



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo directivo y estrés laboral de los docentes del
Centro de Educación Básica Alternativa Ciencias del Cusco

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. Wilbert Corrales Visa

ASESOR:

Dr. Wilbert Zegarra Salas

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2019

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Hugo Enríquez Romero
Presidente

Dr. Rosa Elvira Marmanillo Manya
Secretario

Dr. Wilbert Zegarra Salas
Vocal

DEDICATORIA

- A: Mi hijo Daril Wilmer, que es mi inspiración, mi orgullo y la fuerza que me impulsa a ser cada día mejor.
- A: La memoria de mis Padres Santiago y Luisa, por haberme dejado la mejor herencia, sus principios, sus valores que hoy son un ejemplo para mí.
- A: Mis hermanos: Armando, José, Enrique, Emma, Víctor, Francisco y Javier por enseñarme el camino correcto y brindarme siempre su apoyo esperando estar siempre unidos, como fue el deseo de nuestra familia.

Wilbert

AGRADECIMIENTO

A la Coordinadora de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo filial-Cusco, y al selecto cuerpo de docentes y personal administrativo, que nos ofrecieron su apoyo incondicional desde nuestro acceso a la Maestría, hasta estos momentos en que nos aprestamos a dar este gran paso para aportar en los contextos donde laboramos.

Con mucha gratitud a nuestro Asesor de Tesis Dr. Wilbert Zegarra Salas, como un gran maestro, por la exigencia y enseñanzas brindadas; con todo lo que se ha logrado aprender a través de esta casa de estudios, nos complace ver concluido la construcción e informe final de la tesis que aporten en la mejora de la calidad de la educación y beneficien directamente a nuestros estudiantes.

Nuestro eterno reconocimiento y gratitud al Centro de Educación Básica Alternativa "Ciencias" del Cusco, a sus alumnos, profesores y a su Directora Mg. Máxima Vargas Villafuerte, quien permitió el desarrollo de este trabajo de investigación.

Esperamos que el presente trabajo de investigación sea una de las fuentes de los profesores de postgrado que buscan la superación con una propuesta innovadora sobre el Liderazgo directivo y estrés laboral de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa Ciencias del Cusco.

El autor

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

En cumplimiento de las normas establecidas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo” de Trujillo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación, es grato dirigirme a ustedes con la finalidad de dar a conocer la tesis titulada “Liderazgo directivo y estrés laboral de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa Ciencias del Cusco”, cuyo propósito fue determinar si existe relación entre el liderazgo directivo y el estrés laboral de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa Ciencias del Cusco.

Esperando cumplir con los requisitos establecidos.

El Autor

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD.....	v
ÍNDICE	vii
INDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema	36
1.5. Justificación del estudio.....	36
1.6. Hipótesis.....	37
1.7. Objetivos	37
II. MÉTODO.....	39
2.1. Diseño de investigación.....	39
2.2. Variable, operacionalización.....	39
2.3. Población y muestra	41
2.4. Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	41
2.5. Métodos de análisis de datos	42
III. RESULTADOS	43
DISCUSIÓN	55
CONCLUSIONES.....	57
RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA	59

INDICE DE TABLAS

Tabla 1:Liderazgo autocrático	43
Tabla 2:Liderazgo democrático	44
Tabla 3:Liderazgo liberal	46
Tabla 4:Liderazgo directivo	47
Tabla 5:Desmotivación.....	48
Tabla 6:Agotamiento mental.....	50
Tabla 7:Agotamiento físico	501
Tabla 8:Rendimiento	512
Tabla 9:Estrés laboral	523
Tabla 10:Aplicación de la prueba Chi-cuadrado.....	545

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Resultados de la dimensión liderazgo autocrático	43
Figura 2: Resultados de la dimensión liderazgo autocrático	44
Figura 3: Resultados de la dimensión liderazgo liberal	46
Figura 4: Resultados de la variable liderazgo directivo	47
Figura 5: Resultados de la dimensión desmotivación	48
Figura 6: Resultados de la dimensión agotamiento mental.....	49
Figura 7: Resultados de la dimensión agotamiento físico	50
Figura 8: Resultados de la dimensión rendimiento.....	52
Figura 9: Resultados de la variable estrés laboral.....	53

RESUMEN

El presente trabajo de investigación lleva de título: Liderazgo directivo y estrés laboral de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa Ciencias del Cusco, fue desarrollado cumpliendo con las exigencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

El primer capítulo contiene la realidad problemática, se encuentran desarrollados los trabajos previos o antecedentes de la investigación; también consigna teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, justificación del estudio, la hipótesis y los objetivos.

En el segundo capítulo se desarrolló la parte del método, donde se consigna el diseño de la investigación, las variables participantes así como sus dimensiones correspondientes, se explica y se selecciona la población y la muestra que son en total 25 docentes, se explican y se desarrolla las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los aspectos éticos.

En el capítulo tercero, se consigna la parte de los resultados, la discusión, las conclusiones y las recomendaciones y las referencias bibliográficas.

PALABRAS CLAVE

Liderazgo, estrés, directivo, laboral, docente

ABSTRACT

The present research work has the title: Leadership leadership and work stress of the teachers of the Center for Basic Alternative Education Sciences of Cusco, was developed in compliance with the requirements established by the César Vallejo University.

The first chapter contains the problematic reality, the previous works or background of the investigation are developed; It also includes theories related to the topic, the formulation of the problem, justification of the study, the hypothesis and the objectives.

In the second chapter the part of the method was developed, where the research design, the participating variables as well as their corresponding dimensions are recorded, the population and the sample are explained and selected, which are in total 25 teachers, they are explained and develops the techniques and instruments of data collection and ethical aspects.

In the third chapter, the part of the results, the discussion, the conclusions and the recommendations and the bibliographical references are recorded.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El avance de la tecnología ha generado grandes cambios en todos los sectores de todos los países, las exigencias se han incrementado adaptando el término de competencia al campo laboral y educativo, es por esta razón que las instituciones, empresas deben adaptarse rápidamente a los cambios y exigencias que el nuevo mundo globalizado existe.

El campo educativo es el que más cambios ha sufrido por la incorporación de la tecnología y las tendencias actuales de la competencia laboral, de tal manera el trabajo, el manejo y los objetivos de las instituciones educativas se han diversificado y han cambiado de tal manera que son diferentes, las habilidades que deben de poseer tanto los directivos como los docentes.

El liderazgo directivo se ha convertido en el eje fundamental del funcionamiento de las instituciones educativas, debiendo asumirse tipos de liderazgo que se adapten a las circunstancias y el contexto laboral: liderazgo autocrático, liderazgo democrático o liderazgo liberal; así lo manifiesta Sanca y Vera (2018) que el liderazgo no es una designación como tal. El liderazgo se obtiene por el hecho de ser portarse de manera respetuosa y de tal forma ser respetado, incluso de ser

referenciado por sus amigos y compañeros de trabajo o de estudio, se le denomina como un líder que sirve a los demás sin intereses personales. El liderazgo usualmente se encuentra escondido, son empleados sin ambiciones de ascender, que realizan su trabajo a la perfección. Esta característica direcciona el liderazgo democrático, todo esto a raíz de que todos los participantes tienden a involucrarse al momento de tomar decisiones. El líder no se debe considerar como un jefe, sino uno más del grupo un igual.

La persona considerada un verdadero líder es aquel que inspira a todos los integrantes de su equipo, su visión es amplia. Invierten mucho tiempo en la comunicación. No dirigen necesariamente desde el frente, confían en su equipo delegando las responsabilidades a los miembros de sus equipos (Sanca y Vera, 2018).

La realidad es muy diferente en nuestro contexto local y regional, el sistema de elección de los directivos o líderes directivos entra en tela de juicio debido a que esas designaciones son sin evaluación de las habilidades de las personas que asumirán el cargo, estas se designan por favoritismos, por antigüedad y no se consideran a personas que destacan o muestran dominio y manejo de un adecuado liderazgo.

El que una institución educativa no tenga buenos líderes puede afectar de manera directa a todo el entorno institucional, resaltando al personal docente, quienes deben someterse a malas decisiones a autoritarismo condicionado. El tener a la cabeza un director que no reúna las condiciones de ser líder afecta el desempeño de los docentes, el rendimiento de los estudiantes, la relación con la sociedad y los padres de familia.

Lo que se ha podido observar es que la inadecuada conducción desarrollada por el director afecta la labor que cumplen los docentes, ellos se sienten presionados al tratar de cumplir con exigencias, ven el trabajo como un castigo y no encuentran placer al incorporarse a su puesto de trabajo.

Hoy en día se vive un clima de exigencias y presiones en todos los ámbitos: laborales, académicos, educativos, donde las personas intentan cumplir con muchas de sus metas, pero ante factores externos, de tiempo, económicos estos se vuelven más difíciles afectando directamente a las personas con el estrés. Sin embargo, el estrés laboral en exceso, genera disminución de las capacidades de la toma de decisiones, puede provocar enfermedades corporales, emocionales y hasta puede alterar la conducta, provocando incapacidad al momento de enfrentar el estrés laboral. El estrés laboral es considerado uno de los focos que se le debe prestar mucha atención, hoy se ha convertido en uno de los principales factores que compromete no sólo la salud de los empleados sino afecta su productividad y desempeño en el lugar donde laboran (Dávila y Díaz, 2015).

La relación que existe entre el liderazgo directivo y el ambiente laboral y la relación con los docentes es importante estudiarla, muchas de las condiciones estresantes de la labor de los docentes es consecuencia directa del inadecuado liderazgo que se muestra en la del Centro de Educación Básica Alternativa Ciencias del Cusco.

1.2. Trabajos previos

Camacho y Melgarejo (2012), en su trabajo de investigación intitulado: “Liderazgo y estrés laboral en los trabajadores de la empresa Unión de Concreteras S.A.- 2012”, desarrollado en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión el año 2012.

El objetivo general del trabajador fue: Determinar y analizar si existe correlación entre la variable liderazgo y la variable estrés laboral de los trabajadores de la empresa Unión de Concreteras S.A– 2012.

Las conclusiones a las que llegaron fueron: a) El liderazgo es considerado una herramienta importante para orientar y lograr un trabajo en equipo, y este sea el compartido, para la obtención de metas y objetivos que se trazaron en común y como premio debe ser promovido y utilizando en las empresas e instituciones. Cada líder debe auto motivarse siempre y motivar a todos los miembros con los que trabaja para que esto ayude a que su desempeño en la empresa sea adecuado. El estrés laboral se propaga poco a poco en todas las empresas y muchas personas la viven y la sufren en ciertos niveles. El estrés afecta la salud y desempeño de los trabajadores, se refleja mediante un ausentismo, incapacidades y reduce considerablemente la productividad. Esto puede ser ocasionado por factores que lo causan como: no manejar un adecuado control de los resultados que se buscan alcanzar; carga excesiva de trabajo que sobrepasan la capacidad de los trabajadores y los horarios extensos e inflexibles. Hacer lo mismo de siempre o caer en la monotonía o rutinas; no ser experto en lo que se debe hacer; un liderazgo autoritario según estudios genera un alto nivel de estrés laboral, pleitos y disgustos interpersonales llegando al punto de ser tensas. En el estudio se evidencia poco

interés y un bajo nivel de compromiso de los miembros del equipo respecto a sus tareas, se aburren muy rápido y se siente la apatía; b) Muchas de las consecuencias con los colaboradores en el contexto histórico, se caracteriza por las extensas jornadas laborales, las exigencias laborales y uso de equipos y herramientas de trabajo que usualmente no funcionan bien.

