como dolores de cabeza, dolor muscular, las indigestiones, la falta de respiración y sensación de ahogo. Como docente muchas veces nuestro trabajo no solamente es de horas sino después de haber terminado la jornada laboral seguimos trabajando y a veces estos dolores de cabeza, dolores musculares hacen de que tenga la necesidad de recostarme, dificultad para cumplir al 100% tanto en dirección y enseñanza de los niños a veces dejo de hacerlo en la tarde para poder hacerlo en las primeras horas antes de iniciar la jornada laboral.

2. ¿Con qué frecuencia siente usted impaciencia, incapacidad de concentración, irritabilidad, depresión, incapacidad de autocontrol y desmotivación? Explique ¿Cómo le afecta esto en el cumplimiento de sus responsabilidades de enseñanza a los estudiantes así como la dirección y administración?

Generalmente los jueves y viernes siento impaciencia porque ya llega el fin de semana para poder descansar y la falta de concentración también se siente en la semana por la recarga laboral que se tiene. Principalmente me siento muchas veces con falta de motivación para cumplir mis actividades de dirección y administración; realmente hay que hacer esfuerzo de uno mismo para poder avanzar documentación del día que tenemos que hacer para cumplir las fechas de trabajo y a veces me siento muy recargada de trabajo y esto hace que sesiones de aprendizaje no las pueda realizar como debe de ser.

3. ¿Con qué frecuencia usted siente dificultad para conciliar el sueño, sensación de cansancio, agotamiento, tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual, aislamiento social, disminución por el interés sexual, cansancio e incapacidad para levantarse por la mañana, ineficacia en el trabajo y olvido de ti mismo? Explique ¿Cómo le afecta esto en el cumplimiento de sus responsabilidades de enseñanza, de dirección y de administración de la institución educativa? ¿Cómo estas situaciones contribuyen al estrés laboral en su trabajo cotidiano como director/docente de una institución Educativa Unidocente?

Lo que se presenta más es la tendencia a comer, esto ha que hecho suba de peso y esto también implica de qué mi zona es un lugar muy agreste y difícil para caminar, para salir a realizar a veces las cosas se me dificultan y al haber ganado peso me duelen las rodillas y se me complica las cosas. Trato de hacer lo mejor que se puede pero este agotamiento que uno siente hace que vaya dejando el trabajo que debo cumplir en una semana pues a veces yo me tengo que tomar varias semanas para poder desarrollarlo y cumplir; a veces el plazo o las fechas que debo entregar a la Ugel o a mi especialista. Realmente la recarga de los trabajos que nos dejan y el llevar dos cargos a la vez como docente y director hace que uno se sienta frustrado de no poder hacer los documentos, trabajos y el atender los niños a la vez, se complica muchas veces he tenido que dejar mi trabajo como docente para asumir el director porque tengo que entregar un documento urgente y muchas veces hemos tenido que improvisar en las sesiones de aprendizaje porque no me alcanza el tiempo ya que la unidocencia implica el atender a varios grados a la vez y se complica.

4. ¿Cómo ha sido la actualización y la aplicación del PEI y PCCIE en la Institución educativa Y qué relación tiene con logros obtenidos y los desafíos que aún persisten en el campo de la planificación curricular? Explique

A inicio de año nosotros siempre planificamos los documentos trabajado conjuntamente con los padres de familia proyectándonos objetivos para todo el año; sin embargo el docente asume toda la responsabilidad ya que los padres de familia por motivos de trabajo no pueden asistir constantemente en las reuniones que muchas veces se necesita para lograr las actividades propuestas esto también debido a la poca cantidad de padres de familia dos de ellos trabajan lejos y solamente dos están cerca lo que es los documentos los asumo yo prácticamente.

En cuanto a los desafíos, las actividades con los estudiantes el por ejemplo reajustar las normas las normas de convivencia o a veces de ajustar los documentos como otros que tenemos que hacer.

5. según el actual enfoque por competencias ¿Cuáles son los logros obtenidos y qué dificultades se encuentran?

Por este tiempo de la pandemia he encontrado a mis alumnos y alumnas retrasados en lo que son las competencias según el grado que les correspondía, entonces se ha trabajado más dando énfasis en el área de comunicación, en el área de matemática; esas competencias que van a ser la base de las otras y de esa forma se ha ido trabajando dándole más importancia a estos aspectos. Las dificultades que he tenido es que padres de familia no ayudan a sus niños en el trabajo solo se asumen una parte en la Institución Educativa; a veces en la institución la falta de compromiso por parte de ellos.

6. En cuanto a las acciones de tutoría hacia los estudiantes, ¿Qué se ha logrado y qué desafíos aún están pendientes? explique

Se ha logrado que los niños asuman las normas de convivencia no solo en el aula sino que también a nivel institucional y que los padres también tengan conocimiento y sean aplicadas y que se viva un ambiente agradable. Uno de los desafíos sería por ejemplo de que los padres sean más comprometidos también con esta sesión de tutoría porque a veces nosotros lo trabajamos y le damos más énfasis en la escuela pero a veces en la casa también faltaría incidir

7. ¿De qué manera se ha mejorado y actualizado los documentos de gestión como PEI, PCCIE, PAT, Reglamento Interno, Plan de Gestión de Riesgos y Desastres? Explique

Bueno se ha ido mejorando en base a las normas revisando, nombrando los comités que apoyan para el desarrollo de estos documentos , también en base a los nuevos formatos que nos han brindado en los especialistas de Primaria para poder actualizarlos sin embargo Aún falta este ese apoyo por parte de los especialistas; un buen taller para desarrollarlo bien.

8. ¿En qué medida usted ha logrado la unidad y el compromiso de los padres y docentes para el logro de objetivos en su Institución Educativa?

El Bueno en Sí he trabajado más con las madres de familia, no tanto con los padres porque por motivo de trabajo y se ausentan pero se ha trabajado más con las señoras las madres de familia quiénes este han sido participes en las actividades que hemos ido desarrollando durante todo el año como el tinkuy o como en la maratón de la lectura con ella son las con las que trabajo más de la mano para que me brindan su apoyo y comprometerlas a través de reuniones que trabajamos escuela de padres y mediante actas que se les comprometerse para todas las actividades que desarrollan .

9. ¿En qué medida logra cumplir sus funciones como director ante los alumnos, los padres de familia y ante el Ministerio de Educación?

Como docente y cómo directora encargada no solo realizamos esas dos funciones en realidad en las instituciones unidocentes somos de todo como auxiliar, personal de limpieza y hacemos muchas actividades, la atención que le damos a los padres de familia, alumnos, a cualquier hora; es decir damos más de lo que debemos dar como docentes de estas zonas de igual forma ante el Ministerio de Educación se cumple con los plazos establecidos a pesar de las dificultades.

10. ¿En qué medida se ha cumplido los horarios de trabajo y las actividades académicas planificadas?

Por ser una zona rural que no tiene mucha conectividad en la mi zona no hay movilidad es que yo me he acogido con permiso de los padres de familia a una calendarización rural durante el cual hace que esté permanente 4 semanas en el lugar y este si se cumplido las horas y las actividades planificadas.

Entrevistado 2

¿Cuál es su nombre?

Amelia Jacobo Huamani

¿Cuál es su profesión?

Docente

¿Cuál es su cargo actual?

Directora y docente en la Institución educativa N° 40569 de Pachauma

¿Cuánto tiempo viene Ud. laborando en esta Institución?

Un año y 10 meses

¿Cuántos años de servicio tiene en el sector?

17 años

1. Con que frecuencia usted siente los síntomas de, dolores de cabeza, jaquecas, dolores musculares, indigestiones, molestias gastrointestinales, respiración entrecortada, sensación de ahogo, disminución del apetito, tics nerviosos, parpadeos involuntarios, pinchazos en diversas partes del cuerpo? Explique ¿Cómo afecta con sus responsabilidades de dirección y administración así como en la enseñanza en su Institución Educativa?

Cuando tengo una carga laboral siento casi todos esos síntomas menos la falta de apetito porque siempre como.

Si, de alguna manera afecta laboralmente las molestias que uno siente no porque nuestro sistema inmunológico, nuestro cuerpo no está totalmente sano como para brindar en nuestro trabajo al 100% con nuestros estudiantes, entonces los dolores,

los malestares alguna manera hacen que nuestro cuerpo no esté bien y no se puede lograr al 100% con el trabajo de dirección, administración y de enseñanza que uno está planificando.

2. ¿Con qué frecuencia siente usted impaciencia, incapacidad de concentración, irritabilidad, depresión, incapacidad de autocontrol y desmotivación? Explique ¿Cómo le afecta esto en el cumplimiento de sus responsabilidades de enseñanza a los estudiantes así como la dirección y administración?

