



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN
PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA MARCELINO CHAMPAGNAT
DEL DISTRITO DE TACNA, 2019**

TESIS PRESENTADA POR:
ERIKA DEYDAMIA GARCIA ANDIA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ
2023



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

**EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN
PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA MARCELINO CHAMPAGNAT
DEL DISTRITO DE TACNA, 2019**

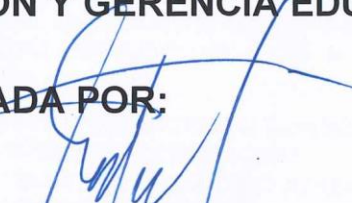
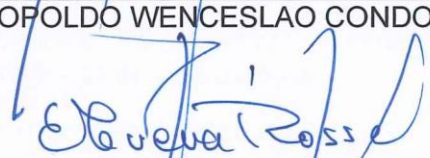
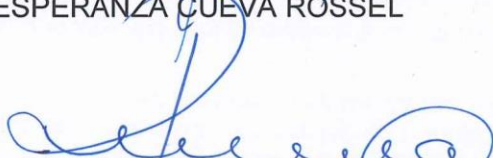

TESIS PRESENTADA POR:

ERIKA DEYDAMIA GARCÍA ANDIA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE	:	 Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
PRIMER MIEMBRO	:	 Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL
SEGUNDO MIEMBRO	:	 Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA
ASESOR DE TESIS	:	 Dr. ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	:	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 060-2023-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 17 de junio del 2023

VISTOS:

El expediente N° 043679, presentado por el (la) Bachiller **GARCIA ANDIA ERIKA DEYDAMIA**, con número de DNI. **00796077**, asignado (a) con código de matrícula **213AG179**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Tacna.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **GARCIA ANDIA ERIKA DEYDAMIA**, con número de DNI. **00796077**, asignado (a) con código de matrícula **213AG179**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCELINO CHAMPAGNAT DEL DISTRITO DE TACNA, 2019** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. y;**

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 21 de junio del 2023. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCELINO CHAMPAGNAT DEL DISTRITO DE TACNA, 2019** Elaborado por el (la) Bachiller **GARCIA ANDIA ERIKA DEYDAMIA**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	:	Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL
Segundo Miembro	:	Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA
Asesor	:	Dr. ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	Miércoles, 21 de junio del 2023
Hora	:	04:00 p.m.
Modalidad	:	Aula N° 309 EPG - UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de **MAGISTER** a los estudiantes que ingresaron **anterior** a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Mg. PERCY GONZALO PLAMA PLAMA
SECRETARIO ACADÉMICO



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 607 - 2021-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 17 de Mayo del 2021

VISTOS:

El Registro N° 2401 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Tesis del MAESTRIA en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, del Jurado revisor del Proyecto de Tesis: ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCELINO CHAMPAGNAT DEL DISTRITO DE TANA, 2019. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. Presentado por el (a) Bach: GARCIA ANDIA ERIKA DEYDAMIA, con número de DNI 00796077 y con Código de matrícula N° 213AG179, para optar el Grado Académico de MAGISTER en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez; de la Localidad de Tacna.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. GARCIA ANDIA ERIKA DEYDAMIA, para optar el Grado Académico de MAGISTER en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado ha presentado el Dictamen de Proyecto de Investigación de tesis: ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCELINO CHAMPAGNAT DEL DISTRITO DE TANA, 2019. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. Presentado por el (a) Bach. GARCIA ANDIA ERIKA DEYDAMIA, para ser registrada en el Libro de Actas de Proyectos de Tesis.

Que, el referido Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 07 de Abril del 2021, se ha registrado en el Folio N° 2401 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestrías, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "h" del artículo 15 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 74 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- APROBAR el PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS DE MAESTRIA, Titulado: ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCELINO CHAMPAGNAT DEL DISTRITO DE TANA, 2019. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. Presentado por el (a) Bach: GARCIA ANDIA ERIKA DEYDAMIA, con número de DNI 00796077 y con Código de matrícula N° 213AG179, para optar el Grado Académico de MAGISTER en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, y Siendo Asesorado por el (a) Dr. EDGAR ATAMARI ZAPANA, y según Acta de Sorteo, la terna de Jurados son los siguientes docentes:

Presidente	:	Dra. KATTY AGRIPINA PEREZ ORDOÑEZ
Primer Miembro	:	Dra. GLADYS MARUJA TORRES CONDORI
Segundo Miembro	:	M.Sc. JUSTINIANO TUMI CCARI

SEGUNDO.- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de MAGISTER de la Escuela de Posgrado.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

Cc: CARGO (01)
ARCHIVO EPG - 2021 (01)
INTERESADO (01)
FCOP (e)-007



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Félix C. Dchatoma Paravicino
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCELINO CHAMPAGNAT DEL DISTRITO DE TACNA, 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

19%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS


1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	10%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.uap.edu.pe	



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCELINO CHAMPAGNAT DEL DISTRITO DE TACNA, 2019	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	ERIKA DEYDAMIA GARCIA ANDIA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	00796077
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-1242-048X
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02419543
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-4793-9053
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	ESPERANZA CUEVA ROSSEL
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02558176
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7453-3382



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	YENNY ROSARIO ACERO APAZA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324434
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-9783-7733
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: XQP2+3WM, Restauracion, Tacna 23003 -18.01457, -70.24766 País: Perú Departamento: Tacna Provincia: Tacna Distrito: Tacna</p>  <p>https://goo.su/KEpqYeU</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2022 – 2023
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Segundo Ortiz Casuya
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Erika Deydamia Garcia Andia identificado con DNI Nro. 00796077 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

Maestría en educación

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

"EL ESTRES LABORAL Y SU RELACION CON LA GESTION PEDAGOGICA EN DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA MARCELINO CHAMPAGNAT DEL DISTRITO DE TACNA, 2019"

Asesorado por: Dr. Eleuterio Zuñiga Medina

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 21 de marzo del 2024


 UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
 DR. ENRIQUE ZUÑIGA MEDINA
 CIRUJANO DENTISTA
 C.O.P. 5071

FIRMA (ASESOR)



FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios, por sus bendiciones y además por brindarme a diario su protección en mis actividades cotidianas para así de esta manera lograr mis objetivos.

A mi esposo y mis hijos por su apoyo incondicional quienes son el motor y motivo de lograr mis proyectos académicos.



AGRADECIMIENTO

A mi madre y a la memoria de mi padre por impulsarme a lograr mis metas profesionales.

A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez a su directora de posgrado, a los docentes y personal administrativo por brindarme su apoyo y facilidades en la presentación de mi trabajo de investigación.

Al director por facilitarme la participación de los y las docentes de la institución educativa en el proceso de investigación quienes demostraron estar preparados para afrontar nuevos retos con la finalidad de brindar un aprendizaje de calidad a sus estudiantes.



ÍNDICE

INDICE	I
RESUMEN.....	IV
ABSTRACT.....	V
INTRODUCCIÓN.....	VI

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

1.1.EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	1
1.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3.JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.4.OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.....	6
1.4.1.Objetivo general.....	6
1.4.2.Objetivos específicos.....	7
1.5.HIPÓTESIS	7
1.5.1.Hipótesis general.....	7
1.5.2.Hipótesis específicas.....	7
1.6.VARIABLES.....	8
1.6.1. Operacionalización de las variables.....	8

CAPÍTULO II MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN	10
2.1.1.A nivel internacional.....	10
2.1.2.A nivel nacional.....	13
2.1.3.A nivel local.....	17
2.2. BASES TEÓRICAS	18



2.2.1. Bases teóricas de la variable estrés laboral.....	18
2.2.1.1. El estrés	18
2.2.1.2. Factores estresantes	19
2.2.1.3. La persona frente al estrés	20
2.2.1.4. Respuesta al estrés	21
2.2.1.5. El estrés: prevención y terapia	22
2.2.1.6. Normas generales para disminuir la morbilidad originada por los cambios.....	22
2.2.1.7. Prevención	23
2.2.1.8. Fases de la prevención	24
2.2.1.9. Estrés laboral	24
2.2.1.10. Estrés laboral docente	25
2.2.1.11. Causas del estrés laboral docente	25
2.2.1.12. Teorías del estrés laboral	26
2.2.1.13. Dimensiones del estrés laboral docente	29
2.2.2. Bases teóricas de la variable gestión pedagógica.....	31
2.2.2.1. Gestión pedagógica docente	31
2.2.2.2. Gestión educativa	32
A. Componentes de la gestión educativa	32
2.2.2.3. Gestión pedagógica	33
A. Aspectos básicos de los alcances de la gestión pedagógica	33
2.2.2.4. Dimensiones de la gestión pedagógica	35
2.2.2.5. Teorías de la gestión pedagógica	36
2.3. DEFINICIONES DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	38
2.3.1. Ansiedad.....	38
2.3.2. Depresión.....	38
2.3.3. Aprendizaje.....	38
2.3.4. Estrés.....	38
2.3.5. Estrés laboral docente.....	39
2.3.6. Estrés laboral en las aulas.....	39
2.3.7. Gestión pedagógica.....	39
2.3.8. Planificación.....	39



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	40
3.2.DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	40
3.3.DISEÑO DE PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	41
3.4.POBLACIÓN Y MUESTRA.....	42
3.5.DISEÑO DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN.....	42
3.6.PRUEBA DE NORMALIDAD.....	43
3.7.ANALISIS DE FIABILIDAD.....	44

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS.....	47
4.1.1. Prueba de hipótesis general.....	57
4.1.2. Prueba de hipótesis especifica 1.....	61
4.1.3. Prueba de hipótesis especifica 2.....	64
4.1.4. Prueba de hipótesis especifica 3.....	67
4.1.5. Prueba de hipótesis especifica 4.....	70
4.2. DISCUSION DE LOS RESULTADOS.....	72

CONCLUSIONES.....	78
--------------------------	-----------

RECOMENDACIONES.....	80
-----------------------------	-----------

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	82
--	-----------

ANEXOS.....	83
--------------------	-----------

Anexo 1 Base de datos.....	84
----------------------------	----

Anexo 2 Instrumentos de recoleccion de datos	92
--	----

Anexo 3 Matriz de consistencia.....	97
-------------------------------------	----

Anexo 4 Fichas de validación de los instrumentos.....	98
---	----



RESUMEN

El propósito general fue conocer de qué manera el estrés laboral se relaciona con la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna, 2019.

Se dio uso de la siguiente metodología: El tipo de investigación pura, donde el alcance es el relacional y un diseño adecuado es el descriptivo correlacional. La técnica que se aplicó es la encuesta para las dos variables y el instrumento fue el cuestionario. La población se constituyó por 67 docentes del nivel primaria y secundaria de la Institución Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna, y la muestra se constituyó por una población censal, es decir, 67 docentes.

La conclusión principal fue que el estrés laboral tiene un vínculo directo y significativo de manera inversa con la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de la ciudad de Tacna; por la contrastación de hipótesis general ($t = -4.630$, $p_valor = 0,000 < 0,05$), además el valor de la relación es inversa y moderada en un 49.8% es decir; a mayor estrés laboral reducida es la gestión pedagógica; así mismo el estrés laboral califica en el nivel alto con un 40.3% y la gestión pedagógica se muestra en el nivel regular en un 47.8%.

Palabras claves: Estrés laboral, Ansiedad, depresión, desmotivación, gestión pedagógica.



ABSTRACT

The general purpose was to know how work stress is related to pedagogical management in teachers at the Marcelino Champagnat Educational Institution in the district of Tacna, 2019.

The following methodology was used: The type of pure research, where the scope is relational and an adequate design is descriptive correlational. The technique that was applied is the survey for the two variables and the instrument was the questionnaire. The population was made up of 67 teachers from the primary and secondary levels of the Marcelino Champagnat Educational Institution in the district of Tacna, and the sample was made up of a census population, that is, 67 teachers.

The main conclusion was that work stress has a direct and significant link inversely with the pedagogical management in the teachers of the Marcelino Champagnat Educational Institution in the city of Tacna; by contrasting the general hypothesis ($t = - 4,630$, $p_value = 0.000 < 0.05$), in addition, the value of the relationship is inverse and moderate at 49.8%, that is; the greater reduced work stress is the pedagogical management; Likewise, work stress qualifies at the high level with 40.3% and pedagogical management is shown at the regular level with 47.8%.

Keywords: Work stress, Anxiety, depression, demotivation, pedagogical management.



INTRODUCCIÓN

El estrés laboral se puede definir como la consecuencia de los distintos acontecimientos que se dan en el trabajo y que afectan la salud mental o física del trabajador. Tiene diversas causas y efectos sobre la gestión pedagógica, que estaremos detallando en las siguientes partes de este trabajo de investigación.

Por otro lado, hablaremos de la gestión pedagógica, que incluye cosas como tomar acciones y tomar decisiones, así como hacer uso de los recursos, para potenciar el proceso pedagógico de los docentes con el propósito de conseguir los objetivos planteados por la institución y cómo estos pueden ser impactado negativamente. debido a las presiones en el trabajo.

Muchas personas que laboran en las áreas de la educación hoy en día reportan niveles significativos de estrés emocional e insatisfacción como resultado de la naturaleza cada vez más interconectada e impredecible del mundo.

Es por esto por lo que este trabajo tiene como pregunta central, ¿En qué medida el estrés laboral afecta la gestión educativa en la Institución Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna 2019?

La hipótesis central es que sí hay una relación directa entre ambas variables y que se demostrará a través de los resultados de esta investigación. El objetivo central de este estudio es analizar estas dos variables y su interrelación para ayudar a mejorar los estándares educativos en la mencionada institución educativa.

Con este fin, la investigación se ha conformado en cuatro capítulos:

En el capítulo I proporciona una visión general del escenario problemático, la formulación del problema, la base para la investigación, los objetivos de la



investigación, el significado de la investigación, sus restricciones y delimitaciones, su hipótesis y sus variables.

Para el capítulo II Se discutirá el marco teórico conceptual relacionado con las dos variables de estudio, el estrés laboral y la gestión educativa, así como la historia de la investigación y las bases teóricas sobre los que se elabora la investigación.

En el capítulo III en "Metodología de la investigación" se describieron el enfoque del estudio, la demografía, el tamaño de la muestra, la prueba de normalidad y el análisis de confiabilidad.

En el capítulo IV se muestra los resultados de los instrumentos de recolectar datos aplicados que se han obtenido para luego realizar la discusión de la presente investigación.

Finalmente, se entregan los hallazgos del estudio, sugerencias y anexos, junto con las referencias bibliográficas usadas en el estudio y cualquier anexo relevante, como formularios de recolección de datos de expertos.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Es difícil adecuar la gestión pedagógica a las experiencias sociales y prácticas pedagógicas ante las transformaciones y modificaciones que requiere el nivel de Educación Básica Regular. Las unidades de educación superior tienen altos estándares y los promueven activamente al ofrecer estrategias para reforzar la importancia de la educación en todos los niveles y los procesos de globalización que afectan la política nacional. Con su estructura más fluida y su enfoque más amplio, el nuevo currículo nacional tiene como objetivo elaborar las habilidades de las personas que estudian y esto requiere una supervisión pedagógica experta en todos los ámbitos.

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) para América Latina y el Caribe, a través de sus colaboradores Ezpeleta y Furlán (1992, pág. 17), la gestión pedagógica de las escuelas es una ciudadela clave en el proceso de cambio. Como resultado, este entorno proporciona el entorno más adecuado en la enseñanza y el aprendizaje efectivos. Sin embargo, al analizar el estado actual de la gestión pedagógica, se encuentra que es inadecuado para el avance de la labor docente. Se culpa a



muchos factores (económicos, ambientales, políticos, de salud, etc.) de este estancamiento. Los problemas de salud de los docentes son particularmente notorios y el estrés puede ser un factor contribuyente. El estrés en el lugar de trabajo se manifiesta cuando las demandas del trabajo de un individuo van más allá de su capacidad para manejar o mantener el control.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha realizado estudios en profundidad sobre la prevalencia cada vez mayor de enfermedades mentales, y en los últimos años, los profesionales en el campo de la psicología organizacional han enfatizado la relevancia de la salud mental de los empleados y su conexión con sus condiciones de trabajo. el estrés y la depresión son los problemas más preocupantes que enfrenta la población en edad laboral en la actualidad (Instituto de estudios educativos y sindicales de América, s.f.).

El agotamiento físico y psíquico se manifiesta en el educador como resultado del tiempo y la energía que dedica a cumplir con los requisitos de las escuelas. Los docentes carecen con frecuencia de los recursos psicológicos necesarios para animar a sus alumnos y resolver las dificultades debido a la carencia de atención prestada en el docente a mejorar la propia preparación psicológica del profesor y el método de autoconocimiento personal. grupo. Esto, combinado con una sensación de impotencia frente a los conflictos interpersonales, puede provocar estrés, ansiedad, depresión y una falta general de motivación. Cuando esta condición persiste en el tiempo, puede ser devastadora para la salud de los educadores.

Cano (2002), afirma que el estrés puede potenciar la actividad, lo que puede aumentar los recursos (atención, memoria, activación fisiológica,



rendimiento, etc.). Esto puede conducir a un aumento rápido y eficaz de los procesos educativos. Pero en el momento en que este proceso de activación es muy poderoso o dura un período prolongado de tiempo, las reservas de energía se agotan, se produce el cansancio y el rendimiento disminuye.

Se requiere un nivel específico de actividad para ejecutar actividades complicadas o acelerar las básicas. Sin embargo, la activación excesiva dificulta la capacidad de uno para realizar estas tareas. Aunque el estrés tiene muchos efectos desfavorables, es importante resaltar los impactos perjudiciales en la salud, el rendimiento y el deterioro cognitivo.

El estrés puede tener un fuerte impacto perjudicial para la salud de una persona de varias maneras, incluidas alteraciones en el comportamiento relacionado con la salud, alteraciones fisiológicas (incluidas las que afectan el sistema inmunitario y el sistema nervioso autónomo) y problemas de salud mental.

Aunque aprender a lidiar con el estrés en el salón de estudio puede ayudarlo con los inconvenientes laborales cotidianos, no siempre es efectivo y en mayor parte de los casos, terminará con problemas emocionales y de comportamiento que lo harán sentir como un fracaso o incapaz de hacer tu trabajo. Dado que este es el caso, es importante ser consciente de las muchas fuentes de estrés en el mundo académico.

Como es bien sabido, la profesión docente y la industria de la salud tienen un número desproporcionado de casos de estrés relacionado con el trabajo. Para llevar a cabo una gestión pedagógica, los educadores necesitan aprender a regular su estrés, ya que es su principal instrumento en el lugar de trabajo y la



base para cualquier nuevo desarrollo en educación, ya sea pedagógico, metodológico o científico.