Dorca (2018), desarrollo un trabajo de investigación intitolado: "Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas de inicial de la red 20, Los Olivos 2017, desarrollado en la Universidad César Vallejo en la ciudad de Lima.

El objetivo general del presente trabajo fue: Demostrar si existe relación entre la variable liderazgo directivo y la variable preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas públicas de Inicial de la red 20 - Los Olivos.

Las conclusiones a las que se llegaron fueron: a) Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de los docentes que laboran en las instituciones educativas públicas de inicial de la Red 20, Los Olivos ($r=0,85$ y $\text{Sig.}=0,1$); b) Existe una relación directa entre la variable liderazgo directivo y la variable de preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas públicas de Inicial de la RED 20 - Los Olivos ($r=0,486$ y $\text{Sig.}=0,1$); c) Existe relación directa entre la variable el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas públicas de Inicial de la RED 20 - Los Olivos ($r=0,603$ y $\text{Sig.}=0,1$); d) Existe relación directa entre la variable liderazgo directivo y la participación del personal docente

en la gestión y está articulada a la comunidad en las instituciones educativas públicas de Inicial de la RED 20 - Los Olivos ($r=0,530$ y $\text{Sig.}=0,1$); e) Por último existe relación directa entre la variable liderazgo directivo y el desarrollo de la profesión y la identidad de los docente de las instituciones educativas públicas de Inicial en la RED 20 - Los Olivos ($r=0,505$ y $\text{Sig.}=0,1$).

Sanca y Vera (2018), desarrollaron un trabajo de investigación intitulado: "Relación del liderazgo directivo y el estrés laboral en el personal de la universidad autónoma del Sur Arequipa, 2018", realizado en la Universidad San Agustín, en la ciudad de Arequipa el año 2018.

El objetivo general del trabajo fue: Determinar qué relación existe entre la variable liderazgo directivo y la variable estrés laboral en el personal de la Universidad Autónoma del Sur Arequipa, 2018.

Las conclusiones que se arribaron fueron: a) Los trabajadores de dicha casa de estudios del Sur de Arequipa opinan que el Liderazgo Directivo que ponen en práctica las autoridades de dicha institución no se considera adecuado, porque todos consideran que no son capaces de guiar el comportamiento de los integrantes del grupo, no se les orienta como debe de ser, de manera ineficiente en el cumplimiento de sus funciones a su cargo, no encuentran soluciones a los problemas que se suscitan día a día, no se definen las tareas de cada empleado porque no se le hace las aclaraciones concretas y claras, opinando que el liderazgo directivo es inadecuado para la universidad; b) Los trabajadores perciben un nivel intermedio de estrés laboral, pueden lidiar con ciertos problemas, pero frente a una

situación muy complicada se frustran con suma facilidad, lo que les genera niveles altos de estrés laboral, pero esto no queda ahí, este se agrava según como se desarrolla el clima organizacional, todo porque existe una inadecuada comunicación entre las autoridades y los empleados, lo cual pone al descubierto el deficiente liderazgo practicado por jefes; c) El liderazgo autocrático ejercido por los jefes se relaciona con un grado de significancia alto referido al estrés laboral, lo cual afecta su desempeño laboral, no pudiendo desarrollar sus funciones inherentes a su puesto de trabajo; d) El liderazgo democrático no muestra influencia en los trabajadores, no reflejando este tipo de liderazgo un factor de estrés para ellos, debido que no existe una relación estrecha directa entre ambas; e) Por otro lado el liderazgo Liberal posee una relación directa con la variable estrés laboral, considerando que el liderazgo no se practica de buena manera.

Llatas (2016) desarrollo un trabajo de investigación intitulado: “Liderazgo directivo y cultura organizacional en la institución educativa N° 10283 – del Caserío el Lirio – Cutervo, 2016”, desarrollado en la Universidad César Vallejo en la ciudad de Chiclayo el año 2016.

El objetivo general del trabajo fue: Determinar si existe relación la variable liderazgo ejercido por el personal directivo y la variable Cultura Organizacional en la Institución Educativa N°10283 del caserío El Lirio – Cutervo.

Las conclusiones a las que se llegaron fueron: a) La relación entre la variable liderazgo directivo y la variable cultura organizacional es directa con una aproximación positiva esto en los grupos de docentes y por otra parte también el

mismo resultado en los padres de familia; b) El liderazgo ejercido por los directivos en la institución educativa; c) El liderazgo directivo se encuentra relacionado de manera significativa con la variable cultura organizacional en la Institución Educativa; d) El nivel hallado referido a la variable cultura organizacional es alta y es significativa.

Espinoza (2017) desarrollo un trabajo de investigación intitulado: “Función administrativa del director y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática N° 6052 “José María Eguren”, UGEL 07, 2016, Lima”, desarrollado en la Universidad César Vallejo, en la ciudad de Lima el año 2017.

El objetivo general fue: Determinar qué relación existe entre las funciones administrativas que cumple el director y la variable estrés laboral de los docentes de la institución educativa.

Las conclusiones a las que se llegaron fueron: a) El coeficiente de correlación de Rho de Spearman arroja un valor de 0,848** con este valor se determina que existe una correlación directa entre la función administrativa del director y la variable estrés laboral en los docentes. Con este resultado, se considera la existencia de una relación que apunta a lo positivo, porque el director práctica y cumple con sus funciones directivas, trabaja mucho la planificación, implementación y ejecución. El director debe ser el protagonista ante los docentes porque esto contribuye a la reducción del estrés laboral; b) El coeficiente de correlación de Rho de Spearman arrojó un valor de 0,656** lo que demuestra la existencia de una relación considerada como media entre la variable función

administrativa y la desmotivación. Existe relación media con tendencia positiva porque el director no considera que existe un bajo nivel de motivación. El director debe ser protagonista ante los docentes porque esto disminuye significativamente el estrés laboral; c) El valor de Rho de Spearman es igual a 0,754** este resultado determina la existencia de una relación directa entre las variables participantes como son la función administrativa que debe cumplir el director y el agotamiento mental de los docentes. El resultado demuestra que existe una relación con inclinación positiva, debido a que el director considera el apremio de tiempo, la complejidad, la velocidad, siempre actúa atento a las situaciones y es muy minucioso al verificar el trabajo; d) El coeficiente de correlación de Rho de Spearman muestra un valor de 0,624** por lo que se demuestra una relación directa entre las variables de trabajo, referido a la función administrativa que debe de cumplir el director y la dimensión de la falta de energía de los docentes; e) El valor obtenido en la correlación de Rho de Spearman fue 0,668** , con lo que se demuestra que existe una relación directa entre la función administrativa del director y el desempeño de los docentes.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Liderazgo Directivo

Liderazgo

Sanca y Vera (2018) el liderazgo tiene sus orígenes en la voz inglesa leader, la cual significa guía, está a más de ser considerada un componente de la institución es un proceso directivo que está encargado

de que orientar, dinamizar, conducir el recurso humano de la institución. Los directivos o también llamados gerentes tienen que hacer uso de diferentes estrategias, porque ellos son los organizadores y líderes.

Se cuenta teóricamente con muchas definiciones de lo que significa ser un líder, en las teorías de liderazgo se enfoca al líder analizando sus características personales, los roles que interpreta, se observa el cómo se comporta, y el cómo hace uso de las fuentes de poder.

Todo líder debe de poseer muchas cualidades de actitud, debe de ser generoso, debe mostrar valentía, actuar con convicción, poseer muchos conocimientos y ser muy arriesgado, debe generar inspiración: debe siempre motivar, mostrar pasión, ser congruente, mostrar mucha credibilidad y actuar siempre con integridad, fe y esperanza; debe mostrar un fuerte vínculo de interrelación: debe estar siempre disponible cuando se le necesite, debe manejar una buena comunicación, debe ser capaz de saber escuchar, debe manejar estrategias de convencimiento y debe ser un buen negociador).

El liderazgo es considerado por muchos autores como el arte del manejo de los seres humanos, el liderazgo tiene una influencia relativa a seducir a otros a cambiar sus gustos y preferencias, estas pueden ser: cambiar sus acciones, sus supuestos e incluso sus creencias; todo esto en función de sus tareas o proyectos en común.

El liderazgo permite influir en el desarrollo de las actividades de las personas o de un grupo de personas, con la intención de sumar esfuerzos para alcanzar un objetivo o una meta, actuando según los valores que apoyan esas ideas, el líder debe de ser capaz de influenciar en las

personas para que cambien la conducta y así puedan tomar decisiones difíciles sobre el equipo de personas con los que se trabaja.

La clave del liderazgo se centra en las fortalezas de los equipos y en la confianza, el respeto y sugerencias; también es importante es la creatividad para resolver los problemas, para sobreponerse para los retos, estos se deben de superar trabajando en equipo.

El liderazgo es considerado como el proceso de encaminar las actividades y funciones laborales de todos los miembros del grupo y de influenciar en ellas de manera positiva. Para este mismo autor esta definición tiene cuatro implicaciones importantes:

- a) El liderazgo relaciona a otras personas: los trabajadores, quienes por decisión propia aceptan someterse y ser dirigidos por el líder, ayudan en la definición de la posición de éste y le permiten la trascendencia en el contexto laboral.
- b) El liderazgo se debe de distribuir el poder entre el líder y los miembros del grupo. Si bien los miembros del grupo no cuentan con el poder adecuado al nivel del líder, es el equipo el que le da forma a este poder, a través de las diferentes tareas y de distintas formas al interior de la empresa o institución. Siempre el líder tendrá mayor poder.
- c) El liderazgo te permite hacer uso de las diferentes formas que tiene el poder, con la intención de influir en la actitud y comportamiento de los miembros de los equipos, de diferentes formas. Algunos líderes han influenciado en los empleados sacrificándose en beneficio de la organización.

d) El liderazgo es cuestión de valores. El líder que sobrepase por alto los componentes éticos y morales del liderazgo tendrá una gestión inadecuada. El liderazgo debe trabajar respetando los valores y requiere que se ofrezca a los miembros del equipo información al respecto, para elegir con inteligencia.