Casi no mucho porque dominó en este caso tengo que yo ser como docente, como persona tengo que tratar de dominar tal vez cada uno de las acciones. La impaciencia quizá pero uno como docente tiene que sacar del fondo su tranquilidad, en cuanto a la incapacidad no lo he tenido en lo que es la concentración tampoco, irritabilidad tampoco la presión tampoco incapacidad de autocontrol y desmotivación no ha sido mi caso de tener estos síntomas. En el caso de la impaciencia a veces no somos tan tolerantes como que nos domina esta ira tal vez no llegamos al estudiante y no poder cumplir con lo planificado en ello también podría venir dentro de ellos lo que la irritabilidad o la impaciencia para poder cumplir con nuestros documentos de lo que es administración.

3. ¿Con qué frecuencia usted siente dificultad para conciliar el sueño, sensación de cansancio, agotamiento, tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual, aislamiento social, disminución por el interés sexual, cansancio e incapacidad para levantarse por la mañana, ineficacia en el trabajo y olvido de ti mismo? Explique ¿Cómo le afecta esto en el cumplimiento de sus responsabilidades de enseñanza, de dirección y de administración de la institución educativa? ¿Cómo estas situaciones contribuyen al estrés laboral en su trabajo cotidiano como director/docente de una institución Educativa Unidocente?

No es todo pero si por ejemplo es la dificultad de conciliación del sueño, el cansancio, el agotamiento también viene a ello; son esos los síntomas que en algunas veces la siento cuando por ejemplo tengo una carga laboral; se me junta todo y como que se viene todo esto de la preocupación por ejemplo y nos da el insomnio. Como no se descansa bien entonces al día siguiente estás cansado, de sueño entonces como que no se logra bien lo planificado, dificulta el trabajo pero entonces Uno no está completamente como una persona normal de poder desarrollar sus actividades contribuyen estos síntomas con que ya uno por ejemplo puede hacer los trabajos tal vez se los puede hacer a medias, tal vez no pueda realizar los trabajos en el momento que se tiene que realizar son esas situaciones que podría llevar.

4. ¿Cómo ha sido la actualización y la aplicación del PEI y PCCIE en la Institución educativa Y qué relación tiene con logros obtenidos y los desafíos que aún persisten en el campo de la planificación curricular? Explique

En lo que es PEI, PCCIE se ha actualizado en el momento oportuno, se ha logrado actualizar en su totalidad y ahora la relación de los logros obtenidos lógicamente Pues no se ha cumplido en su totalidad lo que se planifica, Entonces yo he logrado hacer un 94% más o menos que se ha cumplido y que desafíos son lo que se ha trabajado los logros que hemos tenido en el campo de la planificación curricular

5. según el actual enfoque por competencias ¿Cuáles son los logros obtenidos y qué dificultades se encuentran? explique

Aquello que nosotros hemos planificado por ejemplo los documentos de gestión en los compromisos, los trabajos que se ha dado con los padres de familia con la comunidad con los estudiantes eso fueron los logros. Ahora las dificultades que se ha tenido siempre ha sido que no todos los papás participan de esto y alguna otra falencia que se ha podido tener con lo que es la comunidad también tal vez no se ha podido realizar en su totalidad.

6. En cuanto a las acciones de tutoría hacia los estudiantes, ¿Qué se ha logrado y qué desafíos aún están pendientes?

En lo que la tutoría te ha trabajado bastante con ellos lo que es el autoestima, se ha fortalecido los valores porque después de dos años que han retornado a aulas han venido de casa; se ha trabajado bastante con ello ahora esos son nuestros logros hemos dado con los estudiantes. En desafíos hemos tenido en ello por ejemplo hemos tenido estudiantes que no le gustaba conversar no le gustaba comunicarse no les gusta participar era muy aislados, muy solos tal vez por lo que vienen de familias distorsionadas, separadas Entonces se ha trabajado bastante con ellos en caso de los desafíos se ha logrado que estos estudiantes puedan ser comunicativos logren para que ellos puedan dialogar puedan conversar no sé cierren así como los encontramos al inicio

7. ¿De qué manera se ha mejorado y actualizado los documentos de gestión como PEI, PCCIE, PAT, Reglamento Interno, Plan de Gestión de Riesgos y Desastres? Explique

La mejora que se ha dado los documentos de gestión fue haciendo un análisis de lo que es el entorno de lo que es la comunidad educativa, de ellos ya tratado de actualizar y acuerdo a las necesidades que tienen.

8. ¿En qué medida usted ha logrado la unidad y el compromiso de los padres y docentes para el logro de objetivos en su Institución Educativa?

Bueno eso se ha tenido que trabajar bastante con la comunidad educativa haciendo reuniones más que todas las reuniones la comunicación que hubo una comunicación muy fluida para lograr todos los compromisos que se ha planteado

9. ¿En qué medida logra cumplir sus funciones como directora ante los alumnos, los padres de familia y ante el Ministerio de Educación?

Este cumplimiento de lo que es función como directora antes los estudiantes es cómo una Nosotros somos mediadores, en cuanto con los padres de familia y

trabajamos a la mano de una forma horizontal, con ellos y de acuerdo al Ministerio de Educación ha sido con el cumplimiento de nuestros documentos de gestión que nos vienen.

10. ¿En qué medida se ha cumplido los horarios de trabajo y las actividades académicas planificadas?

Bueno se ha cumplido una calendarización que ha sido diferenciada, sé cumplido al 100% con todos los horarios y el trabajo que ha sido planificado en esta calendarización

Entrevistado 3

¿Cuál es su nombre?

María Rojas Yahaira

¿Cuál es su profesión?

Profesora de educación

¿Cuál es su cargo actual?

Directora docente en al Institución Educativa N° 40622 de Antayaque Ugel caylloma

¿Cuánto tiempo viene Ud. laborando en esta Institución?

2 años

¿Cuántos años de servicio tiene en el sector?

18 años

1. Con que frecuencia usted siente los síntomas de, dolores de cabeza, jaquecas, dolores musculares, indigestiones, molestias gastrointestinales, respiración entrecortada, sensación de ahogo, disminución del apetito, tics nerviosos, parpadeos involuntarios, pinchazos en diversas partes del cuerpo? Explique ¿Cómo afecta con sus responsabilidades de dirección y administración así como en la enseñanza en su Institución Educativa?

Los síntomas que yo tengo por este trabajo son nervios por la sobrecarga laboral tal vez por no cumplir en ambos cargos. A veces no se puede cumplir a cabalidad; como soy docente me ocupo de los estudiantes como preparar los materiales, sesiones a la vez cumplir con las responsabilidades de dirección directora a veces que no se puede cumplir a cabalidad con ambos cargos.

2. ¿Con qué frecuencia siente usted impaciencia, incapacidad de concentración, irritabilidad, depresión, incapacidad de autocontrol y desmotivación? Explique ¿Cómo le afecta esto en el cumplimiento de sus

responsabilidades de enseñanza a los estudiantes así como la dirección y administración?

Finalmente lo que tengo es el cansancio, la irritabilidad, la depresión, la desmotivación y es permanente al ver la sobrecarga laboral hace que uno se desmotive; decir “ya no puedo más” pero aun así tenemos que cumplir con nuestras responsabilidades con los estudiantes y también en lo administrativo que es el de llevar las responsabilidades de dirección estamos pendiente de los dos además estamos pendiente de los dos y a veces no podemos cumplir.

3. ¿Con qué frecuencia usted siente dificultad para conciliar el sueño, sensación de cansancio, agotamiento, tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual, aislamiento social, disminución por el interés sexual, cansancio e incapacidad para levantarse por la mañana, ineficacia en el trabajo y olvido de ti mismo?

Explique ¿Cómo le afecta esto en el cumplimiento de sus responsabilidades de enseñanza, de dirección y de administración de la institución educativa? ¿Cómo estas situaciones contribuyen al estrés laboral en su trabajo cotidiano como director/docente de una institución Educativa Unidocente?

La sensación de cansancio casi siempre tenemos eso pero tenemos que seguir trabajando y también la disminución del cansancio incapacidad para levantarse por la mañana agotados porque tenemos que trabajar hasta más tarde y el olvido por sí mismo también porque no hay tiempo. Afecta en las relaciones con los padres de familia el tiempo completo que debemos dedicar a los estudiantes tenemos que dividir con la responsabilidad de la dirección entonces como que eso nos agota y desmotiva en el trabajo Nos afecta estas emociones que tenemos a veces no se puede cumplir el trabajo con los niños.

