



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estrés laboral y desempeño docente en directores de instituciones educativas multigrado, Santa Ana, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Problemas de Aprendizaje

AUTORA:

Bach. Velasco Chávez Margot

ASESORA:

Dra. Marmanillo Manga Rosa Elvira

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACION

Evaluación y aprendizaje

PERÚ – 2018

Presidente.
Dr. Hugo Enríquez Romero

Secretario.
Dr. Edgar Enríquez Romero

Vocal.
Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga

DEDICATORIA

Con toda humildad a Dios, gracias por todo.

A mis sobrinas y sobrinos con cariño.

AGRADECIMIENTO

Con nostalgia a mis padres.

A mi hermana y hermanos por el apoyo incondicional.

DECLARACIÓN JURADA


DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACION DE TESIS]

Yo, Margot Velasco Chávez, del Programa de MAESTRIA EN EDUCACION CON MENCION EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 249430001, con la tesis titulada: "Estrés laboral y desempeño docente en directores de instituciones educativas multigrado, Santa Ana, 2018".

Declara bajo juramento que:

- 1) La tesis pertenece a mi autoría.
- 2) La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si la tesis fuese aprobada para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, la publicación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Trujillo, 01 de diciembre de 2018


MARGOT VELASCO CHÁVEZ
DNI N° 249430001



PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Estrés laboral y desempeño docente en directores de instituciones educativas multigrado, Santa Ana, 2018”, con la finalidad de Determinar el nivel de relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en directores de instituciones educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación, mención en Problemas de Aprendizaje.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora.

ÍNDICE

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCION	10
1.1 Realidad problemática	10
1.2 Trabajos previos	13
1.3 Teorías relacionadas al tema	18
1.4 Formulación del problema	26
1.5 Justificación del estudio	26
1.6 Hipótesis	28
1.7 Objetivos	28
II. MÉTODO	30
2.1 Diseño de investigación	30
2.2 Variables, operacionalización	31
2.3 Población muestral	34
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.5 Métodos de análisis de datos	35
2.6 Aspectos éticos	36
III. RESULTADOS	37
IV. DISCUSIÓN	45
V. CONCLUSIONES	47
VI. RECOMENDACIONES	49
VII. REFERENCIAS	50
ANEXOS	54

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo principal: Determinar el nivel de relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en directores de instituciones educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018.

La investigación es cuantitativa y de carácter Descriptivo correlacional. La muestra estuvo constituida por 15 directores de instituciones educativas de carácter multigrado en el distrito de Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco. El proyecto y desarrollo se realizó en los períodos de Mayo y Octubre de 2018.

La variable de Estrés laboral fue medida con el Test de Estrés Laboral (Adaptado del Cuestionario de Problemas Psicossomáticos –CPP-) y la variable Desempeño docente fue medida con la Ficha de Evaluación del Desempeño Docente (Ministerio de Educación, 2014), los mismos que fueron confiabilizados en mes de junio de 2018 en una muestra de 10 directores de instituciones educativas multigrado del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de La Convención, Cusco por la autora de la investigación.

Los resultados obtenidos fueron procesados obteniéndose en la prueba chi cuadrado un valor de correlación de 0,5435 puntos que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que refiere que el estrés laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en directores de las instituciones educativas multigrado del distrito de Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018.

Palabras Clave: Estrés laboral, desempeño docente, clima organizacional.

ABSTRACT

The main objective of this research is to: Determine the level of relationship between work stress and teaching performance in directors of multigrade educational institutions in Santa Ana district, La Convención province, Cusco region, 2018.

The research is quantitative and correlational Descriptive. The sample consisted of 15 directors of multigrade educational institutions in Santa Ana district, La Convención province, Cusco region. The project and development was carried out in the periods of May and October of 2018.

The variable of work stress was measured with the Laboral Stress Test (Adapting of Psicomatics Troubles Test –PTT-) and the variable Teacher performance was measured with the Teacher performance evaluation sheet (Ministry of Education, 2014), which were They were made reliable in June 2018 in a sample of 10 directors of multigrade educational institutions in the field of the Unidad de Gestión Educativa Local of La Convención, Cusco, by the author of the research.

The results obtained were processed obtaining in the chi-square test a correlation value of 0,5435 points that allowed rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis that indicates that work stress is significantly related to the teaching performance in directors of multigrade educational institutions of the Santa Ana district, La Convención province, Cusco region, 2018.

Keywords: Work stress, teaching performance, organizational climate.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

A lo largo de la historia, el ser humano, en los diversos contextos de su vida, ha evidenciado una gran capacidad para adaptarse a los distintos contextos y circunstancias y, con ello, se ha visto sometido a variadas formas de presión que le obligan a desplegar esfuerzos no concebidos inicialmente y que, a la larga, afectan sus conductas y obviamente su salud. Mercado (2016) señala que en muchas ocasiones no se encuentra preparado para contrarrestar estos embates y continuar con sus acciones en sus ámbitos personales, familiares y laborales.

Pérez (2015) menciona que a lo largo de las últimas décadas se han dado muchos cambios propios del mundo moderno que han ocasionado revoluciones en los ámbitos profesional y laboral en el que el trabajador docente ha buscado adaptarse y ha debido responder como podía a las continuas exigencias, lo que se ha desencadenado en presiones afectantes a la salubridad y al desempeño laboral formativo.

De acuerdo a la Watchtower Society (2015) el mayor enemigo de la salud pública en los Estados Unidos de Norteamérica es pues el estrés. La amenaza más grave para la salud del trabajador no es el SIDA o el cáncer sino el estrés pues se logró descubrir que del 75% al 90% de consultas médicas entre los años 2010 y 2015 se debieron a los males ocasionados por la tensión nerviosa.

De acuerdo a esta fuente, la Liga Nacional de Consumidores de los Estados Unidos ha detectado que las principales causas de problemas conductuales y estrés es el empleo (39%), seguido por la familia (30%). Asimismo, otros desencadenantes son los problemas de salud (10%), las preocupaciones de carácter económico (9%), los conflictos, la violencia y el terrorismo a escala internacional (4%).

Paralelamente, en Asia y Europa el estrés ha ocasionado problemas ante la necesidad de vivir en paz, con la tranquilidad y las condiciones adecuadas, libres de tensiones. Por ejemplo, la Organización mundial de la Salud –OMS- (2015) encontró que el estrés en Asia es un detonante de problemas de conducta que han llevado inclusive a hechos de suicidios recurrentes en Japón y China. De otro lado, según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2017), en el año 2016 el estrés laboral perjudicó a muchos millones de europeos de los

diferentes estratos económicos. En un estudio exploratorio desarrollado en la Unión Europea se concluyó que el estrés afectó en ese año a unos 46 millones de trabajadores de esa región. Consiguientemente, de acuerdo al informe de la Conferencia Internacional del Trabajo –CIT- (2015), el estrés laboral inquietaba a los países con industrialización marcada y en vías de desarrollo.

Rudd y Wiseman (1999), citados por Rodríguez (2017), mencionan que las inquietudes profesionales y personales que parecen producir estrés entre los docentes son sus salarios, evaluación y capacitación docente, la situación de la profesión y los sentimientos de supervisión y monitoreo que enfocan búsquedas de incompetencia como profesor; asimismo, sobre estas percepciones y evaluaciones de estrés, una encuesta de 2014 por la National Education Association –NEA- (2014), reveló que una gran proporción (78%) de los profesores perciben en sí mismos cantidades considerables de tensión y ansiedad en el aula y la institución educativa, con riesgo de afectar la salud general y, consiguientemente, perjudicar a millones de estudiantes.

En América Latina las manifestaciones de la presión y la tensión se muestra en evidencia no sólo en el grupo poblacional adulto sino, además en la población juvenil. De acuerdo al reporte de la Sociedad Argentina de Medicina del Estrés (2013), las consultas médicas por estrés entre adultos y jóvenes argentinos entre 18 y 50 años se incrementaron hasta un 54% con respecto al año anterior.

Según la UNESCO (2015), los resultados de los últimos estudios acerca de salud docente en América Latina, reiteran llamadas de atención a la sociedad y sobre todo a quienes son responsables del desarrollo hacen un llamado de atención a la sociedad, a las autoridades educativas y particularmente a los responsables del desarrollo profesional y personal de los docentes en lo que se refiere al ingente incremento de problemas de salud mental. Estos estudios señalan que el mayor cuadro de alteración de la salud en los docentes, expresado en estrés laboral, ha dejado de constituirse en un problema de índole personal para tornarse en un problema cuya solución corresponde a una real responsabilidad social.

En el Perú, de acuerdo al Proyecto Educativo Nacional (Consejo Nacional de Educación, 2007), la docencia es una masa profesional que presenta un proceso de reducción en el desempeño profesional. La evaluación de los factores incidentes en los problemas de desempeño docente señala que el estrés en el

docente es uno de los escollos grandes de salud mental con extensa frecuencia en los contextos educativos. En suma, según Peredo (2016), un 65% de docentes a nivel nacional indicó sufrir estrés seguido por un 31% de docentes con depresión y 25% de profesores con tensiones ligadas al ámbito profesional.

Con respecto a esta situación en la provincia de La Convención, Cusco, según el Proyecto Educativo Regional Cusco (Gerencia Regional de Educación Cusco, 2016) los docentes de este ámbito presentan un conjunto de problemas que afectan al equilibrio emocional (comportamiento), sobre todo en aquellos que laboran en zonas rurales. Estos problemas son:

- Desarrollan su labor docente en el sistema multigrado o unidocente y tienen la dirección a cargo.
- Por consiguiente tienen recarga laboral en la gestión institucional, en la programación curricular, en la preparación de sus sesiones, en sus estudios de bachillerato, licenciatura o maestría, etc. (con mayor motivación por la competencia laboral que por la vocación y la mejora personal y/o profesional).
- Laboran ocupando un mayor espacio de tiempo en la escuela, alejados del ámbito familiar y desviando la atención en el aspecto emocional correspondiente al hogar.
- Pasan soledad en las labores en las instituciones educativas y poseen uso escaso de los entornos de participación concreta y objetiva en la toma de decisiones.
- Un 60% se encuentra en situación de contratado y no posee los beneficios laborales en cuestión de emolumentos por aguinaldos, vacaciones, permisos de salud, etc.

Esto genera inestabilidad y una consiguiente preocupación. A esto se suma el alto costo de vida y las bajas remuneraciones que en paralelo, existe retraso en el pago perjudicando la seguridad económica y originando con recurrencia angustia, preocupación, nerviosismo, etc.

Vilca (2013) asegura que por si fuera poco, el incipiente apoyo de las madres y los padres de familia y la incidencia anti educativa de los “mass media” o medios de comunicación en la educación de los niños y adolescentes estudiantes les ha generado asimismo desencanto y desilusión. También, la

presencia de un trato verticalista por parte de las autoridades educativas ha arrastrado la fragmentación de la unidad organizacional y la desestabilización de las relaciones interpersonales con afectación del clima institucional, lo que ha incidido en la marginación y automarginación de quienes no han visto en el centro educativo un espacio para desenvolverse con libertad y en armonía.

Por todo lo señalado, como explica Téllez (2014) el estrés laboral docente es una condición psicosocial que diariamente viven los profesionales de la educación, los efectos de este tienen muchas repercusiones, uno de ellos es a nivel personal, ya que afecta las relaciones y/o dinámicas interpersonales con sus familiares, amigos, compañeros en la labor, generando el mal humor, ansiedad, depresión, problemas de salud, dolores de cabeza, dolores de espalda, cuello, hombro, enfermedades cutáneas, gripe, insomnio, trastornos gastrointestinales, úlceras, además de problemas laborales, de estudio, porque algunos se sienten desmotivados, cansados y afligidos, así como en otros casos todo lo contrario.

Todo esto ha ocasionado una preocupación real y ha motivado la ejecución de la presente investigación cuyo objetivo es conocer cómo se relacionan consecuentemente el estrés laboral con el desempeño docente en el grupo de docentes con el cuadro descrito y que tienen mayor desventaja con respecto a otros docentes de ámbitos urbanos y de labor en instituciones educativas polidocentes.