Para diagnosticar y tratar el estrés en una escuela, los administradores primero deben determinar qué lo causa. Esto incluye analizar cualquier cambio o disfunción en la forma en que se administran los instructores y cómo se estructura la escuela misma. fondos insuficientes en la cuenta propia. Teniendo en cuenta estas estrategias, y tomando como punto de partida la realidad educativa, particularmente la I.E. Marcelino Champagnat, donde se han presentado situaciones estresantes con implicaciones para su gestión pedagógica, presento el siguiente proyecto de investigación que busca descubrir en qué medida el estrés laboral se vincula con el liderazgo pedagógico.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿De qué manera el estrés laboral se relaciona con la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna en el 2019?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo se vinculan las manifestaciones psicofisiológicas de los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna con la gestión pedagógica de la institución?
- ¿En qué medida la ansiedad se relaciona con la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna, 2019?



- ¿Cómo se relaciona la depresión con la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna, 2019?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Las siguientes justificaciones avalan la realización de esta investigación:

Este estudio presenta una reflexión y debate teórico sobre el estrés laboral y las ideas de gestión pedagógica en una escuela pública de la UGEL de Tacna.

La metodología de este estudio adopta la forma de un modelo que describe la interacción entre el estrés de los docentes y su capacidad para gestionar eficazmente sus aulas en una escuela primaria y secundaria pública.

La investigación proporciona niveles empíricos de factores de estrés y manejo pedagógico que se pueden considerar y para los cuales se pueden emplear actividades de recuperación para incrementar la calidad del aprendizaje y la enseñanza.

En términos de su aplicabilidad, este estudio se utilizará como evidencia de respaldo en otras instituciones educativas que traten temas análogos.

1.4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

- Determinar de qué manera el estrés laboral se relaciona con la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna, 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

- Evaluar como las Manifestaciones psicofisiológicas se relaciona con la gestión pedagógica de los docentes de la



Institución Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna, 2019.

- Examinando la relación entre las preocupaciones de los docentes y el liderazgo educativo de su institución en el Colegio Marcelino Champagnat de Tacna en 2019
- Examinar el impacto que tiene la tristeza de los docentes en la gestión del aula en el Colegio Marcelino Champagnat de Tacna en el 2019.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

- Los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna reportaron altos niveles de estrés en relación a su gestión pedagógica en el 2019.

1.5.2. Hipótesis específicas

- Los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de la zona de Tacna presentan síntomas psicofisiológicos importantes vinculados a su gestión pedagógica en el año 2019.
- La gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de Tacna, 2019 está altamente correlacionada con los niveles de ansiedad de los docentes.
- La gestión pedagógica de los docentes y su propia salud mental se vinculan sustancialmente en la Institución Educativa Marcelino Champagnat de la zona de Tacna, 2019.



1.6. VARIABLES

Variables de estudio 1: Estrés laboral (X)

Variables de estudio 2: Gestión pedagógica (Y)

1.6.1. Operacionalización de las variables

TABLA 01

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés laboral (X)	Manifestaciones psicofisiológicas	Identifica cambios en el estado corporal del individuo (como molestias en la espalda, contracción muscular, fatiga, dolor de cabeza, insomnio o cambios en el apetito). Identifica las características de los maestros como posibles causas de estrés por los problemas de comportamiento de los estudiantes, las responsabilidades y las adaptaciones al currículo.	12 (2,3,7, 11,18, 20,23, 24,31, 32,35, 37)	Escala nominal
	Ansiedad	Describe los síntomas, las causas y los tratamientos para varios tipos de problemas del sueño, la alimentación y el sistema nervioso.	12 (5,6,12, 13,17, 19,21, 25,43, 44,45, 48)	
	Depresión	Identifica los trastornos del estado de ánimo que experimentan los educadores. Suponiendo que en mayor medida el acuerdo sea alto, lógicamente existirá cierta incomodidad, esta frase se relaciona con el grado en que el educador se siente de una manera específica sobre una serie de temas o inquietudes dentro del campo de la educación.	12 (4,9,14, 22,26, 28,33, 40,41, 42,49, 50)	
	Desmotivación	Proporciona una descripción de las características de la falta de	14	



		motivación de los profesores por su actividad educativa. Incluye muchos factores que se ha demostrado que reducen o aumentan la vulnerabilidad al estrés.	(1,8,10,14,15,16,27,29,30,26,38,39,46,47)	
Gestión pedagógica (Y)	Gestión de la planificación del trabajo pedagógico	Contribuye a la diversidad y programación de su dominio disciplinario. Se prepara y hace uso de las tácticas, técnicas y herramientas de las sesiones de aprendizaje.	10 (11 al 20)	
	Gestión de los procesos de aprendizaje - enseñanza	Mantiene un enfoque unificado del proceso de aprendizaje y enseñanza. Los indicadores y otras herramientas de medición están configurados correctamente. Elija y haga uso de recursos de aprendizaje útiles.	20 (21 al 40)	Escala nominal
	Responsabilidad profesional e institucional	Participa activamente en la evaluación y revisión periódica del Plan Anual de Programación Laboral, el Plan Curricular Institucional y el Proyecto Educativo Institucional. Participar en oportunidades de desarrollo educativo y profesional. Lleva a cabo iniciativas de investigación e innovación en beneficio de la organización.	10 (1 al 10)	



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

Al revisar fuentes primarias y secundarias, se han detectado los siguientes antecedentes:

2.1.1. A nivel internacional

Balzán (2008), elaboro un trabajo titulado "Acompañamiento Pedagógico del Supervisor y Desempeño Docente en las Escuelas de III Etapa De Básica", realizado en Maracaibo, en Venezuela. En total, 49 personas participaron en el estudio; esto incluyó 2 administradores, 4 gerentes y 43 maestros. Según el autor, los docentes son los que sienten la falta de una persona encargada que los motive hacia el éxito en un porcentaje significativo; los datos fueron recolectados mediante un instrumento compuesto por 42 ítems, usando una escala Likert con 4 opciones de respuesta, que se validó a través del juicio de 3 expertos. Por otro lado, encontró una conexión positiva entre los dos factores, lo que indica que la capacidad de un docente para llevar a cabo sus funciones está fuertemente correlacionada con la presencia de un supervisor que pueda brindarle apoyo pedagógico. que comió hasta saciarse y quedó satisfecho con su comida.



Belkys (2008) Se estudió el estrés de los trabajadores de la planta de bioanálisis "Dr. Domingo Luciani" en la ciudad de Caracas, Venezuela. Utilizó un cuestionario diseñado por ella misma sobre el estrés en el trabajo. Descubrimos que el 34 % de nuestros socios de servicio experimentaban estrés moderado, el 4 % experimentaba estrés extremo y el 62 % no mostraba ningún signo de estrés. En conclusión, los niveles de estrés entre los asistentes de laboratorio y los receptores se dispararon.

Marroquín y Pérez (2011) Su investigación se centró en cómo se sentía su personal de Burger King en Guatemala acerca de su entorno de trabajo y cómo eso marcó una diferencia en su productividad en el trabajo. Usar una lista de verificación para tomar notas y un cuestionario con solo opciones de sí/no. La información resultante muestra que a la gran mayoría de los empleados les gusta su trabajo, sienten pertenencia a la empresa y valoran las oportunidades que se les brinda. De manera similar, la mayoría de las respuestas a la encuesta que proporcioné a los miembros del personal dicen lo mismo: les gusta interactuar con sus compañeros de trabajo. Se concluye buen desempeño del trabajador.

Oramas (2013) En La Habana se realizó la investigación sobre el agotamiento y el estrés entre los docentes de escuelas primarias de Cuba. Se dio uso del Inventario de Burnout de Maslach, la Escala de Estrés Sintomático de Aro y el Inventario de Estrés para Docentes de Oramas (IEM). Descubrió que el 88,24% experimentan estrés en el trabajo y que el 65,5% de los trabajadores lo padecen en algún grado. Él está sufriendo de agotamiento. Al considerar hacer el estudio en varias regiones y escuelas, se observa que el vínculo de sus



factores, síndrome de burnout y estrés del trabajo no está fijado en una misma directriz.

Nieves (2013) realizó una investigación sobre la eficacia de los docentes y la cultura de su escuela en Venezuela. Recolectaron información de los encuestados utilizando el Cuestionario Descriptivo CDPCO, la Escala de Eficiencia Docente EFIDO y la Escala de Eficacia Docente TES (EVADO). Se encontró una correlación moderada entre las dimensiones del CO y los cargos docentes, con excepción de la función evaluadora, donde la conexión fue estadísticamente significativa. Sin embargo, el impacto de la consejería docente sobre las dimensiones de la variable CO fue pequeño, negativo y estadísticamente insignificante. A fin de cuentas, las estadísticas demuestran que la moral es alta y que la mayoría de los alumnos están satisfechos con los esfuerzos de sus profesores.

Sánchez (2010) Las consecuencias del estrés laboral, la felicidad laboral y la salud psicológica en trabajadores argentinos en las zonas de granos. Para recolectar datos se utilizó el BIEPS-A, el cuestionario de Meliá y Peiró y un cuestionario relacionado con el estrés. Encontró que el estrés, la salud mental y la satisfacción estaban en la media entre el personal. Los trabajadores que reportan bajos niveles de satisfacción y estrés en el trabajo sacan una conclusión negativa sobre la conexión de las dos variables. Los empleados que ya están mentalmente en forma tienen menos probabilidades de sufrir estrés en el trabajo, al igual que existe un vínculo entre la salud mental y el estrés laboral.



2.1.2. A nivel nacional

Castro (2008), en la tesis de Maestría en Educación que se tituló "Enseñanza del Estrés en Docentes de Escuelas Públicas", Los datos se recopilaron utilizando una guía de entrevista semiestructurada basada en el enfoque de eventos críticos con cinco maestros de las escuelas públicas de Lima. Se llegó a esta conclusión: las conexiones interpersonales de los instructores con los miembros de los estudiantes y sus familias y otros miembros del personal aumentan el estrés de su carga de trabajo. Los educadores deben trabajar en su propia salud mental y física y en cómo resolver conflictos de manera constructiva.

Velásquez y Chunga (2006), tesis llevada a cabo para el cumplimiento de los requisitos para la Maestría en Artes; título: "Fuentes del Estrés Laboral en Docentes de Instituciones Educativas Estatales de Nivel Secundario del Distrito de Trujillo" Los niveles de estrés de los docentes aumentan debido a problemas que incluyen la falta de apoyo de la administración, alumnos desmotivados, un currículo obsoleto, resistencia al cambio y un ambiente de trabajo hostil. La gran mayoría de los educadores (entre el 65,2% y el 66,4%) se ven algo afectados por estos seis tipos de estrés. El estrés laboral se encuentra relacionado con el puesto de trabajo, el sexo, la edad.

Ponce (2005), en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, desarrollo la tesis titulada "El Síndrome de Quemaduras" por Estrés Laboral. El propósito general del estudio fue caracterizar posibles variaciones en la prevalencia del síndrome "quemado" entre grupos de profesores de una Universidad Nacional, cada uno con su propio campo de especialización.



atención, categorizada por campos de especialización y dependiente de factores tales como sexo, estado civil, participación en deportes, problemas de salud y situación laboral; utilizó un tamaño de muestra intencional o previsto de 274, con 5 campos académicos relacionados como unidad de análisis. Medicina, Farmacia, Ciencias y Literatura Materias: -Académicas; -Asuntos Administrativos y Jurídicos; -Asuntos Económicos y Financieros; Mi metodología es de carácter analítico y consta de una estructura descriptiva, comparativa y correlativa; utilizando una escala tridimensional del MBI-Inventario "Burnout" desarrollado por Susan Jackson y Cristina Maslach, se establecieron las siguientes escalas o variables del concepto "quemado". Se utilizaron estadísticas descriptivas y exploratorias para examinar las relaciones entre fatiga emocional (EC), despersonalización (DP) y satisfacción personal (RP).

Como resultado, el autor determinó lo siguiente: El estrés de sus trabajos provoca "agotamiento" en muchos educadores. El estudio cualitativo nos permite reconocer variaciones en la prevalencia de "Burnout" entre entornos ocupacionales. Al considerar los factores de sexo, estado civil y nivel de participación deportiva. Cuanto más tiempo han estado brindando servicios y trabajando en su carrera, menos agotados emocionalmente, despersonalizados y satisfechos están.

Tasayco (2017) Para su tesis, titulada "La Gestión Educativa del Director en la Calidad del Servicio de las Unidades Públicas de Educación Primaria en la RED No 22 UGEL 04, Lima 2016", inquirió al respecto Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo, Tesis de Maestría, utilizó un diseño descriptivo causal correlacional con un enfoque transversal, no experimental en el año 2016, fue



indagar el efecto de la gestión educativa del director sobre la calidad del servicio en las escuelas de educación de nivel primaria, en la población censal de este estudio se incluyeron 70 docentes de escuelas públicas de nivel primario, se les entregaron dos cuestionarios, uno de gestión educativa (con 36 preguntas) y otro de calidad del servicio (con 45 ítems). Se dio uso del Alfa de Cronbach para examinar que tan confiable es el cuestionario y sus ítems para evaluar la gestión educativa como variable independiente.

La gestión en este caso se interpretará como la gestión educativa del director; en consecuencia, Un participante que experimenta regularmente la gestión es más probable que perciba un grado moderado de empatía en la educación pública, los coeficientes de la expresión de regresión basada en la gestión educativa de calidad del servicio. De manera similar, el $\exp(-3.14) = 0.1423$ muestra que solo el 14.23% de los encuestados en las encuestas de escuelas primarias de 2016 en las escuelas públicas de Lima piensan que la gestión educativa del director está en un nivel normal, a pesar de las percepciones algo empáticas de los encuestados en la calidad de los servicios prestados.

Silva (2013) en la tesis "La Calidad del Servicio Educativo que Brinda la Institución Educativa Nacional San Felipe en el Distrito de Comas". El objetivo era evaluar la calidad de las ofertas de la escuela en relación con la medida en que satisfacían los intereses y necesidades de sus alumnos (usuarios). El método de investigación que utilizó fue la correlación descriptiva transversal (transaccional). Había 620 alumnos, 58 educadores, 12 supervisores y 3 administradores. Un total de 247 participantes (221 estudiantes, 20 educadores, 4 directivos y 2 ejecutivos) conformaron la muestra. El método de la encuesta se



utilizó para medir tanto las variables explicativas como las explicativas. De acuerdo con los hallazgos del autor, la Unidad Educativa San Felipe del distrito de Comas carece del liderazgo gerencial efectivo, las relaciones interpersonales y la dinámica institucional requeridas para articular una adecuada gestión capaz de dirigir las actividades pedagógicas.

2.1.3. A nivel local

Chávez (2016) en su investigación "El estrés laboral y su incidencia en el desempeño de los empleados administrativos del área de gestión comercial de Electrosur S.A. en el periodo, 2015". Su propósito fue analizar cómo respondían al estrés laboral los funcionarios administrativos de Electrosur S.A. En este estudio se utilizaron métodos básicos o sólo descriptivos. Unos 32 trabajadores que representan roles tanto administrativos como operativos conforman la muestra. El equipo completo de colaboradores que tengan supervisión directa de una función administrativa será evaluado en su conjunto. Usando indicadores de estrés laboral y medidas de desempeño, el estudio encontró que la prueba Chi-cuadrado de Pearson podía inferir que el estrés laboral afectaba negativamente el desempeño del personal administrativo de ELS.

Yucra (2018) realizó una investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Jorge Basadre Grohmann en Tacna, Perú, titulada "Estrés Laboral y su Relación en el Desempeño de los Trabajadores de la Unidad Gerencial de Fiscalización Fiscal de la Municipalidad Provincial de Tacna". El propósito general fue examinar cómo el estrés incide en el desenvolvimiento en el trabajo, tanto positiva como negativamente. Específicamente, queremos mostrar cómo se desarrollan estas consecuencias



negativas y cómo podemos ayudar mejorando nuestros procesos y nuestras estrategias para enfrentarlas. De acuerdo con los resultados más de la mitad de los socios involucrados en el campo de la gestión ejecutiva coactiva tributaria han visto una disminución en el desempeño como consecuencia de lo que ocurre.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Bases teóricas de la variable estrés laboral

2.2.1.1. El estrés

Según el diccionario médico español, el estrés es "una condición en la que una persona o cualquiera de sus órganos o equipos se encuentran en alto riesgo de enfermarse debido a la exigencia de un desempeño superior al normalmente requerido".

En 1936 Hans Selye, citado por Crespo, D. (2004), El "Síndrome de Adaptación General", que se usa para denotar estrés, es la reacción no específica a una sobrecarga de estímulos desagradables. La etapa de adaptación, la etapa de alerta y la etapa de fatiga conforman esta reacción. Este último incluye síntomas ansiosos y una disminución en las habilidades de afrontamiento. Algunos aspectos de la personalidad, como la confianza en uno mismo, un sentido de dominio sobre el entorno, una naturaleza expresiva hacia el exterior y una perspectiva optimista, hacen que sea más fácil adaptarse a las demandas que nos impone el mundo exterior. Sin embargo, el nivel de estrés de una persona puede verse elevado por una cascada de factores extra personales.



Por lo tanto, el estrés resulta de una combinación de fuentes internas (salud) y externas (laborales, económicas, familiares, personales) de tensión emocional que se combinan para alterar la salud y/o el comportamiento de una persona.

2.2.1.2. Factores estresantes

Según Malud (2000) expresa los posibles factores estresantes como se detalla a continuación:

a) Factores psicosociales:

- **Conyugales** (prometer casarse, discutir, romper, morir)
- **Paternidad** (salud de los niños, interacciones desafiantes con los niños y crianza de los hijos)
- **Relaciones interpersonales**

b) Factores estresantes sociales: niñez, crianza y desarrollo del carácter.

c) Factores de la propia persona: objetivos y dificultades, un temperamento propenso al estrés.

d) Factores del medio ambiente: enfermedades relacionadas con la forma de vida, excepcionales, imprevistas o catastróficas, socialmente inducidas y crónicas.

Cuando las personas están bajo presión, a menudo encuentran formas de perseverar y tener éxito. La manifestación externa y el significado de la enfermedad dependen de la estrategia de afrontamiento del individuo.



2.2.1.3. La persona frente al estrés

A lo largo de nuestras vidas, adquirimos conocimiento inconscientemente al imitar patrones de adaptación establecidos. Todas las definiciones disponibles de estrés revelan un interés por analizar la respuesta del individuo a las demandas de su entorno emocional mayoritario: Cuando los factores estresantes son demasiado grandes para que una persona los maneje, ocurren cambios psicológicos y fisiológicos negativos, lo que aumenta la probabilidad de enfermedad. Suponiendo que el individuo logre superar la adaptación, verá un aumento en su salud y felicidad como resultado de sus esfuerzos.

La impresión de un peligro para la seguridad y el bienestar propios o ajenos es lo que desencadena el proceso dinámico y complicado al que nos referimos como estrés. El método tiene como objetivo restaurar el equilibrio homeostático del cuerpo, promover el crecimiento en la autosuficiencia y mejorar la adaptabilidad (Millan, 2007)

La ansiedad y la angustia son señales de alerta que indican una falta de control sobre una situación difícil que no ha sido manejada. Las alteraciones en el comportamiento surgen como un medio para tratar de manejar la respuesta disfuncional.