4. ¿Cómo ha sido la actualización y la aplicación del PEI y PCCIE en la Institución educativa Y qué relación tiene con logros obtenidos y los desafíos que aún persisten en el campo de la planificación curricular?. Explique

La actualización esos documentos como el PEI, PCCIE para ellos conformamos un grupo de docentes que tenemos un contexto similar una realidad parecida porque somos como somos de la de la altura nuestra realidad es parecida; tenemos que actualizar de acuerdo al contexto se les solicita apoyo a los padres de familia y lo contextualizamos de acuerdo a nuestra realidad pero también no tenemos la orientación por parte de la Ugel. Hemos tratado de hacerlo lo mejor posible. En cuanto a los desafíos nos falta identificar bien las experiencias de aprendizaje y eso se realiza analizando algún problema o situación dónde vive el estudiante; esto tiene que ser del propio interés de los estudiantes. Como desafío es que la experiencias de aprendizaje sean identificadas y que se identifique bien el problema o situación real donde el contexto del estudiante plasmando en el papel para la atención atención e identificar que los materiales que vamos a utilizar para planificar y desarrollar la experiencia de aprendizaje.

5. según el actual enfoque por competencias ¿Cuáles son los logros obtenidos y qué dificultades se encuentran?

Se ha logrado trabajar de acuerdo al enfoque por resolución de problemas en el área de matemática; utilizando materiales de reales y de contexto en el enfoque comunicativo del área de comunicación donde se ha trabajado la comprensión y producción de textos. En dificultades aún falta que la competencia se consolide ya que los niños están viniendo después de 2 años que se trabajó de manera virtual y no hubo buena comunicación, Entonces lo han estado como un poco que se han olvidado y durante este año hemos tratado de igualarlos.

6. En cuanto a las acciones de tutoría hacia los estudiantes, ¿Qué se ha logrado y qué desafíos aún están pendientes?

Se ha logrado algunas actividades o acciones de forma individual y grupal con los estudiantes también se ha logrado realizar algunas charlas en escuela de padres y en desafíos tenemos que solicitar algunos especialistas para que puedan orientarnos o desarrollar algunas charlas a los estudiantes y padres de familia para prevenir casos de peligros a sus hijos.

7. ¿De qué manera se ha mejorado y actualizado los documentos de gestión como PEI, PCCIE, PAT, Reglamento Interno, Plan de Gestión de Riesgos y Desastres? Explique

Estos documentos se han actualizado de manera grupal con un grupo de Instituciones unidocentes igual que mi Institución Educativa, algunos documentos se ha trabajado de acuerdo a la normativa; no hemos tenido la orientación de parte de algunos especialistas de la Ugel

8. ¿En qué medida usted ha logrado la unidad y el compromiso de los padres y docentes para el logro de objetivos en su Institución Educativa?

Con los padres de familia Cómo es una Institución Unidocente tengo pocos familia el ambiente donde funciona es prestado por la comunidad se ha visto la forma de cómo poder mejorarlo, poder darle mantenimiento a ese ambiente y ese compromiso lo hemos planteando en un cuaderno de actas, mejorarlo y albergar a los estudiantes.

9. ¿En qué medida logra cumplir sus funciones como director ante los alumnos, los padres de familia y ante el Ministerio de Educación?

Se ha cumplido en su totalidad, hemos dado todo nuestro tiempo como somos IE Unidocente estamos 4 semanas internados, Entonces tenemos que dar cumplimiento según la normativa en las funciones de dirección como directora Hemos cumplido en el bienestar de los estudiantes también padres de familia en reunión y coordinación permanente y con el Ministerio de Educación cumplir con los plazos establecidos de acuerdo a la normativa.

10. ¿En qué medida se ha cumplido los horarios de trabajo y las actividades académicas planificadas?

Se ha cumplió en su totalidad los horas de trabajo y las actividades planificadas según las 4 semanas de calendarización rural diferenciales aun así se ha cumplido a pesar del clima se vive en ese anexo.

Entrevistado 4

¿Cuál es su nombre?

Beatriz Supo Chullo

¿Cuál es su profesión?

Lic. En educación Primaria

¿Cuál es su cargo actual?

Directora con aula cargo en la I.E. N° 40417 de Chinosire Ugel Caylloma

¿Cuánto tiempo viene Ud. laborando en esta Institución?

5 años

¿Cuántos años de servicio tiene en el sector?

11 años

1. Con que frecuencia usted siente los síntomas de, dolores de cabeza, jaquecas, dolores musculares, indigestiones, molestias gastrointestinales, respiración entrecortada, sensación de ahogo, disminución del apetito, tics nerviosos, parpadeos involuntarios, pinchazos en diversas partes del cuerpo? Explique ¿Cómo afecta con sus responsabilidades de dirección y administración así como en la enseñanza en su Institución Educativa?

Siento molestias gastrointestinales siempre y algunas veces dolores de cabeza. Estas molestias me afectan directamente en mi trabajo administrativo ya que no puedo realizar con normalidad los documentos de gestión básicamente en las áreas de lo que es el PAT Y PEI y ahora también estás molestias influyen en el proceso de enseñanza y aprendizaje; en algunas ocasiones impidiendo la elaboración de las experiencias de aprendizaje y las actividades; también para los diferentes grados que atiendo a la vez por ser una institución Unidocente.

2. ¿Con qué frecuencia siente usted impaciencia, incapacidad de concentración, irritabilidad, depresión, incapacidad de autocontrol y desmotivación? Explique ¿Cómo le afecta esto en el cumplimiento de sus responsabilidades de enseñanza a los estudiantes, así como la dirección y administración?

Algunas veces siento impaciencia y también en algunas ocasiones desmotivación. En la parte administrativa le afecta directamente en la gestión que se realiza con las diferentes áreas de la Ugel; por la carga laboral; como por ejemplo en el área

de infraestructura, en el área de función pedagógica y en otras áreas que no coordinan las reuniones y en la parte pedagógica afecta también por lo mismo que se tiene que atender a diferentes grados de manera diferenciada simultánea y personalizada.

3. ¿Con qué frecuencia usted siente dificultad para conciliar el sueño, sensación de cansancio, agotamiento, tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual, aislamiento social, disminución por el interés sexual, cansancio e incapacidad para levantarse por la mañana, ineficacia en el trabajo y olvido de ti mismo? Explique ¿Cómo le afecta esto en el cumplimiento de sus responsabilidades de enseñanza, de dirección y de administración de la institución educativa? ¿Cómo estas situaciones contribuyen al estrés laboral en su trabajo cotidiano como director/docente de una institución Educativa Unidocente?

Algunas veces siento dificultad para conciliar el sueño y muchas veces sensación de cansancio. En la parte administrativa me afecta el cumplimiento de mis funciones básicamente en las áreas de lo que es infraestructura; puesto que hay un cronograma de fechas límites para su cumplimiento y también a esto se suma la falta de internet en mi institución educativa y en la parte pedagógica también le afecta en la elaboración de las experiencias de aprendizaje contextualizado puesto que se requiere de bastante tiempo para elaborarlo. Bueno estas situaciones de sobrecarga laboral tanto en el trabajo pedagógico y administrativo afectan mi estado anímico llevándome a un estrés laboral. Algunas veces siento dificultad para conciliar el sueño y muchas veces sensación de cansancio.

4. ¿Cómo ha sido la actualización y la aplicación del PEI y PCCIE en la Institución educativa Y qué relación tiene con logros obtenidos y los desafíos que aún persisten en el campo de la planificación curricular? Explique

Primero se realizó un diagnóstico para luego realizar los reajustes necesarios según a las necesidades de la comunidad educativa; para ello estas actividades se realizaron en las semanas de gestión y luego también se realizó un seguimiento a estas actividades cómo logró a las actividades del PEI del PCCIE y para identificar los logros y dificultades presentados en estos documentos de gestión y los desafíos que persisten siendo una institución educativa lo que a veces todavía no queda claro es cómo planificar las experiencias de aprendizaje de acuerdo a los grados que se atienden por qué en la institución educativa tenemos grados de primero a sexto.

5. según el actual enfoque por competencias ¿Cuáles son los logros obtenidos y qué dificultades se encuentran? Explique

El primer logró sería el desarrollo de las competencias de los estudiantes básicamente en las áreas de comunicación y matemática, otro logró sería actuar de manera integral para ejercer una serie de capacidades con la finalidad de resolver problemas en la sociedad desarrollando y aplicando de manera articulada los pilares de la educación cómo son el saber ser el saber convivir el saber hacer y

el saber conocer , otro sería potenciar las capacidades de los estudiantes ubicados en un contexto social determinado actuando con responsabilidad y valores solidarios, buscando el bien común. Ahora las dificultades las pandemia los dos años que han durado este nos han dejado estudiantes que estando en cuarto grado se ubicaron en grados inferiores; para ello se ha tenido que realizar un refuerzo escolar para poder ubicarlos en el estándar que se requería y otra dificultad es la falta de conectividad, también la carencia de material concreto y bibliográfico.