1.2 Trabajos previos

a) a nivel internacional

En Ecuador, Campoverde (2014), *“Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje en nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa ‘Belisario Quevedo’ de la ciudad de Pujilí provincia de Cotopaxi, año lectivo 2013-2014”*, para optar el Título de Licenciado en Ciencias de la Educación con mención en Educación Básica por la Universidad Católica de Loja, hizo uso del tipo descriptivo y utilizó como instrumentos el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y la ficha de observación; concluyendo que la función docente implica un rol fundamental en la dinámica de formación académica en contextos de gestión, programación de los aprendizajes, ejercicio del liderazgo y la comunicación en pos de la mejora de la práctica docente ; asimismo, es posible reconocer que el desempeño docente en el componente de gestión legal posee

un alto índice de labor con enfoque tradicional con desarrollo expositivo, escaso uso y dominio del material didáctico, evaluación despersonalizada y no formativa así como dificultades en la coordinación colegiada a nivel institucional.

En Argentina, Rocchio; Rodríguez y Sad (2013), en su tesis titulada *“Estrés laboral en el personal docente de instituciones educativas relacionado con el incremento de la violencia escolar”*, para optar el Grado en Psicología, hicieron uso del tipo de investigación exploratoria, con diseño no experimental - transversal y aplicaron un cuestionario como instrumento a una muestra de 42 docentes. Concluyeron que la mayoría de la muestra no ha considerado abandonar su puesto de trabajo a pesar de percibir violencia y dificultades en sus aulas diariamente, hecho que se relaciona con diferentes factores psicosociales que inciden en el estrés laboral en un entorno de incomodidad y condiciones no agradables así como inseguridad y desconfianza.

En Venezuela, Graciela, (2016), en su tesis titulada *“Estrés Laboral en los Docentes de Educación Básica de Instituciones Públicas y Privadas”*, para optar el título de Psicólogo, en la Universidad Rafael Urdaneta, utilizó el tipo de investigación descriptiva, con diseño no experimental así como una muestra de 84 docentes de aula a quienes aplicó una escala de percepción laboral denominada *“Inventario de Percepción de Estrés Laboral en Docentes”*. Concluyó por los hábitos de estudio, las asistencias diarias, los comportamientos diversos, las formas de rendimiento, etc. de sus estudiantes generan estrés alto en los docentes; asimismo, complementa este cuadro la situación socioeconómica circundante caracterizada por la violencia e inseguridad así como la recesión económica.

En Ecuador, Salazar, (2013), en su trabajo de investigación titulado *“El Estrés Laboral en la Relación de Dependencia. La Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador”*, para la obtención del título de Magister en Salud Pública” en la Universidad San Francisco de Quito, hizo uso del diseño analítico transversal con una muestra de 83 docentes, a la que aplicó el instrumento *“Escala de Fuentes de Estrés en Profesores Universitarios”* (EFEP, 2005). Concluyó que los docentes de la muestra presentan altos niveles de estrés laboral no sólo por sus funciones propias, sino, sobre todo, por la naturaleza de desempeñarse en un nivel superior

que supone mayor exigencia cuando se trata de la carrera profesional de Medicina.

En Colombia, Cleves, Guerrero y Macías (2014), en su tesis titulada *“Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los Docentes de una Institución de Educación Técnica de Bogotá – 2014”*, para optar el grado de Especialista en Salud Ocupacional en la Pontificia Universidad Javeriana, utilizaron un enfoque cuali y cuantitativo del tipo descriptivo correlacional y con una muestra de 46 docentes a la que aplicaron un cuestionario para la evaluación del estrés, un cuestionario de las condiciones generadoras del estrés y una ficha de cuestionario para datos generales para la evaluación de los factores de riesgo ocupacional. Concluyeron que las mujeres docentes presentan elevados niveles de estrés laboral que los varones cuyas edades fluctúan entre 20 y 30 años; asimismo, los docentes que trabajan en las aulas y los docentes que laboran en cocina son más propensos a presentar mayores cuadros de estrés después de quienes trabajan en los laboratorios. Entre las condiciones que provocan estrés en los docentes se hallan la sobrecarga laboral, las condiciones físicas, el grado de dependencia y la presión de los tiempos y logros laborales.

En Ecuador, Espinosa (2014), en su trabajo de investigación titulado *“Desempeño Docente en el proceso de Enseñanza-Aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, provincia de El Oro, en el año lectivo 2013 - 2014”*, para obtener el Título de Licenciada en Ciencias de la Educación con mención en Educación Básica por la Universidad Técnica Particular de Loja, utilizó el tipo cuantitativo, descriptivo y exploratorio con una muestra de 46 docentes concluyendo que existe en la muestra apego por las normas institucionales y, por ello, ciertas manifestaciones de estrés; asimismo, esta muestra demuestra paralelamente un desempeño pertinente no sólo en el aula, sino además en la institución educativa basado en una labor coordinada para acciones de programación, implementación y evaluación curricular según en currículo vigente.

b) A nivel nacional

En Madre de Dios, García y Hermosa (2016), en su tesis titulada *“El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes del cuarto grado de la Institución educativa Héroes de Illampu de Madre de Dios - 2016”*, para optar el

Título Profesional de Licenciado en Educación en la especialidad de Primaria e Informática en la Universidad Amazónica de Madre de Dios, utilizaron una investigación descriptiva, correlacional y causal con diseño correlacional simple. A una muestra de 18 docentes y 48 estudiantes aplicaron una encuesta diferenciada, encontrado que, de manera general, existe relación directa y moderada entre el desempeño de los docentes y el aprendizaje de sus estudiantes. Sin embargo, existe una relación baja entre la primera variable y las dimensiones de aprendizaje cognitivo y aprendizaje procedimental, aunque existe una relación alta entre el desempeño del profesor y el aprendizaje del tipo actitudinal de sus estudiantes.

En Lima, Paipay (2017), en su tesis titulada *“Estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, 2017”*, para optar el grado académico de Maestra en Docencia Universitaria en la Universidad César Vallejo, utilizó el tipo de estudio básica sustantiva con diseño no experimental – transversal y con una muestra conformada por 150 docentes de ambos sexos de la facultad de Ciencias Sociales de dicha universidad a que se aplicó dos instrumentos, uno para el estrés laboral y el otro para el desempeño docente. Concluyó que no existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente en la muestra puesto que esta presenta un nivel promedio de estrés laboral, lo que significaría que existe predisposición a sobrellevar esta carga y desenvolverse con normalidad en el entorno laboral; de igual forma, no se da relación notoria entre la dimensión clima organizacional del estrés laboral y el desempeño profesional docente, no existe relación notoria entre la dimensión influencia del líder del estrés laboral y el desempeño docente y no existe relación significativa de la dimensión respaldo de grupo con el desempeño docente.

En Arequipa, Escalante (2015), en su tesis titulada *“Estrés y Satisfacción Laboral en Docentes de Colegios Particulares Secundarios de Arequipa”*, para obtener el título de Licenciado en Psicología por la Universidad Católica de Santa María, usó el tipo transeccional con el nivel descriptivo y correlacional, aplicando a la muestra (32 docentes) una Escala de Apreciación del Estrés y la Escala de Satisfacción Laboral de autoría de Palma Carrillo (2006), que la llevó a concluir que existe relación estrecha entre el estrés con la satisfacción laboral en maestros, lo que indica que, según a cómo se desempeñen, estos niveles pueden ser positivos o perjudiciales según la naturaleza personal de los individuos de la

muestra, sobre todo en quienes poseen altos índices de satisfacción con la labor que ejecutan.

En Huancayo, Chávez (2017), en su trabajo de investigación titulado *“Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa – Satipo”*, para optar el grado académico de Magister en Educación con mención en Gestión Educativa por la Universidad Nacional del Centro del Perú, trabajó el tipo no experimental descriptivo con diseño descriptivo comparativo. A una muestra de 145 estudiantes de la I.E. “San Martín de Pangoa” más una de 130 de la I.E. “San Ramón” se les aplicó un cuestionario con referencia al desempeño del docente, encontrando que el desempeño docente en ambos contextos es adecuado aunque sin diferencia significativa entre ellos; asimismo, la percepción de esta variable se ha realizado no sólo en el ámbito del aula o escolar sino comunal.

En Chimbote, Falla (2017), en su tesis titulada *“Estrés y Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde de la ciudad de Chimbote-Perú 2017”*, para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo, usó el diseño no experimental de carácter descriptivo y correlacional donde se usó como instrumentos de recolección de información a la Escala de Estrés Laboral y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para una muestra de 46 docentes de los niveles primaria y secundaria. Concluyó que se manifiesta una correlación notoria significativa alta entre el estrés y la satisfacción laboral en más de la mitad de los docentes (54,35%) debido las múltiples labores que realizan no sólo en el aula sino en la institución educativa, sumado a ello, las condiciones laborales y socioeconómicas que atraviesan.

En Piura, Novoa (2016), en su trabajo de investigación titulado *“Factores que influyen en el estrés de los Docentes del nivel de Educación Secundaria del Colegio San José de Monterrico”*, para optar el grado de Maestría en Educación en la Universidad de Piura, hizo uso del tipo cuantitativo en una muestra de 36 docentes a la que se aplicó un cuestionario. Concluyó que los factores asociados al estrés como el mal afrontamiento, las presiones la ansiedad, la depresión y las creencias desadaptativas generan diversos grados de estrés, siendo la dimensión con amplio impacto en el grado de estrés la que se refiere a las creencias desadaptativas, anteponiéndose a las presiones y a las

desmotivaciones. Estos factores guardan relación con otros factores mencionados por la muestra como la motivación de las figuras de autoridad, el mérito de la labor por parte de la sociedad, la función del padre de familia y el componente remunerativo.

Esta investigación es de importante valor para el presente trabajo porque muestra la relevancia del estrés laboral con el desempeño docente en profesores, lo que hace que los docentes no se desempeñen satisfactoriamente en sus centros de labores, lo que deja en claro qué se tiene que trabajar.

c) A nivel local

Apaza, (2017), en su trabajo de investigación titulado *“Acompañamiento Pedagógico del Equipo Directivo y el Desempeño Docente de las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa en el Distrito de Lamay – Calca, Periodo 2016”*, Para optar el grado académico de Magister en Administración con Mención en Gerencia de la Educación por la Universidad Nacional Antonio Abad del Cusco, utilizó el tipo de estudio descriptivo y diseño correlacionado. La muestra estuvo formada por dos directores y 32 docentes a quienes aplicó un cuestionario por cada variable. Concluyó que el acompañamiento pedagógico como estrategia de monitoreo no es incidente en el desempeño de los maestros pues que no se lleva a cabo un acompañamiento organizado desde los equipos jerárquicos y/o directivos; paralelamente, una de las falencias de esta estrategia en el componente técnico pedagógico se refiere a que las instituciones educativas con la denominada JEC (Jornada Escolar Completa) no cuentan con su respectivo plan de acompañamiento pedagógico a los maestros.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Estrés laboral

Acerca del concepto de estrés existen diversas conceptualizaciones en el ámbito laboral en general. Inicialmente Lazarus y Selye (1969), citados por Castro (2008) concibieron al estrés como un proceso que considera una especie de tratamiento transaccional o convenio que tiene una persona con el entorno en el que la previsión de una amenaza o daño genera respuestas físicas y/o psicológicas que alteran la vida psicológica y afectiva del individuo. Estas

reacciones son caracterizadas por la rapidez, la naturaleza intuitiva y automática que son distintas al pensamiento reflexivo, el mismo que es más lento como abstracto.

Esto se refiere a que las crisis que se relacionan con el estrés que la persona presenta son las que no han permitido desarrollar estrategias de adaptación; es decir, no se ha dado una pertinente transacción entre las causas estresoras y las reacciones o respuestas.

Posteriormente, Folkman (1996), citado por Fernández (2003) conceptualizó al estrés como la resultante de la interrelación entre la persona con su entorno, visto por esta misma como una amenaza que no es respondida adecuadamente con los recursos personales necesarios y que pone en riesgo su bienestar.