2.2.1.4. Respuesta al estrés

La respuesta depende de si te sientes o no a cargo de tu propia vida y de los eventos que ocurren dentro de ella, algunos de los cuales pueden o no ser lo que quieres. La tolerancia al estrés en la edad adulta se ve reforzada por experiencias y relaciones favorables en la infancia (también conocidas como



activos biográficos). Lo contrario ocurre con los negativos, que (como su nombre indica) son pasivos biográficos y reducen la resiliencia frente a la adversidad.

Sin embargo, existe un debate sobre si la exposición al apoyo social y las experiencias iniciales sensibilizan o cómo lo hacen. Por otro lado, tienen un impacto negativo las propias defensas psicológicas del individuo, como la negación, el desplazamiento, la supresión, el aislamiento y las formas de respuesta (Millan, 2007)

La médula suprarrenal y el sistema nervioso se activan, lo que hace que aumente la presión arterial, tensión muscular y el ritmo cardíaco como parte del reflejo de "lucha o huida". Cuando una persona se siente amenazada o bajo presión, sus glándulas suprarrenales comienzan a producir adrenalina.

2.2.1.5. El estrés: prevención y terapia

- Para cada esfuerzo, las personas deben estar equipadas para manejarlo.
- Para tener éxito, uno debe tener fe en las propias habilidades.
- Que estén lo suficientemente interesados en desarrollar su esfuerzo y completar el trabajo que tienen entre manos.

Debido a que el sentido de dominio y eficacia del individuo mejora cuando conoce los recursos de control, el plan de acción consistiría en implementar un programa de entrenamiento para situaciones de estrés con la persona aquejada.



2.2.1.6. Normas generales para minimizar la morbilidad originada por los cambios

- Familiarízate bien con la realidad y la medida en que te exige en términos de transformación personal.
- Una persona puede aprender el minuto exacto en que ocurrió un evento que le cambió la vida a través de la práctica.
- Considerar el significado de la situación y nombra las emociones que te evoca.
- Pensar en los muchos métodos que puedes usar para acomodar la verdad.
- Prepararse para los próximos desafíos tratando de prever cuáles podrían ser.
- Esforzarse por dominar la propia voluntad.
- Pensar en completar una tarea como algo que haces regularmente en lugar de como un objetivo en sí mismo.
- La vulnerabilidad de una persona a la enfermedad aumenta en proporción a la medida de su transformación personal.

2.2.1.7. Prevención

Las personas que tienen inconvenientes para hablar en público, que luchan por controlar su ira, que sufren de ansiedad social o que son alcohólicas pueden beneficiarse de esta técnica. También están en riesgo las víctimas del terrorismo, el acoso moral, las quemaduras graves, las pacientes sometidas a cateterismo cardíaco y las que acaban de abortar. Los bomberos, directores, médicos de urgencias, agentes de la fuerza pública y psiquiatras, entre otros, pertenecen a esta categoría y deben ser sujetos a la misma norma.



2.2.1.8. Fases de la prevención

- a) Educar al paciente en relación a estrés, proporcionar una teoría funcional de la enfermedad y proporcionar un plan de acción para la rehabilitación.
- b) Brinde a las personas las herramientas que necesitan para lidiar con situaciones estresantes enseñándoles cómo cambiar sus actitudes y comportamientos.
- c) Brindar al paciente la oportunidad de practicar estrategias de afrontamiento efectivas y seleccionadas personalmente mientras está expuesto al estrés.

2.2.1.9. Estrés laboral

Según Ortega, (1999). el estrés ocupacional es una colección de eventos que ocurren en el cuerpo de un trabajador en respuesta a tensiones potencialmente peligrosas que están directamente relacionadas con el trabajo de la persona o que son exacerbadas por el trabajo del trabajador.

Las tensiones nerviosas de una persona en el trabajo son el resultado de tensiones externas, como las que encuentra mientras hace su trabajo. Se manifiesta cuando hay un ajuste pobre entre un individuo, una posición y una organización.

2.2.1.10. Estrés laboral docente

Carrión (2007), destaca que lo que se entiende por el término "estrés docente", tal como se ha definido anteriormente, el estrés en el trabajo se define como los cambios fisiológicos y bioquímicos que acompañan a la sensación de emociones



negativas y desagradables, como la ira, la irritación, la ansiedad, la desesperación y la ansiedad.

Cualquier fuente de estrés en el trabajo puede ser:

- Una reacción a las exigencias del profesional.
- Un disparador que le advierte de problemas inminentes.
- Desconexión entre las habilidades y los requisitos de trabajo de los empleados.

El estrés en el lugar de trabajo es causado por las malas y desagradables interacciones diarias que un maestro tiene con los estudiantes, los padres, los compañeros de trabajo y el director, e incluso puede tener efectos más significativos en la salud del maestro en casos extremos.

2.2.1.11. Causas del estrés laboral docente

Algunas de las causas son las siguientes:

- Falta de control sobre las actividades y los resultados.
- Conflictos de rol.
- Insuficientes satisfacciones en el trabajo.
- Cambios rápidos e imprevistos.
- Conflictos interpersonales.
- Sobrecarga laboral.
- Expectativas irreales.
- Sentimientos de inadecuación.



Estos factores varían según el entorno en el que se examinan, lo que hace imposible crear referencias de clasificación definitivas. Sin embargo, es importante señalar que algunas de estas razones son más comunes que otras.

2.2.1.12. Teorías de estrés laboral

A. La teoría de la Adaptación Persona-Ambiente

Este es uno de los marcos más conocidos y ampliamente aceptados para pensar en relación a las razones y los efectos del estrés en el lugar de trabajo. De acuerdo con esta perspectiva teórica, el estrés relacionado con el trabajo representa un riesgo para los trabajadores cuando existe un desajuste entre sus capacidades y las responsabilidades de sus puestos. Cuando una persona y su entorno de trabajo no encajan bien, puede provocar estrés y otros problemas de salud. (French, Caplan y Harrison, 1982).

B. Teoría del proceso transaccional de Lazarus

Según Lazarus, los antecedentes y las condiciones del estrés ("factores estresantes"), la percepción cognitiva y la evaluación de estos por parte del individuo, y las reacciones emocionales que se producen cuando se percibe un factor estresante como amenazante y el individuo es incapaz de hacerle frente y tomar las medidas apropiadas al respecto. son todos distintos. Su enfoque teórico requiere una investigación en profundidad de las fuentes de estrés relacionado con el trabajo y las muchas formas en que los empleados responden a esas fuentes, teniendo en cuenta factores como la formación y la experiencia. Por lo tanto, según Lazarus, el estrés laboral es un fenómeno principalmente individual, las repercusiones emocionales y conductuales de los eventos estresantes en el trabajo se miden a través de las percepciones de los individuos,



las evaluaciones de factores estresantes particulares y las estrategias de afrontamiento.

C. Teoría interaccionista

Para conciliar la perspectiva piagetiana, ahora está de moda la teoría interaccionista del aprendizaje por descubrimiento planteada por el psicólogo estadounidense Jerome S. Bruner (el aprendizaje basado en intereses se genera a partir de la respuesta del individuo a su entorno) con lo indicado por Vygotsky, teórico del constructivismo social, los defensores de la visión constructivista social de la cognición dirían que esto es cierto debido a la asociación significativa entre los procesos cognitivos y el efecto del contexto sociocultural en el que se desarrollan.

D. Teoría socio cognitiva del yo

Los escritos de Bandura son cruciales para el avance de esta idea. Investigan la función de la cognición autorreferencial y los procesos psicológicos que determinan el comportamiento. Este marco teórico para el síndrome de burnout incorpora los siguientes principios de Bandura:

- Los pensamientos de las personas dan forma a sus percepciones y comportamientos, y esos pensamientos, a su vez, son moldeados por sus acciones y los impactos acumulados que presencian en los demás.
- La medida en que una persona cree en sus propias habilidades tiene un vínculo directo con la cantidad de trabajo invertido para lograr una meta, la dificultad de ese objetivo y la naturaleza de las emociones asociadas.



E. Teoría del intercambio social

Millán (2007), argumenta que la causa raíz del agotamiento es la creencia de que los esfuerzos de uno no son reconocidos o apreciados por otros, un principio fundamental o el modelo de comparación social de la igualdad. Cuando las personas sienten que se esfuerzan más de lo que obtienen de su trabajo, pueden desarrollar agotamiento.

2.2.1.13. Dimensiones del estrés laboral docente

Para la evaluación del estrés laboral en los profesionales de educación de la Institución Educativa Marcelino Champagnat se ha asumido las dimensiones:

A. Manifestaciones psicofisiológicas

La calidad de la educación puede disminuir considerablemente cuando los maestros están bajo estrés. Esto se debe a que el estrés interfiere con la capacidad de toma de decisiones, la flexibilidad cognitiva, la creatividad, la motivación y otros procesos psicológicos del docente. Aptitud y fortaleza mental ante la adversidad; debido a la presencia más o menos constante de dificultades psicofisiológicas que, en el peor de los casos, pueden provocar múltiples enfermedades, entre ellas úlceras, hipertensión arterial y trastornos cardiovasculares, el organismo se prepara para una actividad que requiere un sobreesfuerzo físico y mental.

B. Ansiedad

El requerimiento fisiológico del cuerpo para aumentar la cantidad de cualquier elemento que ahora está por debajo del nivel que se espera, o el miedo de perder un artículo valioso, puede provocar un estado elevado de



conciencia. Experimentar ansiedad es similar a tener una sensación de desconfianza o temor.

C. Depresión

La depresión es una condición mental caracterizada por melancolía persistente o falta de interés en actividades placenteras.

D. Desmotivación

La depresión se define como una condición emocional caracterizada por la falta de emociones positivas y la incapacidad de encontrar soluciones a los problemas. La inspiración puede venir de todas partes. Los indicadores de pérdida de motivación incluyen: Privación del sueño provocada por la ansiedad, el estrés, la incapacidad para relajarse o la negativa a tratarse a sí mismo. Este problema surge de la disminución del deseo de los docentes por su trabajo como resultado de creencias de baja autoeficacia, sentimientos de vacío y falta de interés, y una sensación general de ineptitud.

2.2.2. Bases teóricas de la variable gestión pedagógica

2.2.2.1. Gestión pedagógica docente

Según Rodríguez (2000), La "administración, orientación o conducción" de una tarea, un conjunto de conocimientos humanos o un sistema administrativo hipotético. A efectos técnicos, son las acciones coordinadas y la gestión de los medios disponibles mediante las cuales se pueden alcanzar los resultados deseados (fines). La asignación efectiva de recursos y la coordinación de procedimientos y actividades son preocupaciones importantes de la gerencia (objetivos, aspiraciones y propósitos a alcanzar).



Para Joo (2004) que significa "gestión" se refiere al proceso de poner el plan en acción y hacerlo realidad. Implica encontrar opciones viables, tomar decisiones basadas en una evaluación constante de las circunstancias y los resultados actuales.

La administración es el proceso de organizar un grupo de personas, un presupuesto y otros activos de acuerdo con los objetivos establecidos y los principios rectores de la unidad mediante la toma de decisiones basada en el consenso y la acción colaborativa.

Alcanzar las metas de un sistema educativo del siglo XXI, que priorice el desarrollo de una sociedad con altos estándares de calidad humana y que demande la implementación de políticas que definan y concreten aspectos como contenidos, alcances, gestión de la educación desde preescolar hasta la universidad y conocimientos especializados, es fundamental una destacada gestión pedagógica. ser central en el proceso de aprendizaje.

2.2.2.2. Gestión educativa

La gestión en el campo de la educación se preocupa por mejorar los procesos pedagógicos en las escuelas para que puedan atender mejor los requerimientos educativos específicos de sus comunidades. Esto se hace dentro de los límites de la política pública existente.

La planificación anticipada es esencial cuando se conduce. Necesitan prever y reconocer las tácticas que se requerirán para transformar esperanzas, valores e ideas en realidades académicas. La planificación estratégica incluye la gestión educativa ya que es importante tener una perspectiva a largo plazo sobre



el estado del mundo en los recursos disponibles de la educación para las escuelas.

A. Componentes de la gestión educativa

Hay tres formas distintas de gestión que deben estar claramente articuladas y entrelazadas permanentemente en todo proceso de gestión escolar. Los procedimientos incluyen todo, desde la lluvia de ideas hasta la implementación y la evaluación.

- a) **Gestión institucional.** Ese es el nivel macro, donde viven cosas como las operaciones mundiales de la escuela y sus conexiones externas. detalla las reglas y regulaciones de la escuela.
- b) **Gestión pedagógica.** La gestión de los procedimientos de instrucción, la planificación del plan de estudios, un marco de evaluación y los enfoques pedagógicos se encuentran todos bajo este paraguas. Es decir, la realización real de diversas recomendaciones educativas. Tanto la instrucción en clase como los eventos extracurriculares en la escuela y en el vecindario circundante se consideran parte de esta categoría.
- c) **Gestión Organizativa-administrativa:** Como puede verse en el gráfico adjunto, se correlaciona con los muchos niveles de la estructura organizacional, destacando las características del sistema administrativo que ayudarán a alcanzar las metas.

2.2.2.3. Gestión pedagógica

Según Rodríguez (2000) Este es todo el procedimiento que traerá a la existencia la verdad educativa. Dicho de otro modo, el pedagogo hará la tarea



de manera metódica y científica. Este tipo de labor consiste únicamente en la ejecución competente del pedagogo al inicio de los pasos de aprendizaje-enseñanza.

El papel del pedagogo en la gestión pedagógica es organizar y realizar actividades que ayuden a concretar el hecho educativo mediante el uso de una metodología adecuada y una variedad de métodos, estrategias y procesos de enseñanza. Incluye todo lo que tiene que ver con el oficio de educar, incluyendo la organización de las clases, la evaluación de las lecciones, la creación de métodos de enseñanza, y todo lo demás.

La gestión educativa se enfoca en permitir que los estudiantes tengan acceso a las herramientas que los ayudarán a convertirse en educadores y aprendices más competentes.

Además de priorizar la educación, es esencial que logremos erradicar la corrupción y establecer un piso ético por encima del cual todos debemos elevarnos. Crear medidas para incrementar la calidad de su gestión pedagógica; buscar caminos para darle mayor significación y trascendencia a este esfuerzo en el aula; capaz de crear espacios de empatía con sus alumnos; y competente en todos los aspectos de la enseñanza, desde lo disciplinario hasta lo didáctico.

A. Aspectos básicos de los alcances de la gestión pedagógica

Primero. El esfuerzo de revivir el sistema educativo en todas sus formas y en todos los niveles es de suma importancia.

Segundo. Aquí es donde se manifiesta el trabajo profesional de los pedagogos: en el aula, utilizando el enfoque educativo más eficaz.



Tercero. Es el esfuerzo creativo del maestro para idear nuevas formas de mezclar el plan de estudios teniendo en cuenta todo lo demás.

Cuarto. Es una evidencia contundente de que el maestro está actualizado con las herramientas disponibles para ellos hoy.

Quinto. Es la prueba de que el docente conoce bien todas las herramientas a su alcance para facilitar el aprendizaje.

Sexto. Al mantenerse actualizados, los educadores pueden implementar mejor prácticas de enseñanza que prioricen el aprendizaje profundo para sus estudiantes.

Séptimo. La autoridad educativa puede trabajar en conjunto con el gobierno local para tener voz en todos los aspectos del programa.

Octavo. Los verdaderos colores del educador o pedagogo como líder se mostrarán en este tipo de aplicación del mundo real.

2.2.2.4. Dimensiones de la gestión pedagógica

El enfoque de este estudio está en tres aspectos estratégicamente colocados de administrar la educación. Relacionados con la gestión de la planificación de la actividad educativa, la dirección de los pasos de aprendizaje-enseñanza y la rendición de cuentas profesionales e institucionales, incluyendo el conocimiento del docente y la aplicación mínima, parcial y total de ese conocimiento.

A. La gestión de la planificación de la labor pedagógico

El plan de estudios anual, los módulos de aprendizaje y las sesiones individuales forman parte de esta esfera más amplia de experiencia, al igual que los recursos de contextualización y diversidad relacionados.



B. La gestión de los pasos de aprendizaje-enseñanza

Las tácticas de enseñanza y aprendizaje, los materiales del curso, las evaluaciones, la motivación de los estudiantes y la gestión eficiente del tiempo son parte de esto.

C. La responsabilidad profesional e institucional

Implica formación, especialización, colaboración, interacción interpersonal, comunicación, empatía e implicación en la gestión de la institución educativa.

2.2.2.5. Teorías de gestión pedagógica

A. Las teorías de la educación

El conocimiento de la teoría educativa es necesario para quien quiere liderar y gestionar en instituciones educativas (o Pedagogía). Como educar al público es el objetivo principal de las escuelas, el estudio de la teoría es esencial. En ausencia de tal enfoque, la institución corre el riesgo de perder de vista su misión principal. *Joo (2004)*

B. Las teorías de administración

Varias escuelas de pensamiento en el área de la teoría de la administración podrían utilizarse en las aulas. El sistema escolar, como cualquier otra estructura social, tiene algunas características definitorias. Por lo tanto, los conceptos de gestión también pueden usarse para ellos. Los estudios de personalidad y motivación dentro de una empresa, como la teoría jerárquica de las necesidades de Maslow, las teorías X, Y, Z, son



igualmente cruciales para el éxito del negocio. Administración y liderazgo de una organización.

C. Las teorías de la psicología

Dado que las personas que componen una escuela son su recurso más valioso, comprender la psicología es esencial para una administración y un liderazgo efectivos. Esta es la razón por la que es crucial que un director tenga una comprensión sólida de la teoría psicológica; solo entonces pueden alentar y fomentar de manera efectiva el potencial creativo de sus instructores.

D. Las teorías de la sociología

La unidad educativa es un parte de la sociedad y, a su vez, contiene muchos otros subsistemas. Esto requiere familiarizarse no solo con las interrelaciones entre la institución educativa y la sociedad y otras organizaciones sociales, sino también con las interrelaciones entre los muchos subsistemas de la institución educativa. Por lo tanto, las ideas de la Sociología pueden proporcionar información útil para la gestión eficaces y el liderazgo en el sector académico.

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Ansiedad. Es una condición en la que tus sentidos se agudizan porque te preocupa perder algo valioso o porque tu cuerpo necesita más de un determinado nutriente.



- 2.3.2. Depresión.** (del latín *depressu*, que quiere decir 'abatido', 'derribado'). La depresión es una enfermedad del ánimo que puede causar sentimientos de tristeza o vacío a corto o largo plazo.
- 2.3.3. Aprendizaje.** El término "aprendizaje" se refiere al proceso o conjunto de pasos en las que se involucran los estudiantes en función de sus habilidades y experiencias previas para lograr ciertos cambios en sus estados mentales, físicos y emocionales.
- 2.3.4. Estrés.** Es una frase médica que solo existe en español; describe una condición en la que una persona o alguna parte de su cuerpo corre un mayor peligro de enfermarse porque se espera que funcione a un nivel más alto de lo normal.
- 2.3.5. Estrés laboral docente.** Cada vez son más los educadores que hablan de sus propias experiencias con el estrés relacionado con la enseñanza.
- 2.3.6. Estrés laboral en las aulas.** Se ha producido un incremento de esta situación, y la principal causa son las acciones de los estudiantes.
- 2.3.7. Gestión pedagógica.** Para lograr que los hechos y fenómenos educativos sean utilizados de manera segura en la sociedad, corresponde a la ciencia pedagógica determinar las características fundamentales que debe cumplir el pedagogo.
- 2.3.8. Planificación.** Es el proceso de averiguar "dónde ir" y lo que se necesita para llegar allí con el método más eficiente y productivo."