Se debe tener en consideración la existencia de una diferencia entre el liderazgo y lo que es la dirección. Liderar es totalmente diferente a dirigir, y mucho menos ser un gerente, se garantiza necesariamente el éxito como líder. La dirección es fundamentalmente basada en el orden y el control. La esencia del liderazgo, es alcanzar metas y realizar los cambios necesarios. El liderazgo influye sobre la gente, los inspira, los motiva y los dirige hacia las actividades para alcanzar los objetivos del equipo o la institución; el liderazgo como fenómeno social que aparece en los grupos sociales como en las instituciones, se constituye como un proceso de comunicación para la consecución de uno o más objetivos y las condiciones para que se dé el liderazgo efectivo se requiere de la alianza del poder y la autoridad.

Características del liderazgo

Entendemos al líder por las siguientes características:

- El líder debe poseer el carácter de miembro, debe pertenecer al grupo, debe de compartir con los demás.
- Debe de poseer habilidades y conocimientos.

- El líder se preocupa por todos, siempre está dispuesto a potenciar su talento y de los demás.
- El líder siempre es visionario, es objetivo, mira el horizonte con intención de alcanzarlo.
- El líder está dispuesto al cambio.
- El líder es proactivo:
- El líder influye a su entorno, siempre es arriesgado, siempre busca soluciones, crea puentes si es necesario y actúa en la duda e incertidumbre.
- El líder debe organizar, monitorear, direccionar y motivar al grupo a cumplir con acciones.
- El líder es la de tener la oportunidad de ocupar ese rol en el grupo, si no se presenta dicha posibilidad, nunca podrá demostrar su capacidad de líder (Sanca y Vera, 2018).

Liderazgo directivo

Según Rondan (2017) se considera liderazgo directivo a la persona que capaz de dirigir o conducir un equipo de trabajo, un grupo social u otra colectividad. El término liderazgo viene siendo utilizado desde tiempos casi actuales, más en el campo de la administración. Las características que describe al dueño de estas capacidades con esa o con otra palabra, es la persona a quien hoy se le denomina "líder", es quien define visiones y metas, sin problemas organiza tareas y actividades, desarrolla e impone normas y dirige las actividades de otros.

Aunque el término no era muy utilizado, antiguamente muchos hombres destacaron como verdaderos líderes de la historia. Así tenemos a aquellos que en los escritos de la biblia los ha hecho inmortales de la historia de la humanidad, como Noé, José que administró todo el imperio egipcio por décadas, Moisés, el rey David, Jesús, el apóstol Pablo; muchos de ellos tuvieron la oportunidad de ejercer un liderazgo a favor de la gente y que han quedado como prototipos para todas las generaciones venideras, también han existido líderes que nos son dignos de seguir ni mucho menos de imitar, como Herodes, Hitler y Osama Bin Laden.

Las instituciones educativas requieren desarrollar una constante autocrítica con la intención de situarse al nivel de las transformaciones que abarcan todos los ámbitos de la vida. Para ello requieren estar bajo la guía de un líder o un director que lleve a su institución a alcanzar sus objetivos y aportar de manera valiosa a la sociedad, al distrito, departamento, región y al país.

La responsabilidad del líder se concentra en el logro de objetivos con la intervención del grupo de personas a su cargo. La herramienta fundamental con la que cuenta el líder es su autoridad. Es en este sistema, cuando la función de un liderazgo eficiente obtiene su verdadero valor.

En el marco del buen desempeño directivo el Minedu (2015) se definió al liderazgo directivo como la actividad que realiza el equipo directivo que acepta la dirección de la institución en relación a las metas y objetivos

para reformarla. Para todo ello se pretende configurar este rol desde un enfoque basado en el liderazgo pedagógico. Un líder que es capaz de inspirar, es capaz de movilizar las tareas de la comunidad educativa en función de lo didáctico-pedagógico. El liderazgo tiene como esencia influenciar, todo en un contexto de la organización y parte importante de eso es que esa influencia provenga de cualquier persona y no necesariamente de aquellas personas que ocupen un cargo. También se habla de líder de los directivos que ejercen una influencia sobre los estudiantes en las instituciones educativas. Por esta razón los directores deben trabajar sobre otras personas, ejecutando políticas y estrategias que se encarguen de moldear la enseñanza que a la larga esta pueda ejercer influencia sobre lo que van aprendiendo los estudiantes. Al liderazgo también se le considera como un fenómeno social porque se practica dentro de círculos sociales y sirve a la sociedad. Además, esto se relaciona con un propósito y una dirección, donde el líder es el protagonista en el proceso de conseguir metas con claridad y tenacidad. El liderazgo tiene influencia, los líderes tienen una repercusión directa en los objetivos principales del equipo, influenciando en las ideas y el actuar de otras personas al establecer las condiciones que les permitan ser efectivos, la influencia puede realizarse de manera fácil, colaborando con las personas a realizar algo simple o algo muy amplio e innovador, impulsando las aspiraciones y acciones de otros. En suma, define: el liderazgo directivo como las labores que movilizan e influyen en otros para transformar y lograr las metas compartidas de la institución.

Dimensiones del liderazgo

a) Autocrático o Autoritario

Se caracteriza porque está señalado únicamente en el jefe; el que se solo se dedica a proporcionar órdenes o mandatos de manera unidireccional, no le importa la opinión de los demás; este tipo de líder tiende a no conciliar ni converger en las opiniones e ideas con los demás por lo que no se ajusta al tipo de líder que ayudaría a desarrollar una cultura organizativa adecuada y que coadyuve a la buena convivencia en las Instituciones Educativa.

b) Democrático o Participativo

Este tipo de liderazgo si considera a los seguidores, los hace partícipes en la toma de decisiones, confía de tal manera que delega autoridad, fomenta métodos de trabajo y sus objetivos y emplea la retroalimentación como una oportunidad para dirigir. Siempre y cuando no infrinja la línea de lo que significa este tipo de liderazgo, se le puede considerar el tipo de líder propicio para ejercer su rol en una institución educativa.

c) Laissez-Faire

Utiliza muy poco su poder, es el de políticas laxas, y proporciona a sus subordinados autonomía o independencia en sus operaciones, los subordinados tienen más libertades y se les otorga la oportunidad de proponer sus metas y la manera de cómo lo van a lograr; siendo esto arma de doble alcance ya que se puede generar el desorden y caos

o libertinajes; sobre todo cuando se trata de ser un líder de alguna institución y que ejerza este estilo de liderazgo. Para el caso de nuestra investigación consideramos que éste no sería el líder con el perfil adecuado.

1.3.2. Estrés Laboral de docentes

Estrés laboral en los docentes

Citado por Espinoza (2017) la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud reconocen al estrés como una enfermedad que se desarrolla en el presente siglo, la cual debe de verse como un problema de salud pública. Es importante desarrollar entornos laborales saludables, no sólo con la intención de lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la producción, motivación laboral y satisfacción en el trabajo, así como influenciar en la calidad de vida.

El estrés es un fenómeno muy creciente en todo el mundo laboral, que afectan la salud de la persona que lo padece. Esta patología crece debido a los cambios que está sufriendo el mundo en su entorno socioeconómico. Los empleados deben asumir todos los posibles cambios, estos cambios son cada vez más difíciles de enfrentar, pudiendo llevando esta situación a padecer estrés. El estrés se considera una reacción fisiología, psicológica y de la conducta del trabajador, para intentar adaptarse a los estímulos que le rodean. El

estrés laboral aparece cuando este equilibrio comienza a fallar y la persona no puede reaccionar para superarla.

El estrés laboral es un problema mundial que cada vez va incrementándose a consecuencia de la naturaleza cambiante de las actividades del mundo actual, sobre todo en los países desarrollados. Cuando las persona están sometida a situaciones demasiado estresantes en relación a sus labores, muestra síntomas como la angustia, desgano, tensión, ansiedad, preocupación; originando desbalances en su lugar de trabajo. Es considerado el único riesgo laboral que afecta en su totalidad a los trabajadores. Tiene un efecto sobre el estado de salud, disminución de la productividad y del desempeño individual (Espinoza, 2017).

El estrés es el resulta de una exposición constante a una presión que se presenta en la persona al estar incomoda por el trabajo, sueldo, ruidos, donde no está cómoda con el trabajo que realiza o donde no se le se valora su esfuerzo donde entrega lo mejor de sí misma; lo que producirá enfermedad, malestar, abandono. Los factores psicosociales, son los elementos internos que afectan la relación del ser humano con su grupo y cuya presencia o ausencia afecta el equilibrio psicológico del individuo. Se afirma que el cansancio aumenta la sensación de estrés y hace a las personas más vulnerable, existen una serie de propuestas que ayudan al docente a mantenerse físicamente en forma, para hacer frente a jornadas más eficazmente. En esta profesión, a diferencia de otras, se trabaja con seres humanos que poseen emociones, ideas y sentimientos totalmente diferentes, propios de cada persona, lo que

implica la comunicación e interrelaciones personales en las que el hombre se somete a pruebas, debido a que cuenta con la capacidad de preguntar y elaborar juicios o pre-juicios de los profesores. Hay ocasiones en que los docentes se dan cuenta que sus evaluaciones afectan el futuro de sus estudiantes, lo que genera una de las fuentes de presión y de tensión permanentes en su quehacer, que se deriva entonces del carácter interpersonal del profesional.

Factores que desencadenan el estrés

Según Espinoza (2017) nos dice que los estresores, son los estímulos, que pueden ser externo o interno que afectan de manera indirecta o directa, inicia la desestabilización en el equilibrio dinámico de nuestro organismo (homeostasis) y muestra la existencia de 10 grandes categorías de estresores: Situaciones que afectan la información rápidamente; estímulos del ambiente que son dañinos; amenaza; alteración de las funciones fisiológicas; confinamiento y aislamiento; se produce un bloqueo de nuestros intereses; se incrementa la presión del grupo; se hace más grande la frustración; todo esto por no conseguir o alcanzar los objetivos planeados; relaciones sociales complejas o equivocada (Espinoza, 2017).

Causas del estrés

El estrés es causado por el instinto del cuerpo de protegerse a sí mismo. Este instinto es considerado adecuado en emergencias, como por

ejemplo el de salirse del camino si viene un carro a velocidad. Pero éste desemboca en síntomas físicos si continua por mucho más tiempo, es como una respuesta a los desafíos de la vida cotidiana y los cambios. Cuando esto sucede, “es como si su cuerpo se preparara para salir fuera del camino del carro, pero usted está inmóvil. Su cuerpo está trabajando sobre tiempo, sin ningún lugar para usar toda esa energía extra. Toda esta sensación lo puede hacer sentir, temeroso, ansioso, preocupado y algunas veces tenso”. Al mismo el tiempo explica por qué se produce el estrés: Se trata de una reacción normal del organismo ante las situaciones consideradas peligrosas. Reacciones ante situaciones de emboscada, el organismo se prepara para luchar o huir mediante la expulsión de sustancias como la adrenalina, producida principalmente en unas glándulas llamadas "suprarrenales" o "adrenales" (llamadas así por estar ubicadas adyacentes al extremo superior de los riñones). La adrenalina se disemina por toda la sangre y es percibida por receptores especiales en distintos lugares del organismo, que responden para prepararse para la acción:

- La mente aumenta el estado de alerta.
- Los sentidos se agudizan.
- El corazón late más fuerte y rápido.
- Las pequeñas arterias que irrigan la piel y los órganos menos críticos (riñones, intestinos), se contraen para disminuir la pérdida de sangre en

caso de heridas y para dar prioridad al cerebro y los órganos más críticos para la acción (corazón, pulmones, músculos).