En lo referente a estrés laboral docente, Kyriacou (2003) mencionan que este es definido como una experiencia colmada de emociones no agradables y negativas que conllevan al enfado, la ansiedad, la frustración, el nerviosismo y la depresión que son resultantes de ciertos componentes de la labor docente y que son acompañados por cambios no sólo bioquímicos sino también psicológicos y conductuales.

Por lo tanto, el estrés laboral docente está generado por una respuesta del docente ante las presiones y/o tensiones a las que se enfrenta, contra un estímulo que pone en alerta sobre situaciones indeseadas y un desequilibrio en el espacio del puesto de trabajo en la institución educativa, en sus ámbitos superiores y las capacidades individuales.

Para la Organización Internacional del Trabajo OIT (2013) el estrés laboral o Síndrome del Burnout no son fenómenos disociados, sino que ambos han evolucionado en un riesgo laboral significativo de la profesión magisterial, que afecta de manera muy específica al docente.

El estrés responde a marcados estímulos externos que activan en el organismo una respuesta emocional y fisiológica debido que han sucedido a lo largo de la vida, traumas y/o abusos como accidentes, fobias, etc. Por tal motivo, según Kyriacou (2003) existen tres causas que predisponen al individuo al estrés: biológicas, ambientales y emocionales.

Con respecto a la tipología del estrés, Rodríguez (2007) clasifican las respuestas de estrés en dos tipos según sus efectos provocados en los individuos:

- a) Estrés Positivo (Eustrés).- Situaciones y experiencias donde el estrés presenta consecuencias y resultados generalmente positivos pues produce activación y estimulación adecuadas. Surge cuando las respuestas al estrés se llevan a cabo en sintonía, considerando parámetros psicológicos y fisiológicos del sujeto. En este estrés la persona se relaciona con los estímulos estresantes pero presenta la mente creativa y abierta así como predispone a su cuerpo y su mente para una respuesta pertinente.

En esta forma de estrés se estimula la creatividad e iniciativa y se enfrentan y resuelven problemas, lo que provee la motivación excitante, mejora el nivel de conocimiento, conduce a ejecuciones cognoscitivas y ayuda al crecimiento personal y profesional. Este estrés genera la vitalidad, la capacidad de entusiasmo, el optimismo, la resistencia a las enfermedades, vivacidad y relaciones personales óptimas.

- b) Estrés Negativo (Distrés).- Se presenta con experiencias de demandas altas y presiones que el individuo requiere afrontar sin contar con los recursos necesarios y sin conocer adecuadamente cómo hacerlo. Aparece cuando las reacciones o respuestas han sido insuficientes o en demasía en función de la demanda, sea en el plano psicológico, biológico y físico. Es un estado integral del sujeto que se caracteriza por la producción estable de tensión no positiva, lejana de situación interactiva específica en que la mencionada tensión pudo aparecer.

En este tipo de estrés se produce una sobredosis de trabajo que no es asimilable, lo que eventualmente se desencadena en un desequilibrio fisiológico y psicológico. Este estrés genera el cansancio, la irritabilidad, la depresión, la falta de comunicación, la susceptibilidad, la depresión y la tendencia a las enfermedades con poca productividad y escasa creatividad.

Otra tipología es la que presenta Castro (2008):

- a) Estrés Agudo.- Que es el resultado de una afrenta fuerte (aún violenta), sea del tipo emocional o físico, limitado en el tiempo aunque sea superado por el individuo, ocasiona obviamente una respuesta apresurada, intensa y en muchas ocasiones muy violenta.
- b) Estrés Crónico.- Se manifiesta de manera permanente, latente en el tiempo aunque no siempre intenso, pero requiriendo la adaptación frecuente. Llega a desbordar el umbral de resistencia de la persona generando en muchas ocasiones las denominada enfermedades de adaptabilidad. Se puede presentar por la exposición frecuente y continua debido a diferentes factores externos de estrés.

En todas sus manifestaciones, el estrés laboral genera un nivel de afectación en el individuo trabajador, lo que ocasiona una diversidad de respuestas frente a él, ocasionando en su afectación cuadros negativos de orden psicológico, fisiológico y de comportamiento. Kyriacou (2003) destaca los siguientes síntomas:

<u>SÍNTOMAS MÁS COMUNES DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DOCENTE</u>	
CATEGORÍA	SÍNTOMAS
DEPRESIVA	Pérdida del apetito sexual.
	Humor inestable
	Depresión
	Facilidad para llorar
	Cansancio
PROBLEMÁTICA	Aspecto poco saludable
	Dolor estomacal
	Malestar General
	Llagas bucales
	Indigestión
ANSIOSA	Irritabilidad
	Intranquilidad
	Obsesión compulsiva por el trabajo
	Tensión
	Insomnio
	Tics nerviosos
	Ataques de pánico

Fuente: adaptación personal de Kyriacou(2003)

Actualmente, cuando el padecimiento del estrés laboral docente se prolonga de manera prolongada en espacios amplios puede llegar a crearse una situación de agotamiento y/o extenuación que ha llegado a denominarse “Burnout”, más conocido como el “Síndrome del docente quemado”.

Según Cox (2006) la respuesta a una condición estresante provoca síntomas a nivel fisiológico, psicológico, comportamental:

- a) Nivel fisiológico.- Producido por un conjunto de mecanismos activados para calibrar la adaptación en torno a la situación. La activación hormonal que produce genera, entre otros, los siguientes síntomas: Taquicardia, sudoración, ritmo respiratorio (dificultades respiratorias), molestias en el estómago, palpitaciones, mareos, náuseas, jaquecas, úlceras, tensión muscular, temblores, sequedad de la boca e infartos al miocardio.

- b) Nivel psicológico (cognitivo – subjetivo).- Las situaciones de estrés ocasionan cambios a este nivel, provocando distorsiones de procesos psicológicos que promueven la alteración de procesos fisiológicos. Se presentan además: ansiedad y bajo grado en la concentración, miedo a la pérdida de autocontrol, pensamientos nocivos de la actuación frente a los demás, cambios de estado de ánimo (tendientes al mal humor), irritabilidad, escasa autoestima, pérdida progresiva del apetito sexual, miedo, tensión, insomnio, alteraciones en el pensamiento, inseguridad, preocupación y depresión constante.

- c) Nivel Comportamental.- Que es ocasionado por tópicos de alteración que generalmente promueven hábitos no sanos versus los hábitos saludables. Se presentan asimismo cambios en determinadas actitudes. Entre ellos: incremento de la conductas para fumar, comer de más, ingerir alcohol y/o drogas, alejamiento del ejercicio físico, debilidad y decaimiento del componente corporal, crecimiento de la agresividad, demora en la toma de decisiones, recurrentes olvidos y errores, evitación ante situaciones que se temen, escasa tranquilidad motora (con tics o movimientos repetitivos como tocarse, comerse las uñas, rascarse, etc.), paralización espontánea, llantos, etc.

1.3.2. Desempeño docente

El desempeño docente es concebido originalmente como el comportamiento de los trabajadores de la docencia que incide en la productividad de la institución u organización mediante conductas eficaces y/o eficientes. Entonces, un concepto inicial del desempeño docente es el conjunto de actitudes que tiene un docente, basado en la eficacia, la eficiencia y la efectividad, para llevar a cabo su labor pedagógica.

En este sentido, la eficiencia definida por Chiavenato (1994), citado por Chiroque (2006), es la contrastación adecuada que se da en el costo - beneficio, de manera que se dirige hacia la búsqueda de la mejor forma en cómo las cosas deben realizarse o ejecutarse con el objetivo que los recursos sean utilizados de la forma más racional posible.

Giraldo (2007) señala que el desempeño docente es el conjunto de componentes, con sus respectivas actitudes, destrezas y habilidades didácticas que se inscribe en la correcta pedagogía. Esto implica el desempeño según el perfil docente concebido tanto para la formación inicial como también para la formación continua que sustentan los programas de formación magisterial en universidades como en institutos pedagógicos.

Calderón (2010) manifiesta que el desempeño docente es la forma de actuar que tiene una persona dedicada a la docencia y que contribuye en lo personal, en las actitudes, sus iniciativas y esfuerzos para el cumplimiento de los objetivos y/o metas de la institución educativa. Se consideran en este caso los factores de la personalidad referidas a la adaptación al grupo, al dominio de las cualidades didácticas, al liderazgo y gestión del aula de clases y al espíritu de superación.

En suma, el desempeño docente viene a ser, según Murillo (2003) el conjunto de técnicas y procedimientos realizadas en la función pedagógica que se dinamiza para llevar el currículo desde un nivel normativo (currículo prescrito, currículo oficial) atravesando un nivel operativo o proceso de adaptación (diversificación) según la realidad educativa y las interacciones en el aula – en el que intervienen factores externos e internos - hasta aterrizar en un nivel evaluativo e informativo (currículo evaluado).

En este contexto, las condiciones necesarias para el pertinente desempeño del docente en la institución educativa y su entorno son las que propone Morales (2012):

- **Clima Laboral:** Es el medio ambiente físico y humano en el cual se lleva a cabo el trabajo cotidiano. El clima laboral influye directamente en la satisfacción y, consecuentemente, en la productividad. Se relaciona directamente con el “saber hacer” del personal o equipo directivo, con las actitudes de las personas, con la forma de trabajar y de saber relacionarse, con la interacción con la organización, con el uso de los equipos e instrumentos, así como con la actividad propia de cada uno.
- **Estructura Organizativa:** Es la imagen que tienen los sujetos de la institución sobre la cantidad de las normas, los procedimientos, de los trámites, sus obstáculos y otras limitantes a las que se ven enfrentados cuando desempeñan su labor.
- **Relaciones Interpersonales:** Es el grado y forma de comunicación que mantienen los estudiantes, los directivos, los docentes, los padres de familia y comunidad educativa en general.
- **Sistema de Comunicación:** Definido por los sistemas de manejo de las relaciones interpersonales entre los estudiantes, los directivos, los docentes, los padres de familia y comunidad educativa en general.
- **Estándares:** Establecido en cómo los miembros o sujetos de la organización perciben los parámetros diseñados para la productividad institucional.

Mientras, las condiciones personales que deberían demostrar los docentes para un buen desempeño en el trabajo son:

- **Responsabilidad:** Es la apreciación de los sujetos de la institución sobre la independencia en la toma de las decisiones que guardan relación con su trabajo.
- **Empatía:** Consiste en saber considerar los sentimientos del par o interlocutor en una suerte de ponerse “en los zapatos del otro”. Empatizar no quiere decir darle la razón en todo al otro, sino

sencillamente reconocer y validar las opiniones ajenas por ser justamente importantes aunque no compatibles o coincidentes.

- **Asertividad:** Es la habilidad individual que permite a las personas extender los pensamientos, sentimientos y opiniones en la forma oportuna, en el tiempo oportuno y en el lugar oportuno sin afrentar la dignidad del otro en el marco del respeto a los derechos de todos. LA asertividad levanta el respeto a uno mismo y la complacencia de ejecutar actividades con la suficiente capacidad para incrementar la confianza y seguridad por uno mismo. Paralelamente incrementa el estatus social, el respeto y aceptación de los demás permitiendo trascender hasta niveles de reconocimiento y atención altruista.
- **Conflicto:** Es la situación en la que confrontan posiciones contrarias que buscan imponerse una sobre la otra, lo que permite establecer escenarios de diálogo y capitulación si pérdida de la dignidad.
- **Cooperación:** Es un sentimiento colectivo que se manifiesta cuando los integrantes de la organización comparten de manera responsable y motivada acciones conjuntas o apoyo mutuo con la intención de lograr los objetivos comunes.
- **Identidad:** Es el sentimiento de ser parte de la organización y de asumir compromisos personales y grupales para compartir por igual los objetivos individuales y los de la organización.
- **Actitud:** Percepción de la situación personal que responde a los componentes del entorno y que denota una posición individual y colectiva.
- **Satisfacción:** Es un sentimiento de complacencia y gusto por la situación de encontrar las cosas, procesos y situaciones del agrado personal como grupal.