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipo

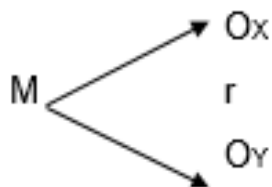
Se trata de una investigación pura, con un enfoque cuantitativo porque trata de indagar una relación de interdependencia del estrés laboral y la gestión pedagógica de los docentes.

3.1.1. Nivel

El nivel que se pretende en esta investigación es el relacional. El objetivo de estos análisis es determinar la naturaleza de la conexión o correlación entre variables, en lugar de probar una causa y efecto. No está tratando de probar la causalidad, solo una correlación entre las cosas que suceden en un cierto orden.

3.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño adecuado es el descriptivo correlacional, el esquema es:



Donde:

- M** : Muestra de docentes de la institución educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna.
- O_x** : Observación de la variable estrés laboral
- O_y** : Observación de la variable gestión pedagógica
- R** : Coeficiente de correlación

3.2. DISEÑO DE PRUEBA DE HIPÓTESIS

A través de las siguientes pruebas:

a. **r de Pearson**

Proporcionan una representación numérica de la magnitud y la dirección de la prueba piloto y las correlaciones entre variables del estudio. Aquí está su fórmula:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$



b. t de Student

Se empleó la misma fórmula de prueba "t de Student" para evaluar la importancia de la asociación observada.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

a. Población

La población está compuesta por los docentes del nivel primaria y secundaria de la Unidad Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna, haciendo un total de 67 docentes.

b. Muestra

Por el reducido número de docentes, se tomará a toda la población. Los criterios de inclusión: los profesionales de educación nombrados y contratados con jornada de trabajo completa, los criterios de exclusión son los docentes que tienen contrato de tiempo parcial.

3.4. DISEÑO DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN

a. Técnicas de recopilación de datos

Se usará la técnica de la **Encuesta**, recopilar una gran cantidad de datos de un grupo de personas sobre un determinado tema o fenómeno.

b. Instrumento

Se aplicará un **cuestionario** para medir la gestión pedagógica y una **escala de diagnóstico** para medir el estrés laboral,



El Cuestionario de Gestión Pedagógica tiene 40 preguntas y se divide en tres subescalas: Gestión de la Planificación y del Trabajo Pedagógico (10), Gestión de los Procesos de Enseñanza-Aprendizaje (20) y Responsabilidades Profesionales y las Institucionales (12). La Escala Diagnóstica de Estrés Laboral tiene 50 ítems y se divide en cuatro subescalas: Manifestaciones Psicofisiológicas (12), Ansiedad (12), Depresión (12) y Desmotivación (14). (10).

La validación se hizo mediante la evaluación de juicio de expertos.

c. Técnicas de análisis de datos

Se utilizará la estadística descriptiva: Tablas de frecuencia; figuras de barra simple; coeficientes de correlación; estadística inferencial: T de Student, test de normalidad Kolmogorov-Smirnov.

3.5. PRUEBA DE NORMALIDAD

Se utilizaron las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, que examinan la congruencia de dos distribuciones de probabilidad, para establecer si los datos tenían una distribución normal o no.

3.6.1. Planteo de la hipótesis:

H_0 : En este estudio, el conjunto de datos tiene una distribución normal.

H_1 : El conjunto de datos de este estudio no tiene una distribución normal.

3.5.2. Regla de contraste:

Si el Valor $p > 0.05$, se acepta la H_0 . Si Valor $p < 0.05$, se rechaza H_0 .

Tabla 2

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadísti	gl	Sig.	Estadísti	gl	Sig.
Estrés Laboral	co			co		
Gestión Pedagógica	,077	67	,200*	,974	67	,165
	,156	67	,000	,895	67	,000

***. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.**
a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo con los datos de la tabla, es claro que los datos utilizados en el estudio no siguen una distribución normal, por lo que la variable de gestión pedagógica será analizada utilizando el estadístico no paramétrico Rho of Spearman.

3.6. ANÁLISIS DE FIABILIDAD

3.7.1. ALFA DE CRONBACH

El Alfa de Cronbach es una medida de consistencia interna que toma como primer punto las correlaciones promedio entre ítems. Esta métrica se puede usar para determinar cuánto aumentaría (o disminuiría) la confiabilidad de la prueba si se eliminara un determinado componente. El objetivo es evaluar la estabilidad y precisión de las herramientas de medición utilizadas.

3.7.2. Resultados para el instrumento del estrés laboral

La salida Alpha se muestra en el primer cuadro de diálogo. Alpha indica qué tan confiable es algo; un valor mayor indica más certeza. Alfa puede tomar un valor tan alto como 1, aunque la mayoría está de acuerdo en que cualquier valor por encima de 0,70 es bueno. Los resultados de este estudio son los siguientes:



TABLA 03

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,936	,937	50

El valor alfa de 0,936 está por encima del umbral recomendado de fiabilidad, por lo que este es un resultado positivo.

Resultados para el instrumento de la gestión pedagógica

TABLA 04

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,897	,898	40

El valor alfa de 0.897 para la variable gestión pedagógica está por encima del umbral recomendado de confiabilidad.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS

Tabla 05

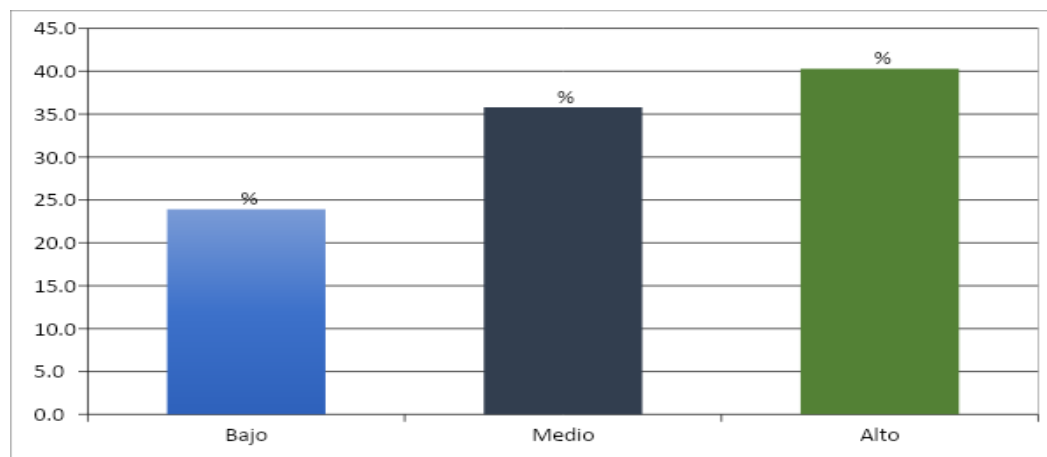
Distribución de frecuencias para los docentes de la Institución Educativa

Marcelino Champagnat de la ciudad de Tacna; según niveles de estrés laboral.

Nivel	n_i	%
Bajo	16	23.9
Medio	24	35.8
Alto	27	40.3
Total	67	100.0

Fuente: Cuestionario estrés laboral

GRAFICO 1 DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE FRECUENCIAS PARA LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA MARCELINO CHAMPAGNAT DE LA CUIDAD DE TACNA; SEGÚN NIVELES DE ESTRÉS LABORAL.



Interpretación

En la Tabla 05 y la Gráfica 1 se muestran 67 educadores del colegio Marcelino Champagnat de Tacna. En cuanto a su nivel de estrés laboral, vemos que el 40.3% de los educadores están en la categoría "alta", mientras que el 35.8% se revelan ser "medio" y el 23,9% ser "bajo".

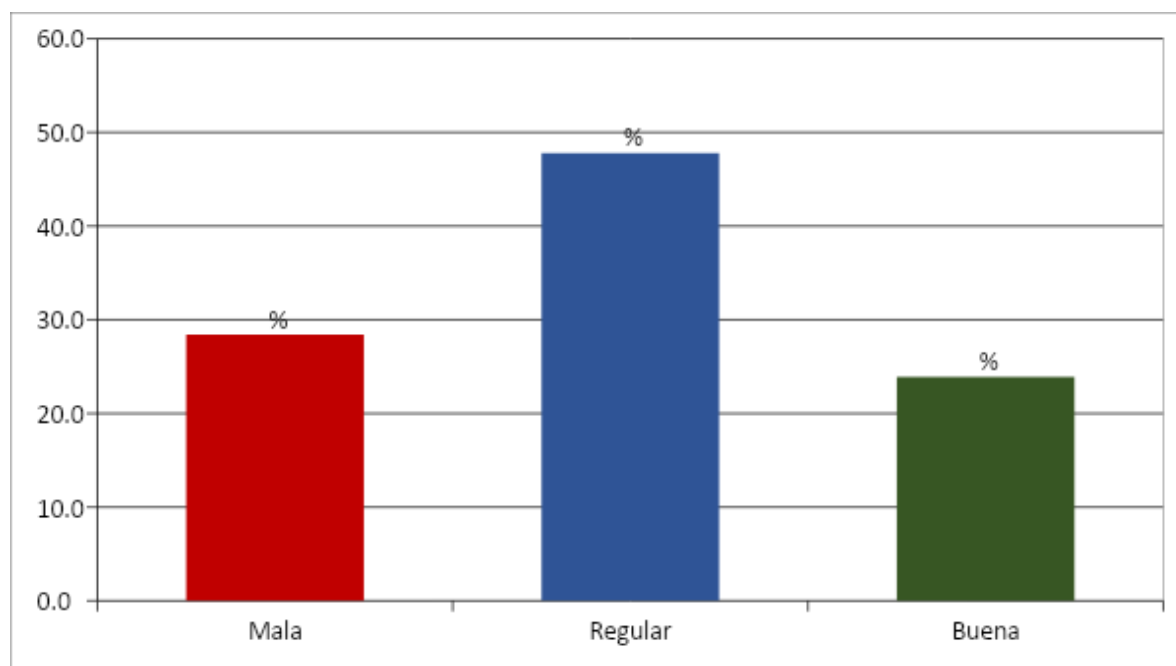
Tabla 06

Distribución de frecuencias para los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de Tacna; según niveles de gestión pedagógica.

Nivel	n _i	%
Mala	19	28.4
Regular	32	47.8
Buena	16	23.9
Total	67	100.0

Fuente: Cuestionario gestión pedagógica

GRAFICO 2 Distribución de frecuencias para los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de Tacna; según niveles de gestión pedagógica



Interpretación

Conforme con la Tabla N.º 06 y gráfico N.º 2 se aprecia que 67 docentes de la institución educativa Marcelino Champagnat. Se aprecia que los niveles de la gestión pedagógica; gran parte de los docentes indican el nivel de regular y representan el 47.8%; el 23.9% denotan el nivel calificativo de buena, y los docentes que se observa en el nivel malo figuran con un 28.4%.

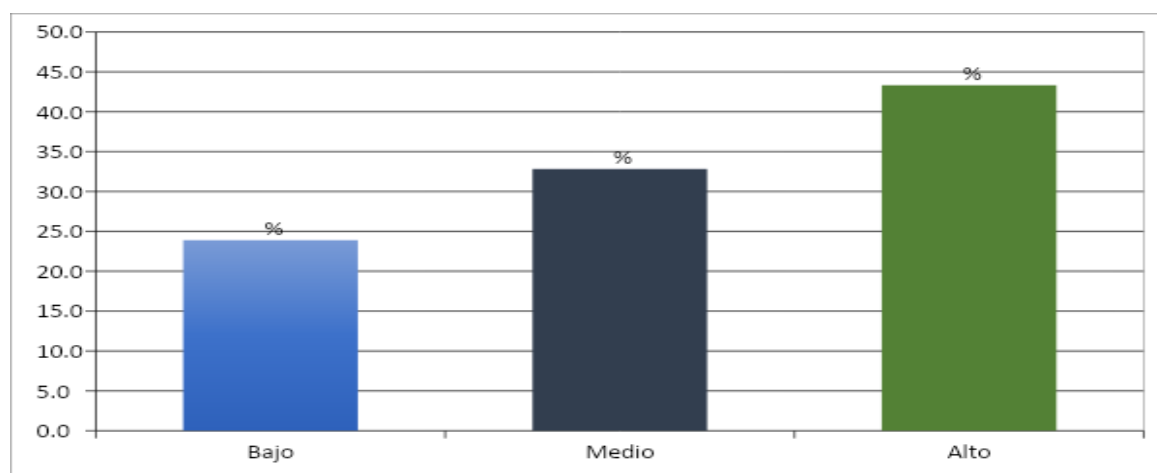
Tabla 07

Distribución de frecuencias para los docentes de la Unidad Educativa Marcelino Champagnat de la ciudad de Tacna; según niveles de las manifestaciones psicofisiológicas.

Nivel	n _i	%
Bajo	16	23.9
Medio	22	32.8
Alto	29	43.3
Total	67	100.0

Fuente: Cuestionario estrés laboral

GRAFICO 3 Distribución de frecuencias para los docentes de la Unidad Educativa Marcelino Champagnat de la ciudad de Tacna; según niveles de las manifestaciones psicofisiológicas



Interpretación

En el Tabla N.º 07 y gráfico N.º 3 se aprecia que 67 docentes de la institución educativa Marcelino Champagnat. Se aprecia que los niveles de manifestaciones psicofisiológicas; la mayoría de los docentes están en el nivel de alto y representan el 43.3%; el 32.8% se muestran en el nivel calificativo de medio, y los docentes que se presentan en el nivel bajo figuran con un 23.9%.

Tabla 08

Distribución de frecuencias para los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de Tacna; según niveles de ansiedad.

Nivel	n _i	%
Bajo	14	20.9
Medio	26	38.8
Alto	27	40.3
Total	67	100.0

Fuente: Cuestionario estrés laboral

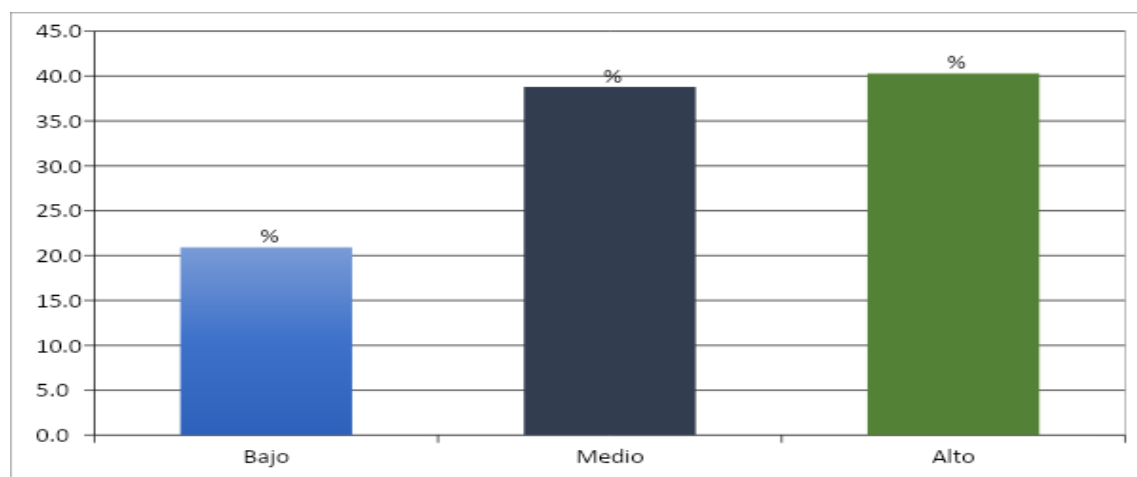


Gráfico 04

Interpretación

Conforme con la Tabla N.º 08 y gráfico N.º 4 observamos que 67 docentes de la institución educativa Marcelino Champagnat. Se aprecia que la ansiedad; en la mayoría de los docentes están en el nivel de alto y representan el 40.3%; el

38.8% se muestran en el nivel calificativo de medio, y los docentes que se presentan en el nivel bajo están con un 20.9%.

Tabla 09

Distribución de frecuencias para los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de la ciudad de Tacna; según niveles de depresión.

Nivel	n _i	%
Bajo	16	23.9
Medio	29	43.3
Alto	22	32.8
Total	67	100.0

Fuente: Cuestionario estrés laboral

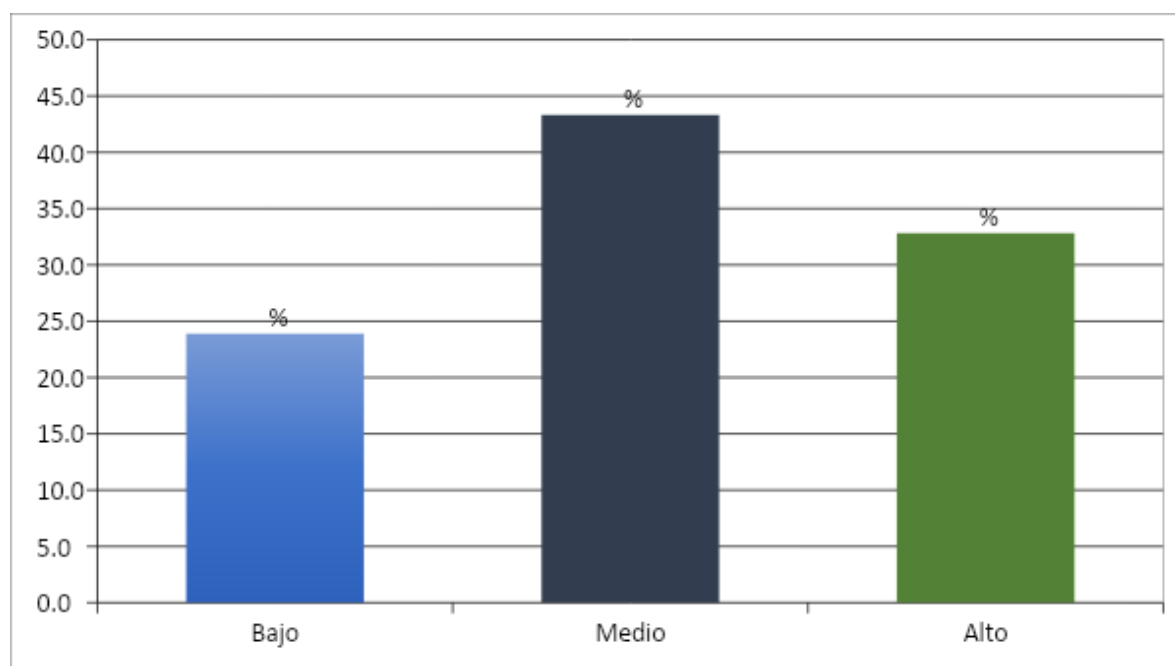


Gráfico 05

Interpretación

Conforme con la Tabla N.º 09 y gráfico N.º 05 se aprecia que 67 docentes de la institución educativa Marcelino Champagnat. Se observa acerca de la depresión; la mayoría de los docentes están en el nivel de alto y representan el 43.3%; el

32.8% están en el nivel calificativo de medio, y los docentes que se presentan en el nivel bajo figuran con un 23.9%.

