



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

ESTRATEGICA

TESIS

**ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DIRECTIVO EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL
DISTRITO DE ILO, REGIÓN MOQUEGUA 2020**

PRESENTADA POR:

BACH. JANETH GLADYS CASTRO CONDORI

ASESOR:

DR. JAROL TEOFILO RAMOS ROJAS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATEGICA CON MENCIÓN
EN GESTIÓN EDUCATIVA**

MOQUEGUA - PERÚ

2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DEL JURADO.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
INTRODUCCIÓN	ix

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Definición del problema	6
1.3. Objetivos.....	6
1.4. Justificación e importancia de la investigación	7
1.5. Variables.....	8
1.6. Hipótesis de la investigación	10

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.....	11
2.2. Bases teóricas	18
2.3. Marco conceptual.....	34

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación.....	37
3.2. Diseño de investigación.....	37
3.3. Población y muestra.....	38
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	44

CAPÍTULO IV	
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
4.1. Presentación de los resultados	45
4.2. Demostración de hipótesis.....	53
4.3. Discusión de los resultados.....	57
CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Conclusiones.....	61
5.2. Recomendaciones	62
BIBLIOGRAFÍA	64
ANEXOS	67
Anexo 1. Instrumentos de investigación.....	68
Anexo 2. Confiabilidad de instrumentos de la variable 1 y 2	73
Anexo 3. Instrumentos validados por juicio de expertos	74
Anexo 4 Matriz de consistencia.....	83
Anexo 5. Evidencias de administración de los instrumentos de estudio.....	84

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLAS

Tabla 1. Operacionalización del variable estrés laboral	9
Tabla 2. Operacionalización del variable desempeño directivo.....	9
Tabla 3. Muestra de directivos de educación IPS en el distrito de Ilo 2020	39
Tabla 4. Confiabilidad del instrumento de estrés laboral.....	42
Tabla 5. Confiabilidad del instrumento de desempeño directivo.....	44
Tabla 6. Resultados por grados de la variable: Estrés laboral en directivos	46
Tabla 7. Resultados de la dimensión de cansancio emocional en directivos	47
Tabla 8. Resultados de la dimensión de despersonalización en directivos	48
Tabla 9. Resultados de la dimensión de realización personal en directivos	49
Tabla 10. Resultados por grados de la variable: Desempeño en directivos	50
Tabla 11. Resultados de la dimensión de gestión de las condiciones PMA	51
Tabla 12. Resultados de la dimensión de orientación de los procesos PPMA.....	52
Tabla 13. Ejercicio de test de normalidad.....	53
Tabla 14. Correlación entre estrés laboral y desempeño directivo	54
Tabla 15. Correlación entre estrés laboral y gestión de las CPMA	55
Tabla 16. Correlación entre estrés laboral y orientación de los proceso PPMA.....	56

FIGURAS

Figura 1. Resultados por grados de la variable: estrés laboral en directivos.	46
Figura 2. Resultados de la dimensión de cansancio emocional en directivos.....	¡Error!
Marcador no definido.	
Figura 3. Resultados de la dimensión de despersonalización en directivos.....	48
Figura 4. Resultados de la dimensión de realización personal en directivos.	49
Figura 5. Resultados por grados de la variable: Desempeño en directivos.....	50
Figura 6. Resultados de la dimensión de gestión de las condiciones PMA.	51
Figura 7. Resultados por grados de la dimensión de orientación de PPMA.	52

RESUMEN

La finalidad fue determinar la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño directivo en las corporaciones instructivas públicas del distrito de Ilo, región Moquegua 2020. El tipo y delineación de escudriñamiento fue correlacional de corte no experimental; la muestra fue de tipo no probabilística por conveniencia compuesta por 44 directivos de educación inicial, primaria y secundaria de Ilo; la técnica que se utilizó fue la encuesta y los instrumentos los cuestionarios de estrés laboral y desempeño directivo con validez y confiabilidad; los resultados obtenidos fueron determinadas por el Rho de Spearman $r = -0,228$ declara que hay un nexo inversa baja en variables; con significancia estadística $p = 0,137 > a 0,05$. El estudio se concluye, que hay señal harto para establecer que, el estrés laboral se relaciona de manera inversa baja con el desempeño directivo en las corporaciones instructivas públicas del distrito de Ilo, región Moquegua 2020; porque a medida que la presión laboral aumenta el ejercicio directivo disminuye.

Palabras clave: Estrés laboral directivo, desempeño directivo, estrés laboral.

ABSTRACT

The purpose was to determine the relationship that exists between work stress and managerial performance in the public instructional corporations of the district of Ilo, Moquegua region 2020. The type and delineation of the survey was correlational of a non-experimental nature; The sample was of a non-probabilistic type for convenience, made up of 44 directors of initial, primary and secondary education in Ilo; The technique that was used was the survey and the instruments were the questionnaires of work stress and managerial performance with validity and reliability; the results obtained were determined by Spearman's Rho $r = -0.228$ declares that there is a low inverse nexus in variables; with statistical significance $p = 0.137 > 0.05$. The study concludes that there is a strong signal to establish that work stress is inversely related to managerial performance in public instructional corporations in the district of Ilo, Moquegua region 2020; because as the work pressure increases, the managerial exercise decreases.

Keywords: Managerial work stress, managerial performance, work stress.

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral involucra no solo aspectos emocionales, sino también fisiológicos, que tienen un impacto significativo en el comportamiento, la salud, el desempeño laboral y la eficiencia laboral, y por tanto afectan la calidad. Por tanto, la presión laboral afecta a los directivos y docentes en las instituciones educativas, y los cambios en la presión y actitudes laborales afectan su labor directiva, lo que se refleja en el descuido en el ejercicio directivo que pormenoriza las funciones que deben realizarse en las responsabilidades de orientación de las instituciones educativas para promover la realización de las metas educativas.

Por ello, el estrés laboral es la conexión de diversos causantes que ocurren en el cuerpo humano debido a la intervención de estresores provocados por las actividades laborales, que pueden derivar en problemas de salud física y emocional, que afectarán más o menos a los trabajadores (Roque, 2016, p. 45). Y el desempeño directivo es lograr que los establecimientos educativos atiendan el compromiso de gerenciar los cambios en el proceso de enseñanza y enfoquen a toda la organización en el aprendizaje (MINEDU, 2014, p. 30).

El estudio se divide en cinco capítulos; primero contiene problema, descripción del problema, fórmula del problema, objetivos, justificación variables e hipótesis; el segundo incluye marco teórico, antecedentes, fundamento teórico y guarnición conceptual; en el tercero se desarrolla la metodología; especificar diseño y tipo, población y muestra, técnicas de recolección y análisis de datos; la

cuarta parte desarrolla los corolarios, prueba la hipótesis y discute; y el quinto contiene cierres y encomiendas.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad, ya sea en casa o en un centro de trabajo, una de las dificultades más graves que se encuentran es el problema del estrés, que no puede distinguirse entre barreras socioeconómicas, nacionalidad o creencias; la vertiginosa cotidianeidad y producto de la excesiva competencia en todos los recintos de la vida mutuo han provocado que un gran número de empleados, trabajadores e incluso expertos se conviertan en mártires del verdugo de los síntomas del estrés laboral, situación que se comprueba en los ataques de ansiedad.

La Organización Internacional del Trabajo OIT (2016) señaló que las fuentes de tensión laboral afectan a la población mundial en todos los ámbitos de la vida; especialmente salud, educación, servicios colectivo y comunitarios; en condiciones fuertemente estresantes; es decir, 500 millones de trabajadores sufren, lo que representa un 5-10% en los países avanzados y un 20-50% en los países en camino a ser avanzados; causando secuelas o el

impacto negativo es que los trabajadores actuales son adictos a las duras luchas para cumplir con sus deberes profesionales día a día, jornal de trabajo duro y elevada competitividad, lo que lleva al absentismo, la poca o ausencia de motivación y compromiso, lo que lleva a una reducción de la productividad, rendimiento y reducción de la vida útil (p. 25).

La entidad internacional de salud OMS (2018) mencionó que el factor estresante laboral es un indicio que está perturbando del 50% al 80% de los asalariados en el planeta; patrias importantes como México 80%, China 75%, Suiza 68% y Estados Unidos 60%. 35% en Noruega, 31% en Suecia, 28% en Alemania, 15% en España y 10% en Holanda; tienen un impacto negativo en el cuerpo y la mente; en otros términos, físicamente hablando, muestran padecimientos endocrinas, respiratorias, digestivas o neurológicas, psíquicamente hablando, muestran el peligro de aflicción, ansiedad, desvelo, dolores de cabeza e incluido suicidio; este flagelo conlleva una alta valoración del clima laboral, lo que tiene un impacto negativo, conlleva un bajo producto laboral, diminuto productividad y absentismo (p. 35).

La comunidad investigativa educativa peruana SIEP (2018), señaló que la presión laboral perjudica a la mayoría de los educadores de formación primaria y secundaria del país, resultando en una mala calidad de la educación de los estudiantes de los que son responsables, porque no cumplen con los requisitos educativos, es ineficiente y no son los mejores; muestran síntomas como aburrimiento, falta de motivación, falta de atención, inseguridad y miedo a encontrarse con los alumnos cara a cara en recinto; esto se debe a la

falta de manejos y aptitudes docentes, demasiados alumnos en clase, más trabajo, etc., llevarse a casa el trabajo escolar, la infraestructura inadecuada, las escasas relaciones interpersonales con compañeros y jefes, etc. (p. 55).

El sector de salud peruano MINSAP (2018) señaló que la presión en el campo educativo proviene de horas de trabajo excesivas, materiales de trabajo insuficientes, desarrollo de tareas, demasiados alumnos por docente, lo que trae aprendizaje dificultad, disciplina, inatención, falta de motivación y aburrimiento, demandas de los superiores, falta de asistencia oficinista y de los progenitores; afecta la salud física y mental, se manifiesta como fatiga, depresión, hipertensión arterial, cardiopatías, inatención, trastornos mentales, incapacidad para hacer la toma de decisiones, el insomnio, la irritabilidad, el dolor, la depresión y la excesiva sensibilidad a las críticas les impide disfrutar de su trabajo, invertir poco y afectar su desempeño laboral.

Balcázar (2014), señaló que las profesiones más vulnerables a la presión laboral son la nómina de formadores; el nexo directo con los estudiantes conduce a una supervisión de la emocionalidad constante; en la actualidad, se considera que la docencia tiene mala reputación y no ha recibido atención frente a otros profesionales y no ha recibido atención social ni reconocimiento la carrera docente por las autoridades, las deficiencias de sus padres y los bajos salarios que reciben, los exhortan a ser muy cautelosos ofreciendo clases magistrales; no han recibido una formación continua para afrontar los retos de enseñanza y aprendizaje de estándares internacionales, y la sociedad

los cataloga como profesionales con baja competencia en los sistemas de educación básica y media convencional (p. 25).

En el distrito de Ilo, los directivos y maestros están expuestos a factores estresantes en las instituciones educativas en el lugar de trabajo todos los días, donde imparten conocimientos para la capacitación de los estudiantes, pero demasiados estudiantes no pueden cumplir con los objetivos del plan de estudios y los temas de enseñanza responsable; tiene éxito sin brindar un procesamiento y contacto personalizado, por lo que el entorno está lleno de diferentes motivaciones, emociones e intereses diferentes; por lo tanto, sentirás presión y necesidad de completar el curso con mayor éxito; sin embargo, de hecho, ellos no reciben reconocimiento ni respeto a su propia enseñanza, creando un ambiente que no es propicio para su trabajo diario.

La educación del Perú ha experimentado un proceder de cambio orientado a avanzar la calidad de enseñar; existe interés en mejorar los indicativos de actuaciones y logros de alumnos; este trabajo ha perjudicado el desempeño de la gestión en el escenario internacional, y el bagaje educativo muestra una tendencia general y creciente (MINEDU, 2014) es decir, reconocer el especial carácter profesional del rol de director de escuela y por tanto la escasez de su profesionalización en casi en todos las regiones del país.

El director de la institución no solo debe servir como una etapa en la carrera de los servidores públicos, sino también asumir una sabia dirección, guiado por las metas y objetivos planificados en el plan de estudios y las habilidades del egresado; las funciones administrativas enriquecen la imagen

profesional de su desempeño porque requiere el líder docente tiene la capacidad de instruir y es un organizador eficiente; el director completa la tarea bajo el liderazgo docente; es decir, cuando está orientado al aprendizaje, su comportamiento tendrá un impacto efectivo en el desempeño académico del estudiante; de nosotros país, la mayoría de las obligaciones asignadas a los directores por ley son administrativas, lo que no patrocina este índole de liderato (MINEDU, 2013).