Morales (2012) sustenta la evaluación del desempeño docente según algunos objetivos fundamentales:

- Favorecer condiciones para la medición del recurso humano con el fin de valorar su desempeño en la labor.

- Asumir que el recurso humano es una fundamental ventaja y bien de la organización y que su nivel de productividad puede mejorar de manera permanente siempre y cuando la gestión sea pertinente.
- Ofrecer oportunidades de mejora y crecimiento con condiciones para la satisfacción tomando en cuenta que se debe ofrecer el esfuerzo para el logro de los objetivos institucionales en paralelo con los objetivos individuales.

Como se aprecia, los beneficios de evaluar el desempeño es a corto, mediano y largo plazo, siendo los beneficiarios principales los estudiantes, el mismo personal docente, los directivos y toda la comunidad educativa (Giraldo, 2007):

a) Beneficios para el directivo:

- Porque se evalúa adecuadamente el desempeño y las actitudes de los trabajadores en función a variables y valores de evaluación así como disponiendo de un sistema imparcial y justo (no subjetivo) para la valoración.
- Porque se da a conocer adecuadamente a los trabajadores los objetivos y dinámicas de la evaluación, de tal forma que aprecien el valor de la acción e identifiquen con veracidad sus fortalezas, sus debilidades, sus oportunidades y sus correspondientes amenazas (FODA personal).

b) Beneficios para el trabajador:

- Porque tiene conocimiento de las normas del juego, o sea qué es lo que se espera de ellos en tópicos como las actitudes así también los desempeños de los docentes que son más valorados por la institución educativa.
- Porque sabe cuáles son las demandas y expectativas de sus superiores sobre su desempeño así como de sus fortalezas y oportunidades.
- Porque se autoevalúa, reflexiona críticamente sobre su desempeño y asume compromisos de cambio y mejora.

c) Beneficios para la institución educativa:

- Porque evalúa el potencial humano institucional a corto, mediano y largo plazo, definiendo qué debe contribuir cada docente.

- Porque reconoce a los profesores que requieren capacitación, actualización y/o perfeccionamiento en tópicos específicos de su actividad así como identifica a los docentes que tienen cualidades y condiciones para el ascenso y reconocimiento.

1.4 Formulación del problema

Por lo señalado, el problema de investigación queda formulado de la siguiente manera:

¿Cuál es el nivel de relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en directores de instituciones educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018?

1.5 Justificación del estudio

Este presente estudio se justifica en el contexto teórico porque da a conocer teorías alusivas al estrés laboral en los docentes como profesionales abordados por una serie de factores y elementos estresores. La investigación, con sus productos, contribuye además a ampliar los planteamientos teóricos sobre la naturaleza reactiva del estrés.

Asimismo, esta investigación se justifica en la práctica pues es necesario su conocimiento por parte de todos los agentes educativos que intervienen en la labor docente directa o indirectamente. Así, se puede posibilitar a mejorar las condiciones que permitan la producción y satisfacción laboral y personal del directivo - docente.

Asimismo se espera identificar que los mismos docentes tengan un conocimiento y fundamentos de ayuda a fin de mejorar el grado de estrés que se les presenta en su labor y se propongan posteriormente estrategias individuales y grupales que ayuden a controlar este hecho, buscando mejorar su adaptación personal y profesional en sus distintas situaciones de su vida, mucho más si es de forma compartida.

Legalmente la investigación se ajusta al cumplimiento de la Ley General de Educación N° 28044, que en su art. N° 13 dispone que las instituciones educativas propicien ambientes favorables al desarrollo del docente y estudiante y que éstos reciban un buen trato y adecuada orientación que *“coadyuven al logro de los objetivos, facilitando la interacción de los autores en un escenario de*

gestión democrática, armónica, ética, eficaz y creativa, respetando el principio de autoridad". Asimismo, se señala que "uno de los factores para lograr la calidad educativa es la organización institucional y las relaciones armoniosas que favorecen el proceso educativo".

Conjuntamente, la Ley N° 24029, Ley del Profesorado, que en su art. N° 13 y su modificatoria mediante la Ley 25212 se dispone el cumplimiento de una serie de derechos adquiridos por los docentes tanto en cuestiones de reconocimiento, beneficios laborales y apoyo en el desarrollo personal y profesional.

En lo metodológico, las conclusiones de este estudio constituyen una fuente sistematizada de referencia para futuras investigaciones con temáticas dirigidas a demostrar que uno de los factores que entorpece el correcto desarrollo del desempeño docente es el que designa a una de las expresiones de carácter psicológico más sonadas en los últimos tiempos y que inicialmente se la había considerado como un hecho exclusivamente del mundo occidental e industrializado. Asimismo, los instrumentos utilizados servirán de guía para conocer las variables tratadas en el presente estudio.

1.6 Hipótesis

Hi: El nivel de relación entre el estrés laboral y el desempeño docente es significativo en directores de instituciones educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018.

Ho: El nivel de relación entre el estrés laboral y el desempeño docente no es significativo en directores de instituciones educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar el nivel de relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en directores de instituciones educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

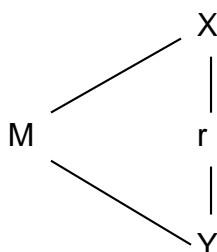
- Establecer el nivel de relación entre la dimensión reacciones fisiológicas y la dimensión profesional en directores de instituciones educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018.
- Establecer el nivel de relación entre la dimensión reacciones fisiológicas y la dimensión personal en directores de instituciones educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018.
- Establecer el nivel de relación entre la dimensión reacciones fisiológicas y la dimensión social en directores de instituciones educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018.
- Establecer el nivel de relación entre la dimensión reacciones psicológico - comportamentales y la dimensión profesional en directores de instituciones educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018.
- Establecer el nivel de relación entre la dimensión reacciones psicológico - comportamentales y la dimensión personal en directores de instituciones educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018.
- Establecer el nivel de relación entre la dimensión reacciones psicológico - comportamentales y la dimensión social en directores de instituciones educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

La investigación se inscribe en el diseño Correlacional en vista que se buscó el conjunto de datos de dos variables para ser relacionadas consecuentemente. Asimismo, es una investigación Transversal por cuanto se realizó el estudio por una sola vez, mientras que según la población fue Descriptiva pues se estableció la dependencia o no de las variables citadas. En cuanto a la manipulación de la variable, la investigación es de observación.

El esquema de este diseño es:



Donde:

X: Variable 1 (Estrés laboral)

M: Muestra de estudio (Docentes directivos de instituciones educativas multigrado)

r: Nivel de relación

Y: Variable 2 (Desempeño docente)

2.2 Variables, operacionalización

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Estrés laboral	Conjunto de manifestaciones físicas y/o mentales que desestabilizan la armonía conductual de la persona (Morales, 2012)	Determinado por dos dimensiones: reacciones fisiológicas y reacciones psicológico – comportamentales a ser medidas con un Test de Estrés Laboral Adaptado del Cuestionario de Problemas Psicosomáticos (o CPP). Se mide en escala ordinal.	Reacciones fisiológicas	1. Jaquecas y dolores de cabeza.	Ordinal
				2. Indigestiones o molestias gastrointestinales.	
				3. Respiración entrecortada o sensación de ahogo.	
				4. Disminución del apetito.	
				5. Temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos).	
				6. Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.	
				7. Tendencias a sudar o palpitaciones.	
			Reacciones psicológico - comportamentales	8. Imposibilidad de conciliar el sueño.	
				9. Sensación de cansancio extremo o agotamiento.	
				10. Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual.	
				11. Disminución del interés sexual.	
				12. Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.	

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Desempeño docente	Es un conjunto complejo de interacciones que median el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar. Exige una actuación colectiva con sus pares para el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica. Es una función éticamente comprometida" (Ministerio de Educación, 2014).	Es el conjunto de actitudes y/o manifestaciones integrado por tres dimensiones: profesional, personal y social, que el docente está llamado a presentar en el desenvolvimiento de su labor. Es evaluada mediante una Ficha de Desempeño Docente. Se mide en escala ordinal.	Profesional	1. Demostrar conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña así también como de teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	Ordinal
			El docente evidencia...	2. Planificar los procesos pedagógicos, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	
				3. Diseñar creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	
				4. Promover un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	
				5. Generar relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	
				6. Desarrollar estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	
				7. Compartir oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	
				8. Utilizar diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	
				Personal	
			El docente evidencia...	10. Actuar y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	
				11. Demostrar entusiasmo durante el desarrollo de la clase.	
				12. Demostrar capacidad de escucha, tolerancia y respeto en diversos contextos comunicativos	

				13. Comunicar y permitir la expresión libre de ideas, opiniones y convicciones.
				14. Tomar decisiones y resolver problemas con autonomía y responsabilidad.
				15. Manifiestar coherencia entre su discurso y práctica, fortaleciendo su identidad.
				16. Mostrar confianza y motivación de logros.
		Social		17. Establecer relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil.
		El docente evidencia...		18. Participar activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional que genere aprendizajes de calidad.
				19. Desarrollar iniciativas de investigación e innovación que aportan a la gestión institucional.
				20. Promover la corresponsabilidad involucrándose positiva y creativamente en el trabajo en equipo.
				21. Promover desde su práctica una cultura de prevención y cuidado de la salud integral (salud física, mental y ambiental).
				22. Diseñar, implementar, ejecutar y evaluar proyectos comunitarios de desarrollo y promoción social con los miembros de la comunidad a partir de un diagnóstico participativo del contexto sociocultural.
				23. Programar y ejecutar actividades de sensibilización y toma de conciencia para la conservación del patrimonio cultural, artístico e histórico y del ambiente natural, involucrando a los diferentes actores de la comunidad institucional, local, regional.
				24. Gestionar alianzas estratégicas con instituciones del entorno estableciendo corresponsabilidad y previendo recursos para implementar los proyectos y hacerlos sostenibles en el tiempo.

2.3 Población muestral

La población muestra, estuvo constituida por 15 directores de las instituciones educativas de carácter multigrado en el distrito de Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco. Por su cantidad pequeña, la muestra estuvo constituida por la misma población, lo que se denomina población muestral.

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

2.4.1. Técnicas

La técnica utilizada para el caso de la evaluación de las dos variables fue la evaluación sistemática.

3.6.2 Instrumentos

El instrumento para la evaluación de la primera variable (estrés laboral) fue el denominado Test de Estrés Laboral. Consta de dos dimensiones (reacciones fisiológicas y reacciones psicológico - comportamentales) y 12 ítems distribuidos de forma aleatoria en las dos dimensiones señaladas con puntuaciones ordinales (Nunca: 1 punto; casi nunca: 2 puntos; pocas veces: 3 puntos; algunas veces: 4 puntos; relativamente frecuente: 5 puntos y muy frecuente: 6 puntos), siendo 72 el puntaje máximo y 12 el puntaje mínimo.

Para determinar su validez se recurrió a la valoración de tres expertos quienes verificaron la coherencia entre la matriz de operacionalización de la variable, la ficha técnica del instrumento y el instrumento en sí.

Para determinar su confiabilidad se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, cuyo resultado reafirma la confiabilidad del instrumento con un puntaje de 0.845, permitiendo afirmar que los indicadores e ítems que miden el nivel de estrés permiten obtener puntajes confiables.

De otro lado, para la evaluación de la segunda variable (desempeño docente) se hizo uso de la Ficha de Evaluación del Desempeño Docente (Ministerio de Educación, 2014). Fue creado por este ente rector con la finalidad de observar, verificar y evaluar el desempeño del docente de aula en el proceso del trabajo en el año lectivo correspondiente o en espacios parciales del mismo. Comprende tres dimensiones: profesional, personal y social con ocho ítems cada

uno, haciendo un total de 24 ítems en toda su estructura. Tiene puntuaciones ordinales (Nunca: sin puntaje, A veces: 1 punto y Siempre: 2 puntos) con 16 puntos por factor y 48 en la escala general.