Tabla 10

Distribución de frecuencias para los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de Tacna; según niveles de desmotivación.

Nivel	n _i	%
Bajo	15	22.4
Medio	27	40.3
Alto	25	37.3
Total	67	100.0

Fuente: Cuestionario estrés laboral

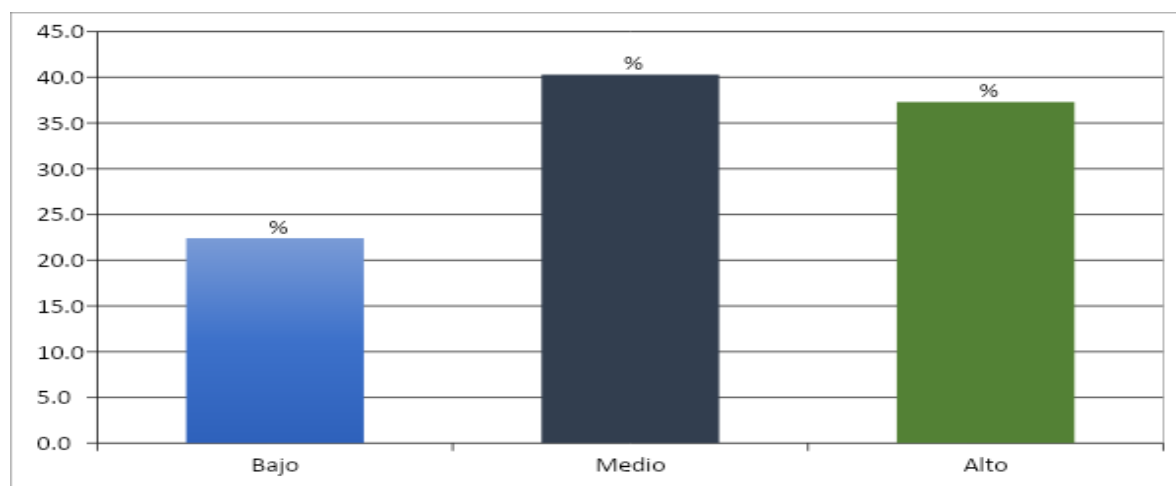


Gráfico 06

Interpretación

Conforme con la Tabla N.º 10 y gráfico N.º 06 se aprecia que 67 docentes de la unidad educativa Marcelino Champagnat. Se observa acerca de la desmotivación; la mayoría de los docentes están en un nivel de medio y representan el 40.3%; el 37.3% se muestran en el nivel calificativo de alto, y los docentes que se presentan en el nivel bajo figuran con un 23.4

Tabla 11

Distribución de frecuencias para los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat; según niveles de conocimiento y planificación del trabajo pedagógico.

Nivel	n _i	%
Mala	18	26.9
Regular	22	32.8
Buena	27	40.3
Total	67	100.0

Fuente: Cuestionario gestión pedagógica

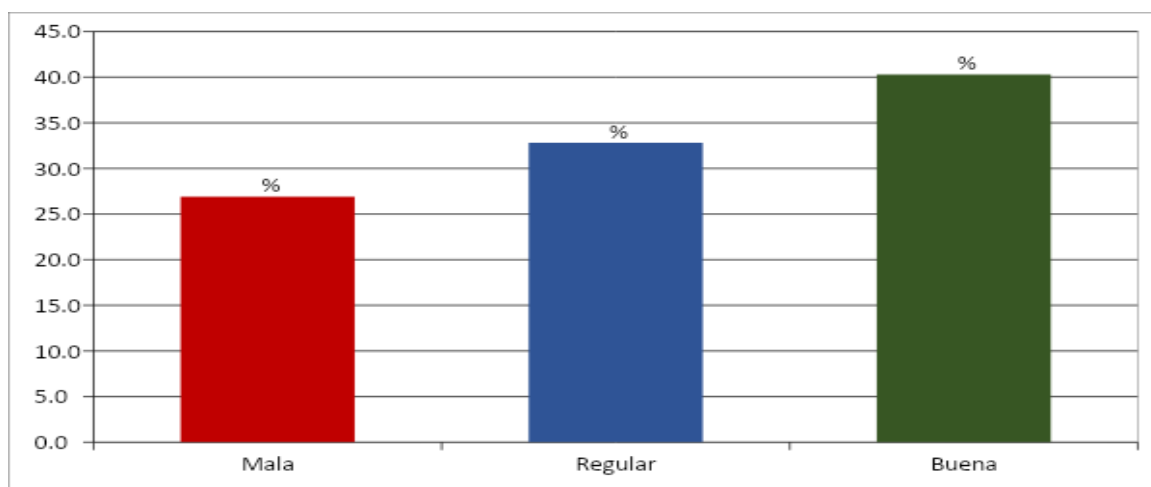


Gráfico 07

Interpretación

Conforme con la Tabla N.º 11 y gráfico N.º 07 se aprecia que 67 docentes de la unidad educativa Marcelino Champagnat de la ciudad de Tacna. Se observa sobre los niveles del conocimiento y planificación del trabajo pedagógico; la mayoría de los docentes indican el nivel de buena y representan el 40.3%; el

32.8% denotan el nivel calificativo de regular, y los docentes que están en un nivel malo figuran con un 26.9%

Tabla 12

Distribución de frecuencias para los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat; según niveles de gestión de los procesos de aprendizaje- enseñanza.

Nivel	n _i	%
Mala	15	22.4
Regular	35	52.2
Buena	17	25.4
Total	67	100.0

Fuente: Cuestionario gestión pedagógica

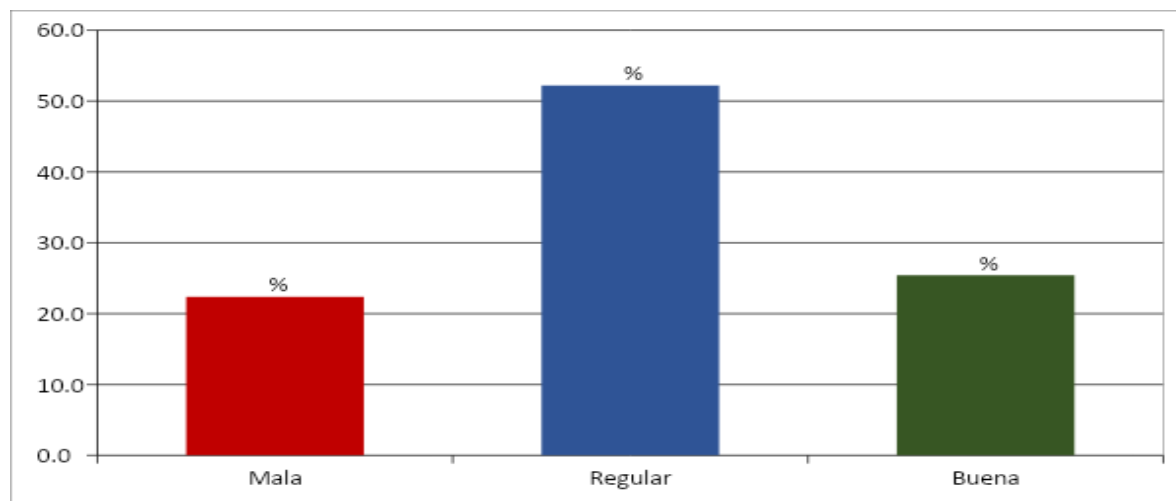


Gráfico 08

Interpretación

Conforme con la Tabla N.º 12 y gráfico N.º 08 se aprecia que 67 docentes de la institución educativa Marcelino Champagnat. Se observa sobre los niveles de gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje; la mayoría de los docentes

indican el nivel de regular y representan el 52.2%; el 25.4% denotan el nivel calificativo de buena, y los docentes que se muestran en el nivel malo figuran con un 22.4%

Tabla N 13

Distribución de frecuencias de los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de la ciudad de Tacna; según niveles de responsabilidades profesionales e institucionales.

Nivel	n _i	%
Mala	20	29.9
Regular	21	31.3
Buena	26	38.8
Total	67	100.0

Fuente: Cuestionario gestión pedagógica

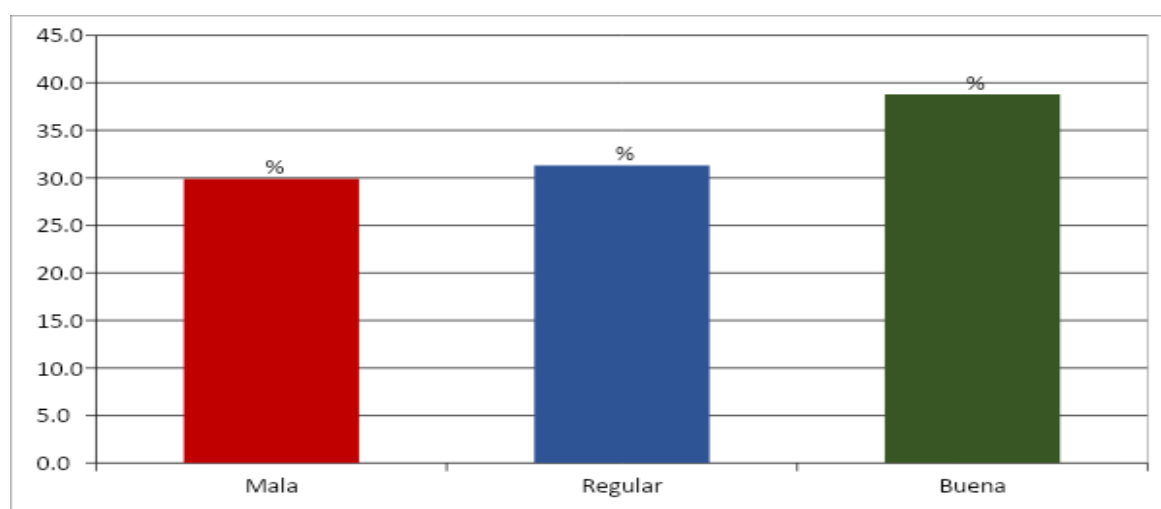


Gráfico 09

Interpretación

Conforme con la Tabla N.º 13 y gráfico N.º 09 se aprecia que 67 docentes de la institución educativa Marcelino Champagnat. Se observa sobre los niveles de responsabilidades profesionales e institucionales; gran parte de los docentes indican el nivel de buena y representan el 38.8%; el 31.3% denotan el nivel

calificativo de regular, y los docentes que se muestran en el nivel malo figuran con un 29.9%.

Tabla 14

Estrés laboral y gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de Tacna.

Correlaciones

			Estrés Laboral	Gestión Pedagógica
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,498**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	67	67	
	Gestión Pedagógica	Coeficiente de correlación	-,498**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		67	67	

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

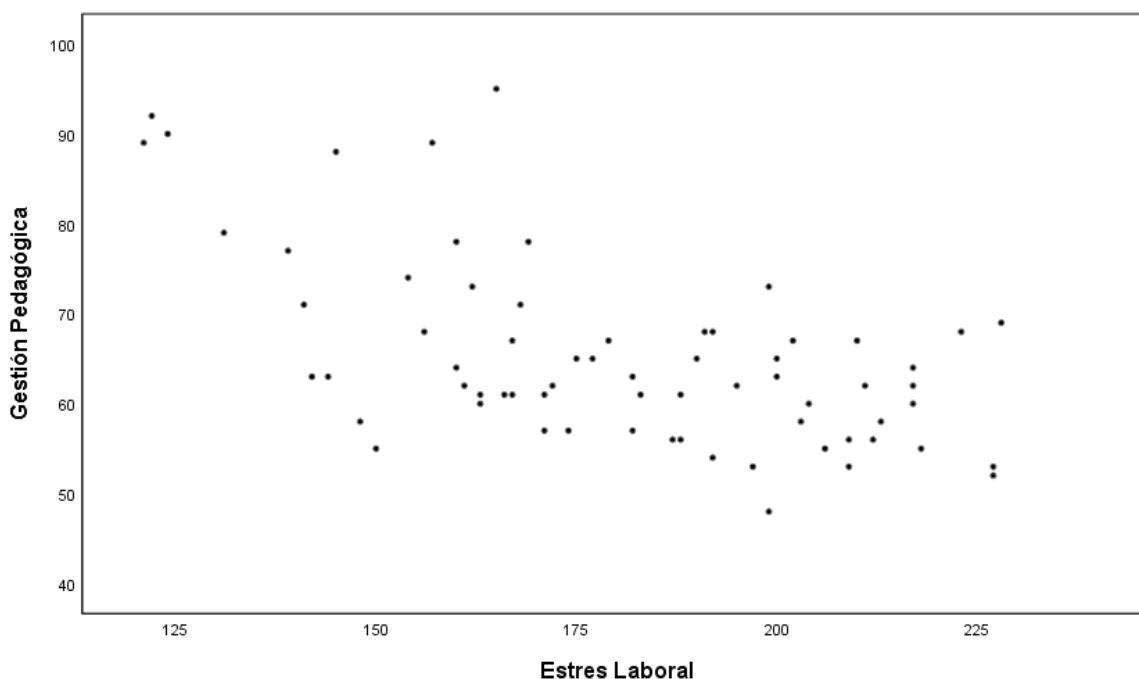


Gráfico 10



Interpretación:

Cuando $0 \leq r < 0.20$ Existe correlación no significativa.

Cuando $0.20 \leq r < 0.40$ Existe una correlación baja.

Cuando $0.40 \leq r < 0.70$ Existe correlación significativa.

Cuando $0.70 \leq r < 1.00$ Existe un alto grado de asociación.

El estudio actual muestra una asociación adversa estadísticamente significativa entre el estrés ocupacional y el liderazgo educativo. Esto indica que cuanto más eficaz sea la gestión pedagógica, menor será el estrés en el trabajo.

El resultado de elevar al cuadrado el coeficiente r de Pearson (r^2) muestra la varianza compartida entre dos variables; es decir, la proporción de cambio en una variable que se puede atribuir al cambio en la otra variable y viceversa., Los factores comunes del estrés laboral y la gestión pedagógica explican el 0,248 de la varianza del estrés laboral de los docentes; esto quiere decir que la gestión pedagógica que presentan los educadores de la Institución Educativa Marcelino Champagnat explica el 24,8% de la varianza en el estrés laboral de los educadores.

4.1.1 PRUEBA DE LA HIPOTESIS GENERAL USANDO EL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE RHO DE SPEARMAN.

Datos:



$$r = -0,498$$

$$n = 67$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Hipótesis nula Ho: El estrés laboral no se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna, 2019.

Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no existe relación)

Hipótesis Alterna Ha: El estrés laboral se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna, en el año académico 2019.

Cuando $r \neq 0$ (Matemáticamente si existe relación)

2. Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$ y una "T" con $n-2$ grados de libertad

3. Estadística de prueba

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

4. Regla de Decisión.

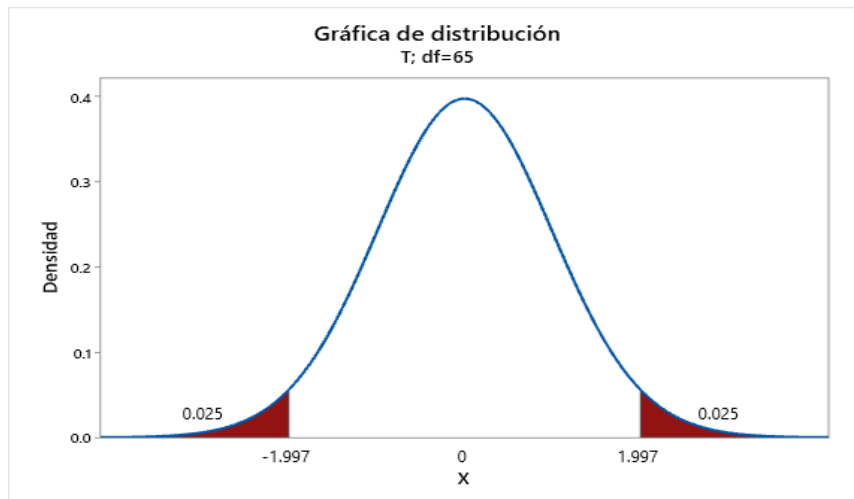


Gráfico N°11

5. Cálculos

$$t_{cal} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_{cal} = -0.498 \sqrt{\frac{67-2}{1-(-0.498^2)}}$$

$$t_{cal} = -4.630$$

Como la $t_{cal} = -4.630$, esta cae en la zona de rechazo para la H_0 , por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

6. **Conclusión:** Como se aprecia en los datos, $t_{cal} = -4.630$ está en la región de rechazo, lo que significa que el estrés laboral se relaciona directa y

significativamente de manera inversa con la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de la ciudad de Tacna en el año académico 2019. A un nivel de significancia del 5%.

Tabla 15

Manifestaciones psicofisiológicas y gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de la ciudad de Tacna.

Correlaciones			Psicofisiológicas	Gestión Pedagógica
Rho de Spearman	Psicofisiológicas	Coeficiente de correlación	1,000	-,429**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Gestión Pedagógica	Coeficiente de correlación	-,429**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		67	67	

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

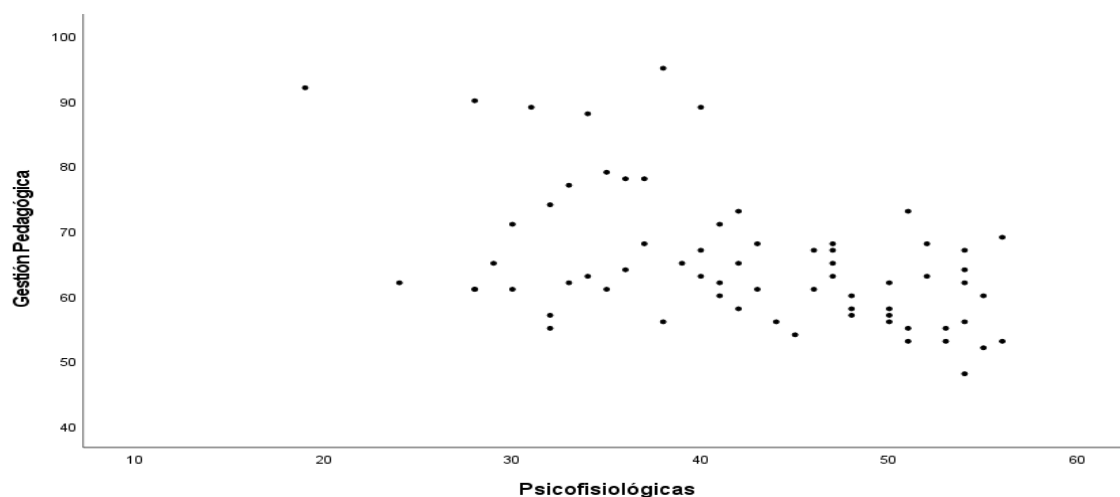


Gráfico 12

Específicamente, el presente estudio demuestra una asociación inversa moderadamente sustancial entre los síntomas psicofisiológicos y la gestión



educativa. Esto sugiere que el manejo instruccional se vuelve menos efectivo a medida que aumenta el grado de síntomas psicofisiológicos.