En el escenario de desempeño gerencial bueno, el rol principal reconocido puede ejercer adecuadamente el liderato y la gerencia de la escuela bajo su liderazgo; el rol de hacerse cargo nuevas funciones se enfoca en los logros de aprendizaje de los estudiantes, este componente constituye una plataforma para la interacción de otros componentes, y que propicia recursos para evaluar el acceso y actuaciones, y para implementar programas de capacitación mediante habilidades e indicativos, los gestores a menudo muestran una gran presión, carga de trabajo e incertidumbre, porque muchas nuevas responsabilidades de liderazgo escolar no se incluyen explícitamente en la descripción de sus funciones.

En este caso, en el contexto de la escuela que deseamos, el establecimiento y activación de una estructura de gestión escolar se ve como una estrategia de política, entendida como un conjunto de elementos interrelacionados, organizados y relacionados para redefinir el rol del director convirtiéndolos en líderes del cambio.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño directivo en las instituciones educativas públicas del distrito de Ilo, región Moquegua 2020?

1.2.2. Preguntas específicas

- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en las instituciones educativas públicas del distrito de Ilo, región Moquegua 2020?
- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en las instituciones educativas públicas del distrito de Ilo, región Moquegua 2020?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño directivo en las instituciones educativas públicas del distrito de Ilo, región Moquegua 2020

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre el estrés laboral y gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en las instituciones educativas públicas del distrito de Ilo, región Moquegua 2020

- Establecer la relación entre el estrés laboral y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en las instituciones educativas públicas del distrito de Ilo, región Moquegua 2020

1.4. Justificación e importancia de la investigación

Los puntos que justifican el escudriñamiento son los siguientes:

Como justificación teórica del presente trabajo, ayudará a aumentar el conocimiento educativo en lo relativo al estrés laboral en el accionar de los directivos, así como también, el rendimiento profesional que desempeñan los directivos en las instituciones educativas, las cuales son cruciales para que se encauce y se logre la alteración o la variación de la estructura educativo y calidad de las entidades educativas que benefician a los estudiantes.

La justificación pedagógica del trabajo actual, es mejorar la orientación y gestión de los discípulos en el paso de estudio, desarrollar y fortalecer sus diferentes habilidades, y realizar un trabajo estratégico conjunto entre todas las instituciones educativas para corregir los errores encontrados; una vez finalizada la investigación, las instituciones educativas que participan en la investigación pueden participar efectivamente en la búsqueda de cambios positivos que beneficien a los estudiantes y a la propia institución.

La justificación metodológica, es muy importante para directores, gerentes regionales, expertos, etc., porque tendrán un perfil de trabajo que refleje de manera seria, efectiva y confiable sus condiciones de vida desde una perspectiva de estilo; líderes rectores y de referencia para las instituciones educativas; además, constituye una plataforma para futuras investigaciones,

pues se asume que existen anormalidades, desequilibrios y defectos en el área, pero esto no se ha encontrado de acuerdo a la investigación sistemática, y la investigación brinda una herramienta probada y confiable; brinda apoyo a otros investigadores; las variables tienen el mismo alcance, como la presión laboral y el desempeño gerencial.

La justificación práctica de este trabajo es, que los resultados de esta indagación brindarán una referencia de alteración y una cadena de sugerencias para fortalecer el desempeño gerencial de las instituciones educativas como una posible solución alternativa para mejorar la presión laboral; pueden promover de manera más efectiva el cumplimiento de sus funciones y otras tareas en el área institucional; de igual forma, permite estrategias específicas para generar conocimiento sobre las responsabilidades profesionales para lograr metas de la agencia de gestión.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1. Estrés laboral

Es la conexión de diversos causantes que ocurren en el cuerpo humano debido a la intervención de estresores provocados por las actividades laborales, que pueden derivar en problemas de salud física y emocional, que afectarán más o menos a los trabajadores (Roque, 2016, p. 45).

1.5.2. Variable 2. Desempeño directivo:

Es lograr que los establecimientos educativos atiendan el compromiso de gerenciar los cambios en el proceso de enseñanza y enfoquen a toda la organización en el aprendizaje (MINEDU, 2014, p. 30).

1.5.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización del variable estrés laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Estrés laboral	Cansancio emocional	Percepción de desaliento	1,2,3,6, 8,13, 14,16, 20	Ordinal	
		Fatiga emocionalidad			
	Despersonalización	Contestación impersonal	5,10, 11, 15,22	1: Nunca	Bajo [22-51]
		Insuficiencia de sentimientos		2: Casi nunca	Medio [52-80]
Realización personal	Afección de contienda		4,7,9, 12,17, 18,19, 21	3: A veces	Alto [81-110]
		Acometimiento		4: Casi siempre	
				5: Siempre	

Nota. Maslach y Jackson (1986)

Tabla 2

Operacionalización del variable desempeño directivo

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos		
Desempeño directivo	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Conducción del programa institucional	1,2	Ordinal			
		Estimula la intervención de la comunidad educativa	3,4,5,6		1: Nunca	Deficiente [21-49]	
		Gestiona recursos humanos, materiales y otros			7,8,9, 10,11	2: Casi nunca	Regular [50-77]
						3: A veces	Eficiente [78-105]
		Evalúa la gestión de la	12,13, 14	4: Casi siempre			
				5: Siempre			

	institución educativa	
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Incentiva y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución	15,16,17
	Ejecuta el acompañamiento sistemático de los docentes	18,19,20,21

Nota. MINEDU (2014)

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación positiva entre el estrés laboral y desempeño directivo en las instituciones educativas públicas del distrito de Ilo, región Moquegua 2020

1.6.2. Hipótesis específicas

- Existe relación positiva entre el estrés laboral y gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en las instituciones educativas públicas del distrito de Ilo, región Moquegua 2020
- Existe relación positiva entre el estrés laboral y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en las instituciones educativas públicas del distrito de Ilo, región Moquegua 2020

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional

Escudero & Delfín (2012) trabajo: *Investigación sobre el grado de síndrome de burnout laboral y su conexión con causantes de riesgo en profesores, Veracruz, México*. Es un diseño relacionado con métodos cuantitativos no experimentales. Se realizó una encuesta a 32 docentes, a partir de la cobranza de fichas se realizó una encuesta cuestionario sobre trabajo y burnout mediante una escala Likert. Se remata que el 6% de los instructivos encuestados tiene este síndrome y el 75% tiene un nivel bajo de este síndrome. Respecto a la extenuación emocional y despersonalización, mostraron baja y alta satisfacción individual; finalmente, el producto de correlación de la carga de trabajo se reportó como $r = -0.064$, $p = 0.72$, la fuerza positiva fue altamente débil y la significancia muy baja.

Rubio (2014), en su estudio: *La presión en los profesores de primaria y secundaria en Guardería de Extremadura, España*; el propósito es establecer el grado de estrés del profesorado en Extremadura, El método se inserta en la descripción de tipos relacionados, y su desarrollo se realiza bajo un diseño no experimental. La herramienta utilizada es un cuestionario de salud mental validada y confiable; la conclusión es, que 27% de instructores presenta un grado alto de estrés, en tanto que el 36 % de profesores están en riesgo de sufrir trastornos mentales.

Cleves, Guerrero y Macías (2014), su trabajo: *Escenarios laborales de los grados de estrés de los docentes en Bogotá, Colombia*; el intento de esta escudriñamiento es construir la conexión entre las circunstancias de trabajo y los grados de estrés. La indagación es relacionada esencialmente de manera descriptiva, y su desarrollo se realizó bajo una forma no experimentado, utilizando un cuestionario generador de presión, dividido en causantes que muestran qué factores producen más estrés, por lo que se concluye que los escenarios de trabajo se conectan expresivamente con las escalafones de tensión (chi-cuadrado <0.05).

Oramas (2013) en su indagación: *Presión laboral y síndrome de burnout en docentes de educación primaria en Cuba*, tuvo como objetivo determinar estas dos variables de investigación, el método utilizado es descriptivo e involucra la estructura de la muestra, utilizado por 621 docentes de primaria. Las herramientas son la lista de estrés del maestro, la gradilla de estrés por síntomas y la gradilla de agotamiento de Maslach. La conclusión es que el

88,24% de las personas tiene estrés laboral, mientras que el 67,5% de las personas tiene burnout. El mismo factor que se ve más afectado es el cansancio emocional, que representa el 64,4%. Está directamente relacionado con la edad y la presión, y es inversamente proporcional al burnout. Del mismo modo, el rendimiento de la presión laboral y el agotamiento laboral de los educandos también es alto, lo que indica que hay un impacto negativo en el área de trabajo, el estado de salud y el bienestar general.

Narea & Paez (2015) realizaron un estudio: *Clima organizacional en la gestión y desempeño docente de las escuelas de Guayaquil en Ecuador*, cuyo propósito es determinar la conexión entre la actuación docente gerencial y el clima organizacional; el método es descriptivo relacionadas, tomó como muestra un conjunto a gerentes y docentes; concluyó que el clima organizativo tiene un impacto positivo en la actuación gerencial y docente; de igual manera, el 71% de los profesores respondió que la temperatura laboral afectará la actuación gerencial y docente, porque afectará el desempeño gerencial y docente; piensa en diferentes ideas para comenzar una actividad.

Peragine (2010) en su indagación: *Capacidad de liderazgo de los gerentes de educación y el desempeño de los docentes en la educación básica Venezolana*. El propósito es determinar la conexión entre la capacidad de liderazgo de los gerentes de educación y el desempeño de los docentes, y utilizar descripciones relevantes. Diseñado como una muestra de diez directivos y cincuenta docentes, la conclusión es que la conexión entre las variables de investigación es positiva, pero la correlación es baja.

A nivel nacional

Duncan (2018) realizó un estudio: *la presión docente y el desempeño de las instituciones de educación pública en Lurigancho, Perú*. La intención era precisar la conexión entre presión y desempeño docente; los métodos utilizados son diseño cuantitativo, descriptivo, no experimental, transversal y relevante; tecnología es encuesta y herramienta es cuestionario; la muestra incluye 102 docentes; se determina que el nivel de estrés se encuentra en un nivel moderado, 57,8%, seguido de 37,3% bajo y 4,9% alto. En cuanto a las repercusiones psicológicas de la presión, el nivel de ansiedad es mínimo en 57,8%, moderado en 35,3% y alto en 6,9%. Depresión baja 79,4%, moderada 15,7%, alta 4,9%; estrés docente moderado 58,8%, bajo 29,4%, alto 11,8%; disminución moderada 56,9%, baja 35,3%, alta 7,8%; tasa de mala respuesta 55,9% alta, moderada 41,2 %, 2,9% menor. La conclusión es que se encontró conexión entre la tensión y la actuación docente ($Rho = -.463$) y fue significativa (valor de $p = .000$ menor que 0.05).

Balcázar (2014) realizó un trabajo: *El impacto de la presión laboral en la actuación académico de docentes de la escuela secundaria Rímac de Perú*, el objetivo principal es precisar el grado de agobio de los docentes de secundaria y las características que lo provocan en docentes, el conjunto estuvo compuesta por 108 docentes. Los métodos empleados son relacionadas y descriptivos, y son de grupo transversal no experimental. Las herramientas utilizadas son el listado de Maslach y Burnout, que se derivan de la evaluación de los elementos de extenuación apasionado, despersonalización y ejecución

único. La conclusión, es que la presión laboral afectará el ejercicio docente, representando el 89,3%, lo que daña enormemente la superioridad del adiestramiento.

Paco (2017) realizó un trabajo: *El cuadro de buena actuación gerencial y gerencia educativa del centro de instrucción básica en Ate, Perú*; el propósito es comprender el nexo entre el cuadro de buen desempeño gerencial y la conducción educativa; El método está relacionado. Se realizó una encuesta muestral a 167 docentes. La conclusión es que existe un nexo directa y emblemática entre las variables marco de buena actuación gerencial y conducción educativa, $Rho = 0.964$ y $p = 0.000$ Existe un nexo positiva muy firme, es decir, con un mayor nivel de desempeño gerencial, el nivel de gestión educativa será mayor.

Ramírez (2016) en su trabajo: *Actuación administrativo y conducción docente de directores de instituciones educativos en la red Ventanilla, Perú*. El propósito es comprender la conexión entre las cualidades de actuación gerencial y las variables de conducción docente del supervisor; utilizar tipos descriptivos relacionados de métodos de diseño no experimentales, aplicados a una muestra de 120 docentes; concluir que hay nexo entre las variantes de ejercicio gerencial y la conducción educativa, existe una relación directa, el coeficiente de nexo $Rho = 0.872$, y el valor emblemático es 0.000, lo que indica que hay nexo positiva.