Para lograr su validez también se recurrió a la opinión de tres expertos con la misma dinámica que con el anterior instrumento y para conseguir su confiabilidad general se encontró su consistencia interna a través de Alfa de Cronbach con un puntaje de 0.857, lo que sugiere que el instrumento es muy confiable. Por estos resultados, se infiere que la variable y sus respectivas dimensiones poseen un adecuado nivel de confiabilidad.

2.5 Métodos de análisis de datos

El conjunto de métodos de análisis de datos usados en la presente investigación fueron:

Alfa Cronbach: Método estadístico que permitió verificar la confiabilidad, validez y la viabilidad de los instrumentos de la presente investigación. Su fórmula es:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{S_T^2} \right]$$

Distribución de frecuencia: Nos permitió organizar los datos obtenidos en Tablas, lo que facilitó el tratamiento organizado de la información mediante tablas de distribución de frecuencias absoluta y relativa. Su fórmula es:

$$f_r = \frac{f_i}{n}$$

Figuras estadísticas: Nos permitió complementar la información de la investigación mediante los datos a obtener en este estudio.

Tablas estadísticas: Se utilizaron para recopilar de la información lograda de las variables respectivas y así lograr las conclusiones respectivas.

Distribución Ji cuadrado: Sirvió para someter la prueba de hipótesis referida a distribuciones de frecuencias. En términos generales, esta

prueba contrastó las frecuencias observadas con las frecuencias esperadas de acuerdo con la hipótesis nula. Su fórmula es:

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_e - f_t)^2}{f_t}$$

2.6 Aspectos éticos

Los aspectos éticos desarrollados fueron:

- Consentimiento informado para la aplicación de los instrumentos de recojo de datos por parte de los integrantes de la muestra.
- Garantía del mantenimiento del anonimato.
- Mantenimiento fidedigno de la información recabada.
- Devolución de información sistematizada.

III. RESULTADOS

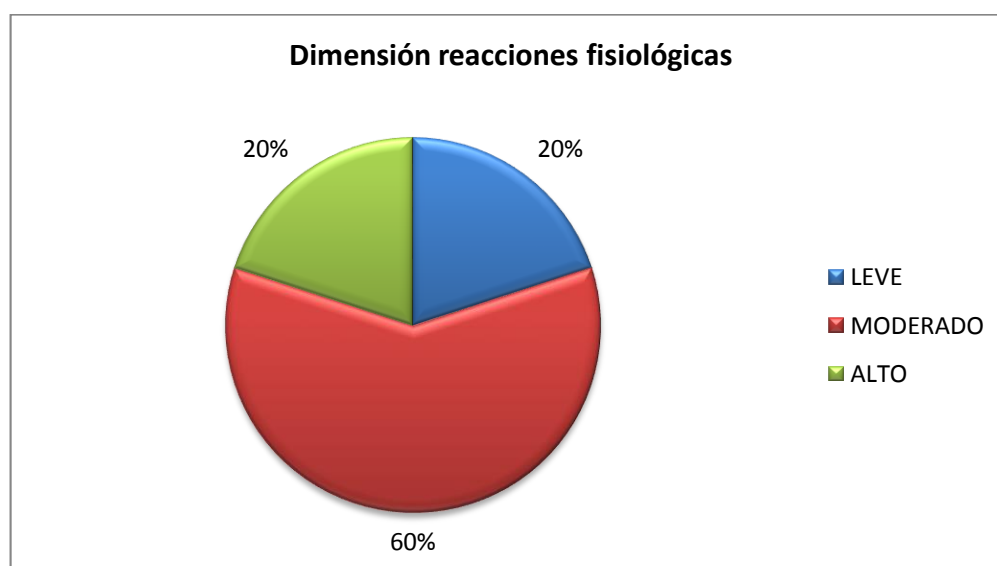
3.1. Resultados de la aplicación del Test de Estrés Laboral

Tabla N° 01
Dimensión reacciones fisiológicas

ESCALA	fi	hi
Leve	03	20
Moderado	09	60
Alto	03	20
Total	15	100

Fuente: Test de Estrés Laboral.
Elaboración: La autora.

Gráfico N° 01



Fuente: Tabla N° 01.
Elaboración: La autora.

En cuanto a la dimensión reacciones fisiológicas se aprecia que el 20% de la muestra, equivalente a tres directores, manifiesta estrés leve, mientras que el grupo mayor, 60%, que equivale a nueve directivos, presenta el estrés en el nivel moderado, además que el restante 20%, equivalente a tres miembros de la

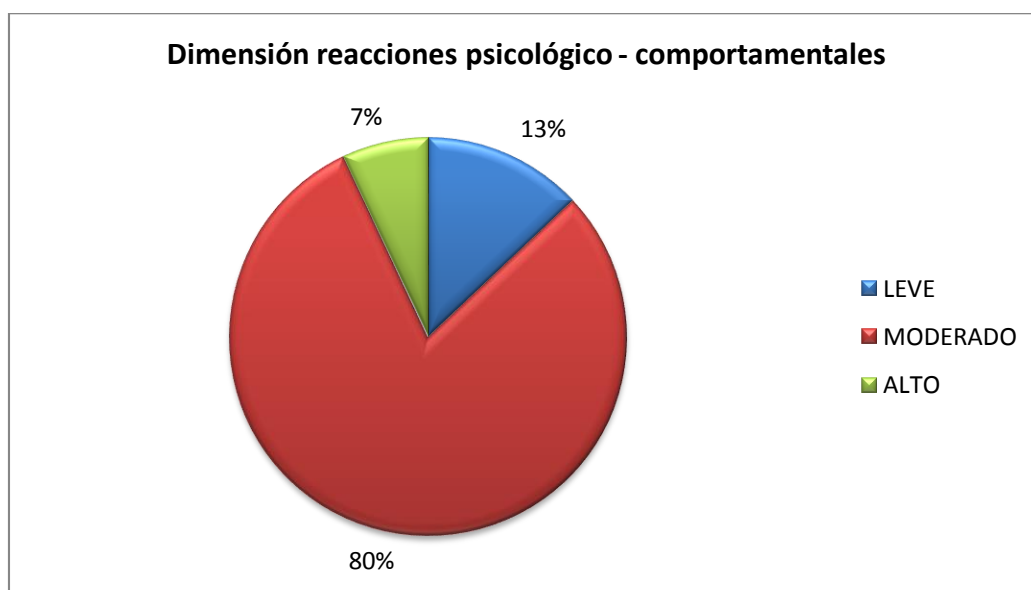
muestra presenta cuadros de estrés alto en cuanto a las manifestaciones fisiológicas.

Tabla N° 02
Dimensión reacciones psicológico - comportamentales

ESCALA	fi	hi
Leve	02	13
Moderado	12	80
Alto	01	07
Total	15	100

Fuente: Test de Estrés Laboral.
Elaboración: La autora.

Gráfico N° 02



Fuente: Tabla N° 02.
Elaboración: La autora.

Con respecto a la dimensión reacciones psicológico – comportamentales se observa en la tabla 2 que el 13% de la muestra, equivalente a dos directores, presenta el nivel leve, mientras que la gran mayoría, 80%, que equivale a 12 directivos, demuestra el estrés en el nivel moderado; asimismo, el restante 7%,

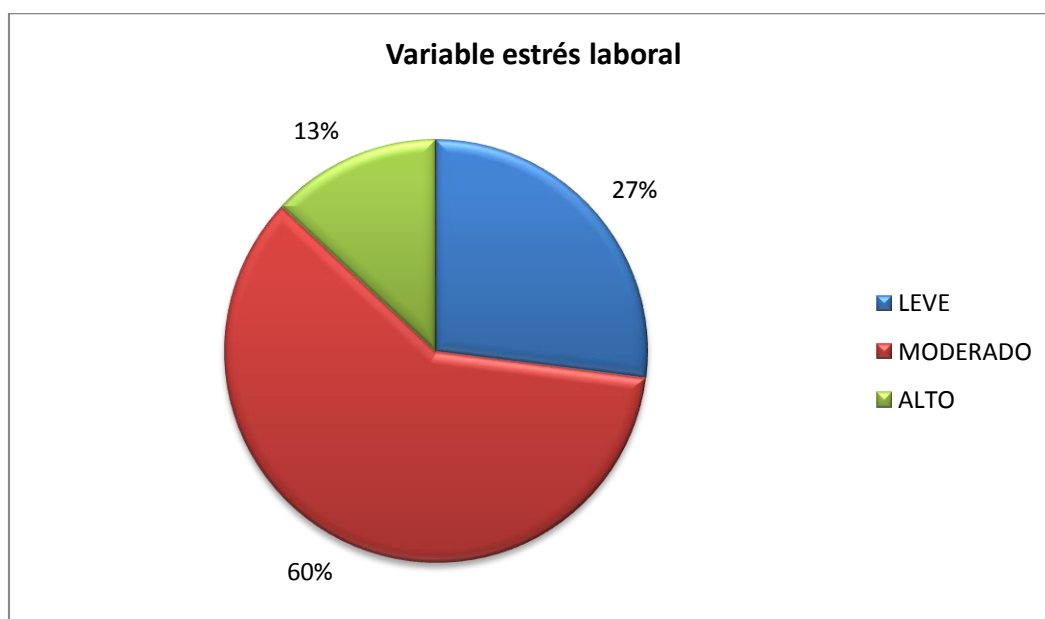
equivalente a un miembro de la muestra presenta el nivel más alto en esta dimensión.

Tabla N° 03
Variable estrés laboral

ESCALA	fi	hi
Leve	04	27
Moderado	09	60
Alto	02	13
Total	15	100

Fuente: Test de Estrés Laboral.
Elaboración: La autora.

Gráfico N° 03



Fuente: Tabla N° 03.
Elaboración: La autora.

Acerca de los resultados en la variable general, se puede observar en la tabla 3 que el 27% de la muestra, igual a cuatro directivos de la muestra, presenta un nivel leve de estrés, mientras que el 60%, equivalente a nueve directivos, presentan un nivel moderado de estrés. Asimismo, un 13%, similar a dos directivos presenta un nivel alto de estrés.

3.2. Resultados de la aplicación de la Ficha de evaluación del desempeño docente

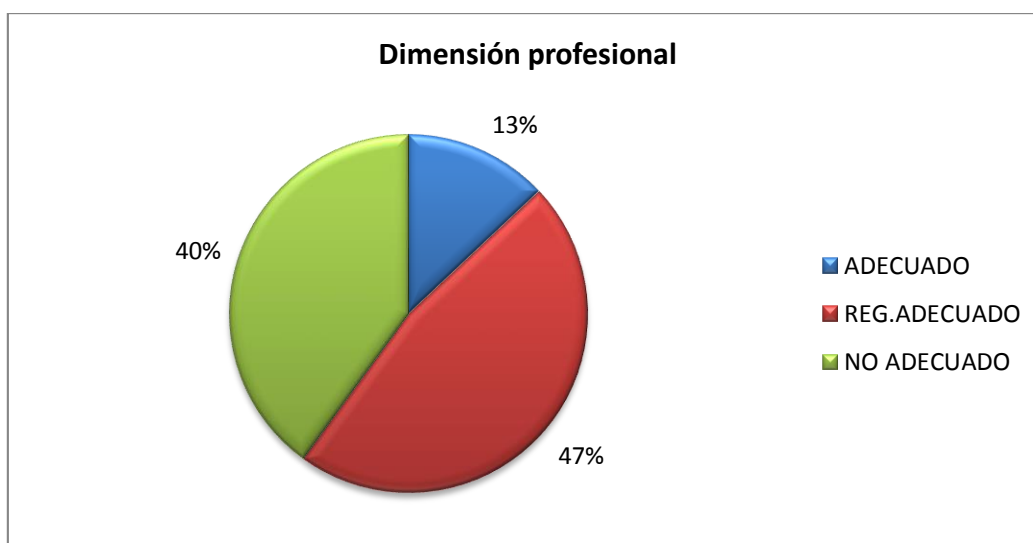
Tabla N° 04
Dimensión profesional

ESCALA	fi	hi
Adecuado	02	13
Regularmente adecuado	07	47
No adecuado	06	40
Total	15	100

Fuente: Ficha de Evaluación de Desempeño Docente

Elaboración: La autora.