La varianza de factores comunes de las manifestaciones psicofisiológicas y la gestión pedagógica es de 0.184; es decir la gestión pedagógica que presentan los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat, explica el 18.4% de la variación de las manifestaciones psicofisiológicas.

4.1.2. PRUEBA DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA UNO

Datos:

$$r = -0,429$$

$$n = 67$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Hipótesis nula H_0 : Las Manifestaciones psicofisiológicas no se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna.

Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)

Hipótesis Alterna H_a : Las Manifestaciones psicofisiológicas se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna.

Cuando $r \neq 0$ (Matemáticamente si hay relación)

2. Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$ y una " T_{α} " con $n-2$ grados de libertad

3. Estadística de prueba

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

4. Regla de Decisión.

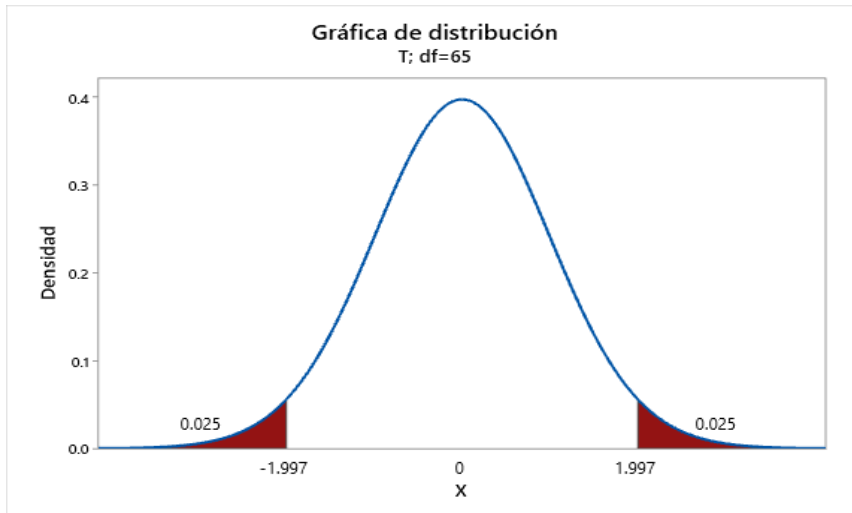


Gráfico 13

5. Cálculos

$$t_{cal} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_{cal} = -0.429 \sqrt{\frac{67-2}{1-(-0.429)^2}}$$

$$t_{cal} = -3.829$$

Como la $t_{cal} = -3.829$, esta cae en la zona de rechazo para la H_0 , por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

6. **Conclusión:** Como se observa en los datos, $t_{cal} = -3.829$ cae en la región de rechazo, lo que significa que las manifestaciones psicofisiológicas se



relacionan directa y significativamente de manera inversa con la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de la ciudad de Tacna en el año 2019. A un nivel de significancia del 5%.

Tabla 16

Ansiedad y gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de Tacna.

Correlaciones

				Ansiedad	Gestión Pedagógica
Rho de Spearman	Ansiedad	Coeficiente de correlación		1,000	-,478**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		67	67
	Gestión Pedagógica	Coeficiente de correlación		-,478**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		67	67

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

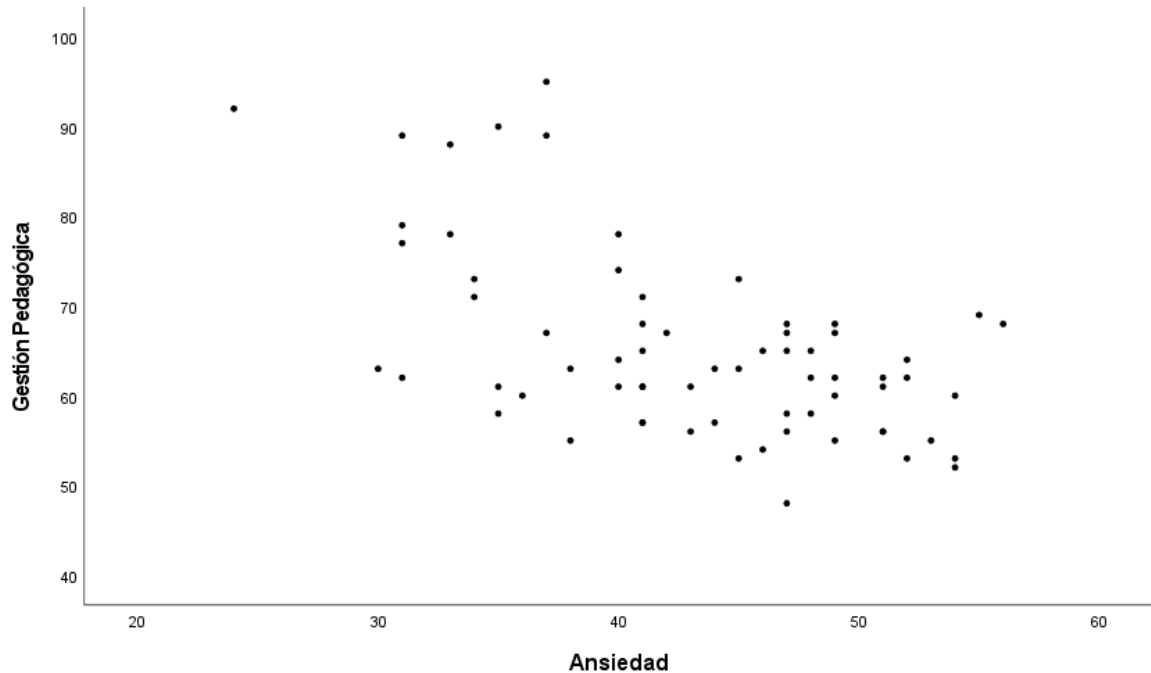


Gráfico 14

En la presente investigación se muestra una correlación negativa significativa moderada, es decir la ansiedad se relaciona inversamente con la gestión pedagógica. Lo cual significa, mientras mayor es la ansiedad disminuida es la gestión pedagógica.

La varianza de factores de la ansiedad y la gestión pedagógica es de 0.228; es decir la gestión pedagógica que presentan los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de la ciudad de Tacna, explica el 22.8% de la variación de la ansiedad en los mismos.

4.1.3.PRUEBA DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA DOS

Datos:

$$r = -0,478$$

$$n = 67$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Hipótesis nula Ho: La ansiedad no se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna.

Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)

Hipótesis Alterna Ha: La ansiedad se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna.

Cuando $r \neq 0$ (Matemáticamente si hay relación)

2. Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$ y una "T" con $n-2$ grados de libertad

3. Estadística de prueba

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

4. Regla de Decisión.

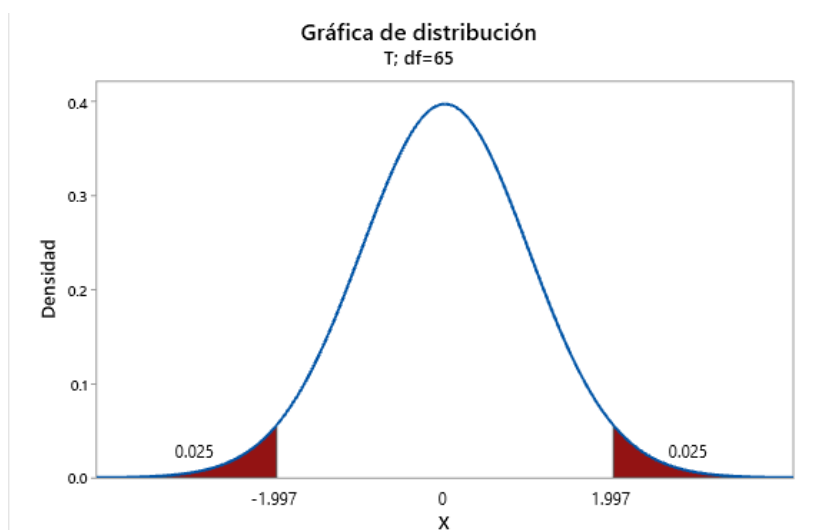


Gráfico 15

5. Cálculos

$$t_{cal} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_{cal} = -0.478 \sqrt{\frac{67-2}{1-(-0.478^2)}} \quad t_{cal} = -4.387$$

Como la $t_{cal} = -4.387$, esta cae en la zona de rechazo para la H_0 , por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

6. **Conclusión:** Como se aprecia en los datos, $t_{cal} = -4.387$ cae en la región de rechazo, lo que significa la ansiedad se relaciona directa y significativamente de manera inversa con la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat en el año 2019. A un nivel de significancia del 5%.

Tabla 17

Depresión y gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de Tacna

Correlaciones

		Gestión Depresión Pedagógica		
Rho de Spearman	Depresión	Coeficiente de correlación	1,000	-,349**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	67	67
	Gestión Pedagógica	Coeficiente de correlación	-,349**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	67	67

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

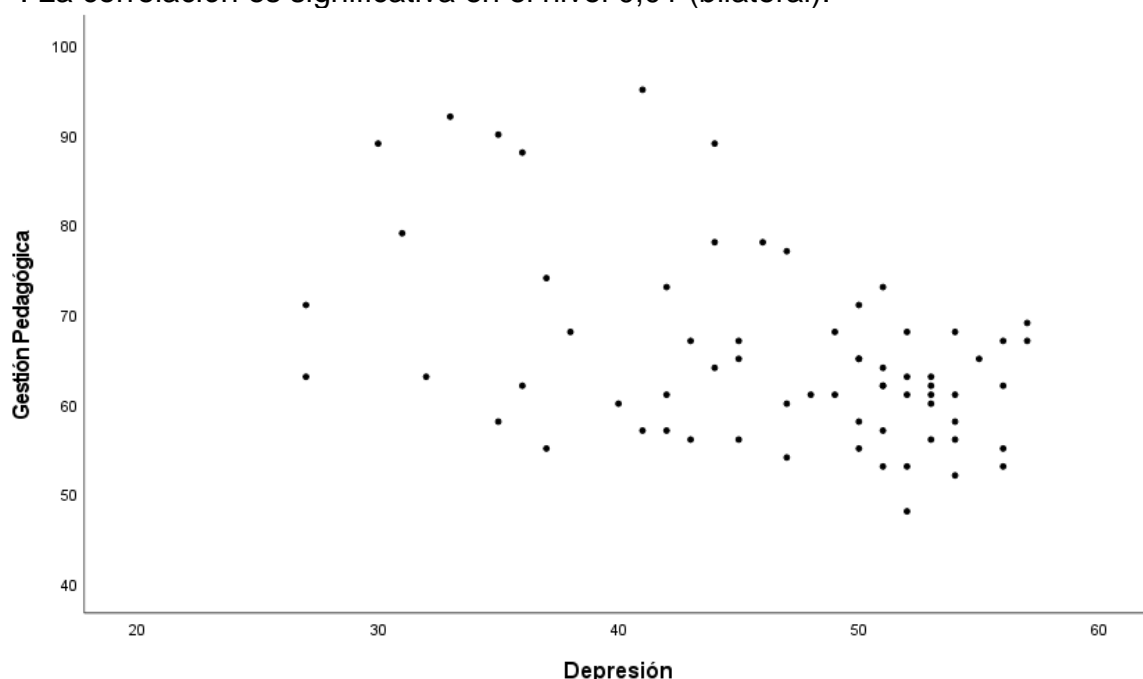


Gráfico 16

En la presente investigación se muestra una correlación negativa significativa moderada, es decir la depresión se relaciona inversamente con la gestión pedagógica. Lo cual significa, mientras mayor es la depresión, disminuida es la gestión pedagógica.

La varianza de factores comunes la ansiedad y la gestión pedagógica es de 0.122; es decir la gestión pedagógica que presentan los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de la ciudad de Tacna, explica el 12.2% de la variación de la depresión en los mismos.

4.1.4. PRUEBA DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA TRES

Datos:

$$r = -0,349$$

n = 67

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Hipótesis nula Ho: La depresión no se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna.

Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)

Hipótesis Alternativa Ha: La depresión se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de la Unidad Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna.

Cuando $r \neq 0$ (Matemáticamente si hay relación)

2. Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$ y una "T" con n-2 grados de libertad

3. Estadística de prueba

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

4. Regla de Decisión.

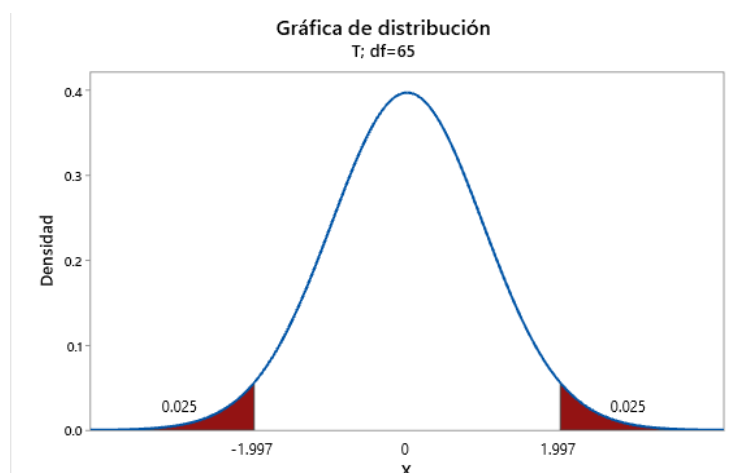


Gráfico N°17

5. Cálculos

$$t_{cal} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_{cal} = -0.349 \sqrt{\frac{67-2}{1-(-0.349)^2}} \quad t_{cal} = -3.002$$

Como la $t_{cal} = -3.002$, esta cae en la zona de rechazo para la H_0 , por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

6. **Conclusión:** Como se observa en los datos, $t_{cal} = -3.002$ cae en la región de rechazo, lo que significa la depresión se relaciona significativamente y directa de manera inversa con la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de la ciudad de Tacna en el año 2019. A un nivel de significancia del 5%

Tabla N.º 18

Desmotivación y gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de Tacna.

Correlaciones

			Desmotivación	Gestión Pedagógica
Rho de Spearman	Desmotivación	Coefficiente de correlación	1,000	-,420**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
Gestión Pedagógica	Gestión Pedagógica	Coefficiente de correlación	-,420**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

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

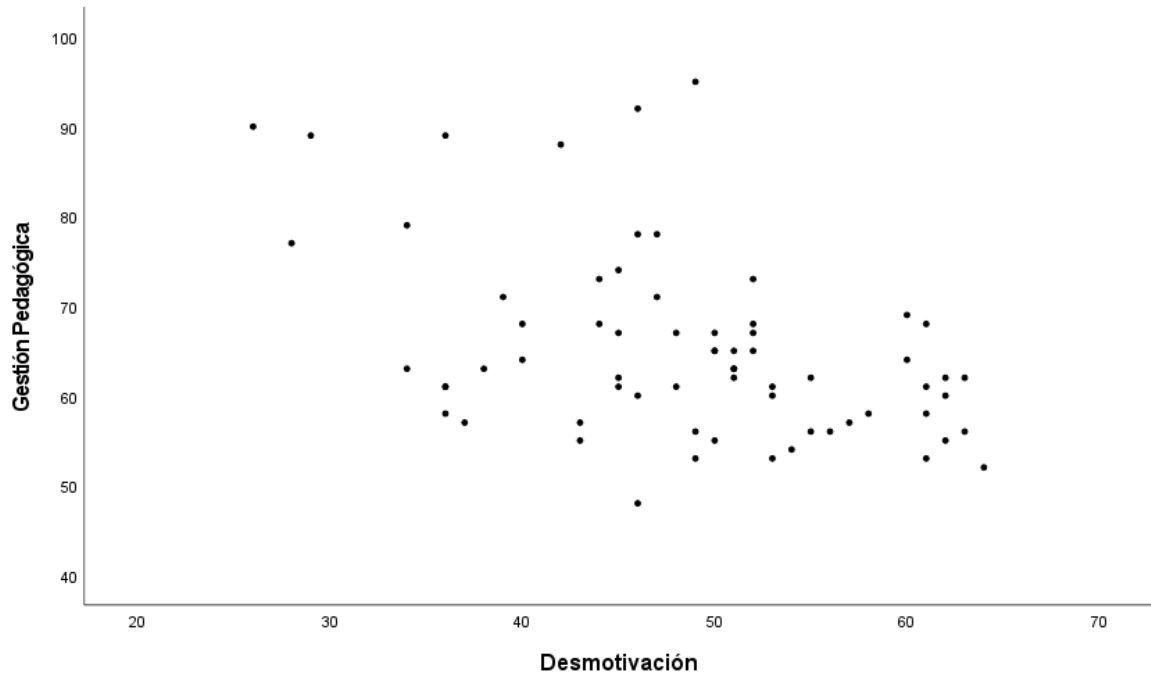


Gráfico 18

En la presente investigación se muestra una correlación negativa significativa moderada, es decir la desmotivación se relaciona inversamente con la gestión pedagógica. Lo cual significa, mientras mayor es la desmotivación, la gestión pedagógica disminuye.

La varianza de factores comunes la ansiedad y la gestión pedagógica es de 0.176; es decir la gestión pedagógica que presentan los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de Tacna, explica el 17.6% de la variación en la desmotivación en los mismos.

4.1.5. PRUEBA DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA CUATRO

Datos:

$$r = -0,420$$

$$n = 67$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Hipótesis nula H_0 : La desmotivación no se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de Tacna.

Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)

Hipótesis Alterna H_a : La desmotivación se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de Tacna.

Cuando $r \neq 0$ (Matemáticamente si hay relación)

2. Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$ y una "T" con $n-2$ grados de libertad

3. Estadística de prueba

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

4. Regla de Decisión.

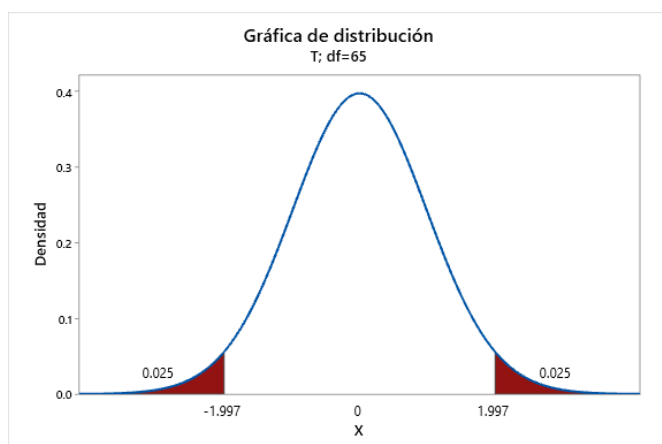


Gráfico 19

5. Cálculos

$$t_{cal} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_{cal} = -0.420 \sqrt{\frac{67-2}{1-(-0.420^2)}}$$

$$t_{cal} = -3.731$$

Como la $t_{cal} = -3.731$, esta cae en la zona de rechazo para la H_0 , por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

6. **Conclusión:** Como se aprecia en los datos, $t_{cal} = -3.731$ cae en la región de rechazo, lo que significa la desmotivación se relaciona directa y significativamente de manera inversa con la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de la ciudad de Tacna en el año 2019. A un nivel de significancia del 5%.