6. En cuanto a las acciones de tutoría hacia los estudiantes, ¿Qué se ha logrado y qué desafíos aún están pendientes? Explique

En cuanto a las acciones de tutoría el logro es el cumplimiento con las actividades planteadas cumplir con algunas normas y también promover las relaciones interpersonales positivas mediante actividades recreativas con la participación de la comunidad educativa en cuanto al desafío es invitar a un especialista; ya que por el lugar alejado que nos encontramos casi no se ha tenido la posibilidad de tener un especialista pero es un reto de pronto invitar a un especialista para que puedan realizar las charlas a la comunidad educativa y otro desafío también es seguir fortaleciendo las normas de convivencia para fomentar relaciones positivas dentro de la comunidad educativa.

7. ¿De qué manera se ha mejorado y actualizado los documentos de gestión como PEI, PCCIE, PAT, Reglamento Interno, Plan de Gestión de Riesgos y Desastres? Explique

Todos estos documentos de gestión se han ido mejorando paulatinamente con el diagnóstico realizado en las semanas de gestión; para identificar las necesidades de la comunidad educativa de acuerdo a los formatos enviados por la Ugel para trabajar el PAT y todo Ese trabajo lo hicimos en un trabajo colegiado ya que somos instituciones educativas unidocentes y luego para realizar el rejunte posterior de estos documentos de gestión.

8. ¿En qué medida usted ha logrado la unidad y el compromiso de los padres y docentes para el logro de objetivos en su Institución Educativa? Explique

Se ha logrado esta unidad y el compromiso de los padres y docentes mediante estas actividades por ejemplo charlas de concientización encuentros deportivos, juegos florales, reuniones en fechas importantes Cómo es el día de la madre, día del Padre día de la bandera, 28 de Julio día del estudiante festival del tinkuy y otras actividades también las visitas entre instituciones educativas para compartir experiencias.

9. ¿En qué medida logra cumplir sus funciones como director ante los alumnos, los padres de familia y ante el Ministerio de Educación? Explique

Ante los alumnos primero planificar las experiencias de aprendizaje según al contexto y a las necesidades de aprendizaje, otro lograr el desarrollo de las competencias de acuerdo al grado y ciclo también el trabajo de refuerzo escolar dentro y fuera del horario de trabajo. Ante los padres de familia realizar diferentes

gestiones ante las instituciones públicas y privadas en bienestar de la institución educativa también atender a los padres y estudiantes en cualquier horario y ante el Ministerio de Educación cumplir oportunamente con todos los documentos requeridos según las resoluciones ministeriales y también igual forma informar de manera oportuna a la Ugel en las acciones realizadas durante el año escolar y acuerdo a las diferentes áreas.

10. ¿En qué medida se ha cumplido los horarios de trabajo y las actividades académicas planificadas? Explique

Los horarios de trabajo se han cumplido de manera satisfactoria de acuerdo a lo establecido en la institución educativa en cuanto a las actividades académicas se ha dado cumplimiento teniendo en cuenta la calendarización escolar diferenciada por ser una Institución Unidocente dando cumplimiento a las semanas lectivas y de gestión

Entrevistado 5

¿Cuál es su nombre?

Lourdes Copara Allasi

¿Cuál es su profesión?

Profesora de educación primaria

¿Cuál es su cargo actual?

Directora docente en la Institución educativa N° 40588 de Sotocaya Ugel Caylloma

¿Cuánto tiempo viene Ud. laborando en esta Institución?

4 años

¿Cuántos años de servicio tiene en el sector?

19 años

1. Con que frecuencia usted siente los síntomas de, dolores de cabeza, jaquecas, dolores musculares, indigestiones, molestias gastrointestinales, respiración entrecortada, sensación de ahogo, disminución del apetito, tics nerviosos, parpadeos involuntarios, pinchazos en diversas partes del cuerpo? Explique ¿Cómo afecta con sus responsabilidades de dirección y administración así como en la enseñanza en su Institución Educativa?

El síntoma que más me afecta son dolores de cabeza, dolores musculares en tiempo de frío cuando estoy dentro de la Institución educativa en el mes de mayo, junio y también esta pérdida de apetito puesto eso que también como es una escuela Unidocente Entonces nosotros trabajamos solos y de alguna manera también se extraña no a la familia y por lo tanto a veces uno sin la familia no le

genera el apetito adecuado. Cómo afecta en mi responsabilidad primeramente de dirección; Cómo es una escuela Unidocente a veces la falta de tiempo, a veces también los directivos de la Ugel nos dan mucho trabajo para realizarlo a pesar que en mi Institución educativa yo no cuento con señal telefónica ni internet, entonces eso me dificulta bastante para que yo pueda cumplir con las responsabilidades de dirección. Pero de alguna manera hacemos lo imposible para poder tratar de cumplir con ellas.

En cuanto a la enseñanza en mi institución educativa con los estudiantes la presión que tienes que presentar documentación de dirección y también tienes que atender a los estudiantes a la vez . Efectivamente es estos síntomas de dolores de cabeza, dolores gastro intestinales afecta mucho en las labores que podría realizar en cuanto a la dirección; como es una escuela unidocente vienen diferentes personas, padre de familia en horarios de la mañana u no tiene que atenderlos porque aparte que res docente , también eres directora en cuanto a la presentación de papeles documentos en hacia las áreas de la ugel igual forma también esa preocupación de poder cumplir con los plazos establecidos genera o de repente todavía más dolor de cabeza puesto que ellos te ponen un cronograma y uno tiene que cumplirlo en cuanto le enseñanza en la institución educativa De igual forma o sea también o sea uno que se tiene que desempeñar como docente así esté con esos malestares porque porque tengo que cumplir mi jornada laboral.

2. ¿Con qué frecuencia siente usted impaciencia, incapacidad de concentración, irritabilidad, depresión, incapacidad de autocontrol y desmotivación? Explique ¿Cómo le afecta esto en el cumplimiento de sus responsabilidades de enseñanza a los estudiantes así como la dirección y administración?

ahora con mucho más frecuencia puesto que en esta situación de una escuela unidocente que le falta instalación de teléfonos de antenas de internet se siente una impaciencia incapacidad de no poder cumplir con lo que manda en ministerio de educación por no cumplir de repente con nuestros niños también hoy en el sentido de docente, en el caso de dirección la incapacidad de no poder cumplir con lo que manda el Ministerio de Educación cuanto a la documentación que se presenta ante la Ugel Esa incapacidad de querer hacer el trabajo y me imposibilita hacer llamadas telefónicas, la falta de internet en cuanto a mis estudiantes esa incapacidad de no poder brindarles quizás una enseñanza adecuada puesto que el pensamiento también está en querer cumplir con la documentación y establece la Ugel y también cumplir con mis con mis estudiantes.

3. ¿Con qué frecuencia usted siente dificultad para conciliar el sueño, sensación de cansancio, agotamiento, tendencia a comer, beber o fumar más de los habitual, aislamiento social, disminución por el interés sexual, cansancio e incapacidad para levantarse por la mañana, ineficacia en el trabajo y olvido de ti mismo? Explique ¿Cómo le afecta esto en el cumplimiento de sus responsabilidades de enseñanza, de dirección y de administración de la institución educativa? ¿Cómo estas situaciones

contribuyen al estrés laboral en su trabajo cotidiano como director/docente de una institución Educativa Unidocente?

Siento todos esos síntomas es casi todos los días me afecta como director y docente de aula de una IE Unidocente me afecta el no cumplir o no poder presentar los trabajos establecidos por la entidad superior a tiempo; puesto que de repente ellos pudiesen emitir un documento de llamada atención, en cuanto a la enseñanza pues estas dificultades genera que yo no pueda rendir al 100% en cuanto a la enseñanza con mis estudiantes. Estas situaciones contribuyen mucho al estrés laboral puesto que al tener bastante responsabilidad en cuanto a dirección administración enseñanza con los niños ; genera ese estrés laboral más aún que la Institución educativa cuenta con una calendarización diferenciada interpuesta por la mujer lo cual no nos permite tener conocimiento de todos los todos las tareas o documentos que se tiene que presentar a la Ugel.