Gráfico N° 04



Fuente: Tabla N° 04.

Elaboración: La autora.

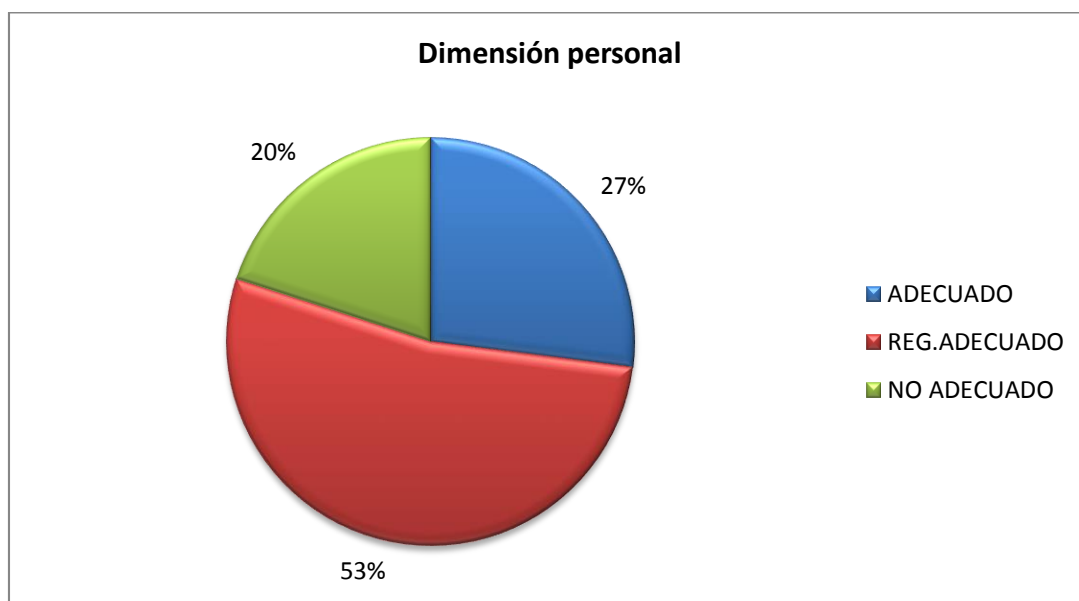
En cuanto a la dimensión profesional de la variable desempeño docente, en la Tabla N° 4 se puede observar claramente que el 13% de la muestra demuestra un nivel adecuado en su desempeño, mientras que el 47%, equivalente a siete directivos evidencia un nivel regular, además que un restante 40%, que es igual a seis directivos presentan un cuadro inadecuado en su desempeño docente.

Tabla N° 05
Dimensión personal

ESCALA	Fi	hi
Adecuado	04	27
Regularmente adecuado	08	53
No adecuado	03	20
Total	15	100

Fuente: Ficha de Evaluación de Desempeño Docente
Elaboración: La autora.

Gráfico N° 05



Fuente: Tabla N° 05.
Elaboración: La autora.

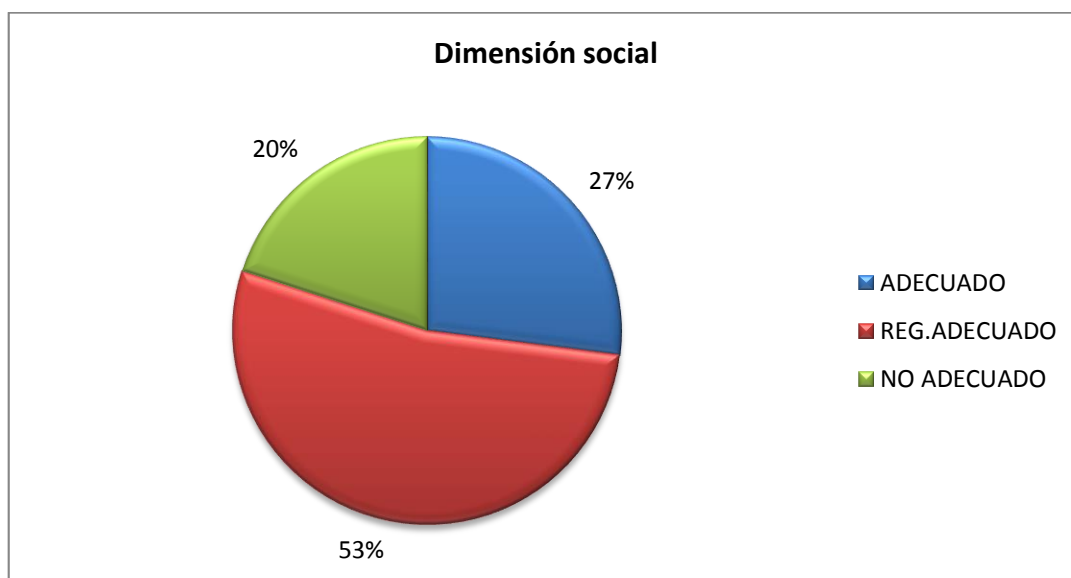
En cuanto a la dimensión personal de la variable desempeño docente, en la Tabla N° 5 se puede observar claramente que el 27% de la muestra demuestra un nivel adecuado en su desempeño, mientras que el 53%, equivalente a ocho directivos demuestra un nivel regular; asimismo, un restante 20%, que es igual a tres directivos presentan un cuadro inadecuado en el desempeño docente.

Tabla N° 06
Dimensión social

ESCALA	Fi	hi
Adecuado	04	27
Regularmente adecuado	08	53
No adecuado	03	20
Total	15	100

Fuente: Ficha de Evaluación de Desempeño Docente
Elaboración: La autora.

Gráfico N° 06



Fuente: Tabla N° 06.
Elaboración: La autora.

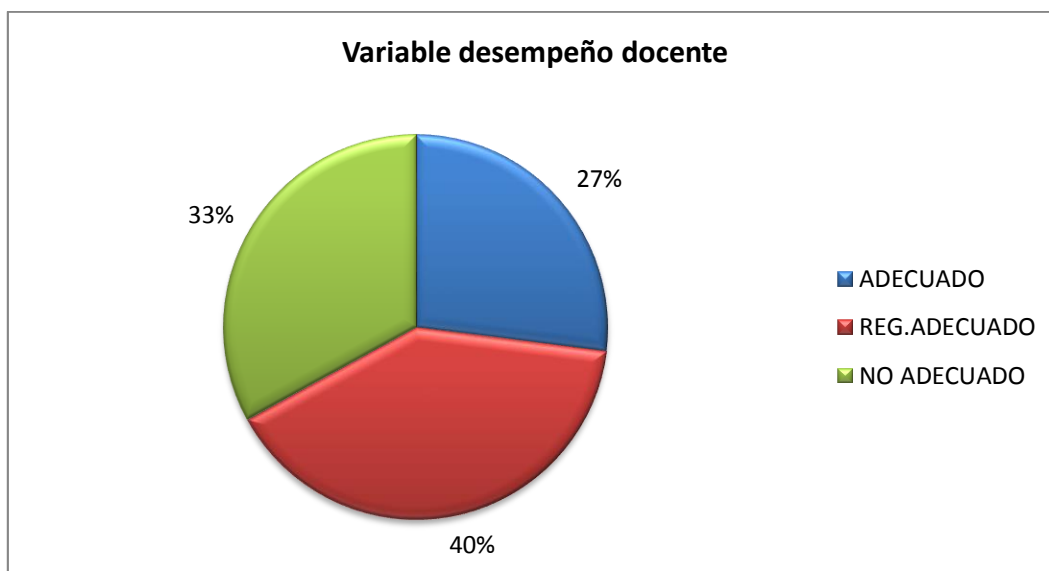
Con respecto a la dimensión social del desempeño docente, en la Tabla N° 6 se puede observar, similar a la anterior dimensión que el 27% de la muestra, similar a cuatro directivos, manifiesta un nivel adecuado en su desempeño, mientras que el 53%, equivalente a ocho directivos demuestra un nivel regular; finalmente, un restante 20%, que es igual a tres directivos presentan un cuadro inadecuado en el desempeño docente.

Tabla N° 07
Variable desempeño docente

ESCALA	Fi	hi
Adecuado	04	27
Regularmente adecuado	06	40
No adecuado	05	33
Total	15	100

Fuente: Ficha de Evaluación de Desempeño Docente.
Elaboración: La autora.

Gráfico N° 07



Fuente: Tabla N° 07.
Elaboración: La autora.

Para concluir, en razón de los resultados finales de la ficha de evaluación del desempeño docente sobre la variable desempeño docente, el Tabla N° 7 nos muestra que el 27% de la muestra demuestra un nivel adecuado en su labor, mientras que el 40%, equivalente a seis directivos con aula a cargo, tiene un desempeño regular. Sin embargo, también se aprecia a un 33% de la muestra, igual a cinco directivos que presenta niveles inadecuados en su desempeño docente.

Tabla 08
Prueba de hipótesis y contingencia entre las variables Estrés Laboral y Desempeño Docente en directivos de II.EE. multigrado en el distrito de Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018.

ESTRÉS LABORAL	TOTAL		DESEMPEÑO DOCENTE					
			Inadecuado		Regularm. adecuado		Adecuado	
	f	%	f	%	f	%	f	%
TOTAL	15	100						
Alto	2	13	5	33	00	00	00	00
Moderado	9	60	00	00	6	46	00	00
Leve	4	27	00	00	00	00	04	27
El valor experimental es $X_0^2= 0,5435$					P:∞			
El valor tabular es $X_t^2= 2.832$					P < 0.05			

Nota: *Tablas 3 y 7.*

Como se puede apreciar en la tabla 8, la contingencia de resultados de las variables estrés laboral y desempeño docente, presentan relaciones estrechas inversas; es decir, a mayor estrés laboral, existe inadecuado desempeño docente. Asimismo, según la prueba ji cuadrado, se presenta un valor experimental de 0,5435, que es menor al valor tabular de 2,832, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que refiere: El nivel de relación entre el estrés laboral y el desempeño docente es significativo e inversamente proporcional en directores de instituciones educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018.

IV. DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos, donde se demuestra el valor experimental de 0,5435 menor al valor tabular de 2,832 y se determina que el nivel de relación entre el estrés laboral y el desempeño docente es significativo e inversamente proporcional en directores de instituciones educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018; es posible aseverar que existe coincidencias con Campoverde (2014) en lo que respecta a que la función docente implica un papel multifuncional pues en las condiciones descritas en el planteamiento del problema, acerca de la naturaleza rural de las II.EE. a cargo, los directivos y docentes a la vez poseen un alto índice de labor con enfoque tradicional, escaso uso y dominio del material didáctico, evaluación despersonalizada y no formativa así como dificultades en la coordinación colegiada a nivel institucional.

Asimismo, estos resultados se coluden con los de Rocchio; Rodríguez y Sad (2013) en cuanto a la percepción de la muestra de estudio sobre la violencia y dificultades en sus aulas, relacionadas con factores psicosociales que inciden en el estrés laboral en un entorno de incomodidad y condiciones no pertinentes junto a la inseguridad y desconfianza. Asimismo, Graciela, (2016) señalaba que los estudiantes generan estrés estos docentes, complementado con la situación socioeconómica circundante caracterizada por la violencia e inseguridad así como la recesión económica.

Esto es resumido por Salazar (2013), quien señala que los docentes presentan altos niveles de estrés laboral no sólo por sus funciones propias del cargo de directivos, sino por la naturaleza de desempeñarse en la docencia en condiciones ajenas a la comodidad y seguridad; lo mismo que señalan Cleves, Guerrero y Macías (2014) sobre las condiciones que generan el estrés en los docentes: sobrecarga laboral, condiciones físicas, grado de dependencia y presión de los tiempos y logros laborales.

La relación de las variables tratadas son coincidentes asimismo con el trabajo de García y Hermosa (2016) en lo que se refiere a existe una relación

directa y moderada entre el desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes. Esto es refrendado por Paipay (2017) cuando señala que existe relación significativa entre estrés laboral y desempeño docente y por Escalante (2015) sobre la relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en docentes pues los niveles encontrados pueden resultar positivos o perjudiciales según la naturaleza personal de los individuos.