Fases del estrés

Según Espinoza (2017) nos dice que el estrés no aparece de manera repentina, se considera que existen tres fases:

- Fase de alarma

Esta surge al momento de enfrentarnos a situaciones difíciles o nuevas, el cerebro analiza los nuevos elementos, realiza una comparación minimizando a la memoria de coyunturas semejantes y si entiende que no se cuenta con energía para responder, ordena para que el organismo libere adrenalina. El cuerpo se prepara para responder, aumenta la frecuencia cardíaca, la tensión arterial, tensando los músculos, lo cual es una reacción biológica que nos prepara a responder.

- Fase de resistencia

En la cual la persona se mantiene activo mientras se efectúa la estimulación y se manifiesta con la aparición de los primeros síntomas de cansancio, se sigue respondiendo bien. Cuando la situación estresante está cesa, el organismo vuelve a sus funciones normales.

- Fase de agotamiento

En la que si la activación, los estímulos y demandas no disminuyen el nivel de resistencia termina por agotarse, generando problemas físicos y psíquicos.

Dimensiones del estrés

a) Desmotivación

Según Espinoza (2017) la desmotivación es considerada un estado interior limitador y al complicado, que se caracteriza por la presencia de pensamientos pesimistas y de desánimo, que es originado como consecuencia de experiencias pasadas que no fueron nada positivas, propias o ajenas, y la incapacidad para encontrar respuesta. La desmotivación resulta claramente peligrosa si se convierte en una tendencia recurrente o estable, pues afecta la salud, limita la capacidad de vinculación y desfavorece la producción por cuanto afecta la confianza de uno mismo, afecta la creatividad, la capacidad de asumir riesgos y la fuerza de la voluntad.

La desmotivación, consiste en un poco interés o total desinterés por desarrollar actividades y funciones del puesto laboral que ocupa, se manifiesta mediante la pérdida del entusiasmo por alcanzar metas y una reducción de la energía con la que se trabaja.

La desmotivación, es un signo de desesperanza, falta total de interés por realizar las tareas, disminución de nuestra energía, que al final se va convirtiendo en una enfermedad que podría ser padecida por personas que no alcanzan sus anhelos y que al final contagia a otras personas de su entorno.

b) Agotamiento mental

Según Espinoza (2017) el agotamiento mental se le reconoce como una enfermedad, y aparece en el Manual de clasificación Estadística internacional de enfermedades. Consiste en un raro padecimiento encasillado como enfermedad neurológica.

La fatiga mental es la alteración temporal de la eficiencia funcional física y mental; esta altera la función de la intensidad y duración de la actividad precedente y del esquema temporal de la presión mental. La fatiga mental se manifiesta como una sucesiva disminución de la capacidad de respuesta humana ante grandes exigencias de esfuerzos de tipo cognitivo (atencional, de memoria, etc.). Continúa diciéndonos que la fatiga mental provocada por las actividades laborales, es una consecuencia de la tensión que éste produce y suele minimizarse o reducirse mediante un adecuado descanso, el cual es un mecanismo regulador del organismo, y tiene un gran valor adaptativo en tanto y cuanto que indica la necesidad de descanso.

Diversos autores califican la fatiga mental, como la disminución de la capacidad para generar respuestas ante grandes exigencias, generalmente se da en el campo laboral, provocando en los seres humanos una disminución significativa en su potencial, desarrollándose con desgano, es un cansancio de siempre hacer lo mismo o repetitivo, realizar permanentemente la misma rutina, el cual mejoraría con un buen descanso y un cambio de actividad.

c) Falta de energía

Según Espinoza (2017) señala que la falta de energía nos muestra reducciones o decrecientes de actividades físicas, suelen corresponderse con un producto interno bruto alto o en aumento. El descenso de la actividad física se debe la inacción durante el tiempo de ocio y al sedentarismo en el centro laboral y en el hogar. Del mismo modo, un incremento del uso de modos «pasivos» de transporte también contribuye a la inactividad física.

El agotamiento físico y emocional se caracteriza por una ausencia de entusiasmo y energía, un sentimiento de escasez de recursos. A estos sentimientos se suma la frustración y tensión en los empleados que se dan cuenta que ya no tienen condiciones de gastar más energía.

Las personas están cada vez más sometidas a sobrecargas en su vida cotidiana. Las exigencias de la sociedad de hoy y a las que nos sometemos sin necesidad tienen parte de la culpa de la fatiga; según las teorías mencionadas anteriormente la falta de energía es el aviso de una enfermedad que se está desarrollando dentro de las personas, provocadas principalmente por la presión en el ámbito laboral, lo que determinará que la persona no cumpla con las metas esperadas en su campo de acción.

1.4. Formulación del problema

Ante la problemática descrita se formula las siguientes preguntas:

1.4.1. Problema general

¿Existe relación entre el liderazgo directivo y el estrés laboral de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa Ciencias del Cusco?

1.4.2. Problemas específicos

- a) ¿Cómo es el liderazgo directivo en el Centro de Educación Básica Alternativa Ciencias del Cusco?
- b) ¿Cuál es el nivel de estrés laboral de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa Ciencias del Cusco?

1.5. Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación es de suma importancia porque permitirá establecer si el liderazgo directivo con el que se maneja la Institución Educativa, afecta el trabajo de los docentes generándoles presión que los conlleva a estresarse al tratar de satisfacer las exigencias de los directivos de la institución.

Los problemas de estrés se han ido incrementado en el campo laboral, son muchos los trabajadores que muestran indicios de estrés, lo cual perjudica directamente su salud, pero mucho de estos factores se debe al inadecuado clima laboral provocado por quienes dirigen las instituciones, el trabajo de

investigación permitirá establecer nueva propuestas de liderazgo acorde a la realidad de la institución, el cual administre la institución de una manera correcta y centre sus objetivos en el trabajo en equipo y en las decisiones que satisfagan a todos los integrantes de la institución.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General:

Existe relación entre el liderazgo directivo y el estrés laboral de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa Ciencias del Cusco.

Hipótesis Específicos

- a) El liderazgo directivo del Centro de Educación Básica Alternativa Ciencias del Cusco; es inadecuado.
- b) El nivel de estrés laboral de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa Ciencias del Cusco; es regular.

1.7. Objetivos

Objetivo General

Determinar si existe relación entre el liderazgo directivo y el estrés laboral de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa Ciencias del Cusco.

Objetivos Específicos

- a) Determinar el liderazgo directivo del Centro de Educación Básica Alternativa Ciencias del Cusco.

- b) Determinar el nivel de estrés laboral de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa Ciencias del Cusco.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El presente trabajo de investigación se desarrolló bajo el diseño no experimental, porque se trabajaron con dos variables las cuales no fueron modificadas ni alteradas, fueron extraídas según su comportamiento en el contexto social de estudio.

2.2. Variable, operacionalización

2.2.1. Variables

a) Variables de estudio 1

Liderazgo directivo

b) Variable de estudio 2

Estrés laboral

2.2.2. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Liderazgo directivo	Liderazgo, proviene del inglés leader, que significa guía, más que un componente de la organización es un proceso gerencial que orienta, dinamiza, conduce el componente humano de la empresa. "Los gerentes o directivos tienen que ser estrategas, organizadores y líderes (Sanca y Vera, 2018).	Se busca un director con la capacidad de gestión en todas las aristas en las que se desenvuelve, que maneje la parte administrativa en todos sus rangos (técnico pedagógico, organizacional, incentive la creatividad e innovación entre sus docentes), sea ejemplo y/o modelo docente.	Liderazgo autocrático	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones individualmente - Control al subalterno - Dirige verticalmente
			Liderazgo democrático	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones horizontalmente - Realiza una administración compartida - Motiva y estimula a los subalternos
			Liderazgo liberal	<ul style="list-style-type: none"> - Delega autoridad - Delega funciones - Poco contacto y apoyo a sus subordinados.
Estrés laboral	El estrés es un fenómeno muy frecuente en el mundo laboral, con graves consecuencias para la salud de la persona que lo padece. Esta patología va en aumento debido a los grandes cambios que está sufriendo el mundo económico y social. Los trabajadores tendrán que ir asumiendo todos estos cambios, posiblemente cada vez más difíciles de superar, pudiendo llevar esta situación a padecer estrés. Una definición integral del estrés sería: la respuesta fisiología, psicológica y del comportamiento del trabajador, para intentar adaptarse a los estímulos que le rodean (Milla, 2017).	El estrés es un fenómeno muy frecuente en el mundo laboral, con graves consecuencias para la salud de la persona que lo padece. Esta patología va en aumento debido a los grandes cambios que está sufriendo el mundo económico y social. Los trabajadores tendrán que ir asumiendo todos estos cambios, posiblemente cada vez más difíciles de superar, pudiendo llevar esta situación a padecer estrés. Una definición integral del estrés sería: la respuesta fisiología, psicológica y del comportamiento del trabajador, para intentar adaptarse a los estímulos que le rodean (Milla, 2017).	Desmotivación	<ul style="list-style-type: none"> - Interés - Constancia - Satisfacción - Esfuerzo - Dominio del trabajo
			Agotamiento mental	<ul style="list-style-type: none"> - Apremio de tiempo - Complejidad - Rapidez - Atención - Minuciosidad
			Agotamiento físico	<ul style="list-style-type: none"> - Progresos - Cansancio emocional - Carga de trabajo
			Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación - Actitud de trabajo - Uso de materiales

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población se entiende como un conjunto de todos los elementos los cuales estudiara el trabajo de investigación, son un conjunto de todas las unidades de muestreo. La población considerada para el presente trabajo de investigación corresponde a 25 docentes.

2.3.2. La Muestra

La muestra es la representación significativa de la población, es un subconjunto que nos da un alto grado de representación del total de la población. Para poder obtener la muestra se utilizará a toda la población por ser muy reducida el número que se tiene para demostrar el trabajo.

2.4. Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

La técnica que se usó para poder desarrollar el presente trabajo de investigación es la encuesta, la cual fue administrada a los docentes.

2.4.2. Instrumento

Para poder desarrollar el recojo de la información, se utilizó como instrumento el cuestionario, que consta de una cantidad de preguntas acorde a las dimensiones de cada variable de trabajo.