4. ¿Cómo ha sido la actualización y la aplicación del PEI y PCCIE en la Institución educativa Y qué relación tiene con logros obtenidos y los desafíos que aún persisten en el campo de la planificación curricular? Explique

La actualización del PEI siempre ha sido tomando en cuenta el contexto del lugar donde se encuentran los estudiantes, donde se encuentra también la Institución educativa todo esto realizado de acuerdo también al tiempo que estamos viviendo, en cuanto a las medidas también de bioseguridad que debemos de tener en cuanto a la presencia del coronavirus no también se ha logrado realizar esta actualización a través de un grupo de profesores como un red donde todas las instituciones educativas que participamos tiene o tenemos las mismas características Y de alguna manera poder actualizar el PEI, PCI acuerdo a nuestra realidad. Los desafíos aún persisten la planificación curricular realmente por parte del especialista de la Ugel no hubo una capacitación formal para que nosotros podamos desarrollar o actualizar nuestra planificación simplemente lo hacemos de acuerdo a nuestras posibilidades

5. según el actual enfoque por competencias ¿Cuáles son los logros obtenidos y qué dificultades se encuentran? Explique

Según este enfoque por competencias se ha logrado que los estudiantes logren sus competencias; de acuerdo al grado, al ciclo en el que se encuentra el estudiante Y se ha logrado realizando el refuerzo escolar de alguna manera para tratar de nivelar a estos estudiantes y puedan cumplir las competencias establecidas y algunas dificultades que hemos tenido es el tiempo; puesto que también los estudiantes al venir de diferentes lugares; todos ellos caminan una hora o media hora entonces de alguna manera no podríamos trabajar mucho más tiempo de lo establecido puesto que ellos también se trasladan a sus a sus hogares que son bien distantes.

6. En cuanto a las acciones de tutoría hacia los estudiantes, ¿Qué se ha logrado y qué desafíos aún están pendientes? Explique

En tutoría se ha logrado realizar algunos temas con los estudiantes no al 100% por el mismo hecho del tiempo, más prioridad se ha tomado para el refuerzo escolar puesto que hemos tenido dos años de virtualidad trabajando con los estudiantes no hemos tratado de alguna manera nivelarlo, en cuanto a los desafíos que aún están pendientes de tutoría tratar de coordinar los especialistas en temas de violencia escolar, cosas que se presentan dentro de la comunidad educativa en cuanto a los estudiantes y padres de familia es un desafío de repente coordinar con personas especializadas o psicólogos que den un soporte a los estudiantes y padres de familia.

7. ¿De qué manera se ha mejorado y actualizado los documentos de gestión como PEI, PCCIE, PAT, Reglamento Interno, Plan de Gestión de Riesgos y Desastres? Explique

sea actualizado de la manera que de repente el docente lo ha mirado ya que anteriormente les dije que no hemos tenido una capacitación adecuada en cuanto a la ejecución del PEI, PCCIE, PAT, Reglamento Interno, en cuanto gestión de gestión de riesgos y desastres el especialista que nos indicó fue algo fugaz, algo muy rápido que realmente pienso que es un plan que se tiene que elaborar adecuadamente, nos dio una explicación muy breve que cada docente cada director de cada institución educativa pues lo ha hecho a la manera que realmente ellos lo han visto por conveniente.

8. ¿En qué medida usted ha logrado la unidad y el compromiso de los padres y docentes para el logro de objetivos en su Institución Educativa? Explique

Se ha logrado la unidad y el compromiso bueno de alguna manera siempre en reuniones que se ha tenido con los padres de familia siempre se habla de una unidad para qué tanto padres de familia docentes y estudiantes este logremos un objetivo, una meta Qué es este el desarrollo integral en cuanto a la educación de cada estudiante

9. ¿En qué medida logra cumplir sus funciones como director ante los alumnos, los padres de familia y ante el Ministerio de Educación? Explique

En la mejor medida más a pesar que de repente uno está con diferentes malestares el docente t director en este caso como mi escuela es Unidocente tiene que saber sobresalir ante estas dificultades que se pueden presentar en la Institución Educativa Y lograr todo todo lo que se requiere ante la Ugel, ante el Ministerio de Educación por el bienestar sobre todo de todos los estudiantes.

10. ¿En qué medida se ha cumplido los horarios de trabajo y las actividades académicas planificadas? Explique

y académica planifica En qué medida se ha cumplido el cumplimiento de las horas de trabajo y las actividades académicas bueno no se ha cumplido en un 100% a pesar de las dificultades que se tiene en la Institución Educativa, también a lo que a lo que se tiene en la Institución pero aún así se ha logrado todo a todo lo planificado en nuestro plan anual de trabajo.

Entrevistado 6

¿Cuál es su nombre?

Doris Quispe Álvarez

¿Cuál es su profesión?

Lic. en Educación Primaria

¿Cuál es su cargo actual?

Directora con aula a cargo en la Institución educativa N° 40581 de Ojuyo ugel Caylloma

¿Cuánto tiempo viene Ud. laborando en esta Institución?

1 año

¿Cuántos años de servicio tiene en el sector?

11 años

1. Con que frecuencia usted siente los síntomas de, dolores de cabeza, jaquecas, dolores musculares, indigestiones, molestias gastrointestinales, respiración entrecortada, sensación de ahogo, disminución del apetito, tics nerviosos, parpadeos involuntarios, pinchazos en diversas partes del cuerpo? Explique ¿Cómo afecta con sus responsabilidades de dirección y administración así como en la enseñanza en su Institución Educativa?

Cuando hay una sobrecarga laboral por parte de la Ugel; los fines de mes cuando piden informes o cuando hay el tema del mantenimiento (infraestructura), entonces como que uno por cumplir a veces no duerme bien; y ahí vienen las consecuencias como dolor de cabeza y sí me pasan; muy aparte de que yo también estoy un poco mal a veces no como a la hora porque me gana el tiempo y por cumplir me saturó. Y de alguna manera me afecta porque con ese cansancio uno ya no trabaja al 100% en el aula ni en dirección; como que uno ya está esperando ya que termine el horario de trabajar para que pueda descansar un momento pero hay ciertas atenciones no pueden esperar mucho tiempo entonces ahí uno se sigue saturando del trabajo.

2. ¿Con qué frecuencia siente usted impaciencia, incapacidad de concentración, irritabilidad, depresión, incapacidad de autocontrol y desmotivación? Explique ¿Cómo le afecta esto en el cumplimiento de sus responsabilidades de enseñanza a los estudiantes así como la dirección y administración?

Cómo le explicaba anteriormente cuando hay sobrecarga laboral; normalmente esto pasa a partir de los meses de mayo junio porque se trabaja en una zona rural

donde uno no cuenta con conectividad no cuenta con fluido eléctrico, los padres de familia viven alejados Entonces uno no puede con todo eso y lo que haces dentro de uno mismo se frustra y ahí vienen la impaciencia con los niños; uno ya quiere descargarse porque hay cierta de depresión por lo que uno quiere cumplir pero no lo puede hacer. Pasa que a veces uno ya no se prepara como debe de ser para las clases o preparar porque ya no me alcanza el tiempo y en temas de dirección también a veces ya no se atiende a padres de familia como debe de ser a o alguien que viene la institución.

3. ¿Con qué frecuencia usted siente dificultad para conciliar el sueño, sensación de cansancio, agotamiento, tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual, aislamiento social, disminución por el interés sexual, cansancio e incapacidad para levantarse por la mañana, ineficacia en el trabajo y olvido de ti mismo? Explique ¿Cómo le afecta esto en el cumplimiento de sus responsabilidades de enseñanza, de dirección y de administración de la institución educativa? ¿Cómo estas situaciones contribuyen al estrés laboral en su trabajo cotidiano como director/docente de una institución Educativa Unidocente?

Cuando uno ya pasa de la una o dos de la mañana e estar trabajando; ya no puede conciliar el sueño y pasa que al día siguiente está con desgano, no tiene ganas porque está agotado y me caso ni hambre tengo. Muchas veces uno ya hace las clases o con funciones de dirección por cumplir; entonces como que ya no se les atiende como debe de ser; el este explicarles de manera pausada específico a los padres porque no me siento dispuesta. El tener dos cargos no ayuda mucho donde no hay todas las comodidades pero tampoco se puede dejar de lado las funciones y a lo que se puede uno tiene que hacer.

4. ¿Cómo ha sido la actualización y la aplicación del PEI y PCCIE en la Institución educativa Y qué relación tiene con logros obtenidos y los desafíos que aún persisten en el campo de la planificación curricular? Explique

Para la actualización y aplicación lo primero que uno debe tomar en cuenta es el CNEB también qué es lo que se quiere lograr y además de ver la necesidad del estudiante es decir en qué nivel está y para ello se debe hacer un diagnóstico y de acuerdo de eso tengo que planificar mi PEI, PCCIE y la relación con los logros obtenidos se logró plantearse en metas de acuerdo a cada ciclo realizando en base a evaluaciones mensuales de acuerdo a las competencias y si me falta lograr esas competencias lo reprogramo. Al final del año uno no logra todas las competencias porque los niños con esto de la pandemia no están pues al 100% de haber logrado ya que estamos retomando lo que se debió hacer el 2020 el 2021 Se podría decir que hasta ahora no se ha podido lograr un 100% la planificación.