Pacco (2017) realizó un trabajo sobre: *El desempeño gerencial y el pedagogo de los establecimientos educativas secundaria en Pomata-*

Chucuito del Perú, con el propósito de comprender el escalón de nexo entre el ejercicio gerencial y el ejercicio docente de establecimientos de educación secundaria. La forma de indagación es un nexo descriptiva; la extensión de la muestra ha sido de 36 pedagogos; se concluye que la conexión entre ejercicio gerencial y ejercicio docente es $Rho = 0.720$, lo que puntualiza que el nexo es elevado, y es afirmativa cuando $p = 0.000$.

García (2018) realizó un estudio: *Agobio laboral y actuación docente, entidad educativa Luís Gonzaga de Miraflores, Perú*; el propósito es precisar la conexión entre agobio laboral y actuación docente, los métodos utilizados son cuantitativos, cualitativos, descriptivos, no experimentales, de diseño transversal y relacionada; la tecnología es encuesta y la herramienta es cuestionario; la muestra está compuesta por 90 docentes, y se determina que la presión de trabajo es moderada 73,3%, seguida de alta 22,2 % Y 4.4% menor; el rendimiento docente promedio es 61.1%, seguido de 24.4% menor y 14.4% menor; el nivel promedio de agotamiento emocional es 41%, el nivel de despersonalización es menor, 38%, y la satisfacción personal es convencional 38 %. La conclusión es que el agobio profesional no está directamente tocante con el cometido docente ($Rho = 0, 102$), pero tiene una relación significativa con el ejercicio docente ($p = 0.339$). Este paralelismo positiva es terriblemente baja.

A nivel regional

Ibáñez (2021) realizó un estudio: *Estrés laboral y desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas del distrito de Moquegua*; el

propósito es determinar relación de estrés laboral con desempeño laboral de profesores; método de pesquisa encuadrada no empírico, descriptivo, colateral y correlacional. Muestra de 100 profesores. Modo para compilar datos encuesta e instrumentos cuestionarios. Los resultados al nivel de estrés laboral el 56% de profesores lucen un horizonte regular y el 37% un nivel grave, y razón al desempeño laboral el 62% de profesores lucen desempeño regular y 12% un desempeño bueno. Milita una correlación negativa baja significativa $p < 0,01$ con un valía Spearman de $-0,389$ y una relación inversa que se transcribe mayor estrés laboral menor yacerá el desempeño laboral; lo que consiente concluir que consta analogía entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los profesores.

A nivel local

Chana & Huaman (2021) en su estudio: *Ansiedad y Estrés en Trabajadores de las Empresas de Salud durante la Pandemia del Covid-19, Ilo*; el propósito es determinar relación de ansiedad con estrés en recursos humanos; utilizó tipo de indagación básica, plano no empírico, correlacional narrativo, colateral y cantidad. Utensilios fueron compilación de ansiedad y progresión de estrés. Los corolarios, se consiguió que entre ansiedad y estrés hay una relación típica, de signo directa y de energía baja $p < .05$; $r = ,301$. Se concluyó que la ansiedad y el estrés expresan relación estadísticamente típica, en cuanto a sus extensiones ansiedad rasgo con estrés percibido estuvieron las ideales en expresar correlación.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrés laboral

Hernández, Ortega y Reidl (2012) delimitaron: un conjunto de respuestas ardorosas, cognoscentes, conductuales y vivientes ante hábitat o condiciones desfavorables en el entorno laboral, en las que el individuo muestra excitación y dolor además de sentirse superado. El engreimiento y las exigencias de trabajar para ellos. El estrés laboral involucra no solo aspectos emocionales, sino también fisiológicos, que tienen un impacto significativo en el comportamiento, la salud, el desempeño laboral y la eficiencia laboral, y por tanto afectan la calidad. La educación que se brinde a los discípulos, a su vez, inquietará su cometido en el consorcio y su derrama como vecinos cumplidores y experimentado (p. 69).

Como señalaron los autores, la presión laboral afectará a los docentes e instituciones educativas, y los cambios en la presión y actitudes laborales afectarán su labor docente, lo que se refleja en el descuido de los estudiantes, que en algunos casos conduce a que el maestro fue aislado de la escuela e incluso despedido.

Álvarez (2010) aludió: “Este es el resultante de un elevado demanda, que lleva a los humanos a enfrentar dificultades” (p. 26). Por lo tanto, el agobio es un todo de defensa que pasa de manera involuntaria cuando el cuerpo se carea a amenazas y situaciones de conflicto, lo que nos mantiene en un estado de vigilancia.

Enfoques del estrés laboral.

Del Hoyo (2004) señaló los tres métodos tienen características propias y han recibido apoyo teórico. (p. 85)

Ángulo fisiológico, este método es coadyuvado por Selye (1954), quien considera el agobio como un componente físico; esto es, las repercusiones que afectan a toda la raza humana. Tenga en cuenta que la presión es la repercusión física de varios impactos nocivos en el medio ambiente.

El autor señala que la respuesta de defensa se puede llevar a cabo en tres etapas, entre ellas: alarma, que significa que el ser humano se despierta automáticamente para enfrentar situaciones adversas en el ambiente o escapar de la condición; aguante, en esta etapa la materia humana aún no se recobra y continúa. Ante las exigencias del medio ambiente y viendo consecuencias más graves, la presión se volvió incierta. Dado que el estrés es incierto, el agotamiento hará que la fuerza del individuo colapse, porque la demanda excede la resistencia del cuerpo, lo que daña el sistema psicológico y emocional.

Ángulo psicológico, Del Hoyo (2004) señaló que el agobio no solo se considera al fardo del oficio o la manera en que el cuerpo responde a las necesidades. El autor también señala que el estrés está relacionado con aspectos cognitivos, vale decir, cómo un mortal percibe una condición y cómo se considera a sí misma. Habilidad, y por tanto tener en cuenta el grado de estrés (p. 85).

Tipos de estrés laboral.

A tenor de Selye (1946), “algo de tensión es principal y lozano; la suma espléndida de agobio es ideal, pero harta tensión es insidioso” (p. 24). Por tanto, es necesario poner un diminuto de presión en nuestras subsistencias. Es por esto que las dos índoles de presión se distinguen según las repercusiones para los trabajadores:

Eutrés, es una especie de buena presión, necesaria para la subsistencia, porque mantiene nuestro cuerpo alerta, pero no lo fuerza, no nos hará daño, nos permite desafiar, dar buenas sugerencias, adaptarnos a los cambios y es desafiante. Se desempeña mejor en las acciones que se realiza, por ejemplo, nos posibilita deleitar del trabajo, saber cosas que nos interesan y es decisivo ante el conflicto.

Distrés, es una especie de estrés intenso, nos duele porque destruye nuestro cuerpo y hace que disminuya la productividad laboral. Por ejemplo, esto casi siempre es el resultado del estrés en las siguientes situaciones: acoso sexual, responsabilidades excesivas, malas condiciones de trabajo y horas de trabajo excesivas. Si no se localiza y corrige a tiempo, puede conducir a la revelación de burnout, que puede incapacitar a los trabajadores, corporal y cognitivamente.

Tal cual, Manzano (2010), mencionó los subsecuentes tipos de tensiones en función de la duración:

Estrés agudo, las características de este estrés son habituales, y no durarán mucho tiempo, no causarán daños graves y serán fáciles de tratar. Este estrés depende de los requerimientos del paciente y los métodos de aceptación. Si el valor mínimo es suficiente, Pero si aumenta, lo agotará. Por ejemplo, cuando un profesor imparte un tema que satisface a una gran cantidad de alumnos, el profesor ganará mucho, pero por la tarde, imparte un curso que no le gusta, y el número de alumnos es mayor, esta situación tendrá un mayor impacto. Nervioso, porque tiene que manejar a un grupo mayor de personas y dar la explicación del caso a personas que tal vez no entiendan; choques de parachoques, pérdida de contratos importantes, plazos, incógnitas ocasionales de los niños en el instituto, etc.

El estrés agudo episódico, se singulariza por esferas de agobio hondo más corriente. En casos mayoritarios, esto se debe a que los individuos asumen muchas responsabilidades al mismo tiempo y son incapaces de organizarse, por lo que siempre están irritables, ansiosos, nerviosos, de mal carácter y enmarañado de manejar. Llevando a tensiones en su supervivencia diaria y laboral, un declive en su relación interpersonal, haciendo de su entorno jornal el más agobiante y más pernicioso para la salubridad. Los sujetos con episodios severos de estrés en cada situación verán el lado negativo, se sentirán pesimistas y se negarán a cambiar debido a su estilo de vida, su relación con los demás y su percepción del mundo. Es parte de ella.

El estrés crónico, se refiere al hecho de que las personas están permanentemente bajo estrés, se refiere a días, meses y años, este estrés puede ocasionar daños físicos y emocionales, lo que conduce a un deterioro en su desempeño y calidad de vida. Son los que no pueden resolver el problema, están atrapados en un trabajo que no les gusta, en una familia disfuncional no dejan un conflicto, sino que caen en otro conflicto. Personalmente se siente perdido. Desafortunadamente, si no se trata, las personas que padecen estrés crónico pueden llevar a querer fenecer.

Causas del estrés laboral

Norfolk (2000) señaló que el exceso de trabajo es una fuente de estrés y el estrés es demasiado. Especialmente profesores con gran número de alumnos. Otra peculiaridad importante de la revisión es la reducción por tiempo indeterminado, lo que obliga a los profesores a apresurarse para no faltar a la clase. En sinnúmero temas, esta dilación se debe a pegas llanos, emergencias o incluido tráfico. Hay que soportar presión antes de empezar a trabajar. El autor lo describe como “un esfuerzo continuo para acatar con todos los esponsales dentro del tiempo predeterminado y costear un plan y un calendario estrictos” (p. 73).

Cada día vemos que los docentes solo quieren mejorar su propio trabajo docente, y en algunos casos ignoran a familiares y amigos, y crean presión al asumir las crecientes responsabilidades del trabajo concurrente, y las altas exigencias en los horarios de trabajo, que agravan su pérdida de trabajo. Temor. Si bien existen más razones para este cambio, entre los docentes, la

desconfianza y el miedo a situaciones de incertidumbre le han hecho pensar que es incapaz de afrontar tales situaciones.

El estrés de Maslach & Jackson (1986) es una revelación de agotamiento de la emocionalidad, despersonalización y diminuta realización personal. Este fenómeno pasa en mortales que trabajan con mortales (p. 29).

A tenor de Travers y Cooper (1997), los dos causantes que generan presión son intrínsecos y extrínsecos. En cuanto a los causantes internos, se refiere a las cualidades de cada persona, lo que la hace única y diferente, y sus métodos de intervención también son diferentes en las diversas situaciones involucradas, lo que demuestra que la identidad tiene una gran relación con la manera. Afrontamiento de condiciones; en cuanto a causantes externos, son aquellos factores que nada tienen que ver con procesarlas y desequilibrar la condición emocionalidad del docente, ingrese ellos: maléficis nexos interpersonales, temperatura profesional menoscabo, falta de motivación, multitarea o rapidezces excesivas, etc.

Travers y Cooper (1997) señalaron que estas posturas despiertan la presión de los profesores y conducen a un equilibrio emocional inestable, que afecta su entorno laboral, familiar y social, por lo que las instituciones educativas están obligadas a formular ayudas para mejorar la psicología biológica del individuo. Estado para que los docentes puedan brindar los mejores resultados en ayuda del establecimiento y de los discípulos, y éstos recibirán una instrucción de superioridad.

Principales efectos del estrés laboral

Como todos sabemos, toda operación tiene sus consecuencias. En el tratamiento del estrés hay que señalar que una conducta inadecuada repercutirá en quien lo sufre, por lo que ahora estamos atentos a las consecuencias psicológicas y físicas del estrés, que repercutirán en la salud mental. Dañar a otros al obstaculizar las actividades diarias de las personas; por ejemplo, no es raro que los trabajadores terminen con enfermedad cardiovascular o de las arterias coronarias (a nivel físico) cuando muestran ansiedad (a nivel mental). Por contraste, la mayoría de las personas que sufren presión laboral corre el albur de padecer posturas nocivas, como tabaquismo, el alcohol e hipnóticos, por lo que buscan escapar y profundizar las relaciones personales con familiares y amigos.

La exposición al estrés no es algo malo o negativo en sí mismo. Varias enfermedades en el cuerpo pueden ocurrir solo cuando la respuesta al estrés es excesivamente fuerte, frecuente y persistente. Doval, Rodríguez y Molerio (2004), el impacto negativo del estrés en los trabajadores (p. 37).