2.4.3. Validez y confiabilidad del instrumento

Para poder realizar la recolección de los datos, se utilizaron instrumentos contruidos y adaptados por otros investigadores, los instrumentos fueron validados y revisados por expertos para realizar la toma de datos.

2.5. Métodos de análisis de datos

El proceso de análisis de datos, está sujeto a varios pasos que se siguieron, la recolección de datos se realizó mediante los instrumentos establecidos, cada instrumento fue aplicado en un tiempo determinado, los datos fueron codificados en el programa estadístico SPSS.

2.6 Aspectos Éticos

Para poder desarrollar el presente trabajo de investigación, este se ejecutó cumpliendo los principios básicos establecidos en el estatuto de la Universidad Cesar Vallejo, siempre velando por el respeto de los derechos de propiedad intelectual y resultados de investigación susceptibles de protección, según lo establece la normativa. Esta tesis mantiene su originalidad de las diversas bibliografías revisadas, citando al autor o autores, así como de las direcciones de las páginas web. De internet, también como su peculiar estilo de sistematización de la información por el autor.

III. RESULTADOS

4.1. Hipótesis Específicas

HE1: El liderazgo directivo del Centro de Educación Básica Alternativa Ciencias del Cusco; es inadecuado.

Tabla 1:

Liderazgo autocrático

	<i>f</i>	<i>%</i>
Inadecuado	2	8,0
Poco adecuado	14	56,0
Adecuado	9	36,0
Total	25	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento

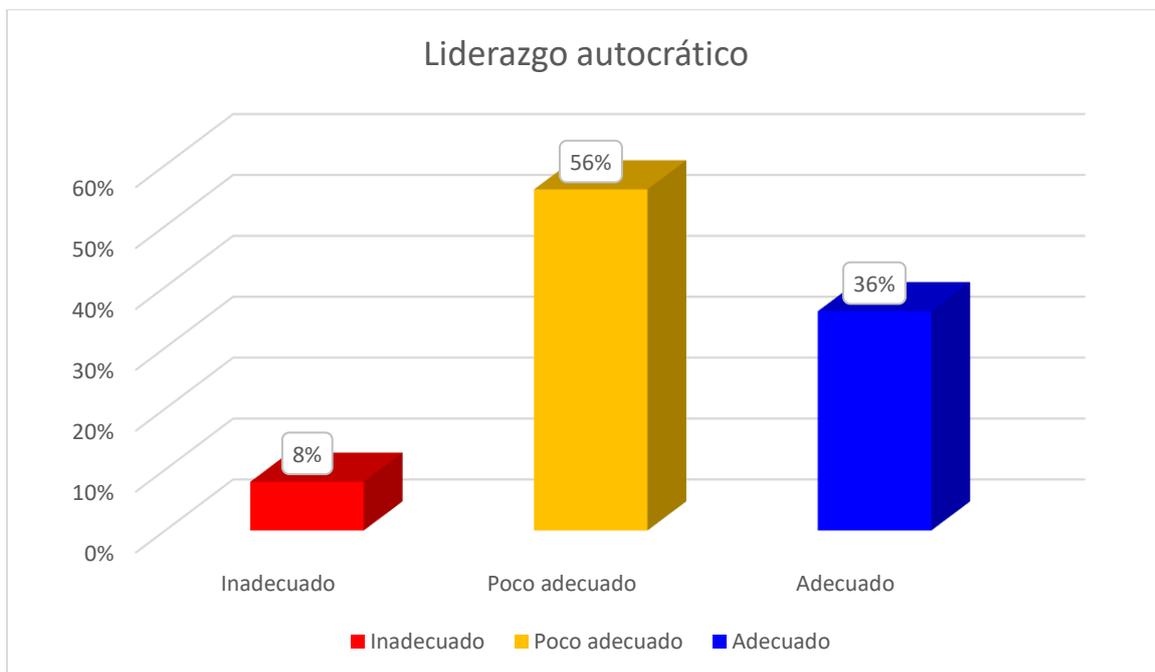


Figura 1: Resultados de la dimensión liderazgo autocrático

Interpretación

Según los resultados obtenidos, se puede observar que el 56% de los docentes encuestados opinan que el liderazgo autocrático es poco adecuado, mientras que

el 36% opina que es adecuado y sólo el 8% de los docentes encuestados opina que es inadecuado.

Análisis

Según los resultados que se pueden observar, muchos de los docentes están de acuerdo en que hay algunas cosas que se debe de rescatar el liderazgo autocrático, pero que también este tipo de líder tiene muchas cosas que no son adecuadas y que no se adaptan al sistema de trabajo de la institución.

Tabla 2:

Liderazgo democrático

	<i>f</i>	%
Inadecuado	14	56,0
Poco adecuado	11	44,0
Total	25	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento

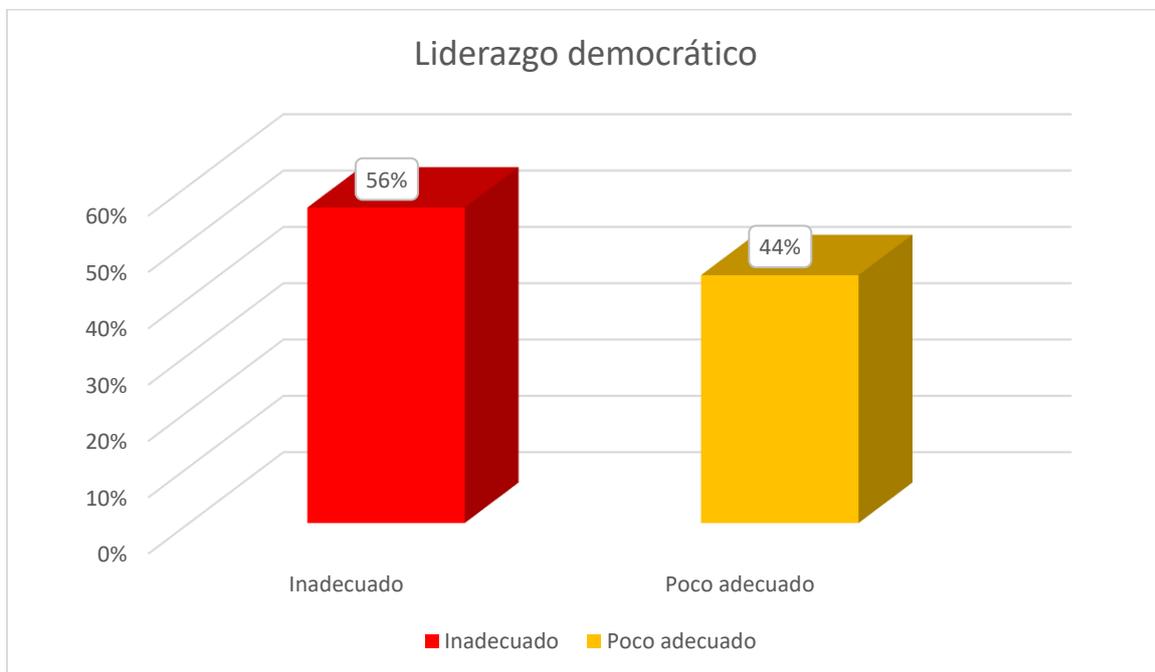


Figura 2: Resultados de la dimensión liderazgo autocrático

Interpretación

Según los resultados obtenidos se puede observar que el 56% de los docentes encuestados opinan que el liderazgo democrático es inadecuado, mientras que el 44% de los docentes encuestados opina que es poco adecuado.

Análisis

Los resultado que se encontraron, muestran que muchos docentes están de acuerdo de que en ciertos momentos los líderes de la institución practican el liderazgo democrático, pero que en muchos aspectos no están de acuerdo a ciertas características que muestra esta dimensión.

Tabla 3:

Liderazgo liberal

	<i>f</i>	%
Inadecuado	15	60,0
Poco adecuado	9	36,0
Adecuado	1	4,0
Total	25	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento

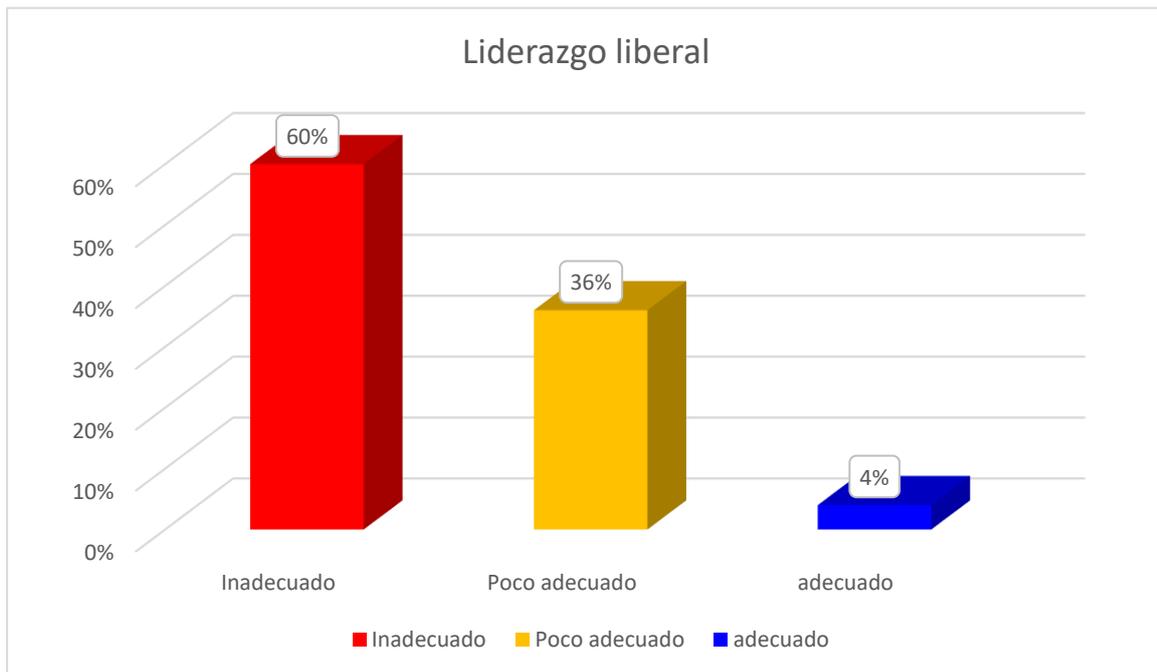


Figura 3: Resultados de la dimensión liderazgo liberal

Interpretación

Según los resultados obtenidos, se puede observar que el 60% de los docentes encuestados opinan que el liderazgo liberal es inadecuado, mientras que el 36% opina que es poco adecuado y que sólo el 4% opina que es adecuado.

Análisis

Los resultados obtenidos muestran que no mucho está de acuerdo con el liderazgo liberal, porque este no centra sus decisiones en beneficio del colectivo de la institución educativa, por esta razón se sienten inconformes mostrando las características de un directivo liberal.