4.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

A partir de los hallazgos, se acepta la hipótesis alternativa general que establece que el estrés laboral se vincula significativamente con la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna, 2019.

Estos resultados guardan relación con lo que sostienen Balzán (2008), Marroquín y Pérez (2011), Oramas (2023), Ponce (2005), Tasayco (2017), Figueroa (2015), Ruiz (2021), Chávez (2016) y Yucra (2018), quienes señalan que la desmotivación y el estrés laboral tienen mucho que ver con



la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje y con las responsabilidades profesionales e institucionales. Ello va de acuerdo con lo que este estudio señala.

Pero, en lo que no está de acuerdo el estudio del autor Belkys (2008) con el presente, es el bajo resultado de nivel de estrés, Sánchez (2010), Velásquez y Chunga (2006) indican que los resultados de sus estudios muestran un moderado estrés laboral. Y Silva (2013) sugiere problemas con la forma en que se maneja el salón de clases. Esto contradice los hallazgos de la presente investigación, que muestran tanto altos niveles de estrés laboral como un control regular de los procesos de enseñanza y aprendizaje entre la población muestreada.



CONCLUSIONES

PRIMERA Se determinó que el estrés laboral se relaciona de manera significativa e inversa con la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de la ciudad de Tacna; por la contrastación de hipótesis general

($t = -4.630$, $p_{\text{valor}} = 0,000 < 0,05$), además el valor de la relación es inversa y moderada en un 49.8% es decir; a mayor estrés laboral reducida es la gestión pedagógica; así mismo el estrés laboral califica en el nivel alto con un 40.3% y la gestión pedagógica se muestra en el nivel regular en un 47.8%.

SEGUNDA Las manifestaciones psicofisiológicas se relacionan de manera inversa y significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de la ciudad de Tacna; por la contrastación de hipótesis específica uno ($t = -3.829$, $p_{\text{valor}} = 0,000 < 0,05$), el valor de la relación es inversa y moderada en un 42.9% es decir; mientras mayor son las manifestaciones psicofisiológicas limitada es la gestión pedagógica; así mismo las manifestaciones psicofisiológicas se aprecia en el nivel alto con un 43.3%.

TERCERA Después de analizar estadísticamente la ansiedad del estrés laboral se encuentra relacionan de manera inversa y de forma significativa con la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de la ciudad de Tacna; por la contrastación de hipótesis dos ($t = -4.387$, $p_{\text{valor}} = 0,000 < 0,05$), el valor correlacional es inversa y moderada en un 47.8% es



decir; mientras mayor es la ansiedad en el estrés laboral menor es la gestión pedagógica; también la ansiedad en el estrés laboral se evalúa en el nivel alto con un 40.3%.

CUARTA La depresión en el estrés laboral se relaciona de manera inversa y de forma significativa con la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de la ciudad de Tacna; por la contrastación de hipótesis tres ($t = - 3.002$, $p_valor = 0,004 < 0,05$), el nivel de la correlación es inversa y moderada en un 34.9% es decir; mientras mayor es la depresión en el estrés laboral menor es la gestión pedagógica; se observa también la depresión en el estrés laboral se evalúa en la categoría de medio con un 43.3%.

QUINTA La desmotivación en el estrés laboral se relacionan de manera inversa y de forma significativa con la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de la ciudad de Tacna; por la contrastación de hipótesis cuatro ($t = - 3.731$, $p_valor = 0,000 < 0,05$), el grado de la correlación es inversa y moderada en un 42.0% es decir; mientras mayor es la desmotivación en el estrés laboral reducida es la gestión pedagógica; se percibe también que la desmotivación en el estrés laboral se evalúa en la cualidad de medio con un 40.3%.



RECOMENDACIONES

PRIMERA Al director de la Institución Educativa Marcelino Champagnat desarrollar capacitaciones, terapias psicológicas y proponer programas para incrementar los niveles de estrés laboral en relación con la gestión pedagógica en los docentes de dicha institución.

SEGUNDA A los docentes de los diferentes niveles de la Institución Educativa Marcelino Champagnat hacerles evaluaciones periódicas para detectar posibles problemas de estrés ya que es una enfermedad mental muy dañina por lo que deben de buscar una estabilidad emocional en bien de sus estudiantes y lograr regular las manifestaciones psicofisiológicas que presentan.

TERCERA A los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de Tacna deben comprender que mientras mayor es la ansiedad en el estrés laboral menor es la gestión pedagógica que logran, en tal sentido se debe apoyar y participar de talleres de autoayuda y refuerzo del empoderamiento a nivel institucional para lograr superar esta situación.

CUARTA A los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de Tacna deben reflexionar y asumir actitudes que no lleven a la depresión en el estrés laboral que reduce en gran cantidad la gestión pedagógica; desarrollando alternadamente actividades físicas y lúdicas programadas dentro de la jornada de trabajo que ayuden a superar esta situación.



QUINTA El incremento de la desmotivación en el estrés laboral reduce la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de Tacna; por tanto, es indispensable elevar la motivación de cada uno de ellos a través de sesiones diseñadas y desarrolladas por parte de coach o especialistas que ayuden a recordar los objetivos propios y refuercen la valoración del esfuerzo realizado a través del cumplimiento de metas y los éxitos que se pueden lograr.



REFERENCIAS

- Balzan, Y. (2008). *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en las escuelas de III etapa de básica*, Tesis. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo Venezuela. Recuperado el 30 de abril del 2019 en <https://remembranza.wordpress.com/acompanamiento-pedagogico-del-supervisor-y-desempeno-docente-en-las-escuelas-de-iii-etapa-de-basica/>
- Belkys, M. (2008). *El estrés laboral en el personal que elabora en servicio de Bioanálisis del Hospital "Dr. Domingo Luciani" en la ciudad de Caracas, Venezuela*,
[dehttp://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR3698.pdf](http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR3698.pdf)
- Carrión, M. A., Lopez-Barón, F. y Tous, J. (2007). *Psicosociología de la salud ocupacional*. Evaluación en intervención psicosocial. Barcelona: AEPA-Publidisa.
- Castro, P. (2008). *El estrés docente en los profesores de escuela pública*. Tesis. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperada 02 de abril del 2019. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/1100>
- Cano, A. (2002). *Sociedad Española para el estudio de la ansiedad y estrés*. Recuperado el 18 de 08 de 2017, de Consecuencias del estrés laboral: http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/consecue.htm
- Cano, A. (2002). *Síntomas que puede provocar el estrés laboral*. Sociedad española para el estudio de la ansiedad y el estrés SEAS. Extraído el 26 de Mayo del 2009, de la World Wide Web: http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/sintomas.htm



- Crespo, D. (2004) *Las caras del estrés. Pfizer. Trabajando por un mundo más sano*. Madrid. Extraído el 25 de Mayo del 2009, de la World Wide Web: <http://sicolog.com/a=1702>
- Díaz, M. (2007, Noviembre). *El estrés laboral en el mundo docente*. Extraído el 27 de Mayo del 2009, de la World Wide Web: <http://www.eliceo.com/opinion/el-estres-laboral-en-el-mundodocente.html>
- Ezpeleta, J., & Furlán, A. (Abril de 1992). *La Gestión Pedagógica de la Escuela*. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0009/000919/091936SB.pdf>
- French, J. R., Caplan, R. D. y harrison, R. V. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. Chichester: Wiley
- Flores, M. (2001). *El factor humano en la docencia de educación secundaria: un estudio de la eficacia docente y el estrés a lo largo de la carrera profesional*. Tesis doctoral, Universidad Autonomía de Barcelona. Barcelona España. Extraído el 26 de Mayo del 2009, de la World Wide Web: http://www.tdx.cbuc.es/TESIS_UAB/AVAILABLE/TDX-1004102-142853/mdfr1de2.pdf
- Gutiérrez, P. (2005). *Estrés docente: Elaboración de la escala ED-6 para su evaluación*. España: Revista electrónica de investigación y evaluación educativa Extraído el 01 de marzo del 2009, de la World Wide Web: http://www.uv.es/RELIEVE/v11n1/RELIEVEv11n1_3.htm
- Joo, B. (2004) *Análisis y propuesta de gestión pedagógica y Administrativa de las tics, para construir espacios que Generen conocimiento en el colegio Champagna'*, tesis para optar el grado de Magister en Educación con Mención en Gestión. Universidad Católica del Perú. Extraído el 20 de Mayo del 2009, de la World Wide Web: <http://tesis.pucp.edu.pe/files/PUCP00000000246/An%20E1%20lisis%20y%20p%20ropuesta%20de%20gesti%20n%20pedag%20gica%20y%20administrati>



va%20de%20las%20TICs%20para%20construir%20espacios%20que%20
Ogeneren%20conocimientos%20en%20el%20Colegio%20Champagnat.p
df

Marroquín, S y Pérez, L. (2011). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King*. Guatemala, de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_3175.pdf

Matud, M. (2002) *Estrés laboral y salud en el profesorado: un análisis diferencial en la función del género y del tipo de enseñanza*. Tesis para optar el grado de Maestría en psicología. Universidad de La Laguna, España. Revista internacional de Psicología Clínica y de la Salud, Vol.2, Nº 3. Extraído el 18 de Mayo del 2009, de la World Wide Web <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/337/33720305.pdf>

Millán, M. (2007) *Estrés laboral y comunicación organizacional en hombres y mujeres*. Tesis para optar el grado de Doctor en Psicología con orientación organizacional, en la Universidad de las Américas, Puebla, México Extraído el 18 de Mayo del 2009, de la World Wide Web: http://caterina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/moor/millan_h_ma/capitulo4.pdf

Nieves, Freddy. (2013). *Desempeño Docente y el Clima Organizacional en una institución educativa pública del Edo, en Venezuela*, de <http://es.slideshare.net/doctorando/desempeo-docente-y-clima-organizacional-enel-liceo-agustn-codazzi>

Rodríguez, N. (2000), *Gestión Escolar y Calidad de la Enseñanza en Venezuela*. Tesis de Maestría. Universidad Central de Venezuela. Venezuela. Extraído el 20 de Mayo del 2009, de la World Wide Web: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/19431/1/articulo4-10-5.pdf>



- Ortega, J. (1999). *Estrés y trabajo: La nueva revista de medicina y salud*.
Extraído el 26 de Mayo del 2009, de la World Wide Web:
http://www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm
- Ponce Díaz, C., Bulnes Bedón, M., Aliaga Tovar, J., Atalaya Pisco, M., & Huerta Rosales, R. (2005). *El síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. Revista De Investigación En Psicología*, 8(2), 87-112. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v8i2.4050>
- Sanchez, F. (2010). *El estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera, en la ciudad de san Lorenzo Santa fe, Argentina*, de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>
- Silva, R. (2013). *La gestión institucional y la calidad de servicio educativo ofertado por la Institución Educativa Nacional San Felipe del distrito de Comas*. Recuperado de <http://www.biblioteca.une.edu.pe/cgibin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=60015>
- Tasayco, C. (2017). *La gestión educativa del director en la calidad de servicio de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED N° 22 UGEL 04, Lima 2016*. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8343/Tasayco_CR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velásquez, P. y Chunga, D (2006). *Fuentes de Estrés Laboral en profesores de Instituciones Educativas Estatales de Nivel Secundario en Trujillo* .Revista de investigación educativa Perú.





ANEXOS



ANEXO 1
BASE DE DATOS



Base de datos Estrés Laboral

co	di	el	el	el	el	el	el	el	el	el	el	el	el	el	el	el	el	el	el	el	el	el	el	el	el
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	2	4	5	5	4	5	2	2	4
2	2	2	2	4	2	2	3	2	5	2	4	2	4	2	4	3	1	2	2	5	4	5	4	2	5
3	5	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	4	3	4
4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	3	5	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3
5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
6	2	4	5	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	5	5	4	5
7	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	1	3	2	2	4
8	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4
9	2	2	2	1	2	2	1	2	5	2	5	2	5	2	2	5	2	1	2	5	2	5	2	2	5
10	4	5	4	5	5	1	4	2	4	2	4	3	2	1	5	2	3	1	5	4	5	4	4	5	5
11	5	1	2	4	1	3	1	5	2	5	4	5	3	5	2	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5
12	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4
13	4	4	5	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2
14	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
15	4	5	4	4	3	1	5	4	2	2	4	2	4	4	2	5	4	1	2	2	2	2	4	5	5
16	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	2	3	2	2	4
17	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	4	2	5	4	4	5
18	3	1	2	3	5	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	4	2	1	2	5	1	5	2	2	5
19	1	2	2	1	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	3	1	1	1	3	3	3	4	4	4	4
20	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4
21	4	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	2	3	5	2	5	4	4	5
22	5	5	5	4	3	2	2	4	2	2	3	3	4	3	5	2	3	2	2	2	2	4	4	4	2
23	1	2	1	4	1	1	1	1	2	1	3	1	4	2	2	3	1	1	1	3	1	4	1	1	3
24	5	4	5	4	3	5	5	4	3	4	3	2	5	5	4	5	5	2	4	2	5	3	4	5	4
25	5	2	5	5	2	5	4	2	5	5	5	2	5	4	2	5	3	4	2	2	4	5	4	4	5
26	3	3	5	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3
27	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	5	5	3	1	2	2	3	3	3	3	5
28	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	5	3	5	3	3
29	2	5	2	5	4	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	2	2	2	4	4	2
30	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	2	3	3	2	4	4	5	4
31	5	5	5	5	2	2	5	5	4	2	4	2	4	2	4	5	2	5	5	2	4	4	4	2	5
32	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	3	5	2	2	5	3	2	4	5	4	5
33	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	2	5	5	5	5
34	2	2	5	3	2	4	2	3	2	4	2	3	4	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3
35	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
36	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	3	5	4	4	3
38	5	5	5	2	2	1	2	2	2	1	1	5	2	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	4
39	2	1	1	5	2	5	1	2	5	5	3	2	5	1	2	5	2	1	1	2	1	3	2	5	3
40	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	2	4	4	2	2	4	5	5	5	5	4	5
41	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	2	4	5	4	4	4	2	5	3	3	3	3	5	5



42 5 5 5 2 5 5 2 5 5 5 4 5 4 5 5 5 5 3 4 5 4 5 2 5 4
 43 2 5 5 4 4 3 2 4 5 3 3 4 5 4 4 4 3 3 4 5 4 5 5 5 4
 44 4 3 4 4 4 3 3 4 3 2 3 4 3 3 4 3 2 3 3 4 2 3 2 2 2
 45 2 2 2 5 2 2 2 2 4 3 2 4 4 4 4 2 2 4 4 4 3 3 4 2 2
 46 5 5 5 4 5 4 4 4 5 4 4 5 5 4 5 5 4 2 4 3 3 4 4 4 5
 47 5 5 5 4 4 5 5 5 5 5 4 4 5 5 5 5 4 4 4 5 4 5 5 4 5
 48 5 2 2 2 5 5 5 2 2 2 2 2 5 2 3 2 1 3 1 4 2 4 2 4 4
 49 5 5 4 5 1 4 5 4 2 4 4 5 4 5 5 5 5 2 5 5 4 5 5 4 5
 50 2 2 2 4 1 2 2 2 4 2 4 1 3 2 4 3 1 2 4 2 5 5 5 5 5
 51 2 2 3 5 2 3 4 3 5 3 4 3 3 3 5 2 1 3 4 4 5 4 3 4 3
 52 5 5 5 5 5 5 5 4 4 4 4 4 4 5 4 5 4 5 5 5 4 4 4 5 5
 53 2 3 3 4 1 5 3 2 1 2 4 3 5 3 2 1 2 3 2 2 2 4 3 2 1
 54 5 3 5 5 4 4 4 4 5 5 4 4 5 5 4 5 4 5 5 5 3 5 5 5 4
 55 5 5 5 2 5 5 3 5 5 2 3 5 5 3 5 5 4 5 1 3 5 2 2 4 4
 56 5 5 5 5 5 4 1 3 5 5 4 4 5 4 4 5 2 1 3 5 1 5 5 5 4
 57 4 3 4 4 2 2 4 3 4 2 2 2 4 4 3 3 3 3 3 3 4 4 3 3 3
 58 5 5 5 4 2 3 3 2 3 2 4 3 4 4 2 3 3 5 5 5 5 5 5 5 5
 59 3 4 5 4 3 3 3 4 4 4 3 2 3 3 5 2 3 2 3 2 1 2 4 4 4
 60 3 4 5 3 3 4 3 3 5 2 4 3 4 5 5 4 3 2 4 3 4 5 4 5 5
 61 4 2 4 5 5 5 4 5 5 4 5 2 5 5 5 5 2 5 2 1 5 5 4 4 5
 62 5 4 5 4 5 4 3 4 4 2 4 4 5 4 4 4 2 3 3 4 4 5 4 5 4
 63 5 5 4 4 4 5 4 2 4 4 4 2 4 5 5 4 2 2 2 4 4 5 5 4 5
 64 2 2 2 3 3 3 2 3 2 3 2 3 3 3 4 2 3 3 4 2 5 4 4 4 4
 65 3 3 5 4 2 4 4 5 4 4 4 5 4 4 5 4 4 5 5 5 2 4 5 2 4
 66 5 5 5 5 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5 5 4 5 4 4 4 4 5 5 4 5
 67 2 4 5 3 4 2 2 5 1 2 4 3 2 2 5 5 1 3 1 2 4 5 5 5 5

el
 co 2 2 2 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5
 di 6 7 8 9 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0
 1 5 4 5 4 5 4 5 3 4 5 4 4 5 3 5 2 5 3 4 3 2 3 2 3 2
 2 2 4 3 4 2 4 2 5 2 2 2 4 2 2 2 4 3 4 4 3 3 3 3 3 3
 3 3 4 4 3 3 4 4 4 3 3 4 4 4 4 5 3 4 2 2 3 4 4 2 3 4
 4 5 4 4 3 4 3 5 5 5 3 3 3 4 3 5 4 5 4 4 4 3 3 4 5 3
 5 4 4 3 4 4 5 4 4 2 5 4 4 5 5 5 5 3 4 3 3 3 4 4 3 2
 6 4 4 5 5 2 4 5 5 5 4 4 5 5 4 5 2 2 1 2 2 2 2 1 2 1
 7 2 4 3 1 3 3 5 3 2 4 1 3 3 1 3 3 2 4 3 1 4 3 2 1 3
 8 3 3 4 3 3 4 3 4 3 3 3 3 3 4 3 5 3 3 3 3 4 3 3 3 3
 9 2 2 2 5 2 4 2 5 2 2 2 4 2 2 2 2 2 1 2 2 2 1 1 1 2
 10 5 5 5 5 4 5 4 5 4 3 4 5 4 4 4 2 4 4 4 2 2 3 2 2 3
 11 2 5 2 5 3 5 4 5 1 5 1 3 1 4 4 5 1 5 5 5 5 5 5 5 3
 12 4 4 4 3 5 5 4 5 5 4 4 4 4 4 4 3 5 1 4 3 1 2 2 3 5
 13 2 2 4 4 2 4 2 2 2 2 2 4 2 4 2 2 4 2 4 2 2 2 2 2 2
 14 5 5 3 5 5 5 4 4 3 4 3 5 5 5 5 4 5 3 5 4 4 3 3 4 5
 15 4 4 5 5 2 5 4 5 2 2 2 4 5 2 4 4 2 4 4 2 4 2 2 4 2
 16 2 3 4 4 2 3 3 4 2 2 5 5 5 3 3 2 3 2 4 2 2 2 3 2 2