Dimensiones del estrés laboral

El estrés laboral puede tener reacciones fisiológicas, cognitivas, conductuales o emocionales acompañadas de agotamiento físico o mental ansiedad e incluso impotencia debido a la imposibilidad del sujeto para afrontar situaciones estresantes. Por ello, los componentes del estrés laboral tienen soporte en el estudio de (Pamo, 2018).

Cansancio emocional

Es un estado alcanzado por la sobrecarga del esfuerzo espiritual. En este caso no solo hablamos de exceso de trabajo sino de la carga asociada a asumir conflictos responsabilidades o estímulos negativos de carácter cognitivo o emocional.

El agotamiento emocional proviene de un desequilibrio entre lo que proveemos y lo que absorbemos. Las personas con desgaste emocional se caracterizan por no poner límites a su dedicación ya sea en el trabajo en casa con la pareja o en cualquier otro ámbito. Generalmente esto sucede en áreas competitivas con fuerte autorrealización y altos niveles de responsabilidad.

Algunas señales de agotamiento emocional a los cuales se deben prestar bastante atención:

Cansancio físico. La gente a menudo se siente cansada. Desde el momento en que abrió los ojos sintió como si lo que le esperaba el día fuera extremadamente doloroso.

Falta de motivación. Actúa mecánicamente. No se siente entusiasta e interesado en sus actividades.

Distanciamiento afectivo. Las emociones comenzaron a ser más tranquilas. Era como si no sintiera casi nada.

Olvidos frecuentes. La inundación de información o estímulos conduce a problemas de memoria. Las pequeñas cosas son fáciles de pasar por alto.

Dificultades para pensar. El individuo siente que se enreda fácilmente. Hay un razonamiento más lento.

Despersonalización

Es una experiencia subjetiva que se describe por un cambio en la forma frecuente en que la persona se percibe a sí misma y a su cuerpo. Es el sentimiento a menudo fugaz de estar perdido que es diferente extraño o como un sueño. La persona se siente desprendida de la experiencia y se cristianiza en testigo de procesos mentales y sensaciones corporales que no le sienten exclusivas como acaece a veces cuando idealizamos.

Algunas de las causas del fenómeno involucran constituyentes biológicos, psicológicos y contextuales.

La despersonalización es uno de las señales más distintivas que puede tener la ansiedad y tiende a desmejorar a medida que la persona advierte mayor estrés. Brota con frecuencia en los tumultos de ansiedad.

Puede ser una reacción a un evento traumático. Muchas personas despliegan esta condición después de experimentar o presenciar abusos extremos o emocionales peripecias o naufragios oriundos. Por tanto, se asocia a la cara de trastorno de estrés postraumático. A veces puede ser el corolario de una patente falta de sueño lo que indica patrones de sueño inadecuados.

Cuando es demandante y tenaz la condición afecta negativamente los comportamientos y las emociones como el trabajo o las relaciones sociales.

Realización personal

La plenitud indica el logro de una meta personal la plenitud de las propias capacidades para convertirse en un ser vivo haciendo realidad las propias capacidades como ser humano.

Por lo tanto, la superación personal o la autorrealización es ser capaz de realizar las propias motivaciones esperanzas y ambiciones personales a través de la ampliación íntima. Esta voz se reseña a esforzarse por merecer su mayúsculo dable ganar el laurel y edificar una vida pertinente de la que pueda estar presuntuoso.

Además, la autorrealización singular puede considerarse como una escasez humana básica que es la necesidad que impulsa el comportamiento de las personas y una vez lograda se puede sentir satisfacción abundancia armonía y felicidad aumentando así el autocontrol valioso.

El crecimiento personal es vital para las personas porque es la fuerza interior que existe en cada persona y es el motor que las impulsa a buscar un sentido a su existencia.

Sentirse realizado personal y profesionalmente a pesar de la adversidad puede aportar mucho sentido a tu vida. Es importante no ver la guerra como algo malo o un fracaso. Luchar es progresar aprender mejorar y crecer.

En este momento de tu vida es posible que no encuentres o no puedas disfrutar de ningún tipo de satisfacción pero es importante que aras tu mente y trabajos para cambiar tu realidad.

Ciertamente esta vía no será fácil. La superación personal es un concepto esquivo en el mejor de los casos pero frente a la adversidad parece mucho más fácil.

La existencia es dura y nunca parece salir según lo planeado pero si tiene una perspectiva optimista y sigue buscando formas de comenzar una vida de realización particular.

2.2.2. Desempeño directivo

El desempeño de la gestión describe las funciones que deben realizarse en las responsabilidades de orientación de las instituciones educativas para promover la realización de las metas educativas. En el concepto de orientar la forma en que se realizan estas funciones, se considera conciencia gerencial como la conceptualización de metas de gestión educativa que integran metas organizacionales y docentes en el campo, algunos de los autores mencionados han realizado las siguientes contribuciones.

En correspondencia, Arroyo (2009) afirmó la esencia gerencial de la orientación educativa, que tiene capacidad directa, es decir, el trascurso de toma de determinación se relaciona con el esquema, dirección y avance de personas sociales para enseñar y aprender. Dentro de la visión establecida de la sociedad, buscar la personalidad y la imagen psicológica del colectivo social definido por los grupos políticos (p. 7).

En la visualización de Leithwood (2009), el directivo es un guía y un modelo a suceder. En este tipo de modelo a seguir, cada miembro de la

descendencia escolar busca y encuentra manera y tácticas efectivas para transmitir de manera efectiva el proceso de enseñanza a los discípulos. Los dos autores se dirigen en el ángulo del ejercicio del poder gerencial.

Definición de desempeño directivo

En el saber básico del Perú, es guiada por el MINEDU (2014), donde podemos encontrar escritos que regulan y orientan las faenas de los docentes y gerentes, incluyendo el siguiente marco para un buen desempeño gerencial:

El desempeño gerencial es el comportamiento que se puede observar al ejercer la autoridad para asegurar que la institución educativa asuma la responsabilidad de gestionar los cambios en el proceso de enseñanza, para que toda la organización pueda enfocarse en el aprendizaje.

Guerrero (2011) señaló que el esquema de buena actuación gerencial se utiliza como mecanismo para rehacer la didáctica a magnitud nacional y se le da prioridad en la política de avance profesional de los instructores del ministerio de educación.

Por lo tanto, el desempeño de la gestión es muy importante. Para las buenas prácticas de gestión escolar, se basa en un buen marco de desempeño de la gestión, que contiene indicadores de valuación que pueden evaluar la superioridad gerencial de los gerentes escolares y la capacidad del plan estratégico de logro de aprendizaje (MINEDU, 2014, p. 13).

Teorías del desempeño directivo

Escudero (2004) confirmó que la atribución de instrucción denota los nexos sociales, culturales, políticos y propios que se dan durante la interacción entre las instituciones educativas y el entorno.

Marcelo & Cojal (2005) mencionaron las siguientes teorías sobre las variables de desempeño gerencial:

Teoría autocrática; consiste en emitir preceptos y disposiciones tiránico a sus supeditados, enfocándose en monitorear su implementación con el fin de buscar el respeto a la estructura de la organización.

Teoría psicológica; afirman que los directores deben establecer el mejor mecanismo de incentivos para motivar a los docentes a hacer mejores contribuciones a las metas institucionales y personales.

Teoría sociológica; se señala que después de que un director comprende las creencias, desempeño y comportamiento de cada miembro, él y sus subordinados determinarán metas y tomarán decisiones.

Teoría del apoyo o participativa; dicen que los subordinados deben dar lo mejor de sí mismos, y los directores deben apoyar los esfuerzos anteriores para que la temperatura jornal promueva el buen ejercicio acorde a sus capacidades, en este caso, respetar y promover las buenas ideas.

Teoría de dejar hacer; los gerentes permiten a sus gerentes decidir libremente sus actividades. Hay poca o ninguna intervención del director, solo un control mínimo. El supervisor proporciona los datos y los materiales, pero no participan en las discusiones de trabajo.

Teoría de la conducta personal; enfóquese en la conducta y cualidades personales de los directores, y sea flexible al tomar las acciones más adecuadas para resolver problemas. El comportamiento de los directores está relacionado con asistencia en zancadilla de determinaciones de miembros de organización.

Teoría situacional; señaló que la gestión debe ser dúctil de arreglo con la situación, adaptándose a las necesidades mudables de los supeditados en cuanto a logros, andanzas, aptitud y buena acogida de la responsabilidad.

Cualidades del directivo

Para hacer frente a los desafíos que surgen en la escuela, el director debe tener: consistencia en la ética y personalidad, imparcialidad y equidad en la toma de decisiones; comprender su trabajo y experiencia profesional; tener buenas expectativas para su gestión, tomar decisiones razonables y oportunas; Promover y organizar sus recursos humanos para incrementar la carga de trabajo y la asequibilidad. (Díaz, 2013, p. 46)

Robinson (2010, alegado en Díaz (2013) cree que llegar a ser directivo se debe tener una aventura en docencia justo, tener la calidad de la gerencia educacional, fijar un ángulo y virtudes bastos, y promover a los docentes con una actitud horizontal y respetuosa. Evaluación y autoevaluación de sus habilidades de liderazgo, y establecer una buena relación de convivencia con el sector educativo.

Funciones del director según el marco normativo

A tenor con el apartado 55 de la normativa educativa N° 28044, el director es el colosal mando e intermediario legal en la conducción de las instituciones educativas, y tiene a su cargo la gestión institucional, docente y administrativa. Correspondiente a él; funge como presidente inspira el quehacer en equipo y un buen ambiente colegial. Inspirar la valuación y autovaloración de su gerencia a través de la rendición de estimas. Admitir preparación específico en prácticas de gestión. (MINEDU, 2014, p.15)

Características del desempeño directivo

En una parte del escrito de gerencia colegial céntrica en el aprendizaje mencionaba:

Convertirse en un directivo significa tener la capacidad técnica de la gestión docente, que puede proporcionar al profesorado, la gestión emocional y situacional una orientación técnico-docente para adaptarse al entorno en constante cambio del trabajo en equipo escolar y la gestión de la organización, para que los profesores puedan hacer bien su encargo. (MINEDU, 2013, p.10)

Estructura del marco del buen desempeño directivo

El cuadro de actuación directivo se divide por campo y se resuelve como una agrupación de seis habilidades y su desempeño correspondiente para rehacer la escuela. Hay un nexo dinámica de interdependencia entre esferas (MINEDU, 2014, p. 31).

Dimensiones del desempeño directivo

"La capacidad del director se distribuye en dos áreas: la gestión de mejorar las condiciones de aprendizaje y la dirección de mejorar el proceso de enseñanza del aprendizaje" (MINEDU, 2014, p. 35)

Gerencia de condiciones con la mejora de aprendizajes

MINEDU (2014) delimitó: "Estas incluyen capacidades de gestión, que pueden reformar las escuelas transversalmente del esquema del cumplimiento, la cohabitación tolerante y transcultural, y el trato horizontal y respetuoso, y avanzar el modo de enseñanza y el atributo del amaestramiento de los discípulos. La participación comunitaria está en su colaboración permanentemente en la conducción de la escuela de evaluación bajo la dirección" (p. 34).

Así mismo; propone 4 indicadores para la dimensión:

- Realiza una planificación organizativa acorde al proceso docente, el ambiente escolar y las características del alumno.
- Promueve la asistencia tolerante de diversos ejecutores del sector educativo y mantiene un ambiente escolar que respeta la diversidad y la cooperación.
- Propicia para las circunstancias operativas y la gerencia eficaz de los elementos materiales, financieros y humanos para garantizar un aprendizaje de alta superioridad.

- Lidera el proceso de valoración de la gerencia institucional y el rendimiento de cuentas para mejorar continuamente la ilustración.

Orientación de pasos pedagógicos con la mejora de aprendizajes

MINEDU (2014) considera que “este alcance incluye la capacidad de desarrollar la identidad y las cualidades profesionales de los docentes, y mantener la capacidad de seguimiento y soporte técnico de las tareas docentes en el aula” (p. 34).

Así mismo; propone 2 indicadores para la dimensión:

- Promueve la aportación y la preparación perpetua para promover el desarrollo de poblaciones de adiestramiento con los pedagogos para mejorar las prácticas docentes.
- Gestiona la calidad del proceso docente a través del apoyo docente y la reflexión conjunta.