Tabla 4:

Liderazgo directivo

	<i>f</i>	%
Inadecuado	15	60,0
Poco adecuado	10	40,0
Total	25	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento

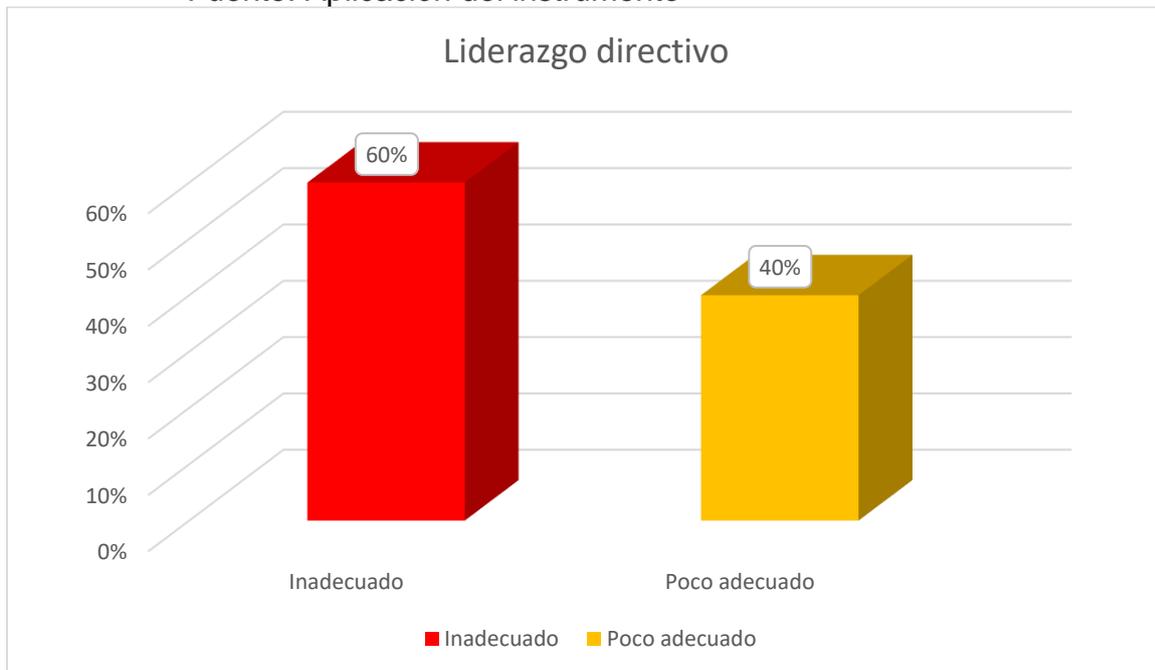


Figura 4: Resultados de la variable liderazgo directivo

Interpretación

Según los resultados obtenidos, se puede observar que el 60% de los docentes encuestado opinan que el liderazgo directivo es inadecuado, mientras que el 40% de los docentes encuestados opinan que el liderazgo directivo es poco adecuado.

Análisis

Los resultados obtenidos muestran que no se cuenta con adecuados líderes en la institución educativa, estos no asumen ni responden a las exigencias del cargo que ostentan, porque privilegian en su mayoría trabajar de manera individual sin buscar el beneficio del colectivo.

HE2: El nivel de estrés laboral de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa Ciencias del Cusco; es regular.

Tabla 5:

Desmotivación

	<i>f</i>	%
Bajo	9	36,0
Regular	14	56,0
Alto	2	8,0
Total	25	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento

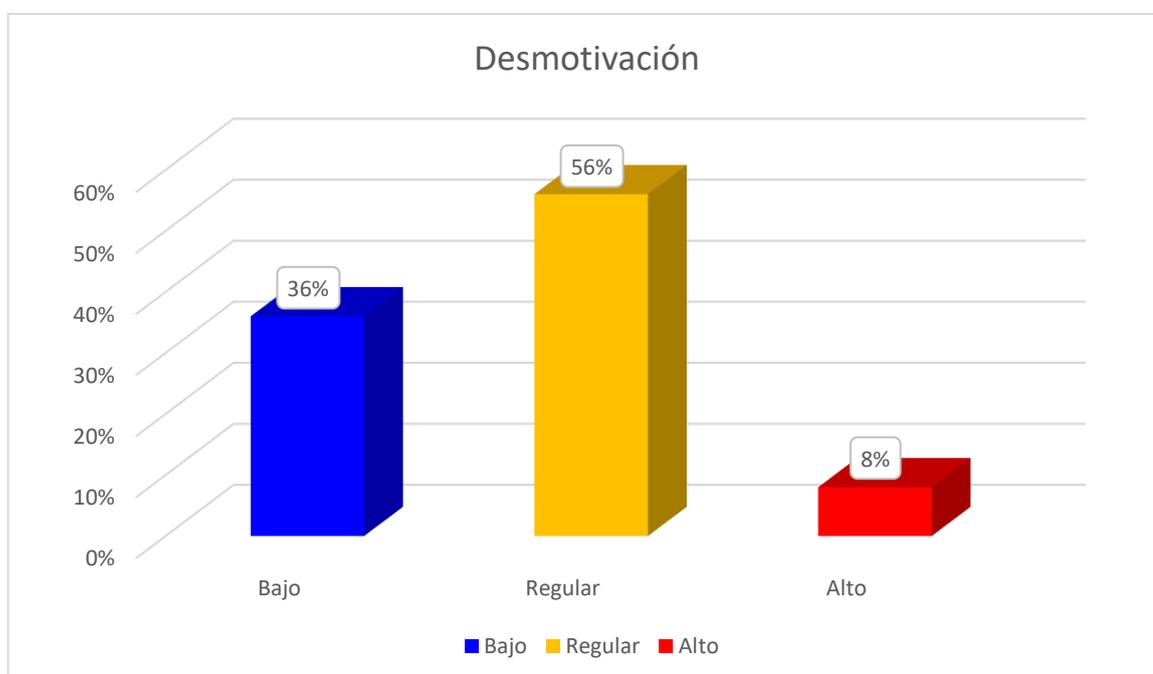


Figura 5: Resultados de la dimensión desmotivación

Interpretación

Según los resultados obtenidos se pueden observar que el 56% de los docentes encuestados opinan que se encuentran regularmente desmotivados, mientras que el 36% se encuentran con una baja desmotivación y que sólo el 8% de los docentes encuestados opinan que se encuentran desmotivados.

Análisis

Los resultados obtenidos, muestran que existe un regular grupo de docentes que no se encuentran motivados al momento de realizar sus labores en la institución educativa, no encuentran motivación para realizar cosas diferentes en beneficio de su crecimiento profesional.

Tabla 6:

Agotamiento mental

	<i>f</i>	<i>%</i>
Bajo	11	44,0
Regular	11	44,0
Alto	3	12,0
Total	25	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento

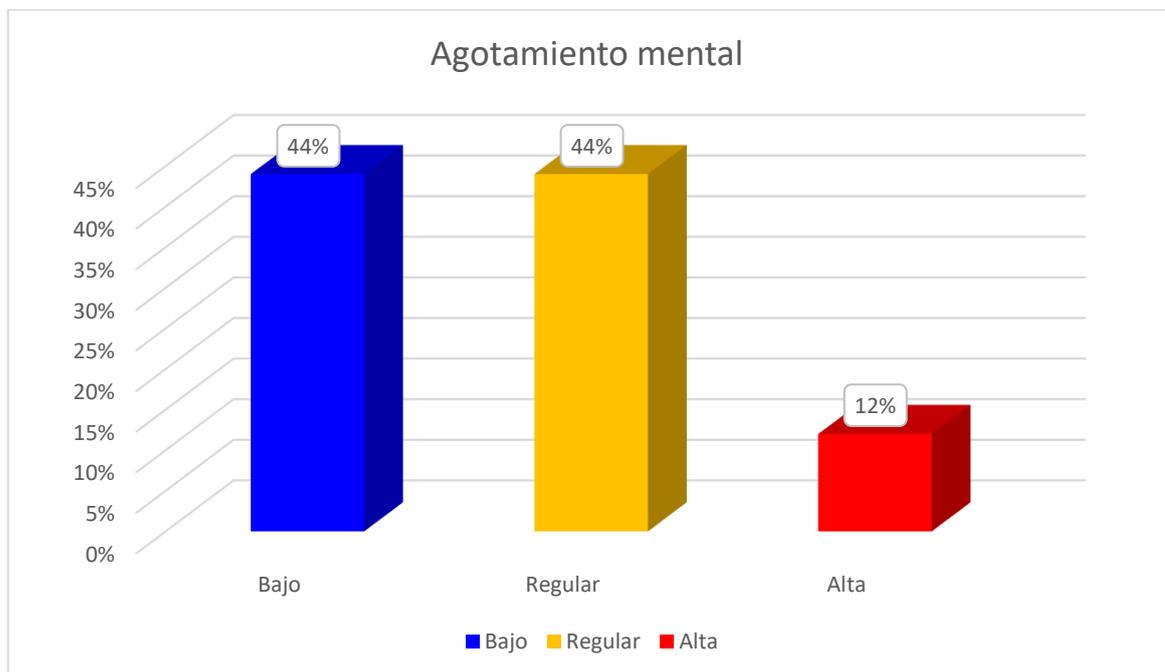


Figura 6: Resultados de la dimensión agotamiento mental

Interpretación

Según los resultados obtenidos, se puede observar que el 44% de los docentes opinan que su agotamiento mental es regular, mientras que otro 44% opina que su

agotamiento mental es bajo y que sólo el 12% opina que su agotamiento mental es alto.

Análisis

Los resultados obtenidos muestran que hay un grupo considerado de docentes que sienten unos agotamientos mentales relacionados con sus labores docentes, lo que significa que se debe de valorar esta situación porque puede desencadenar en problemas de salud. Esto se debe a que existen exigencias que provocan un cansancio intelectual.