5. según el actual enfoque por competencias ¿Cuáles son los logros obtenidos y qué dificultades se encuentran? Explique

Los logros obtenidos por ciclos; se ha logrado con mis estudiantes en lo que es la competencia “se comunica”; básicamente de del área de comunicación en el tercer

ciclo. en el cuarto ciclo se ha logrado la competencia de matemática “resuelve problemas de cantidad” y en el quinto Ciclo se logró la competencia: resuelve problemas y en comunicación: “se comunica, Lee y escribe”. La mayor dificultad es que los padres no se comprometen con la educación de sus hijos ellos piensan que por enviar a la escuela ya están cumpliendo esa función.

6. En cuanto a las acciones de tutoría hacia los estudiantes, ¿Qué se ha logrado y qué desafíos aún están pendientes? Explique

En lo que es tutoría se ha logrado que los estudiantes tenga una autoestima definida porque a veces se dejaban llevar por lo que los demás dicen y lo que todavía aún les falta es la seguridad consigo mismo al momento de hacer o decir algo. En cuanto a desafíos que aún están pendientes Sería más que todo trabajar con los padres de familia más; incluirlos a Ellos porque ellos cuando se habla de eso o se les cita simplemente dicen que no disponen de tiempo.

7. ¿De qué manera se ha mejorado y actualizado los documentos de gestión como PEI, PCCIE, PAT, Reglamento Interno, Plan de Gestión de Riesgos y Desastres? Explique

Durante todo el año la Ugel nos ha implementado diferentes formatos entonces uno tenía que adaptarse eso y lo que nosotros hacemos es trabajar en comunidades de interaprendizaje donde todos los ayudamos Por qué las Instituciones de zonas rurales casi tenemos las mismas características entonces hasta octubre hemos terminado recién de actualizar; siempre tomando en cuenta las necesidades de cada institución. En lo que es Gestión de Riesgos fue más fácil porque hemos recibido orientaciones del especialista del área a comparación de otros especialistas como que nos ayudan con la actualización; simplemente que a la última hora pero aun así se ha logrado.

8. ¿En qué medida usted ha logrado la unidad y el compromiso de los padres y docentes para el logro de objetivos en su Institución Educativa? Explique

Esto ha sido un tema muy difícil pero mi porque a los padres de familia no les gustaba que les digan acerca de sus hijos; Ellos pensaban que sus hijos estaban bien pero no había el compromiso de Ellos de qué manera puedo mejorar, qué hago yo con mi hijo, en qué le puedo, lo que se quiere es que padres estén pendientes de sus hijos.

9. ¿En qué medida logra cumplir sus funciones como director ante los alumnos, los padres de familia y ante el Ministerio de Educación? Explique

Con los alumnos establecemos los horarios pero ante cualquier dificultad o problemas que tengan en casa es necesario preguntarles en cualquier horario ya a veces tienen miedo de hablar, de igual manera con los con los padres familia dialogar siempre y en su idioma. Ante el Ministerio de Educación casi poco porque nadie nos viene a visitar solo la Ugel vino una vez

10. ¿En qué medida se ha cumplido los horarios de trabajo y las actividades académicas planificadas? Explique

Con las actividades académicas en una reunión se les ha informado en que horario se les yo me planifiqué la atención desde las 8 de la mañana hasta las 5 de la tarde. Y también se ha cumplido los horarios de trabajo y actividades planificadas.

Entrevistado 7

¿Cuál es su nombre?

Félix Choquehuanca Cayllahua

¿Cuál es su profesión?

Profesor de educación primaria

¿Cuál es su cargo actual?

Docente y director en la Institución educativa N° 40623 de Ñequeta Ugel Caylloma

¿Cuánto tiempo viene Ud. laborando en esta Institución?

3 años

¿Cuántos años de servicio tiene en el sector?

16 años

1. Con que frecuencia usted siente los síntomas de, dolores de cabeza, jaquecas, dolores musculares, indigestiones, molestias gastrointestinales, respiración entrecortada, sensación de ahogo, disminución del apetito, tics nerviosos, parpadeos involuntarios, pinchazos en diversas partes del cuerpo? Explique ¿Cómo afecta con sus responsabilidades de dirección y administración así como en la enseñanza en su Institución Educativa?

Siento dolor de cabeza, dolores musculares y molestias gastrointestinales algunas veces. Estos dolores afectan en mi trabajo administrativo puesto que no puedo concentrarme íntegramente para elaborar los documentos de gestión, igual forma también influye en el proceso de aprendizaje de los estudiantes ya que no alcanza el tiempo para elaborar mi sesión de aprendizaje, materiales educativos requeridos para cada día.

2. ¿Con qué frecuencia siente usted impaciencia, incapacidad de concentración, irritabilidad, depresión, incapacidad de autocontrol y desmotivación? Explique ¿Cómo le afecta esto en el cumplimiento de sus responsabilidades de enseñanza a los estudiantes así como la dirección y administración?

Siempre siento impaciencia y desmotivación. En la parte administrativa afecta de manera directa en la gestión que se realiza en este caso con las diferentes áreas de la Ugel tal es el caso que puede ser de infraestructura el área de gestión pedagógica de planificación y otras áreas, en la parte pedagógica afecta por lo

mismo que yo trabajo en una Institución Educativa Unidocente en el cual tengo que atender a diferentes grados y tengo que hacerlo de manera personalizada a veces diferenciada o simultáneamente.

3. ¿Con qué frecuencia usted siente dificultad para conciliar el sueño, sensación de cansancio, agotamiento, tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual, aislamiento social, disminución por el interés sexual, cansancio e incapacidad para levantarse por la mañana, ineficacia en el trabajo y olvido de ti mismo? Explique ¿Cómo le afecta esto en el cumplimiento de sus responsabilidades de enseñanza, de dirección y de administración de la institución educativa? ¿Cómo estas situaciones contribuyen al estrés laboral en su trabajo cotidiano como director/docente de una institución Educativa Unidocente?

A veces siento dificultad para conciliar el sueño y sensación de cansancio. En la parte administrativa influye en el cumplimiento de mis funciones en las diferentes áreas de la Ugel específicamente en el área de gestión pedagógica e infraestructura porque siempre hay un cronograma de fechas límites para su cumplimiento y a esto se suma tal vez en el área de cobertura de telefonía e internet. En la parte pedagógica afecta en la elaboración de experiencias de aprendizaje las debe ser contextualizada Según a las necesidades e intereses y aprendizaje de los estudiantes para ello sé que requiere de bastante tiempo y dedicación. Este problema de sobrecarga laboral afecta en el trabajo pedagógico y administrativo tal vez a veces más nos dedicamos a lo administrativo que a lo pedagógico y esto conlleva a un estrés laboral y también se atiende a estudiantes de primero a sexto grado Entonces eso también de hecho que estrés y cansa a uno.

4. ¿Cómo ha sido la actualización y la aplicación del PEI y PCCIE en la Institución educativa Y qué relación tiene con logros obtenidos y los desafíos que aún persisten en el campo de la planificación curricular? Explique

Primero se realiza un diagnóstico luego de ello se realiza los reajustes necesarios según a las necesidades intereses, visión y misión de la comunidad educativa, luego se realiza un monitoreo constante de las actividades del PEI y PCCIE para identificar los logros y dificultades presentados en los documentos de gestión. Los logros fueron actualización del PEI, el PCCIE en conjunto con comunidad educativa, el otro es el seguimiento constante de las actividades programadas para su cumplimiento. Los desafíos serian Fortalecer en la planificación de las experiencias de aprendizaje las sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta en este caso los grados del contexto de las necesidades e intereses el ritmo y los estilos de aprendizaje

5. según el actual enfoque por competencias ¿Cuáles son los logros obtenidos y qué dificultades se encuentran? Explique

En cuanto a los logros actuar de manera integral para desarrollar sus capacidades con la finalidad de resolver problemas de su vida cotidiana, otro es fortalecer las capacidades de los estudiantes ubicados en un contexto en este caso rural también

actuar con responsabilidad y con valores siempre Buscando el bien común, desarrollo de las competencias de los estudiantes de acuerdo al nivel ciclo, grado y edad. En cuanto a las dificultades y sabemos muy bien que hemos tenido dos años de pandemia eso ha afectado de hecho a sus estudiantes porque no han podido tal vez asistir todos en estos dos años sin embargo se hecho los modos posibles pero no fue igual otra dificultada es la carencia de cobertura e internet, la carencia de biblioteca, materiales educativos.

6. En cuanto a las acciones de tutoría hacia los estudiantes, ¿Qué se ha logrado y qué desafíos aún están pendientes? Explique

En cuanto a los logros; se cumplió con las actividades planificadas a inicios del año escolar, también se cumplió con Los acuerdos de convivencia en su mayoría. Se promovió las relaciones sociales, entre compañeros mediante actividades recreativas con la participación de la comunidad educativa. En cuanto a los desafíos es el de Invitar a un especialista en este caso podría ser un psicólogo de la Ugel o el municipio o mineras para que nos de charlas que necesitan el otro seria fortalecer los acuerdos de convivencia dentro y fue del aula, también se debe trabajar con los padres y realizando en algunas ocasiones la escuela de padres.