2.2. Marco conceptual

2.2.1. Estrés laboral

Es una situación que se da por una presión excesiva en el ambiente laboral; generalmente, es el resultado de una desproporción entre la demanda de oficio y el dominio o recursos para atender efectivamente la demanda; a veces en oportunidades también puede ser provocada por factores completamente desconocidos al jornalero. Causado por; los síntomas van

desde un leve mal humor hasta una depresión severa, casi siempre acompañada de desvanecimiento y flaqueza física (Roque, 2016).

2.2.2. Cansancio emocional

Es el esfuerzo excesivo, en este caso, no solo estamos hablando de demasiado trabajo, sino también de responsabilizarnos por el conflicto, la responsabilidad o la estimulación emocional o cognitiva, por lo que experimentamos fatiga mental, generalmente acompañada de una gran fatiga física; lo que viene es la sensación de frustración y peso, incapaz de seguir adelante (Pamo, 2018).

2.2.3. Despersonalización

Es un cambalache en la propia clarividencia o experiencia, por lo que las personas se sienten separadas del paso mental o del cuerpo, como si fueran observadores externos del proceso mental o del cuerpo; suele derivarse de la ansiedad y el abuso constante de las emociones. En otras palabras, el individuo percibe que ha mutado, el orbe se vuelve menos real, equívoco, onírico o sin sentido (Pamo, 2018).

2.2.4. Realización personal

Es el sentido de satisfacción más importante que puede experimentar una persona. Es el sentimiento de ser una persona independiente y de poder afrontar nuevos retos; una persona que se siente satisfecha encuentra un sentido profundo en su trabajo diario y valora sus logros en la vida. Es fácil

encontrar un equilibrio entre la vida personal y la vida profesional, porque estos dos espacios son dos pilares muy importantes (Pamo, 2018).

2.2.5. Desempeño directivo

Se refiere al liderazgo, gestión docente, talentos, recursos, clima organizacional y convivencia escolar; para asegurar que todos los estudiantes de la institución educativa responsable tengan un impacto efectivo en la consecución de aprender de alta superioridad; el gerente trata de hacer una contribución significativa para mejorar las prácticas de liderazgo y gestión de cada institución educativa (MINEDU, 2014).

2.2.6. Gerencia de condiciones con la mejora de aprendizajes

Son la capacidad de los gestores para reparar las realidades de aprendizaje para el establecimiento e implementación de las reformas escolares, a través de la planificación de la gestión, promoviendo la democracia y la convivencia intercultural, y la suscripción familiar y comunitaria; y evaluar metódicamente la gerencia de las instituciones educativas (MINEDU, 2014).

2.2.7. Orientación de pasos pedagógicos con la mejora de aprendizajes

Incluye habilidades de gestión que se enfocan en el desarrollo del nivel profesional docente y acompañan sistemáticamente a los docentes para ajustar el paso de aprender desde la perspectiva del respeto a la diversidad y la inclusión (MINEDU, 2014).

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

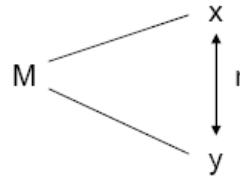
El estudio presente es de tipo básica, conforme a Carrasco (2008) no tiene un propósito de aplicación directo, pues es solo ampliar y profundizar el flujo del conocimiento científico existente sobre la realidad. (p. 43)

Se inspecciona el estudio de tipo correlacional, ya que se acomete cotejar si las dos inconstantespreciadas se afectan entre sí. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

3.2. Diseño de investigación

Este es un diseño de correlación porque intentará establecer una relación entre dos variables. Además, dado que los datos se recopilan en un solo momento, es transversal. Pero esto no es experimental, porque es necesario analizar la naturaleza de la variable sin intentar manipular sus características (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Su arreglo es:



Donde:

- x : Variable 1. Estrés laboral
- y : Variable 2. Desempeño directivo
- r : Atadura entre x, y
- M : Muestra

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Este escudriñamiento discurre tal población a 44 directivos, entre hombres y mujeres de educación inicial, primaria y secundaria que trabajan en las instituciones educativas y son ración de la atribución del distrito de Ilo.

4.3.2. Muestra

Se constituye 44 directivos de las corporaciones instructivas de educación inicial, primaria y secundaria de la jurisdicción de Ilo, Moquegua.

El muestreo utiliza técnicas no probabilísticas, tiene temas disponibles y brinda conveniencia a los investigadores; porque la elección de la unidad de análisis depende de la decisión del investigador (Hernández, Fernández y Baptista, 2010); esta es un subconjunto censal, que se aplicará a toda la población de averiguación.

Tabla 3

Muestra de directivos de educación inicial, primaria y secundaria en el distrito de Ilo 2020

N°	Institución Educativa Pública Secundaria	N° de directivos
1	Modelo. Almirante Miguel Grau Seminario	02
2	Coronel. Francisco Bolognesi Cervantes	01
3	Daniel Becerra Ocampo	02
4	N° 52 Fe y Alegría	02
5	Jorge Basadre Grohmann	02
6	Mercedes Cabello de Carbonera	02
7	Carlos Alberto Velásquez	02
8	Colegio Militar Mariscal Domingo Nieto	01
Total parcial		14
N°	Institución Educativa Pública Primaria	N° de directivos
1	José Olaya Balandra	01
2	Virgen del Rosario	01
3	Jhon F. Kennedy	01
4	Almirante Miguel Grau Seminario	01
5	Carlos Alberto Conde Vásquez	01
6	Daniel Becerra Ocampo	01
7	San Pedro	01
8	Andrés Avelino Cáceres	01
9	Coronel Francisco Bolognesi	01
10	San Jerónimo	01
11	Mariscal Domingo Nieto	01
12	Jorge Basadre Grohmann	01
13	Fe y Alegría N° 52	01
Total parcial		13
N°	Institución Educativa Pública Inicial	N° de directivos
1	Elisa Rivera	01
2	Bello Horizonte	01
3	César Vallejo	01
4	Villa del Mar	01
5	Luís Enrique Valcárcel	01
6	Divino Niño Jesús	01
7	Miramar	01
8	Almirante Miguel Grau	01

9	Jhon F. Kennedy	01
10	María Auxiliadora	01
11	San Nicolás	01
12	Paul Harris	01
13	Almirante Miguel Grau Seminario	01
14	339	01
15	340	01
16	341	01
17	342	01
Total parcial		17
Total general		44

Nota. Gerencia institucional – recensión 2020 UGEL – ILO

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para analizar los resultados de las variables de explicación se ejecutaran a través de técnicas e instrumentos que destacamos:

3.4.1. Técnica

La encuesta

La técnica será la encuesta, la cual da senda a los nacimientos primarios, para ello; son los directivos, mediante la encuesta convidan comprendidos allega del estrés laboral en su afán educativa en los diferentes colegios del distrito de Ilo y funda sus desempeños como directivos.

3.4.2. Instrumento

Para finales de este escudriñamiento y la concreción de las intenciones del mismo, se utilizarán los subsecuentes instrumentales.

El cuestionario

Este utensilio está convenientemente propicio ypreciado por las variables que medirán en la reciente memoria, con enigmas cegadas análogos en la cualidad y las suposiciones de la contrariedad. Hernández, Fernández y Baptista (2010) adónde designaremos una muestra votada con el final de extractar fichas avecina del agobio laboral y la actuación directivo.

Instrumento de estrés laboral (CEL)

Ficha técnica del instrumento

Nombre	: Estrés laboral
Autores	: Maslach & Jackson, (1986)
Objetivo	: Mesurar el parecer sobre el agobio profesional
Administración	: Grupal e individual
Tiempo	: 40 minutos
Estructura	: 3 dimensiones: 22 ítems Agotamiento Emocional; 9 ítems Despersonalización; 5 ítems Realización personal; 8 ítems
Escala de calificación	: Nunca (1) Alguna vez (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Puntuación	: Bajo [22-51] Medio [52-80] Alto [81-110]
Método de validación	: Coeficiente de Alfa Cronbach y ponderación de expertos
Confiabilidad	: 0,885 valor de Alfa Cronbach

Validez del instrumento

Para la recolección de datos se utilizaron herramientas validadas y estandarizadas; por ejemplo, la herramienta cuestionario de Maslach y Jackson (1986) sobre estrés laboral ha sido utilizada en los trabajos internacionales de Cárdenas, Méndez y Gonzáles (2014), y en todo el país. En su trabajo de Díaz (2014) y Balcázar (2014). Por eso no es indefectible volver a verificarlo y pensar que es apto para muestras de investigación.

Confiabilidad del instrumento

Se concretó una confirmación piloto sobre la confiabilidad del instrumento, y en él se implementó el parámetro α de Cronbach por ser un elemento para múltiples reacciones.

Tabla 4

Confiabilidad del instrumento de estrés laboral

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Estrés laboral	0,894	22

Nota. Pedestal de datos de pruebas piloto

Como se muestra en la tabla, el coeficiente α de Cronbach de la variable estrés laboral es 0.894, por lo que el recurso tiene alta confiabilidad.

Instrumento de desempeño directivo (CDD)

Ficha técnica del instrumento

Nombre : Desempeño directivo

Autores : Flores Piñas, Walter Vladimir (2018)

Objetivo	: Medir el ejercicio directivo en el establecimiento educativa
Administración	: Grupal e individual
Tiempo	: 40 minutos
Estructura	: 2 dimensiones: 21 ítems Gerencia de condiciones con la mejora de aprender; 14 ítems Orientación de pasos pedagógicos con la mejora de aprender; 7 ítems
Escala de calificación	: Nunca (1) Alguna vez (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Puntuación	: Deficiente [21-49] Regular [50-77] Buena [78-105]
Método de validación	: Coeficiente de Alfa Cronbach y ponderación de expertos
Confiabilidad	: 0,956 valor de Alfa Cronbach

Validez del instrumento

Para la recolección de datos se utilizó herramienta que ha sido validada y estandarizada anteriormente; resulta que en el trabajo se utiliza la herramienta cuestionario de gestión del desempeño de Flores (2018); por lo tanto, no hay necesidad de verificarlo nuevamente, y se considera que es adecuado para la muestra de investigación.

Confiabilidad del instrumento

Se concretó una confirmación piloto sobre la confiabilidad del instrumento, y en él se implementó el parámetro α de Cronbach por ser un elemento para múltiples reacciones.

Tabla 5

Confiabilidad del instrumento de desempeño directivo

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Desempeño directivo	0,915	21

Nota. Pedestal de datos del intento piloto

Como se muestra en la tabla, el coeficiente α de Cronbach de la variable actuación es 0.915, por lo que el mecanismo tiene alta confiabilidad.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se empleará el procedimiento de análisis descriptivo, disponiendo tablas estadísticas que mostraran las concreciones últimas de variables tensión laboral y ejercicio directivo, de la misma forma se abrieron tablas de eventualidad que divulgan conexión que hay entre cambiantes y factores agregados de barras de los gráficos.

Se utilizarán procedimientos de análisis descriptivo y se utilizarán tablas estadísticas para mostrar los resultados finales de la presión de trabajo variable y el desempeño de la gestión. De igual manera, estas tablas de variables mostrarán la relación entre variables y dimensiones con gráficos de barras.

Dado que las hipótesis de investigación deben probarse, se utilizarán procedimientos de análisis de inferencia; para lo cual, se blandió el intento de cabida de paralelismo de Spearman o Pearson, según el resultado de la prueba de normalidad de las variables de estudio.

Se utilizará el software SPSS V25 para inculpar corolarios, siempre para tantear las figuraciones recetadas en la teoría propio; así mismo se usará las hojas de cálculo de Microsoft Excel para juntar procedencias.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Considerar los testimonios logrados y aclarar los corolarios se muda en el adjunto céntrico del escudriñamiento, ya que puede cotejar las figuraciones y sacar la intención del escudriñamiento.

El separado inicial relata los testimonios logrados para la mudable en estudio, tanto inferencial y descriptivo con estudio estadístico; pronto se comete la discordancia con las figuraciones de estudio; y a última hora se perpetra la reyerta de corolarios.

4.1. Presentación de los resultados

A raíz de nómina gobernado los informes sobre tensión laboral y ejercicio directivo; para establecer la conexión que hay entre tensión laboral y ejercicio directivo en las corporaciones educativas de preparativo secundaria pública del distrito de Ilo, región Moquegua, 2020; se expresa las sucesivas tablas y gráficas con la inspección de las consecuciones obtenidas.