Tabla 7:

Agotamiento físico

	<i>f</i>	%
Bajo	9	36,0
Regular	16	64,0
Total	25	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento

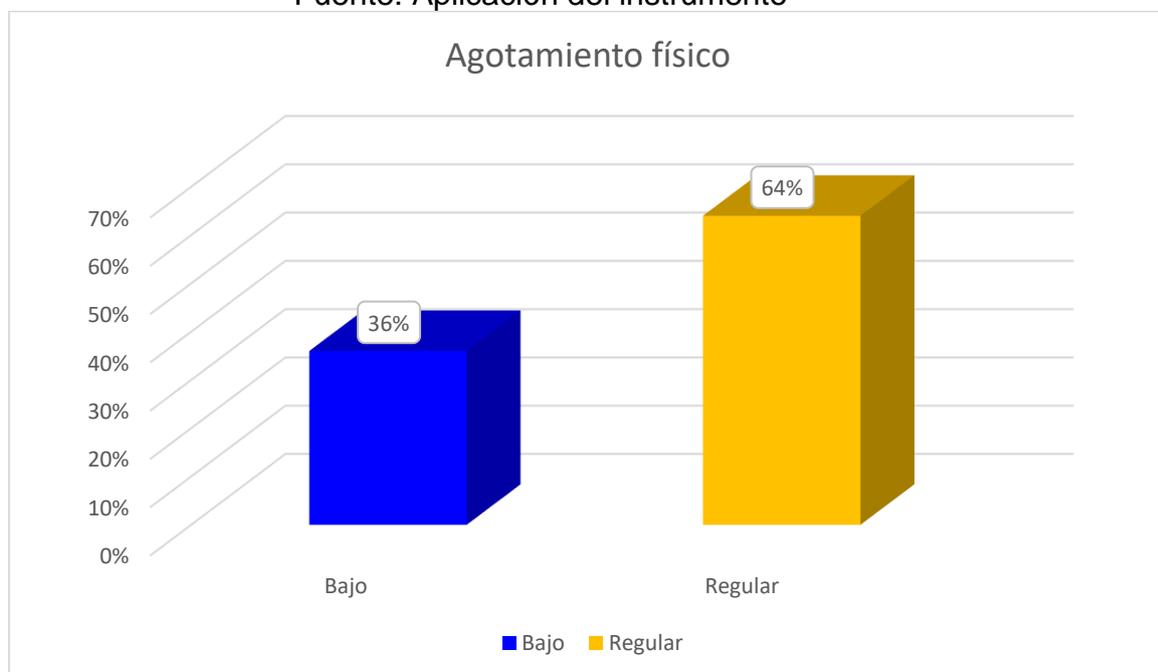


Figura 7: Resultados de la dimensión agotamiento físico

Interpretación

Según los resultados obtenidos se puede observar que el 64% de los docentes encuestados opinan que su agotamiento físico es regular, mientras que el 36% de los docentes encuestados opinan que su agotamiento físico es bajo.

Análisis

Los resultados obtenidos, muestran que existe un grupo importante de docentes que sienten agotamiento físico relacionado con sus actividades docentes, esto debido a carga excesiva de labores y tareas que se les asigna, esta combinada con las obligaciones familiares puede desencadenar en problemas de salud.

Tabla 8:

Rendimiento

	<i>f</i>	%
Bajo	12	48,0
Regular	13	52,0
Total	25	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento

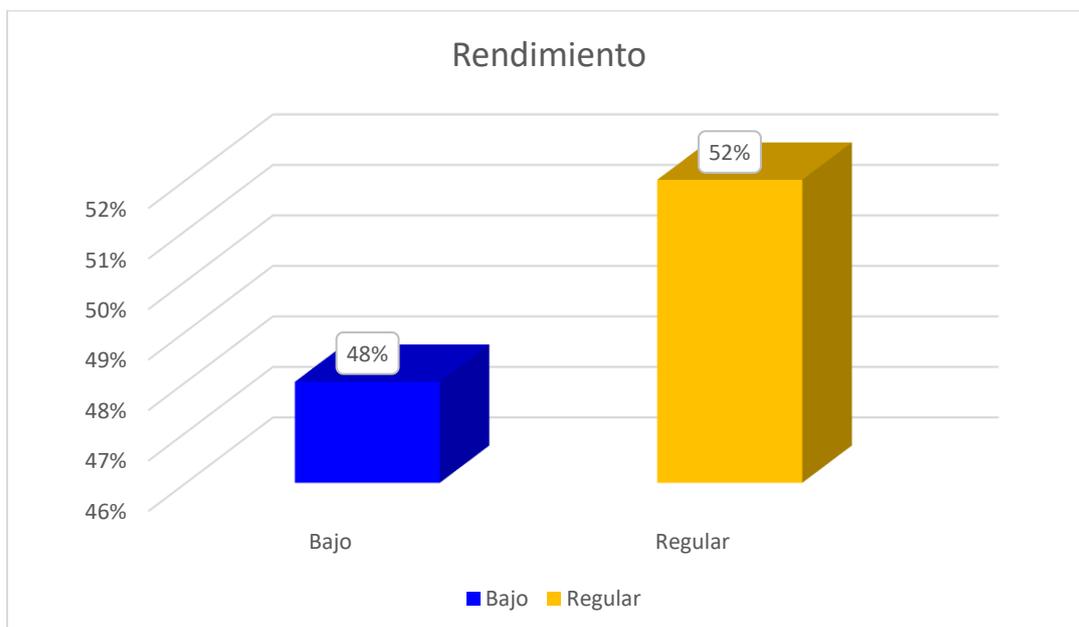


Figura 8: Resultados de la dimensión rendimiento

Interpretación

Según los resultados obtenidos se puede observar que el 52% de los docentes encuestados opinan que su rendimiento en el campo laboral es regular, mientras que el 48% opina que su rendimiento laboral es bajo.

Análisis

Los resultados muestran que un grupo de docentes de la institución educativa no tiene un rendimiento aceptable, esto por complicaciones que se presentan en sus labores administrativas y docentes.

Tabla 9:

Estrés laboral

	<i>f</i>	<i>%</i>
Bajo	4	16,0
Regular	9	48,0
Alto	12	36,0
Total	25	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento

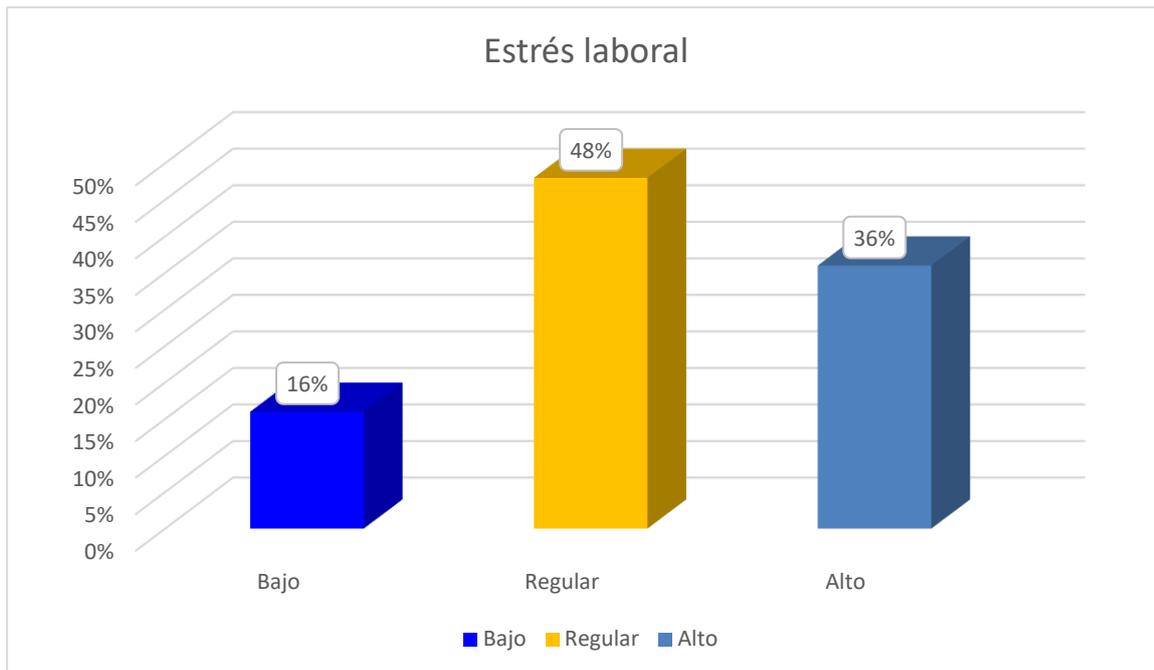


Figura 9: Resultados de la variable estrés laboral

Interpretación

Según los resultados obtenidos se puede observar que el 48% de los docentes encuestados opina que su estrés laboral es regular, mientras que el 36% opina que su estrés laboral es alto y que sólo el 16% opina que su estrés laboral es bajo.

Análisis

Los resultados obtenidos muestran que existe un porcentaje significativo de docentes que tienen estrés laboral, esto debido a muchas de las obligaciones que deben de cumplir, la función administrativa y la pedagógica amerita un sacrificio de tiempo y de espacios incluso familiares, lo cual puede perjudicar la salud de los docentes.

4.2. Hipótesis general

HG: Existe relación entre el liderazgo directivo y el estrés laboral de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa Ciencias del Cusco.

Tabla 10:

Aplicación de la prueba estadística Chi-cuadrado de Pearson para determinar si existe relación entre las dos variables de trabajo

	<i>Valor</i>	<i>df</i>	<i>Significación asintótica (bilateral)</i>
Chi-cuadrado de Pearson	17,13 0 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	21,82 6	2	,000
Asociación lineal por lineal	8,048	1	,005
N de casos válidos	25		

Fuente: Aplicación del instrumento

Análisis

Según los resultados obtenidos se puede observar que al aplicar la prueba estadística Chi-cuadrada, se obtuvo el valor de 0.00, que es un valor menor al p valor el cual es $p=0.05$), con lo que se demuestra que existe relación entre el liderazgo directivo y el estrés laboral.

DISCUSIÓN

Primero

Se demostró que existe relación entre el liderazgo directivo y el estrés laboral, estos resultados se asemejan a los obtenidos por: Walter Alfredo Camacho Candacho y Emile Sharon Melgarejo Cruz, en su trabajo de investigación intitulado: “Liderazgo y estrés laboral en los trabajadores de la Empresa Unión de Concreteras S.A.-2012”; donde se demostró que la presión de trabajo ejercida por los jefes o directivos generan un alto estrés de física o emocional.

Segundo

Un resultado obtenido que se debe de analizar detenidamente es el obtenido en la variable liderazgo directivo, donde se el 48% en la escala poco adecuada, lo que demuestra que no se cuenta con buenos líderes, estos resultados se asemejan a los obtenidos por Henry Baique Camacho en su trabajo de investigación: “Liderazgo directivo de instituciones educativas secundarias de Chiclayo y el desempeño docente”, demostró que el trabajo de los profesores docentes en aula no es excelente, todo esto a razón de no desarrollarse acompañamiento pedagógico.

Tercero

Los resultados obtenidos en la variables estrés laboral, tiene una alta inclinación a la escala regular, esto se relaciona con el trabajo desarrollado por Cecilia Patricia Espinoza Gutiérrez, quien desarrollo un trabajo de investigación intitulado: “Función administrativa del director y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática N° 6052 “José María Eguren”, UGEL 07, 2016, Lima”,

donde demostró el alto índice del estrés laboral a los que son sometidos los trabajadores de la institución educativa mencionada.