7. ¿De qué manera se ha mejorado y actualizado los documentos de gestión como PEI, PCCIE, PAT, Reglamento Interno, Plan de Gestión de Riesgos y Desastres? Explique

Se ha ido mejorando progresivamente primero realizando siempre el diagnóstico a inicios del año y en las semanas de gestión para identificar las necesidades e intereses, las misión visión de la unidad educativa; de acuerdo a los documentos y formatos que han sido enviados por la Ugel y esto se ha hecho pues en un trabajo colegiado segundo diagnóstico realizado en los documentos de gestión se ha elaborado También el plan de gestión de riesgos y desastres de acuerdo al diagnóstico para identificar las zonas de riesgo y las zonas de vulnerabilidad.

8. ¿En qué medida Usted ha logrado la unidad y el compromiso de los padres y docentes para el logro de objetivos en su Institución Educativa? Explique

Se ha logrado la unidad y el compromiso los padres familia mediante indiferentes actividades; puesto que a veces los padres no quieren asistir a la escuela pero nosotros como docentes tenemos que alguna otra manera motivarles, Por ejemplo se ha logrado mediante reuniones de reflexión también es realizando encuentros deportivos puesto que les gusta, también se ha realizado el encuentro del tinkuy con la participación de todos también se ha realizado actividades que están en el calendario cívico escolar.

9. ¿En qué medida logra cumplir sus funciones como director ante los alumnos, los padres de familia y ante el Ministerio de Educación? Explique

Ante Los estudiantes; en este trabajo pedagógico hemos planificado las experiencias de aprendizaje y la sesiones de aprendizaje según el contexto y según las necesidades e intereses de los estudiantes también lograr el desarrollo de las

competencias de acuerdo al grado y ciclo, también se trabajó lo que es el refuerzo escolar, incidiendo más en comunicación y matemática. Ante los padres de familia fue gestionar en conjunto a diferentes públicas y privadas para apoyos que contribuyan al bienestar e incentivar la atención, en un horario establecido, ante el ministro de educación cumplir dentro de la fecha indicada con todos los documentos requeridos según las resoluciones ministeriales, directivas y algunos documentos como oficios que nos envía la Ugel y comunicar de manera oportuna las actividades en diferentes áreas.

10. ¿En qué medida se ha cumplido los horarios de trabajo y las actividades académicas planificadas? Explique

En cuanto a los horarios de trabajo se cumplió con lo establecido en la comunidad educativa maneja todos los horarios, un horario normal horario diferenciado de invierno debido al cambio de estación ya que el frío es bastante se dio cumplimiento a las actividades académicas programadas teniendo en cuenta la calendarización rural así como las semanas y días lectivos.

Anexo 7: Permiso de aplicación de instrumentos

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

SEÑOR DIRECTOR(E) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40622
ANTAYAQUE

SOLICITO: Autorización para
aplicación de instrumentos de
investigación

JHONNY QUISPE FLORES,
identificado con DNI N° 41856754,
AH Los Olivos zona 02 Mz. A2, Lote
05; distrito de Mariano Melgar:

Que estando realizando estudios de maestría en la Universidad Cesar Vallejo; en el Programa de Maestría en Administración de la Educación con la tesis: **Estrés laboral, gestión pedagógica y administrativa en instituciones educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022** y a la vez habiendo elaborado instrumentos de recolección de datos que consiste en una entrevista a su persona es que solicito para que me autorice realizar dicha actividad.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de Usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.


Paula María Rojas Yahaira
DIRECTORA (e)

Prof. Paula María Rojas Yahaira
Directora(e) I.E. 40622 Antayaque



RECIBIDO 2022/12/30

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

SEÑOR DIRECTOR(E) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40332 TOCALLO

SOLICITO: Autorización para aplicación de instrumentos de investigación

JHONNY QUISPE FLORES,
identificado con DNI N° 41856754,
AH Los Olivos zona 02 Mz. A2, Lote
05; distrito de Mariano Melgar:

Que estando realizando estudios de maestría en la Universidad Cesar Vallejo; en el Programa de Maestría en Administración de la Educación con la tesis: **Estrés laboral, gestión pedagógica y administrativa en instituciones educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022** y a la vez habiendo elaborado instrumentos de recolección de datos que consiste en una entrevista a su persona es que solicito para que me autorice realizar dicha actividad.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de Usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.



Jhonny Quispe Flores
DNI N° 41856754



Arequipa, 30 de diciembre del 2022

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

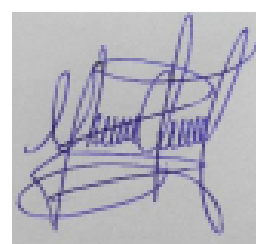
SEÑOR DIRECTOR(E) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40417
CHINOSIRE

SOLICITO: Autorización para
aplicación de instrumentos de
investigación

JHONNY QUISPE FLORES,
identificado con DNI N° 41856754,
AH Los Olivos zona 02 Mz. A2, Lote
05; distrito de Mariano Melgar:

Que estando realizando estudios de maestría en la Universidad Cesar Vallejo; en el Programa de Maestría en Administración de la Educación con la tesis: **Estrés laboral, gestión pedagógica y administrativa en instituciones educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022** y a la vez habiendo elaborado instrumentos de recolección de datos que consiste en una entrevista a su persona es que solicito para que me autorice realizar dicha actividad.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de Usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.



Jhonny Quispe Flores
DNI N° 41856754



Arequipa, 30 de diciembre del 2022

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

SEÑOR DIRECTOR(E) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40332 TOCALLO

SOLICITO: Autorización para aplicación de instrumentos de investigación

JHONNY QUISPE FLORES,
identificado con DNI N° 41856754,
AH Los Olivos zona 02 Mz. A2, Lote
05; distrito de Mariano Melgar:

Que estando realizando estudios de maestría en la Universidad Cesar Vallejo; en el Programa de Maestría en Administración de la Educación con la tesis: **Estrés laboral, gestión pedagógica y administrativa en instituciones educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022** y a la vez habiendo elaborado instrumentos de recolección de datos que consiste en una entrevista a su persona es que solicito para que me autorice realizar dicha actividad.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de Usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.



Jhonny Quispe Flores
DNI N° 41856754



Arequipa, 30 de diciembre del 2022

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

SEÑOR DIRECTOR(E) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40332 TOCALLO

SOLICITO: Autorización para aplicación de instrumentos de investigación

JHONNY QUISPE FLORES,
identificado con DNI N° 41856754,
AH Los Olivos zona 02 Mz. A2, Lote
05; distrito de Mariano Melgar:

Que estando realizando estudios de maestría en la Universidad Cesar Vallejo; en el Programa de Maestría en Administración de la Educación con la tesis: **Estrés laboral, gestión pedagógica y administrativa en instituciones educativas unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022** y a la vez habiendo elaborado instrumentos de recolección de datos que consiste en una entrevista a su persona es que solicito para que me autorice realizar dicha actividad.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de Usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