Resultados descriptivos de la variable: Estrés laboral

Tabla 6

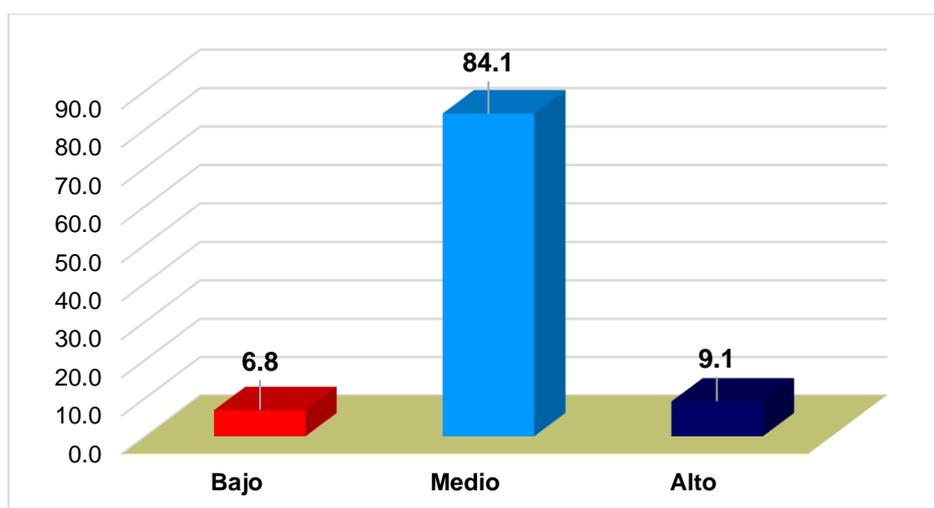
Resultados por grados de la variable: Estrés laboral en directivos

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[22 - 51]	3	6,8
Medio	[52 - 80]	37	84,1
Alto	[81 - 110]	4	9,1
Total		44	100,0

Nota. Información del cuadro de cifras del estudio

Figura 1

Corolarios por grados de la variable: estrés laboral en directivos.



Nota. Cifras del cuadro 6

Según la tabla 6 y figura 1, se capta con respecto a las alturas de estrés laboral en directivos, los productos dicen que el 84,1% de los directivos que cantaron obtén la altura medio, seguido de 9,1% que cantaron evidencia la altura alto y por concluyente un 6,8% se ubica en la altura bajo; lo que sobresale que el mayor porcentaje se topa distribuido en la altura medio de tensión laboral en los directivos en las corporaciones instructivas públicas del distrito de Ilo.

Tabla 7

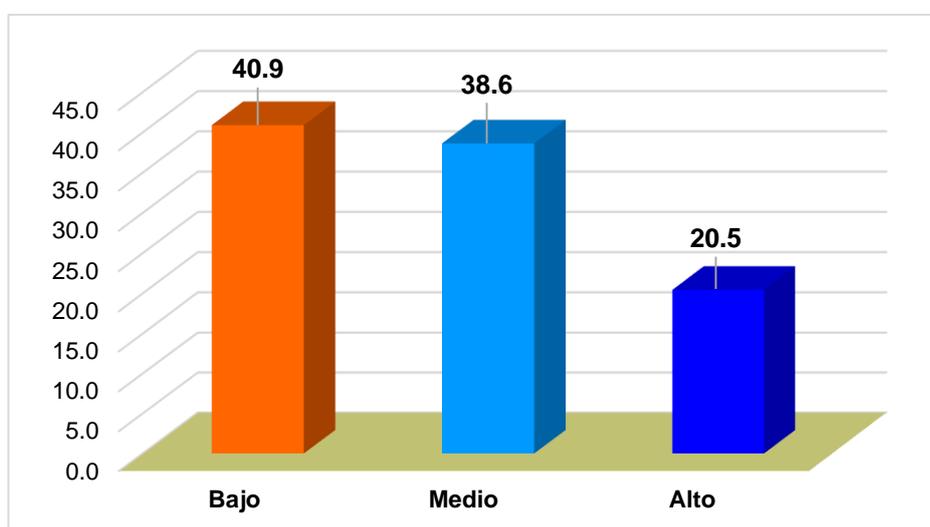
Resultados por grados de la dimensión de cansancio emocional en directivos

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[9 - 21]	18	40,9
Medio	[22 - 33]	17	38,6
Alto	[34 - 45]	9	20,5
Total		44	100,0

Nota. Información del cuadro de cifras del estudio

Figura 2

Corolarios por grados de la dimensión de cansancio emocional en directivos.



Nota. Cifras del cuadro 7

Según la tabla 7 y figura 2, se capta con respecto a las alturas de la dimensión cansancio emocional en los directivos, los productos dicen que el 40,9% de los directivos que cantaron obtén la altura bajo, seguido de 38,6% que cantaron evidencia la altura medio y supremamente un 20,5% se dispón en la altura alto; lo que parece que el mayor porcentual se topa distribuido en la altura bajo de la dimensión cansancio emocional en los directivos de las corporaciones instructivas públicas del distrito de Ilo.

Tabla 8

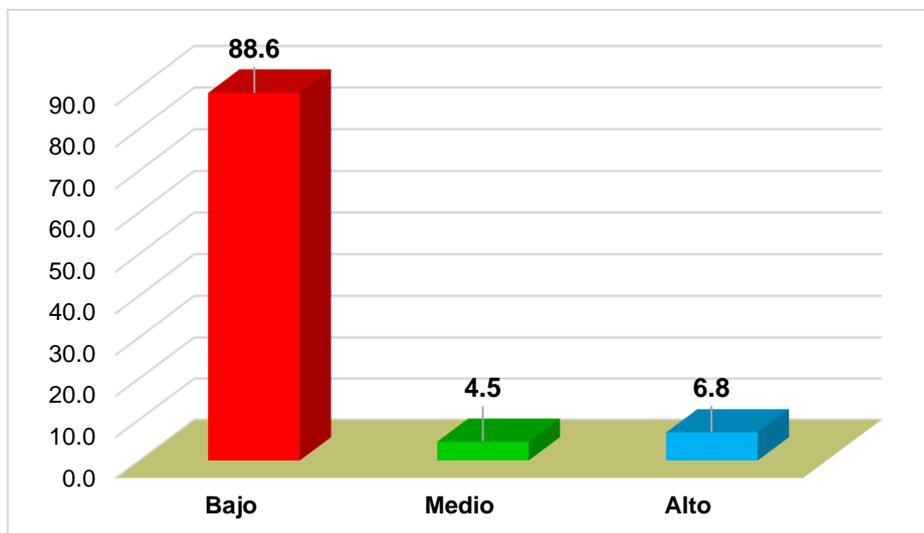
Resultados por grados de la dimensión de despersonalización en directivos

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[5 - 12]	39	88,6
Medio	[13 - 19]	2	4,5
Alto	[20 - 25]	3	6,8
Total		44	100,0

Nota. Información del cuadro de cifras del estudio

Figura 3

Corolarios por grados de la dimensión de despersonalización en directivos.



Nota. Cifras del cuadro 8

Según la tabla 8 y figura 3, se capta con respecto a las alturas de la dimensión despersonalización en directivos, los productos dicen que el 88,6% de los directivos que cantaron obtén la altura bajo, seguido de 16,8% que cantaron evidencia la altura alto y últimamente un 4,5% se localiza en la altura medio; lo que sobresale que el más grande porcentaje se topa distribuido en la altura bajo de la dimensión despersonalización en directivos de las corporaciones instructivas públicas del distrito de Ilo.

Tabla 9

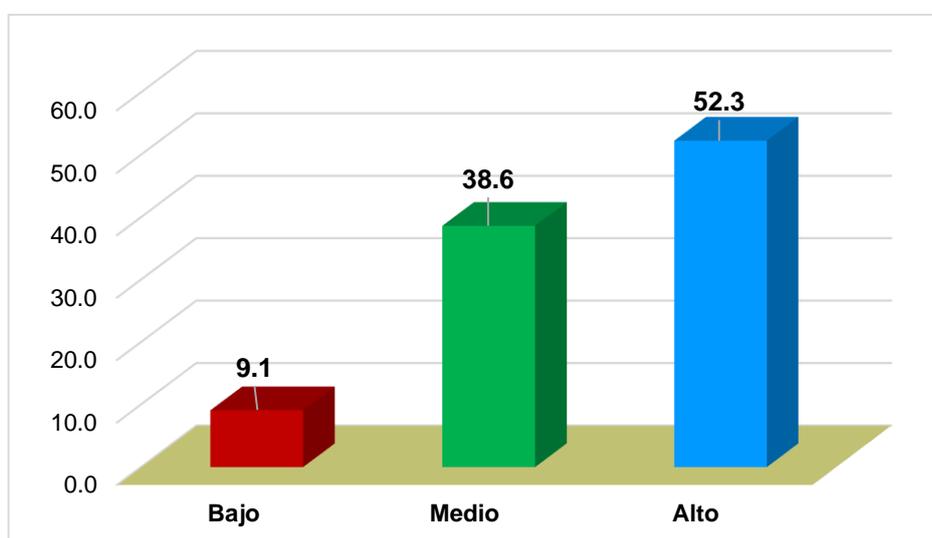
Resultados por grados de la dimensión de realización personal en directivos

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[8 - 19]	4	9,1
Medio	[20 - 30]	17	38,6
Alto	[31 - 40]	23	52,3
Total		44	100,0

Nota. Información del cuadro de cifras del estudio

Figura 4

Corolarios por grados de la dimensión de realización personal en directivos.



Nota. Cifras del cuadro 9

Según la tabla 9 y figura 4, se capta con respecto a las alturas de la dimensión realización personal en directivos, los productos dicen que el 52,3% de los directivos que cantaron obtén la altura alto, seguido de 38,6% que cantaron evidencia la altura medio y en definitiva un 9,1% se localiza en la altura bajo; lo que sobresale que el más grande porcentaje se topa distribuido en la altura alto de la dimensión realización personal en directivos de las entidades instructivas públicas del distrito de Ilo.

Resultados descriptivos de la variable: Desempeño directivo

Tabla 10

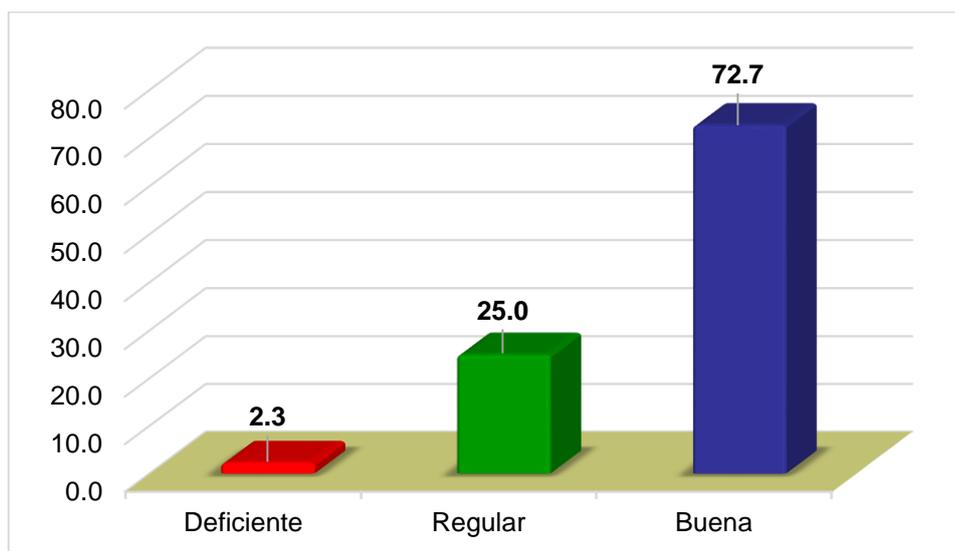
Resultados por grados de la variable: Desempeño en directivos

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	[21 - 49]	1	2,3
Regular	[50 - 77]	11	25,0
Buena	[78 - 105]	32	72,7
Total		44	100,0

Nota. Información del cuadro de cifras del estudio

Figura 5

Corolarios por grados de la variable: Desempeño en directivos.



Nota. Cifras del cuadro 10

Según la tabla 10 y figura 5, se capta con respecto a las alturas de desempeño en directivos, los productos dicen que el 72,7% de los directivos que cantaron alcanza la altura buena, consecutivo de 25,0% que cantaron evidencia la altura regular y por concluyente un 2,3% se localiza en la altura deficiente; lo que sobresale que el superior porcentaje se topa distribuido en la altura buena de desempeño en directivos de las corporaciones instructivas del distrito de Ilo.