Los resultados también son coincidentes con el aporte de Falla (2017) en lo referente a la correlación significativa alta entre el estrés y la satisfacción laboral en ámbitos con condiciones laborales y socioeconómicas difíciles, factores presentados por Novoa (2016), sobre todo en cuanto a creencias desadaptativas, presiones y desmotivación. Finalmente, no se debe dejar de lado el aporte de Apaza, (2017) sobre la escasa incidencia del acompañamiento en el desempeño docente.

V. CONCLUSIONES

- El nivel de relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en directores de instituciones educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018 es significativo alto e inversamente proporcional: a mayor estrés laboral, menor nivel en el desempeño docente. Esto queda comprobado por los resultados de la prueba Ji cuadrado donde el valor experimental de 0,5435 es menor al valor tabular de 2,832.
- El nivel de relación entre la dimensión reacciones fisiológicas y la dimensión profesional en directores de instituciones educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018 es significativamente moderado.
- El nivel de relación entre la dimensión reacciones fisiológicas y la dimensión personal en directores de instituciones educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018 es significativamente moderado.
- El nivel de relación entre la dimensión reacciones fisiológicas y la dimensión social en directores de instituciones educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018 es significativamente moderado.
- El nivel de relación entre la dimensión reacciones psicológico - comportamentales y la dimensión profesional en directores de instituciones educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018 es significativamente alto.
- El nivel de relación entre la dimensión reacciones psicológico - comportamentales y la dimensión personal en directores de instituciones educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018 es significativamente alto.
- El nivel de relación entre la dimensión reacciones psicológico - comportamentales y la dimensión social en directores de instituciones

educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018 es significativamente moderado.

VI. RECOMENDACIONES

- Sugerimos a las autoridades educativas de la provincia de La Convención que promuevas acciones concretas en pos de la mejora de las condiciones de vida de los directores de las II.EE. multigrado a través de proyectos de inversión pública y otras actividades correspondientes a sus funciones.
- Debido a la masiva presencia de factores estresantes en la provincia y en la región, sugerimos a los docentes estudiantes de post grado de la Universidad “César Vallejo” que lleven a cabo investigaciones alusivas a disminuir estos indicadores tanto en poblaciones docentes. Por ello, las investigaciones de carácter experimental son sugerentes de desarrollar en este ámbito.
- Sugerimos a las autoridades de la Universidad “César Vallejo” de Trujillo que promueva eventos de diálogo y reflexión alusivos al problema de los docentes no sólo en lo laboral sino, sobre todo y a raíz de las conclusiones, en aspectos de formación pedagógica.
- A lo investigadores del ámbito internacional, sugerimos que este tema de estudio se amplíe más en sus trabajos con la finalidad de establecer patrones diferenciados de estrés en los directivos y docentes y que esto permita abrir más el debate de la educación diferenciada.

VII. REFERENCIAS

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2017). *Estrés laboral en Europa, 2016*. Hamburgo: EASHW.
- Apaza, J. (2017), *Acompañamiento Pedagógico del Equipo Directivo y el Desempeño Docente de las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa en el Distrito de Lamay – Calca, Periodo 2016*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración con Mención en Gerencia de la Educación. Escuela de Postgrado. Cusco: Universidad Nacional Antonio Abad del Cusco.
- Calderón, V. (2010). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Revista pensamiento y gestión N° 32*. Santiago de Chile: DAD.
- Campoverde, M. (2014) *Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje en nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa 'Belisario Quevedo' de la ciudad de Pujilí provincia de Cotopaxi, año lectivo 2013-2014*. Tesis para obtener el Título de Licenciado en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica. Universidad Técnica Particular de Loja. Área Socio Humanística. Centro Universitario Latacunga. Loja: Universidad Católica de Loja.
- Castro, P. (2008). *El Estrés Docente en los Profesores de Escuela Pública*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeños docentes. Informe 45 IPP*. Lima. Recuperado de: <http://buenadocencia.blogspot.com/2010/05/biblioteca-virtual-sobre-docencia-2.html>
- Cleves, A.; Guerrero, G. & Macías, A. (2014) *Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los Docentes de una Institución de Educación Técnica de Bogotá – 2014*. Tesis para optar el grado de Especialista en Salud Ocupacional. Facultad de Enfermería. Facultad de Medicina Especialización en Salud Ocupacional. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

- Conferencia Internacional del Trabajo –CIT- (2015). *Salud mental laboral*. Ginebra: CIT.
- Consejo Nacional de Educación (2007). *Proyecto Educativo Nacional*. Lima: MINEDU.
- Cox, S. (2006). *¿Cómo enfrentar el malestar Docente? Estrategias e ideas prácticas para Tutores y sus alumnos*. Barcelona: Polar editorial.
- Escalante, M. (2015) *Estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, 2017*. Tesis para optar el Grado Académico de: Maestra en Docencia Universitaria. Facultad de Ciencias Tecnológicas Sociales y Humanidades. Programa Profesional de Psicología. Arequipa: Universidad César Vallejo.
- Espinosa (2014), *Desempeño Docente en el proceso de Enseñanza-Aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014*. Tesis para para obtener el Título de Licenciada en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica. Área Socio Humanística. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Falla, T. (2017) *Estrés y Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde de la ciudad de Chimbote-Perú 2017*. Tesis para obtener el grado Académico de Maestro en Gestión Pública. Escuela de Postgrado. Chimbote: Universidad César Vallejo.
- Fernández, M. (2003). *Estrés y Burnout en la Enseñanza*. Islas Baleares: Palma abierta ediciones.
- García, K. & Hermosa, H. (2016) *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes del cuarto grado de la Institución educativa Héroes de Illampu de Madre de Dios – 2016*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Educación: Especialidad, Primaria e Informática. Facultad de Educación y Humanidades. Escuela Profesional de Educación. Puerto Maldonado: Universidad Amazónica de Madre de Dios.
- Gerencia Regional de Educación Cusco (2016). *Proyecto Educativo Regional Cusco al 2021*. Cusco: GREC.

- Giraldo, J. (2007). *La calidad total*. Recuperado de:
www.gestiopolis.com/.../calidad-totalfrente-al-comercio.h.
- Graciela, M. (2016) *Estrés Laboral en los Docentes de Educación Básica de Instituciones Públicas y Privadas*. Tesis para optar el título de Psicólogo. Facultad de Ciencias Políticas, Administrativas y Sociales. Escuela de Psicología. Maracaibo: Universidad Rafael Urdaneta.
- Kyriacou, H. (2003). *Antiestrés para profesores*. 4ta. Edición. Madrid: Barcelo.
- Mercado, T. (2016). *Estrés y adaptación social en el mundo global*. Lima: Editorial San Marcos.
- Ministerio de Educación (2014). *Marco del Buen Desempeño docente*. Lima: MINEDU.
- Morales, C. (2012). *Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes*. Caracas: Universidad Santa María.**
- National Education Association –NEA- (2014). *Statistics of Stress study*. Washington D.C.: NEA.
- Novoa, S. (2016). *Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico*. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Teorías y Gestión Educativa. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura: Universidad de Piura.
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2013). *Estrés laboral o Burnout en el albor del siglo XXI*. Santiago de Chile: OIT.
- Organización Mundial de la Salud (2015). *Informe de salud mental 2012 – 2015. Capítulo Asia*. Ginebra: OMS.
- Paipay, M. (2017) *Estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias sociales de la UNFV, 2017*. Tesis para optar el Grado Académico de: Maestra en Docencia. Escuela de Posgrado. Lima: Universidad César Vallejo.
- Peredo, J. (2016). *Demandas y problemas de los docentes en el Perú. Un estudio transversal y prospectivo*. Lima: UNMSM.

- Pérez, C. (2015). *Transformaciones sociales y personales en la sociedad del conocimiento*. 2da. Edición. Buenos Aires: Paidós.
- Rocchio, M.; Rodríguez, C. & Sad, C. (2013), *Estrés laboral en el personal docente de instituciones educativas relacionado con el incremento de la violencia escolar*. Tesis para optar el Grado de Psicólogo. Facultad de Psicología. Mar del Plata: Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Rodríguez, O. A. (2007). *Salud de los Trabajadores*. Maracay: Cielo vinotinto.
- Rodríguez, E. (2017). *Estrés y ansiedad docente*. Madrid: EUBEA.
- Salazar, F. (2013) *El Estrés Laboral en la Relación de Dependencia. La Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador*. Tesis para para la obtención del título de Magister en Salud Pública. Colegios de Postgrados. Quito: Universidad San Francisco de Quito.
- Sociedad Argentina de Medicina del Estrés (2013). *Reporte de atenciones y referencias en problemas de tensión, estrés y cuadros psicoactivos*. Buenos Aires: Rephealt.
- Téllez, M. (2014). *Estrés laboral docente*. Lima: Eximpréss.
- UNESCO (2015). *Factores asociados al decremento salúbrico en docentes de América Latina*. Santiago de Chile: UNESCO.
- Watchtower Society (2015). *Estrés laboral actual y cómo afrontarlo*. New York: Wachttower Society S.R.
- Vilca R. (2013). *Comportamiento y equilibrio emocional en profesores de la UGEL La Convención, Cusco, 2013*. Cusco: Universidad Tecnológica de Los Andes.

Anexo 1

TEST DE ESTRÉS LABORAL

***Adaptado del Cuestionario de Problemas Psicossomáticos (o CPP)**

Buenos días: El presente test permite conocer en qué grado el docente padece los síntomas asociados al estrés laboral. Le pedimos su apoyo contestando con la sinceridad del caso a las preguntas formuladas y marcando como corresponda. Algo muy importante: esta encuesta es anónima.

Muchas gracias.

Instrucciones: De los siguientes síntomas, seleccione el grado experimentado durante los últimos 3 meses de acuerdo al semáforo presentado:

- 1 Nunca
- 2 Casi nunca
- 3 Pocas veces
- 4 Algunas veces
- 5 Relativamente frecuente
- 6 Muy Frecuente

SÍNTOMAS	FRECUENCIA					
	1	2	3	4	5	6
Imposibilidad de conciliar el sueño.						
Jaquecas y dolores de cabeza.						
Indigestiones o molestias gastrointestinales.						
Sensación de cansancio extremo o agotamiento.						
Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual.						
Disminución del interés sexual.						
Respiración entrecortada o sensación de ahogo.						
Disminución del apetito.						
Temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos).						
Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.						
Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.						
Tendencias a sudar o palpitaciones.						

OBSERVACIONES (algo más que podría agregar):

.....

.....

.....

Baremo

Revisar cuál es el número que más se repite en sus resultados (o suma cada número seleccionado) y ubica el resultado de acuerdo a la siguiente tabla:

RESULTADOS		
Puntaje	Descripción	Recomendación
12	Sin estrés	No existe síntoma alguno de estrés. Tiene un buen equilibrio, continúe así y contagie a los demás de sus estrategias de afrontamiento.
24	Sin estrés	Se encuentra en fase de alarma, trate de identificar el o los factores que le causan estrés para poder ocuparse de ellos de manera preventiva.
36	Estrés leve	-----
48	Estrés medio	Haga conciencia de la situación en la que se encuentra y trate de ubicar qué puede modificar, ya que si la situación estresante se prolonga, puede romper su equilibrio entre lo laboral y lo personal. No agote sus resistencias.
60	Estrés alto	Se encuentra en una fase de agotamiento de recursos fisiológicos con desgaste físico y mental. Esto puede tener consecuencias más serias para su salud.
72	Estrés grave	Busque ayuda especializada.

Anexo 2

Ficha de evaluación del desempeño docente (Ministerio de Educación, 2014)

Instrucciones:

Marcar "X" donde corresponda según los indicadores dados y las evidencias correspondientes en cada caso.

Tome en consideración la siguiente gradiente: Nunca; A veces; Siempre.