CONCLUSIONES

Primero

Las decisiones tomadas por los directivos de la institución, las cuales en su mayoría son inadecuadas, afectan en desempeño laboral de los docentes, esto los afecta de tal manera que los docente se sienten presionados al querer complacer y cumplir con las exigencias de sus líderes.

Segundo

Los cargos directivo muchas veces son ocupados por personas que no reúnen las condiciones necesarias para asumir tal responsabilidad; el poco conocimiento, manejo de las funciones básicas que debe de cumplir como líder, en la institución educativa muchos de los problemas que enfrente es por interferencia de las malas decisiones tomada por los directivos.

Tercero

El estrés laboral en la institución educativa es de nivel regular, esto se analiza a partir de las obligaciones y tareas que deben de cumplir los docentes a exigencia de sus superiores, pero esta es demasiada, generando altos índices de estrés, el cual combinado con las obligaciones familiares afectan el cumplimiento de metas y objetivos del personal docente.

RECOMENDACIONES

Primero

Para poder desempeñar un mejor trabajo dentro de la institución educativa se debe contar con directivos que demuestren la práctica cotidiana de liderazgo; pero cuando son elegidos para ocupar los puestos directivos sin demostrar tener conocimiento y dominio de lo que significa ser un líder, esto afecta directamente el desarrollo y funcionamiento de la institución.

Por esta razón se recomienda desarrollar mejores estándares de selección del personal directivo y no basarse únicamente en tiempo de servicio y exámenes de conocimientos.

Segundo

Se debe fomentar la formación de líderes desde la educación básica regular y complementarla en el campo superior, de esta manera se tendrá a personas que realmente conozcan y se desenvuelvan sin problemas en los cargos directivos, la propuesta de realizar talleres de liderazgo y habilidades blandas minimizaría el impacto del inadecuado liderazgo que se tiene en la institución actualmente.

Tercero

El estrés laboral muestra un valor relativamente alto, el cual debe ser analizado con mucha profundidad, este combinado con las tareas y labores familiares, puede desembocar en problemas de salud físicos y emocionales, por eso se recomienda realizar evaluaciones psicológicas a los trabajadores y buscar reducir el estrés utilizando estrategias de trabajo en equipo y talleres.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Baique, H. (2016). *Liderazgo directivo de instituciones educativas secundarias de Chiclayo y el desempeño docente*. Chiclayo: Universidad César Vallejo.
- Camacho y Melgarejo. (2012). *Liderazgo y estrés laboral en los trabajadores de la Empresa Unión Concreteras S.A. 2012*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Dávila y Díaz. (2015). *Factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica en la institución educativa nacional de Chiclayo, 2015*. Chiclayo: Universidad Juan Mejía Baca.
- Dávila y Díaz. (2015). *Factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica en una Institución Educativa Nacional de Chiclayo, 2015*. Chiclayo: Universidad Privada Juan Mejía Baca.
- Espinoza, C. (2017). *Función administrativa del director y el estrés laboral en docentes de la Institución educativa Emblemática N° 6052 "José María Eguren", UGEL 07, 2016, Lima*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Llatas, L. (2016). *Liderazgo directivo y cultura organizacional en la Institución educativa N° 10283 del Caserío de Cutervo, 2016*. Chiclayo: Universidad César Vallejo.
- Loza, G. (2013). *El liderazgo directivo en la Gestión Pedagógica de Escuela de Calidad*. México: Universidad Ajusco.
- Milla, J. (2017). *Gestión administrativa del director y estrés laboral docente de la institución educativa emblemática "Pedro E. Paulet Mostajo" Huacho-2017*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Pachas, F. (2017). *Liderazgo directivo y la motivación en las instituciones públicas-UGEL 7-San Luis, 2016*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Quispe, S. (2016). *Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima*. Lima: Universidad Autónoma del Perú.

Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado, Pilar Baptista Lucio.
(1998). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL segunda edición.

Rondán, D. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas de inicial de la red 20, Los Olivos 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.

Sanca y Vera. (2018). *Relación del liderazgo directivo y el estrés laboral en el personal de la universidad Autónoma del Sur de Arequipa*. Arequipa: Universidad San Agustín.

Matriz de operacionalización de la variable Liderazgo directivo					
DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ÍTEMS	ÍTEMS/REACTIVOS	VALORACIÓN
Liderazgo autocrático	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones individualmente - Control al subalterno - Dirige verticalmente 	33%	30	1. El director toma decisiones, sin consultar con los docentes, padres de familia y estudiantes. 2. El director pide sugerencias para la toma de decisiones 3. El director toma en cuenta sugerencias del personal docente, padres de familia y estudiantes para la toma de decisiones 4. El director controla constantemente las funciones que deben realizar Los docentes 5. El director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en esta institución 6. El director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra. 7. El director dirige personalmente el trabajo de los docentes. 8. El director permite la creatividad de las docentes para realizar sus actividades 9. El director pide propuestas innovadoras de trabajo a los docentes 10. El director tiene en cuenta las propuestas de trabajo del personal docente, de los padres de familia y estudiantes. 11. El director antes tomar una decisión, hace participar a docentes y padres de familia. 22. El director da libertad para que los docentes, padres de familia y estudiantes tomen decisiones	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
Liderazgo democrático	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones horizontalmente - Realiza una administración compartida 	33%		12. El director escucha y considera todos los puntos de vista en la toma. 13. El director tiene en mente los intereses de los docentes, padres de familia y estudiantes al tomar decisiones. 14. El director lidera al equipo por aceptación del grupo	

	- Motiva y estimula a los subalternos		<p>15. El director piensa que el plan de trabajo debe representar las ideas de la comunidad educativa.</p> <p>16. Tiene libertad para expresar al director las cosas que no le gustan de su trabajo</p> <p>17. El director informa constantemente sobre lo que está ocurriendo en la institución educativa</p> <p>18. En el equipo de trabajo se fomenta para que las personas tomen iniciativas en la toma de decisiones</p> <p>19. El director acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo.</p> <p>20. El director se preocupa por mantener contenta y motivadas a los docentes, padres de familia y estudiantes.</p>	
Liderazgo liberal	<p>- Delega autoridad</p> <p>- Delega funciones</p> <p>- Poco contacto y apoyo a sus subordinados</p>	33%	<p>28. Confía en los conocimientos y habilidades del director de la institución educativa</p> <p>29. Se vive un ambiente de democracia y tranquilidad cuando trabajan conjuntamente el director y el personal docente.</p> <p>30. Es tratado(a) con respeto por el director</p>	

□

Matriz de operacionalización de la variable estrés laboral					
DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ÍTEMS	ÍTEMS/REACTIVOS	VALORACIÓN
Desmotivación	Interés - Constancia - Satisfacción - Esfuerzo - Dominio del trabajo	25%	9	1. Me siento desmotivado por este trabajo 2. Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad 3. He perdido la motivación por la enseñanza. 4. Los padres me valoran positivamente como profesor. 5. El trabajo me resulta monótono 6. Me siento cansado y agotado. 7. Me relaciono con mis compañeros de trabajo 8. Me siento aislado 9. Soy capaz de concentrarme	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
Agotamiento mental	- Apremio de tiempo - Complejidad - Rapidez - Atención - Minuciosidad	25%	7	10. Estoy irritable y gruñón 11. Me siento resentido y desilusionado con mi trabajo 12. Me siento feliz y energizado por mi trabajo 13. Me siento ansioso y frustrado 14. Tengo cefaleas 15. Estoy dedicado a mi trabajo 16. Conozco que se espera de mí en el trabajo	
Agotamiento físico	- Progresos - Cansancio emocional - Carga de trabajo	25%	3	17. Me noto afónico (a) o disfónico (a) 18. La voz se me cansa fácilmente. 19. Sabe lo que se espera de Ud. en el trabajo	
Rendimiento	- Presentación - Actitud de trabajo - Uso de materiales	25%	2	20. Tiene los materiales y equipo necesario para hacer el trabajo de manera correcta 21. En los últimos siete días ¿ha recibido algún reconocimiento por hacer el trabajo indicado	

ANEXOS
INSTRUMENTO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

ÍTEMS	1	2	3	4	5
1. El director toma decisiones, sin consultar con los docentes, padres de familia y estudiantes.					
2. El director pide sugerencias para la toma de decisiones					
3. El director toma en cuenta sugerencias del personal docente, padres de familia y estudiantes para la toma de decisiones					
4. El director controla constantemente las funciones que deben realizar Los docentes					
5. El director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en esta institución					
6. El director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra.					
7. El director dirige personalmente el trabajo de los docentes.					
8. El director permite la creatividad de las docentes para realizar sus actividades					
9. El director pide propuestas innovadoras de trabajo a los docentes					
10. El director tiene en cuenta las propuestas de trabajo del personal docente, de los padres de familia y estudiantes.					
11. El director antes tomar una decisión, hace participar a docentes y padres de familia					
12. El director escucha y considera todos los puntos de vista en la toma					
13. El director tiene en mente los intereses de los docentes, padres de familia y estudiantes al tomar decisiones.					
14. El director lidera al equipo por aceptación del grupo					
15. El director piensa que el plan de trabajo debe representar las ideas de la comunidad educativa.					
16. Tiene libertad para expresar al director las cosas que no le gustan de su trabajo					
17. El director informa constantemente sobre lo que está ocurriendo en la institución educativa					
18. En el equipo de trabajo se fomenta para que las personas tomen iniciativas en la toma de decisiones					
19. El director acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo.					
20. El director se preocupa por mantener contenta y motivadas a los docentes, padres de familia y estudiantes.					
21. El director busca oportunidades para que docentes, estudiantes y padres de familia participen y expongan sus ideas.					
22. El director da libertad para que los docentes, padres de familia y estudiantes tomen decisiones.					
23. El director ofrece diversas soluciones para ser elegidas por los demás					
24. El director indica a cada uno lo que tiene que hacer					

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

ÍTEMS	1	2	3	4	5
1. Me siento desmotivado por este trabajo					
2. Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad					
3. He perdido la motivación por la enseñanza.					
4. Los padres me valoran positivamente como profesor.					
5. El trabajo me resulta monótono					
6. Me siento cansado y agotado.					
7. Me relaciono con mis compañeros de trabajo					
8. Me siento aislado					
9. Soy capaz de concentrarme					
10. Estoy irritable y gruñón					
11. Me siento resentido y desilusionado con mi trabajo					
12. Me siento feliz y energizado por mi trabajo					
13. Me siento ansioso y frustrado					
14. Tengo cefaleas					
15. Estoy dedicado a mi trabajo					
16. Conozco que se espera de mí en el trabajo					
17. Me noto afónico (a) o disfónico (a)					
18. La voz se me cansa fácilmente.					
19. Sabe lo que se espera de Ud. en el trabajo					
20. Tiene los materiales y equipo necesario para hacer el trabajo de manera correcta					
21. En los últimos siete días ¿ha recibido algún reconocimiento por hacer el trabajo indicado					