Tabla 11

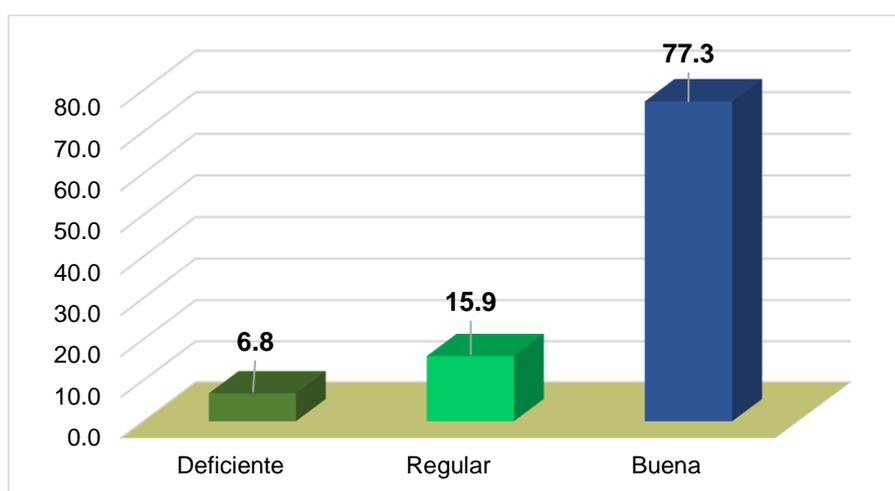
Resultados por grados de la dimensión de gerencia de condiciones con la mejora de aprendizajes

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	[14 - 32]	3	6,8
Regular	[33 - 52]	7	15,9
Buena	[53 - 70]	34	77,3
Total		44	100,0

Nota. Información del cuadro de cifras del estudio

Figura 6

Resultados por grados de la dimensión de gerencia de condiciones con la mejora de aprender.



Nota. Cifras del cuadro 11

Según la tabla 11 y figura 6, se capta con respecto a las alturas de la dimensión de gerencia de condiciones con la mejora de aprender, los productos dicen que el 77,3% de los directivos que cantaron obtén la altura buena, seguido del 15,9% que cantaron evidencia la altura regular y en último lugar un 6,8% se localiza en la altura deficiente; lo que sobresale que el superior porcentaje se topa distribuido en la altura buena de la dimensión de gerencia de condiciones con la mejora de aprender en los directivos.

Tabla 12

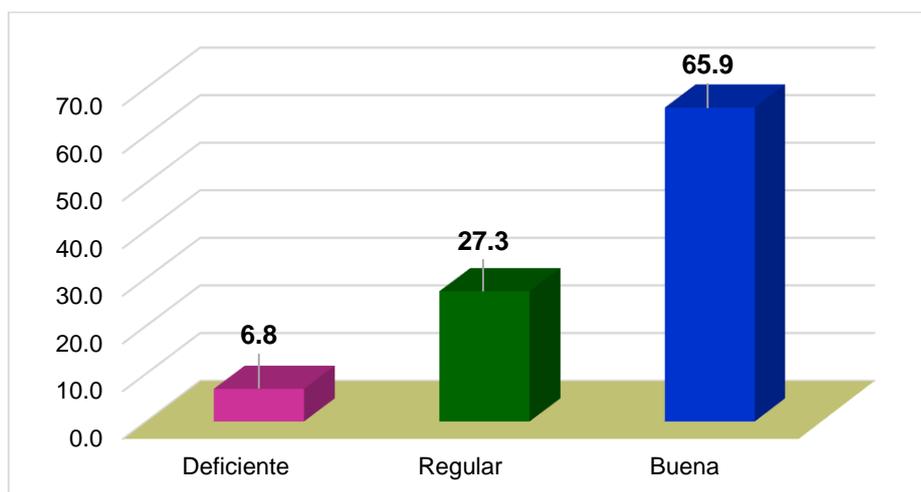
Resultados por grados de la dimensión de orientación de pasos pedagógicos con la mejora de aprendizajes

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	[7 - 16]	3	6,8
Regular	[17 - 25]	12	27,3
Buena	[26 - 35]	29	65,9
Total		44	100,0

Nota. Información del cuadro de cifras del estudio

Figura 7

Resultados por grados de la dimensión de orientación de pasos pedagógicos con la mejora de aprender.



Nota. Cifras del cuadro 12

Según la tabla 12 y figura 7, se capta con respecto a las alturas de la dimensión de orientación de pasos pedagógicos con la mejora de aprender, los productos dicen que el 65,9% de los directivos que cantaron alcanza la altura buena, seguido del 27,3% que cantaron evidencia la altura regular y en último lugar un 6,8% se localiza en la altura deficiente; lo que sobresale que el superior comisión se topa distribuido en la altura buena de la dimensión de orientación de pasos pedagógicos con la mejora de aprender en los directivos.

4.2. Demostración de hipótesis

Test de normalidad

H₀: Los datos del estrés laboral directivo, no proceden de la distribución normal.

H₁: Los datos del estrés laboral directivo, si proceden de la distribución normal.

Nivel de significatividad: Alfa ∞ = 0.05

Condición: Si $p < ,05$ en laudo visamos la hipótesis nula; donde los datos no emanan de un reparto normal

Tabla 13

Ejercicio de test de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral directivo	,082	44	,200*	,978	44	,555
Desempeño directivo	,197	44	,000	,853	44	,000

*. Límite inferior de la verdadera significación a. Significación de corrección Lilliefors

Decisión: Se reelige el axioma de normalidad de Shapiro-Wilk, debido a que la congregación está por debajo de 50 personas, en secuela, los corolarios de estrés laboral directivo emanan de reparto normal; por ello, el valor de $p > ,05$ ($,555$); en cambio, los corolarios de desempeño directivo no emanan de reparto normal; por ello, el valor de $p < ,05$ ($,000$).

Conclusión: Justificada esta contingente normal con corolarios diferentes de ambas variables; se empleó el ensayo Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación positiva entre el estrés laboral y desempeño directivo en las corporaciones instructivas públicas del distrito de Ilo, región Moquegua 2020

Hi: Si existe relación positiva entre el estrés laboral y desempeño directivo en las corporaciones instructivas públicas del distrito de Ilo, región Moquegua 2020

Nivel de significancia: Alfa $\alpha = 0.05$

Condición: Si $p < ,05$ pronto retiramos hipótesis nula, y visamos la alterna.

Tabla 14

Correlación entre estrés laboral y desempeño directivo

			Estrés laboral	Desempeño directivo
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,228
		Sig. (bilateral)	.	,137
		N	44	44
	Desempeño directivo	Coefficiente de correlación	-,228	1,000
		Sig. (bilateral)	,137	.
		N	44	44

Decisión: La objeción p-valor ($,137$) resulta mayor de la significatividad (0.05), por eso, no hay significancia estadísticamente.

Conclusión: Se puede observar en la tabla, que el ligadura entre variables rotundo por Spearman $r = -,228$ sobresale que no hay nexos positivos en variables; así mismo, la relación no es significativa al grado de significancia $p = ,137 > 0.05$ en corolario, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula; dicho esto, se concluye, que existe un nexo negativo bajo entre la presión laboral y el ejercicio directivo; porque a medida que la tensión laboral aumenta el desempeño directivo disminuye; por lo tanto, la relación es inversa o negativa baja.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación positiva entre el estrés laboral y gerencia de condiciones con la mejora de aprender en las corporaciones instructivas públicas del distrito de Ilo, región Moquegua 2020

Hi: Si existe relación positiva entre el estrés laboral y gerencia de condiciones con la mejora de aprender en las corporaciones instructivas públicas del distrito de Ilo, región Moquegua 2020

Nivel de significancia: Alfa $\alpha = 0.05$

Condición: Si $p < ,05$ luego retiramos hipótesis nula, y visamos la alterna.

Tabla 15

Correlación entre estrés laboral y gerencia de condiciones con la mejora de aprender

			Estrés laboral	Gerencia condiciones mejora de aprender
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,165
		Sig. (bilateral)	.	,284
		N	44	44
	Gerencia condiciones mejora de aprender	Coefficiente de correlación	-,165	1,000
		Sig. (bilateral)	,284	.
		N	44	44

Decisión: La respuesta p-valor (,284) resulta mayor de la significatividad (0.05), por eso, no hay significancia estadísticamente.

Conclusión: Como se visibiliza en la tabla, la liga entre variable y dimensión gerencia de condiciones con la mejora de aprender orillada por Spearman $r = -,165$ apunta que no hay una liga positiva en la variable y primera dimensión de estrés laboral directivo; así mismo, la relación no es significativa al grado $p = ,284 > a 0.05$ por eso, se contraría la hipótesis alterna y se cede la hipótesis nula; se concluye, que hay nexo negativa muy baja entre el estrés laboral y gerencia de condiciones con la mejora de aprender.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación positiva entre el estrés laboral y orientación de pasos pedagógicos con la mejora de aprender en las corporaciones instructivas públicas del distrito de Ilo, región Moquegua 2020

Hi: Si existe relación positiva entre el estrés laboral y orientación de pasos pedagógicos con la mejora de aprender en las corporaciones instructivas públicas del distrito de Ilo, región Moquegua 2020

Nivel de significancia: Alfa $\alpha = 0.05$

Condición: Si $p < ,05$ luego retiramos hipótesis nula, y visamos la alterna.

Tabla 16

Correlación entre estrés laboral y orientación de pasos pedagógicos con la mejora de aprender

			Estrés laboral	Orientación de los pasos pedagógicos mejora de aprender
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,044
		Sig. (bilateral)	.	,778
		N	44	44
	Orientación de pasos pedagógicos mejora aprender	Coeficiente de correlación	,044	1,000
		Sig. (bilateral)	,778	.
		N	44	44

Decisión: La respuesta p-valor ($,778$) resulta mayor de la significatividad (0.05), por eso, no hay significancia estadísticamente.

Conclusión: Como se aprecia en la tabla, la liga entre variable y dimensión alineación de pasos pedagógicos con la mejora de aprender orillada por Spearman $r = ,044$ apunta que hay una liga positiva muy baja en la variable y primera dimensión de estrés laboral; pero, la relación no es significativa al grado $p = ,778 > 0.05$ por eso, se contraría la hipótesis nula y se cede la hipótesis alterna; se concluye, hay nexos positivos muy bajos entre la presión laboral y la alineación de pasos pedagógicos con la mejora de aprender.

4.3. Discusión de los resultados

En concordancia con los corolarios ganados, se axiomata que hay relación negativa baja entre el estrés laboral y el desempeño directivo; porque, el estrés laboral es la conexión de diversos causantes que ocurren en el cuerpo humano debido a la intervención de estresores provocados por las actividades laborales, que pueden derivar en problemas de salud física y emocional, que afectarán más o menos a los trabajadores; así mismo, el desempeño directivo es lograr que los establecimientos educativos atiendan el compromiso de gerenciar los cambios en el proceso de enseñanza y enfoquen a toda la organización en el aprendizaje.

Con crónica a la **hipótesis general**, los reseñas encontrados con la ensayo de cifra de similitud de Spearman $r = -0,228$ y $p = 0,137 > 0,05$ hecho que denuncia que no hay relación positiva ni significativa (tabla 14) entre el estrés laboral y el desempeño directivo en los empresas educativos de instrucción secundaria pública del distrito de Ilo, Moquegua; así mismo, es trascendental rotular con respecto a las alturas de estrés laboral en directivos, los productos dicen que el 84,1% de los directivos que cantaron alcanza la altura medio, seguido de 9,1% que cantaron evidencia la altura alto y por postrimero un 6,8% se dispón en la altura bajo (tabla 6); por otro lado, con razón a los niveles desempeño en directivos, los productos dicen que el 72,7% de los directivos que cantaron obtén la altura buena, consecutivo de 25,0% que respondieron evidencia la altura regular y por concluyente un 2,3% se localiza en la altura deficiente (tabla 10). Al respecto los corolarios tiene parecido con la memoria de García (2018), quien acertó que la presión de trabajo es moderada 73,3%, seguida de alta 22,2 % y 4,4% menor; el rendimiento docente promedio es 61,1%, seguido de 24,4% menor y 14,4% alta; concluye que el agobio laboral no queda derechamente tocante con el ejercicio

instructivo ($Rho = 0,102$); por otro andurrial, Balcázar (2014) confirmó que la presión laboral afecta el ejercicio docente, representando el 89,3%, lo que daña enormemente la superioridad del adiestramiento; también, Duncan (2018), determinó que el nivel de estrés se encuentra en un nivel moderado, 57,8%, seguido de 37,3% bajo y 4,9% alto; y que encontró conexión negativa entre la tensión y la actuación docente ($Rho = -.463$); por otro lado, Oramas (2013) encontró que el 88,24% de las personas tiene estrés laboral, afectado es el cansancio emocional, que representa el 64,4%; indica que hay un impacto negativo en el área de trabajo, el estado de salud y el bienestar general; finalmente, Escudero & Delfín (2012) encontraron que la extenuación emocional y despersonalización, mostraron baja y alta satisfacción individual; el nexo es negativo de la carga de trabajo reportó como $r = -.064$. Además Ibáñez (2021) exhibe relación de estrés con el desempeño de los profesores. Finalmente Chana & Huaman (2021) exponen relación de ansiedad con estrés en ttrabajadores. Contrastando estos resultados evidencian que el estrés laboral involucra no solo aspectos emocionales, sino también fisiológicos, que tienen un impacto significativo en el comportamiento, la salud, el desempeño laboral y la eficiencia laboral, y por tanto afectan la calidad.