INDICADORES El docente evidencia...	Nunca 0	A veces 1 pto.	Siempre 2 ptos.
	1. Demostrar conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña así también como de teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.		
2. Planificar los procesos pedagógicos, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.			
3. Diseñar creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.			
4. Promover un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.			
5. Generar relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.			
6. Desarrollar estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.			
7. Compartir oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.			
8. Utilizar diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.			
9. Actuar de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.			
10. Actuar y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.			
11. Demostrar entusiasmo durante el desarrollo de la clase.			
12. Demostrar capacidad de escucha, tolerancia y respeto en diversos contextos comunicativos			
13. Comunicar y permitir la expresión libre de ideas,			

opiniones y convicciones.			
14. Tomar decisiones y resolver problemas con autonomía y responsabilidad.			
15. Manifiestar coherencia entre su discurso y práctica, fortaleciendo su identidad.			
16. Mostrar confianza y motivación de logros.			
17. Establecer relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil.			
18. Participar activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional que genere aprendizajes de calidad.			
19. Desarrollar iniciativas de investigación e innovación que aportan a la gestión institucional.			
20. Promover la corresponsabilidad involucrándose positiva y creativamente en el trabajo en equipo.			
21. Promover desde su práctica una cultura de prevención y cuidado de la salud integral (salud física, mental y ambiental).			
22. Diseñar, implementar, ejecutar y evaluar proyectos comunitarios de desarrollo y promoción social con los miembros de la comunidad a partir de un diagnóstico participativo del contexto sociocultural.			
23. Programar y ejecutar actividades de sensibilización y toma de conciencia para la conservación del patrimonio cultural, artístico e histórico y del ambiente natural, involucrando a los diferentes actores de la comunidad institucional, local, regional.			
24. Gestionar alianzas estratégicas con instituciones del entorno estableciendo corresponsabilidad y previendo recursos para implementar los proyectos y hacerlos sostenibles en el tiempo.			

OBSERVACIONES:

LUGAR Y FECHA DE EVALUACIÓN:.....

.....

RESPONSABLE DE EVALUACIÓN

FICHA TÉCNICA

1. Nombre del instrumento:

Ficha de Desempeño Docente

2. Autora del instrumento:

Ministerio de Educación (2014).

3. Objetivo del instrumento:

Observar, verificar y evaluar el desempeño del docente de aula.

4. Usuarios:

Se recogerá información de:

- Directores y/o docentes con aula a cargo en la Educación Básica Regular.

5. Dimensiones que mide: Profesional, personal, social.

6. Distribución de ítems

DIMENSIÓN	ITEMES	ALFA DE CONBACH
Profesional	08	0.884
Personal	08	0.893
Social	08	0.793
Ficha total	24	0.857

7. Confiabilidad:

Por consistencia interna a través de Alfa de Cronbach 0.857.

8. Aplicación:

La información es conseguida mediante la aplicación individual directa, asistida y/o mixta.

Tiene una duración de 15 a 30 minutos aproximadamente.

9. Calificación:

Puntuación: de 0 a 2 por cada ítem, con un total de 16 puntos por factor y 48 en la escala general. Valorados de la siguiente manera:

CATEGORÍA	PUNTAJE
Nunca	0
A veces	1
Siempre	2

9. Estructura del instrumento:

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE	
Dimensiones	Indicadores
Profesional El docente evidencia...	25. Demostrar conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña así también como de teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.
	26. Planificar los procesos pedagógicos, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.
	27. Diseñar creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.
	28. Promover un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.
	29. Generar relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.
	30. Desarrollar estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.
	31. Compartir oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.
	32. Utilizar diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.
Personal	33. Actuar de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida

El docente evidencia...	escolar con base en ellos.
	34. Actuar y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.
	35. Demostrar entusiasmo durante el desarrollo de la clase.
	36. Demostrar capacidad de escucha, tolerancia y respeto en diversos contextos comunicativos
	37. Comunicar y permitir la expresión libre de ideas, opiniones y convicciones.
	38. Tomar decisiones y resolver problemas con autonomía y responsabilidad.
	39. Manifestar coherencia entre su discurso y práctica, fortaleciendo su identidad.
40. Mostrar confianza y motivación de logros.	
Social El docente evidencia...	41. Establecer relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil.
	42. Participar activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional que genere aprendizajes de calidad.
	43. Desarrollar iniciativas de investigación e innovación que aportan a la gestión institucional.
	44. Promover la corresponsabilidad involucrándose positiva y creativamente en el trabajo en equipo.
	45. Promover desde su práctica una cultura de prevención y cuidado de la salud integral (salud física, mental y ambiental).
	46. Diseñar, implementar, ejecutar y evaluar proyectos comunitarios de desarrollo y promoción social con los miembros de la comunidad a partir de un diagnóstico participativo del contexto sociocultural.
	47. Programar y ejecutar actividades de sensibilización y toma de conciencia para la conservación del patrimonio cultural, artístico e histórico y del ambiente natural, involucrando a los diferentes actores de la comunidad institucional, local, regional.
	48. Gestionar alianzas estratégicas con instituciones del entorno estableciendo corresponsabilidad y previendo recursos para implementar los proyectos y hacerlos sostenibles en el tiempo.

Fuente: Ministerio de Educación (2014).

10. Tabla de puntuación:

10.1. Puntaje general

ESCALA	RANGO
Adecuado	25 – 48
Regularmente adecuado	16 – 24
No adecuado	0 – 15

Fuente: Ministerio de Educación (2014).

10.2. Puntajes específicos

DIMENSIONES / ESCALA	Adecuado	Regularmente adecuado	No adecuado
Profesional	9 - 16	5 - 8	0 - 4
Personal	9 - 16	5 - 8	0 - 4
Social	9 - 16	5 - 8	0 - 4

Fuente: Ministerio de Educación (2014).


Tabla 1

Matriz de validación de contenido

TÍTULO DE LA TESIS: Estrés laboral y desempeño docente en directores de instituciones educativas multigrado, Santa Ana, 2018.

VARIABLE 1: ESTRES LABORAL												
DIMENSION: Reacciones psicológicas												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACION DE CONTENIDOS										OBSERVACIONES
		Redacción		Pertinencia		Coherencia		Adecuación		Comprensión		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Jaquecas y dolores de cabeza.	Jaquecas y dolores de cabeza.	X		X		X		X		X		
Indigestiones o molestias gastrointestinales.	Indigestiones o molestias gastrointestinales.	X		X		X		X		X		
Respiración entrecortada o sensación de ahogo.	Respiración entrecortada o sensación de ahogo.	X		X		X		X		X		
Disminución del apetito.	Disminución del apetito.	X		X		X		X		X		
Temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos).	Temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos).	X		X		X		X		X		
Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.	Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.	X		X		X		X		X		
Tendencias a sudar o palpitaciones.	Tendencias a sudar o palpitaciones.	X		X		X		X		X		
DIMENSION: Reacciones psicológico - comportamentales												
Imposibilidad de conciliar el sueño.	Imposibilidad de conciliar el sueño.	X		X		X		X		X		
Sensación de cansancio extremo o agotamiento.	Sensación de cansancio extremo o agotamiento.	X		X		X		X		X		
Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual.	Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual.	X		X		X		X		X		
Disminución del interés sexual.	Disminución del interés sexual.	X		X		X		X		X		
Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.	Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.	X		X		X		X		X		

DATOS DEL EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES	ANA CECILIA HOLGADO VARGAS	DNI	104669040
DIRECCION DOMICILIARIA	JRN. ASTETE MEDOZA 495 EL AGUSTINO – LIMA	TELEFONO DOMICILIO	3274805
TIITULO PROFE SIONAL / ESPECIALIDAD	LICENCIADA EN EDUCACION, ESPECIALIDAD MATEMATICA	TELEFONO CELULAR	948238368
GRADO ACADEMICO	MAGISTER		
MENCION	DOCENCIA E INVE STIGACION EN EDUCACION SUPERIOR		
FIRMA		LUGAR Y FECHA	Lima, 06/12/2018

Anexo 3: Matriz de coherencia de la investigación

Título: “Estrés laboral y desempeño docente en directores de instituciones educativas multigrado, Santa Ana, 2018”.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Instrumentos y escalas	Estadística
¿Cuál es el nivel de relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en directores de instituciones educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018?	Determinar el nivel de relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en directores de instituciones educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018.	Hi: El nivel de relación entre el estrés laboral y el desempeño docente es significativo en directores de instituciones educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018.	Variable 1: Estrés laboral	Test de Estrés Laboral Adaptado del Cuestionario de Problemas Psicosomáticos (o CPP) Escala ordinal	Prueba ji cuadrado: $\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$
	Objetivos específicos		Variable 2: Desempeño docente	Ficha de Desempeño Docente (Ministerio de Educación, 2014) Escala ordinal	
	Establecer el nivel de relación entre la dimensión reacciones psicológicas y la dimensión profesional en directores de instituciones educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018.	Ho: El nivel de relación entre el estrés laboral y el desempeño docente no es significativo en directores de instituciones educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018.			
	Establecer el nivel de relación entre la dimensión síntomas físicos y la dimensión personal en directores de instituciones educativas multigrado del				

	<p>distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018.</p> <p>Establecer el nivel de relación entre la dimensión síntomas físicos y la dimensión social en directores de instituciones educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018.</p> <p>Establecer el nivel de relación entre la dimensión síntomas físicos y la dimensión profesional en directores de instituciones educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018.</p> <p>Establecer el nivel de relación entre la dimensión síntomas conductuales y la dimensión personal en directores de instituciones educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La</p>				
--	--	--	--	--	--

	<p>Convención, región Cusco, 2018.</p> <p>Establecer el nivel de relación entre la dimensión reacciones conductuales y la dimensión social en directores de instituciones educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018.</p> <p>Establecer el nivel de relación entre la dimensión síntomas conductuales y la dimensión profesional en directores de instituciones educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018.</p>				
--	---	--	--	--	--



ESCUELA DE POSGRADO

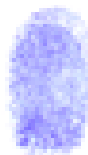
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo, MARGOT VELASCO CHAVEZ, estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa MAESTRIA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo () no autorizo (X) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de Investigación titulado "Estrés laboral y desempeño docente en directores de Instituciones educativas multigrado, Santa Ana, 2018" en el repositorio Institucional UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe>) según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

La universidad en donde realicé dicha Investigación solamente me ha dado la autorización para realizar dicha Investigación, pero no para publicar los resultados a través de ningún medio.



MARGOT VELASCO CHÁVEZ
DNI N° 249430001

Trujillo, 01 de diciembre de 2018.

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD.
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga Docente de la experiencia curricular de desarrollo del trabajo de investigación 2018 II; y revisor del trabajo académico titulado

“Estrés laboral y desempeño docente en directores de instituciones educativas multigrado Santa Ana ,2018”

De la estudiante Margot Velasco Chávez he constado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad Cesar Vallejo.


Cusco 5 de diciembre del 2018.



.....
Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga.
DNI N°23924721

Feedback Studio - Google Chrome
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&o=1049341164&u=1070756365&lang=es

feedback studio Margot VELASCO CHAVEZ Tesis 4 final



Estrés laboral y desempeño docente en directores de instituciones educativas multigrado, Santa Ana, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestro en Educación, mención en Problemas de Aprendizaje

AUTORA:
 Bach. Margot Velasco Chávez

Todas las fuentes

Coincidencia 1 de 145

- Entregado a Universida... 16 %
Trabajos del estudiante: 284 trabajos
- repositorio.ucv.edu.pe 11 %
Fuente de Internet: 68 URL
- es.scribd.com 4 %
Fuente de Internet: 19 URL
- Entregado a Universida... 3 %
Trabajos del estudiante: 12 trabajos
- repositorio.unsa.edu.pe 3 %
Fuente de Internet: 5 URL
- www.scribd.com 2 %
Fuente de Internet: 16 URL
- Entregado a Universida...

Activar Windows. Ve a Configuración para activar Windows.

Página: 1 de 63 Número de palabras: 9573 Text-only Report | High Resolution Activado

18:47 05/12/2018