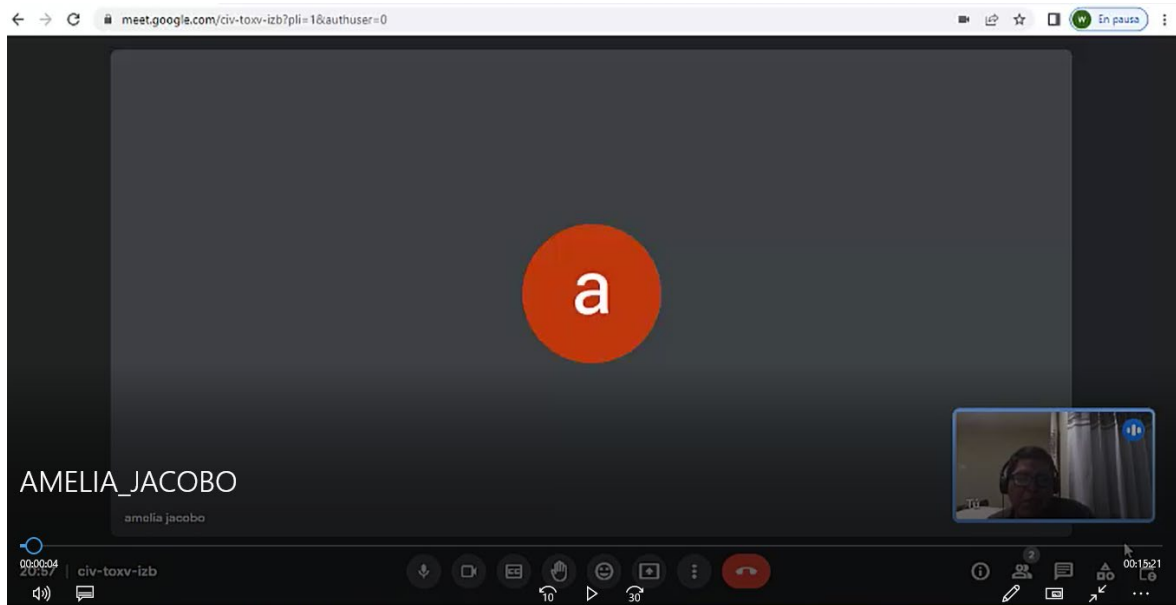
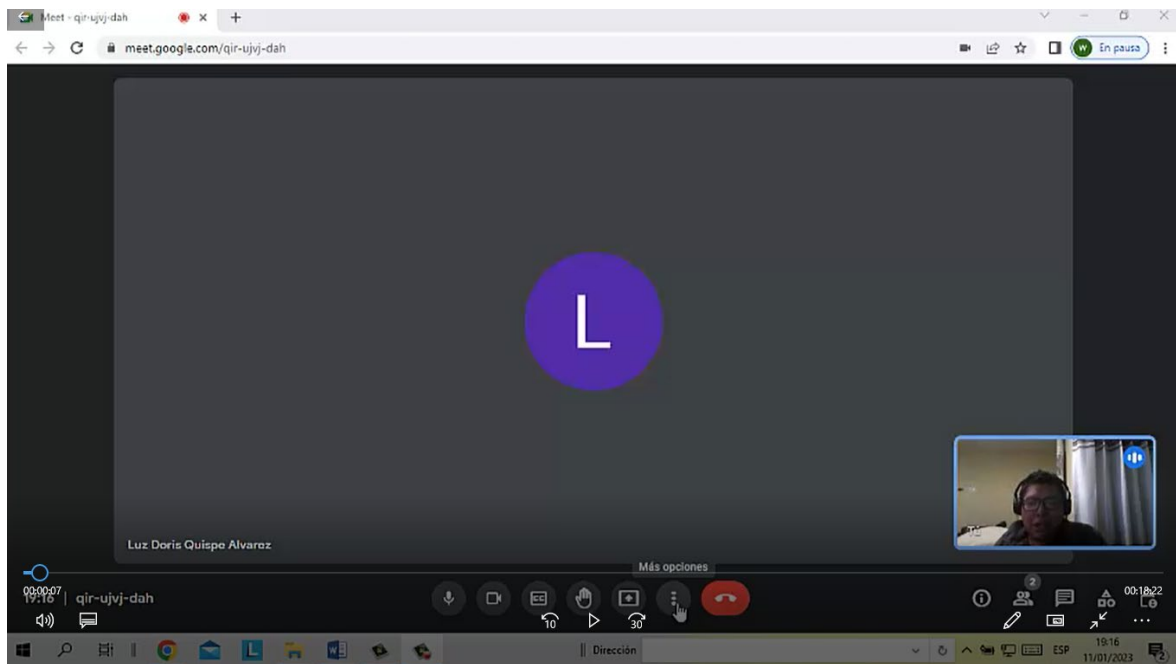


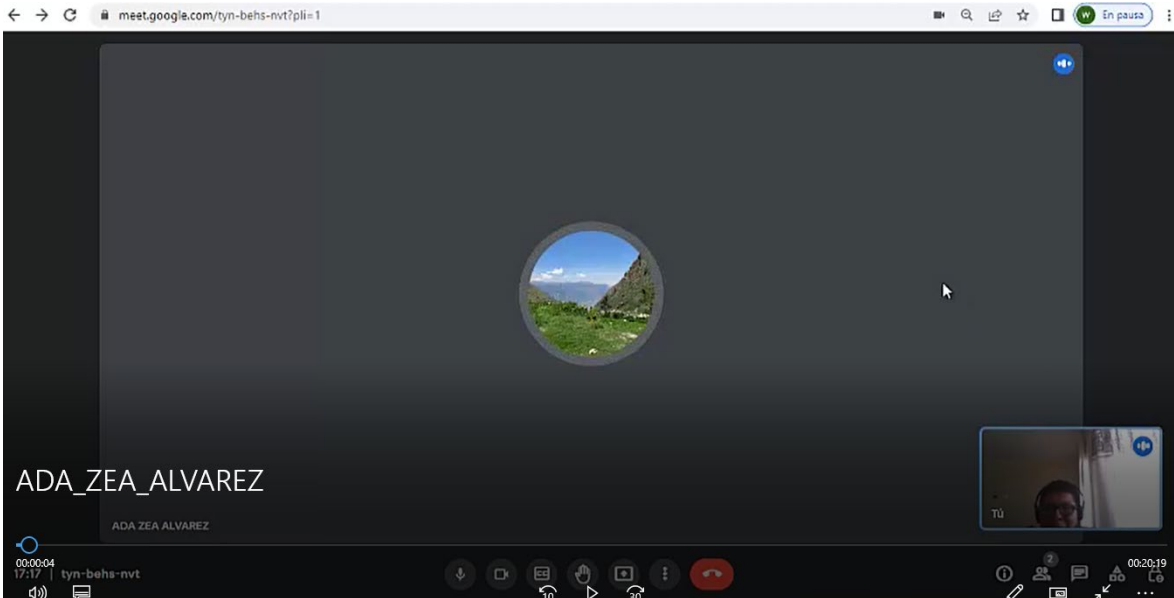
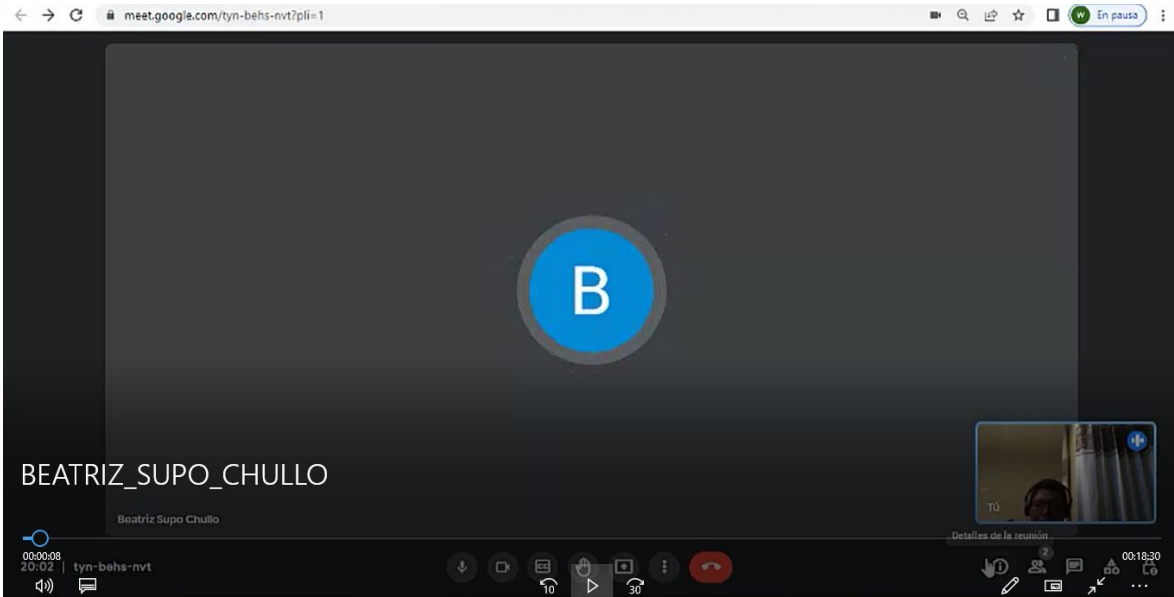
Jhonny Quispe Flores
DNI N° 41856754



Arequipa, 30 de diciembre del 2022

Anexo 8: capturas de pantalla meet






Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCÍA CRÚZATE EDUARDO DANIEL; docente de la Escuela de posgrado, del Programa académico de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** de la Universidad César Vallejo – filial Trujillo, asesor del Trabajo de Tesis titulado: **Estrés Laboral, Gestión Pedagógica y Administrativa en Instituciones Educativas Unidocentes de la UGEL Caylloma, Arequipa 2022**, del estudiante **Quispe Flores Jhonny** constato que la investigación tiene un índice de similitud de **22%**, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Apellidos y Nombres del Asesor: Dr. GARCÍA CRÚZATE EDUARDO DANIEL	
DNI: 41390840	Firma 
ORCID: 0000-0002-2016-8180	