En lo que toca a la **hipótesis específica 1**, los noticias atrapados con la ensayo de cifra de parejo de Spearman $r = -.165$ y $p = ,284 > a 0,05$ hecho que denuncia un nexo negativa muy baja y no significativa (tabla 15) entre la presión laboral y gerencia de condiciones con la mejora de aprender en las empresas educativos de instrucción secundaria pública del contorno de Ilo, Moquegua; así mismo, es transcendental marcar con razón a las alturas de la dimensión de gerencia de condiciones con la mejora de aprender, los corolarios dicen que el 77,3% de los directivos que cantaron obtén la altura buena, seguido del 15,9% que cantaron

evidencia la altura regular y últimamente un 6,8% se dispón en la altura deficiente (tabla 12). Al razón los corolarios tiene parecido con el estudio de Cleves, Guerrero y Macías (2014), quienes demostraron que los escenarios de trabajo se conectan significativamente con los niveles de estrés; por otro lado, Pacco (2017) encontró conexión entre ejercicio gerencial y ejercicio docente es $Rho = 0,720$; también, Peragine (2010) determinó conexión entre las variables de investigación es positiva, pero la correlación es baja; por otro lado, Narea & Paez (2015) encontraron que la temperatura laboral afectará la actuación gerencial y docente. Chocando estos corolarios evidencian que aún existen escaseces en las gerencias de condiciones con la mejora de aprender; porque estas incluyen capacidades de gestión, que pueden reformar las escuelas transversalmente del esquema del cumplimiento, la cohabitación tolerante y transcultural, y el trato horizontal y respetuoso, y avanzar el modo de enseñanza y la propiedad del aprender de los discípulos. La participación comunitaria está en su colaboración permanentemente en la conducción de la escuela de evaluación bajo la dirección. Así mismo, considerar que se realiza una planificación organizativa acorde al proceso docente, el ambiente escolar y las características del alumno; promueve la asistencia tolerante de diversos ejecutores del sector educativo y mantiene un ambiente escolar que respeta la diversidad y la cooperación; propicia para las circunstancias operativas y la gerencia eficaz de los elementos materiales, financistas y mortales para garantizar un aprendizaje de alta superioridad; y lidera el proceso de valoración de la gerencia institucional y el rendimiento de cuentas para mejorar continuamente el aprendizaje.

En lo que toca a la **hipótesis específica 2**, las noticias topados con el ensayo de porte de parejo de Spearman $r = ,044$ y $p = ,778 > a 0,05$ hecho que denuncia un nexo positiva muy baja pero no significativa (tabla 16) entre la presión laboral y la alineación de pasos pedagógicos con la mejora de aprender en los sociedades instructivas de educación secundaria pública del contorno de Ilo, Moquegua; así mismo, es transcendental marcar con razón a las alturas de la dimensión de alineación de pasos pedagógicos con la mejora de aprender, los corolarios dicen que el 65,9% de los directivos que cantaron obtén la altura buena, seguido del 27,3% que cantaron evidencia la altura regular y en último lugar un 6,8% se dispón en la altura deficiente (tabla 12). Al razón los corolarios tienen analogía con la memoria de Ramírez (2016), quien encontró que hay nexo entre las variantes de ejercicio gerencial y la conducción educativa, existe un nexo directa, el coeficiente de nexo $Rho = 0.872$; por otro lado, Paco (2017) topó que existe un nexo directa y emblemática entre las variables marco de buena actuación gerencial y conducción educativa, $Rho = 0.964$; es decir, con un mayor nivel de desempeño gerencial, el nivel de gestión educativa será mayor; y Rubio (2014), determina tener en cuenta que 27% de instructores presenta un grado alto de estrés, en tanto que el 36 % de profesores están en riesgo de sufrir trastornos mentales. Chocando estos corolarios evidencian que aún existen escaseces en las orientaciones de procedimientos pedagógicos con la mejora de aprender; así mismo, considerar que se promueve la aportación y la preparación perpetua para promover el desarrollo de poblaciones de adiestramiento con los pedagogos para mejorar las prácticas docentes; y gestiona la calidad del proceso docente a través del apoyo docente y la reflexión conjunta.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera: Se determinó la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño directivo en las instituciones educativas públicas del distrito de Ilo, región Moquegua 2020; tal como, evidencia la prueba de Spearman de $-0,228$ que revela una correlación inversa baja, con una significancia de $p = 0,137$; porque a medida que el estrés laboral aumenta el desempeño directivo disminuye.

Segunda: Se estableció la relación entre el estrés laboral y gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en las instituciones educativas públicas del distrito de Ilo, región Moquegua 2020; así como; evidencia la prueba de Spearman de $-0,165$ que denota una correlación inversa muy baja, con una significancia de $p = 0,284$

Tercera: Se estableció la relación entre el estrés laboral y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en las instituciones educativas públicas del distrito de Ilo, región Moquegua

2020; tal como, evidencia la prueba de Spearman de 0,044 que refleja una correlación positiva muy baja, con una significancia de $p = 0,778$

5.2. Recomendaciones

Primera: Se recomienda que los responsables de las corporaciones instructivas públicas de Ilo continúen con el arduo y buen trabajo que han venido realizando, sin embargo, en un esfuerzo coordinado y conjunto, esto permita orientar adecuadamente las mejoras educativas que beneficien a los estudiantes, ya que esto es un arma poderosa para lograr y aumentar sus notables logros de aprendizaje.

Segunda: Se recomienda que los directores se comprometan más con los docentes, especialmente con su apoyo pedagógico, para ayudarlos a desarrollar nuevas estrategias para lograr las capacidades de los estudiantes, pero también para reflexionar sobre las deficiencias que encontraron en el proceso anterior, para poder superarlas, de esta manera, los docentes podrán transformar y optimizar su práctica, lo que se verá reflejado en sus resultados.

Tercera: Asesorar a los directores para que se enfoquen en las tareas docentes a través de la estimulación administrativa, emocional y organicen espacios de trabajo en equipo para la capacitación, planificación y ejecución de actividades, ya que esto mejorará y fortalecerá el clima institucional, al tiempo que motivará a los docentes a apoyar la gestión institucional e incidir en su desempeño. .

Cuarta: Se recomienda que el equipo directivo se refiera al marco del buen desempeño gerencial como parte del proceso de reforma escolar cuyas acciones redundarán en un mejor desempeño docente, así mismo, realizar parrafadas, prestezas gozosas, seminarios de aprensión tocantes al estrés laboral, buscar trabajar en instituciones educativas e involucramiento general de docentes, directivos y administradores, donde liberen la tensión que genera el trabajo del día a día y sirvan manejos rentables para el ardid del estrés y lograr un buen atributo instructiva.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, F. (2010). *Evaluación de la acción docente en Latinoamérica*. Santiago-Chile: PREAL Programa de Promoción de la Educativa Educativa en América Latina.
- Arroyo, J. (2009). Gestión directiva del currículum. *Actualidades Investigativas en Educación*(9), 1-17.
- Balcázar, J. (2014). *Influencia del estrés laboral en el desempeño académico del docente de educación secundaria; Lima, Perú*. Lima-Perú: Universidad Alas Peruanas.
- Cárdenas, M., Méndez, L., & Gonzáles, M. (2014). *Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios*. Costa Rica: UCR.
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica*. Lima-Perú: San Marcos.
- Chana Medina, G. S., & Huaman Diaz, L. L. (2021). *Ansiedad y Estrés en Trabajadores de los Establecimientos de Salud durante la Pandemia del Covid-19, Ilo*. Callao-Perú: UCV.
- Cleves, A., Guerrero, G., & Macías, A. (2014). *Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de Bogotá, Colombia*. Bogotá-Colombia: IETB.
- Del Hoyo, M. (2004). *Estrés laboral del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Madrid-España: INSHT.
- Díaz, A. (2014). *Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud*. Lima-Perú: UNC.
- Díaz, H. (2013). *Nuevas tendencias y desafíos de la gestión escolar*. México: Duplicata Asesores Gráficos SA.
- Doval, Y., Rodríguez, R., & Molerio, O. (2004). *Estrés Laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento*. Guatemala: Revista Internacional de Psicología.
- Duncan, V. (2018). *Estrés y desempeño docente en Instituciones educativas públicas de la red N°06 de San Juan de Lurigancho, Perú*. Lima-Perú: UCV.
- Escudero, J. (2004). *Formación continua y centros de profesorado*. Granada: Force.
- Escudero, J., & Delfín, L. A. (2012). *Estudio del grado de presencia del síndrome de burnout por el trabajo y su relación con los factores de riesgo en los docentes Veracruz México*. México: Xalapa-Enriquez.

- García, M. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente, Institución Educativa N° 6151 San Luis Gonzaga de San Juan de Miraflores, Perú*. Lima-Perú: UCV.
- Guerrero, L. (2011). *Marco del buen desempeño docente*. Lima-Perú: Segundo Congreso Pedagógico Nacional.
- Hernández, A., Ortega, R., & Reidl, L. (2012). Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. *Claves del Pensamiento*, VI(11). Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=141125357007>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill.
- Ibáñez Rivera, E. A. (2021). *Estrés laboral y desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas del distrito de Moquegua*. Trujillo-Perú: UCV.
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago-Chile: Fundación Chile.
- Manzano, F. (2010). *Investigación sobre nivel del estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la UNE Enrique Guzmán y Valle*. Lima-Perú: UNE EGV.
- Marcelo, W., & Cojal, B. (2005). *Gestión educativa*. Lambayeque-Perú: Universidad PedroRuís Gallo.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Inventario de Maslach Burnout*. Palo Alto CA: Consultoría Psicólogos Prensa.
- MINEDU. (2013). *Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas*. Lima-Perú: Navarrete.
- MINEDU. (2014). *Marco de Buen Desempeño Directivo*. Lima-Perú: Ministerio de Educación.
- MINSA. (2018). *El estrés laboral en los docentes un problema grave de la salud física y psicológica a nivel nacional*. Lima: Ministerio de Salud del Perú.
- Narea, N., & Paez, M. (2015). *El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de Guayaquil, Ecuador*. Guayaquil-Ecuador: ULVR.
- Norflor, D. (2000). *El estrés del ejecutivo. Cómo reconocer el estrés y utilizarlo en beneficio propio*. Mérida-Venezuela: EDIC.
- OIT. (2016). *El estrés laboral de los trabajadores en los países en desarrollo y en países en vías de desarrollo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo - OMS.
- OMS. (2018). *El estrés laboral es una amenaza que está afectando a los trabajadores en todo el mundo*. Washington: Organización Mundial de la Salud.

- Oramas, A. (2013). *Investigación sobre estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. La Habana-Cuba: ENSP.
- Pacco, N. (2017). *Desempeño Directivo y Docente en las IES Estatales del Distrito de Pomata – Chucuito, Perú*. Puno-Perú: UNA.
- Paco, A. (2017). *El marco del buen desempeño directivo y la gestión educativa en los centros de Educación Básica Alternativa de la UGEL N° 6, Ate, Perú*. Lima-Perú: UNE EGV.
- Pamo Venegas, R. (2018). *Estrés y desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de San Ramón*. Perú: UCV.
- Peragine, T. (2010). *Liderazgo del gerente educativo y desempeño laboral del docente en educación básica de Venezuela*. Venezuela: URU.
- Ramírez, C. (2016). *Desempeño directivo y la gestión pedagógica del director en las instituciones educativas de la red N° 05 Ventanilla, Perú*. Lima-Perú: UCV.
- Roque, J. (2016). *Estrés Laboral*. Buenos Aries-Argentina: JR.
- Rubio, R. (2014). *Estrés en docentes extremeños de infantil, primaria y secundaria de Extremadura, España*. Extremadura-España: IEE.
- Selye, H. (1954). *The stress of life*. New York - Estados Unidos: McGraw Hill Book Company Inc.
- SIEP. (2018). *El estrés laboral de los docentes de educación primaria y secundaria a nivel nacional*. Lima: Sociedad de Investigación Educativa Peruana.
- Travers, C. J., & Cooper, C. L. (1997). *Profesor bajo presión. Estrés en la profesión docente*. Londres: Routledge.