17	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	3	4		
18	1	2	2	5	2	4	1	3	2	2	1	5	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	1	1	2	
19	3	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	5	5	4	1	3	
20	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	
21	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	1	
22	3	4	4	5	4	4	2	5	5	3	3	5	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	
23	2	4	2	4	1	3	3	5	1	3	2	3	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
24	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	2	2	4	4	2	3	2	4	1	2	
25	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	4	2	2	1	2	2	1	1	2	
26	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	1	2	2	2	3	
27	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	1	5	5	2	1	2	4	5	2	3	
28	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	2	3	3	2	2	2	
29	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	
30	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
31	2	3	4	5	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	5	1	2	2	3	1	3	2	3	3	1	
32	2	1	4	5	2	5	2	5	4	2	4	5	5	4	5	4	2	5	4	4	5	4	4	2	4	
33	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	
34	2	3	3	4	3	4	2	3	4	2	3	2	4	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	2	4	
35	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
36	4	4	5	1	5	4	5	5	4	4	2	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
37	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	
38	4	5	4	2	2	4	4	2	2	1	2	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	2	2	4	4	
39	2	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	1	3	2	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4
40	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	2	3	
41	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	3	4	5	4	3	2	
42	5	5	5	2	4	2	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	4	2	3	2	5	5	2	4	5	
43	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	
44	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	
45	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	5	4	4	2
46	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	
47	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
48	2	4	4	2	4	4	2	4	4	5	5	2	4	5	5	4	2	2	4	4	2	5	4	2	2	
49	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	2	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	2	5	
50	4	3	3	5	5	4	5	2	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5	2	4	2	3	3	5	3	
51	3	3	5	3	4	4	5	4	3	3	5	4	3	5	4	5	3	4	3	4	3	3	4	4	1	
52	4	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	
53	4	5	5	5	2	4	3	4	5	5	4	2	2	3	5	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	
54	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	
55	4	5	4	3	4	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
56	5	4	5	5	4	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	1	2	1	3	
57	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	
58	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4
59	4	3	4	5	4	4	3	2	2	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	2	3	4	2	4	3	
60	5	5	4	4	3	4	2	5	4	5	4	4	5	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	
61	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	2	4	



62	4	5	4	4	5	4	5	2	5	4	4	5	5	5	5	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4
63	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
64	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	
65	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
66	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3
67	5	2	2	4	2	5	5	4	2	5	5	4	5	2	5	4	3	4	5	2	2	2	4	2	2

Base de datos Gestión Pedagógica

co di	gp 1	gp 2	gp 3	gp 4	gp 5	gp 6	gp 7	gp 8	gp 9	gp 10	gp 11	gp 12	gp 13	gp 14	gp 15	gp 16	gp 17	gp 18	gp 19	gp 20	gp 21			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2
3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1
5	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2
6	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1
7	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2
8	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
9	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2
10	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1
11	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1
12	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1
13	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2
15	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2
17	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
18	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
19	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3
24	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1
25	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
26	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2
28	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2
29	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1
31	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2



32	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	
33	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2
34	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
35	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1
36	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1
37	1	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	3	3	1	1	2	1
38	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2
39	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2
40	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2
41	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
42	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2
43	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2
44	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1
45	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
46	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
47	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1
50	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2
51	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1
52	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1
53	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
54	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2
55	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1
56	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
57	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1
58	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
60	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2
61	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
62	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1
63	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2
64	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2
65	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2
66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1

co	gp	gp	gp	gp	gp	gp	gp	gp	gp	gp	gp	gp	gp	gp	gp	gp	gp	gp	gp	gp
di	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	
2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	2	
3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	2	3	3	
4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	
5	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	3	3	
6	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	2	2	
7	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	3	2	



8	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	1	2	2
9	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1
10	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	3
11	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2
12	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1
13	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
14	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2
15	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2
17	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
18	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1
19	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2
20	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2
21	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	3	2	3	3	3
22	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1
23	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	2	3	3
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2
29	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1
30	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2
31	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	3	3
32	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1
33	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	1
35	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2
36	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	1	2
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	2	2	2
38	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	3	2	3	1	1
39	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2
40	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3
41	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2
42	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2
43	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2
44	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
45	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
49	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
50	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3
51	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1



53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
54	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
55	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1
56	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
57	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2
58	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2
59	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2
60	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2
61	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1
62	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2
63	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
65	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
66	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

ESCALA DE DIAGNÓSTICO DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES

Edad:..... Sexo: Varón () Mujer () Fecha:.....

Institución Educativa:

INSTRUCCIONES: A continuación se proporcionan sugerencias sobre temas relacionados con la naturaleza del estrés en el lugar de trabajo. Califica la frecuencia con la que te sucede esto. Lea atentamente cada proposición e indique su elección tachando (X) la opción de respuesta adecuada. Asegúrese de responder a todas y cada una de las preguntas. Su comentario permanecerá privado y anónimo. No hay una respuesta correcta o incorrecta.

Escala de números:

Casi nunca =1 Rara vez = 2 A veces = 3 Frecuentemente=4 Casi siempre= 5

N.º	INDICADORES	Casi nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Casi siempre
01	El trabajo me resulta monótono					
02	Mis relaciones con "superiores" son difíciles					
03	Siento que el trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida					
04	Tomo las cosas muy a pecho					
05	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar					
06	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal					
07	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud física					
08	Me siento a "punto de explotar o no dar más"					
09	Padezco de insomnio					
10	Me levanto por las mañanas fatigado como si hubiese dormido muy poco					
11	Padezco de jaquecas, sobre todo ante situaciones conflictivas (exámenes, trabajo intensivo, etc.)					
12	Tengo periodos de excesivo apetito o inapetencia					
13	Sudo profusamente ante el menor problema					
14	Me levanto por las mañanas fatigado como si hubiese dormido muy poco					
15	Mi concentración decae					
16	Me siento cansado					
17	Siento como si no pudiese llenar bien de aire mis pulmones					
18	Me cuesta tranquilizarme ante contratiempos laborales					



19	Para el alivio, utilizo medicamentos y analgésicos.					
20	Padezco cambios bruscos de humor					
21	Sufro de dificultades estomacales en periodos frecuentes (estreñimiento o diarrea)					
22	Por el momento, solo puedo describir mi estado de ánimo como sombrío. Últimamente, he estado experimentando episodios de tristeza más frecuentes de lo habitual.					
23	Padezco de dolores musculares sin causa física conocida					
24	Olvido fácilmente las cosas					
25	Tengo casi siempre las palmas de las manos húmedas					
26	Siento que pocas cosas me hacen disfrutar en mi trabajo					
27	Aunque coma poco, noto pesadez de estómago o gases					
28	Me muestro irritable o con exceso de ira con frecuencia. Los problemas laborales me ponen agresivo					
29	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que esta acabe					
30	Me encuentro inadaptado en mi lugar de trabajo					
31	Sufro de dolores de cabeza y mi concentración decae					
32	Soy feliz					
33	Duermo sin dificultad					
34	Creo que no hay buenos ni malos profesores, sino buenos y malos alumnos					
35	Pienso que ser profesor tiene más desventajas que ventajas					
36	Creo que socialmente se valora muy poco nuestro trabajo					
37	Hay clases en las que empleo más tiempo en reñir que en explicar					
38	Hay tareas laborales que afronto con temor					
39	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo					
40	Acabo las jornadas de trabajo extenuado ó cansado					
41	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás					
42	Trato de eludir responsabilidades					
43	Pienso que estoy lejos de mi realización profesional					
44	Pierdo fácilmente la paciencia durante mi labor pedagógica					
45	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo					
46	Tengo la sensación de estar desmoronándome					
47	Veó el futuro sin ilusión alguna					
48	Me encuentro tenso en la jornada laboral					
49	La tensión del trabajo está afectando mis hábitos de sueño					
50	Me parece que cada vez tengo más dificultad en expresarme, como si no me salieran las palabras					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LOS DOCENTES

Edad:..... Sexo: Varón () Mujer () Fecha:.....

Institución Educativa:

INSTRUCCIONES: En la siguiente sección, se hacen sugerencias para mejorar las habilidades de Gestión Pedagógica de los instructores. Ahora hay tres sistemas de calificación diferentes en su lugar. Inserte una "X" entre paréntesis junto a la opción conveniente. Asegúrese de responder a todas y cada una de las preguntas. Su comentario permanecerá privado y anónimo. No hay una respuesta correcta o incorrecta.

Responsabilidades profesionales e institucionales

1. ¿Aporta sugerencias y propuestas en la revisión y actualización del PEI, PCI y PAT?
Mínimamente () Parcialmente () Totalmente ()
2. Evalúa la eficacia de su trabajo pedagógico, en el logro de los aprendizajes de sus alumnos?
Mínimamente () Parcialmente () Totalmente ()
3. ¿Cumple con su horario de clases, de acuerdo a la jornada laboral que le ha sido asignada?
Mínimamente () Parcialmente () Totalmente ()
4. ¿Asume responsabilidades en la orientación de los alumnos?
Mínimamente () Parcialmente () Totalmente ()
5. Mantiene relaciones de comunicación e interrelación adecuada con los alumnos?
Mínimamente () Parcialmente () Totalmente ()
6. Comparte sus conocimientos pedagógicos con sus colegas de la I.E. u otras instituciones educativas?
Mínimamente () Parcialmente () Totalmente ()
7. ¿Maneja en su práctica pedagógica las normas básicas del desarrollo de las actividades educativas?
Mínimamente () Parcialmente () Totalmente ()
8. ¿Dialoga cuando los padres lo requieren sobre el nivel de desempeño de sus hijos, incentivando en ellos su compromiso y responsabilidad?
Mínimamente () Parcialmente () Totalmente ()
9. ¿Ejecuta y evalúa proyectos de innovación e investigación?
Mínimamente () Parcialmente () Totalmente ()
10. ¿Participa en equipo en trabajos de responsabilidad institucional?
Mínimamente () Parcialmente () Totalmente ()

Conocimiento y planificación del trabajo pedagógico

11. ¿Se informa sobre el perfil y estilos de aprendizaje de sus alumnos?
Mínimamente () Parcialmente () Totalmente ()
12. ¿Se informa sobre las características económicas, sociales y culturales de sus alumnos?
Mínimamente () Parcialmente () Totalmente ()
13. ¿En su programación, existe coherencia entre las capacidades, los contenidos y estrategias de evaluación planteados en el PCC?
Mínimamente () Parcialmente () Totalmente ()
14. ¿Diversifica los contenidos, capacidades y actitudes en función a las características del contexto local e institucional?
Mínimamente () Parcialmente () Totalmente ()
15. ¿Organiza en su programación, las actividades de aprendizaje considerando el uso de medios didácticos que dispone en su entorno?
Mínimamente () Parcialmente () Totalmente ()
16. ¿Organiza con orden y coherencia las capacidades, los contenidos y logros de aprendizaje?
Mínimamente () Parcialmente () Totalmente ()
17. ¿Se evidencia la diversificación curricular de acuerdo con el contexto y la realidad del alumno?
Mínimamente () Parcialmente () Totalmente ()
18. ¿Incorpora los contenidos transversales en el área al que pertenece?
Mínimamente () Parcialmente () Totalmente ()
19. ¿Incorpora en la planificación, estrategias de enseñanza adecuadas a las capacidades específicas y características de los estudiantes?
Mínimamente () Parcialmente () Totalmente ()



20. ¿Selecciona técnicas e instrumentos de evaluación acordes con la programación curricular?
Mínimamente () *Parcialmente* () *Totalmente* ()

Gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje

21. ¿Las estrategias metodológicas que utilizan son coherentes con el enfoque ó modelo pedagógico de la institución educativa?
Mínimamente () *Parcialmente* () *Totalmente* ()
22. ¿Las estrategias metodológicas y evaluación aplicadas consideran las diferencias individuales de los alumnos?
Mínimamente () *Parcialmente* () *Totalmente* ()
23. ¿Las estrategias utilizadas favorecen el desarrollo de capacidades y conocimientos en los alumnos?
Mínimamente () *Parcialmente* () *Totalmente* ()
24. ¿Evalúa los contenidos y capacidades en cada sesión?
Mínimamente () *Parcialmente* () *Totalmente* ()
25. ¿Elabora adecuadamente los indicadores e instrumentos de evaluación?
Mínimamente () *Parcialmente* () *Totalmente* ()
26. ¿Comunican los resultados de la evaluación a los alumnos y padres de familia en forma oportuna y adecuada?
Mínimamente () *Parcialmente* () *Totalmente* ()
27. ¿Muestra a sus estudiantes la relación entre los contenidos ya conocidos, los que se están estudiando y los que se proyecta enseñar?
Mínimamente () *Parcialmente* () *Totalmente* ()
28. ¿Fomenta en el aula un ambiente de integración. equidad, confianza y respeto?
Mínimamente () *Parcialmente* () *Totalmente* ()
29. ¿Procura que el ambiente físico del aula sea seguro y propicio para el aprendizaje de los alumnos?
Mínimamente () *Parcialmente* () *Totalmente* ()
30. ¿Distribuye el material didáctico de manera que los alumnos puedan hacer uso efectivo de él?
Mínimamente () *Parcialmente* () *Totalmente* ()
31. ¿Verifica permanentemente el logro de aprendizajes de sus estudiantes?
Mínimamente () *Parcialmente* () *Totalmente* ()
32. ¿En el trabajo con los estudiantes, emplea un lenguaje claro y sencillo?
Mínimamente () *Parcialmente* () *Totalmente* ()
33. ¿Respeta los estilos y ritmos de aprendizaje de sus alumnos?
Mínimamente () *Parcialmente* () *Totalmente* ()
34. ¿Cumple con el logro de capacidades y contenidos de su programación anual?
Mínimamente () *Parcialmente* () *Totalmente* ()
35. ¿Establece y mantiene normas consistentes y consensuadas de disciplina en el aula?
Mínimamente () *Parcialmente* () *Totalmente* ()
36. ¿Organiza el tiempo de manera flexible para atender las necesidades de los más hábiles y talentosos, así como aquellos que presentan problemas cognitivos y/o emocionales?
Mínimamente () *Parcialmente* () *Totalmente* ()
37. ¿Promueve en los alumnos el trabajo en equipo y el aprendizaje cooperativo?
Mínimamente () *Parcialmente* () *Totalmente* ()
38. Propicia la autonomía, la asertividad y la toma de decisiones en sus alumnos?
Mínimamente () *Parcialmente* () *Totalmente* ()
39. ¿Adecua o modifica sus actividades y metodologías de acuerdo a los resultados obtenidos de la evaluación de sus alumnos?
Mínimamente () *Parcialmente* () *Totalmente* ()
40. ¿Junto al equipo de tutores ejecuta estrategias para la solución de problemas en el rendimiento escolar y en otros aspectos que afectan al alumno?
Mínimamente () *Parcialmente* () *Totalmente* ()



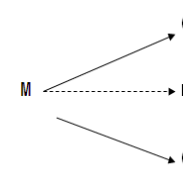
ANEXO 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA



ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCELINO CHAMPAGNAT DEL DISTRITO DE TACNA, 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS Y VARIABLES	VARIABLES	METODOLOGÍA
GENERAL ¿De que manera el estrés laboral se relaciona con la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna, 2019?	GENERAL Determinar de qué manera el estrés laboral se relaciona con la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna, 2019.	GENERAL El estrés laboral se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna, 2019.	V. 1: Resistencia al cambio V. 2: El desempeño docente DIMENSIONES V1: Estrés laboral (X) • Manifestaciones psicofisiológicas. • Ansiedad • Depresión • Desmotivación V2: Gestión pedagógica (Y) • Gestión de la planificación del trabajo pedagógico. • Gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje. • Responsabilidad profesional e institucional	TIPO: Básico -No experimental NIVEL Descriptivo correlacional DISEÑO Correlacional Transversal  POBLACIÓN 67
SUB PROBLEMA <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo las Manifestaciones psicofisiológicas se relaciona con la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna, 2019? ¿En qué medida la ansiedad se relaciona con la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna, 2019? ¿Cómo incide la depresión se relaciona con la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna, 2019? 	OBJS. ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> Evaluar como las Manifestaciones psicofisiológicas se relaciona con la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna, 2019. Verificar en qué medida la ansiedad se relaciona con la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna, 2019. Verificar como incide la depresión se relaciona con la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna, 2019. 	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS <ul style="list-style-type: none"> Las Manifestaciones psicofisiológicas se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna, 2019. La ansiedad se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna, 2019. La depresión se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna, 2019. 		

MATRIZ DE CONSISTENCIA



ANEXO 4

FICHAS DE VALDACION DE LOS INSTRUMENTOS



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

II. DATOS GENERALES

- 2.1 **Apellidos y nombres del experto:** Borda Soaquita, Ana Luz Margarita
- 2.2 **Grado académico:** Doctor
- 2.3 **Cargo e institución donde laboral:** docente de la Universidad Privada de Tacna
- 2.4 **Título de la investigación:**

EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCELINO CHAMPAGNAT DEL DISTRITO DE TACNA, 2019

- 2.5 **Autor del instrumento:** Erika Deydamia García Andía
- 2.6 **Maestría/ Doctorado/ Mención:** Educación, Administración y Gerencia Educativa
- 2.7 **Nombre del instrumento:** escala de diagnóstico para evaluar el estrés laboral.

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80	
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				70	
13. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				75	
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					88
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				70	
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					94
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95
19. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					92
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) :169.8
 VALORACION CUALITATIVA : EXCELENTE
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE

Lugar y fecha: Tacna, 27 de diciembre 2019

.....
 Firma del experto
 DNI: 29481902



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Borda Soaquita, Ana Luz Margarita
- 1.2 Grado académico: Doctor
- 1.3 Cargo e institución donde laboral: Docente de la Universidad Privada de Tacna
- 1.4 Título de la Investigación:

EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCELINO CHAMPAGNAT DEL DISTRITO DE TACNA, 2019

- 1.5 Autor del instrumento: Adaptado por Erika Deydamia García Andía
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Educación, administración y gerencia educativa
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario para evaluar la gestión pedagógica

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				65	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				70	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				75	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				80	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					94
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					92
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					88
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) :168.8
 VALORACION CUALITATIVA : EXCELENTE
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE

Lugar y fecha: Tacna, 27 de diciembre 2019

.....
 Firma del experto
 DNI: 29481902



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

II. DATOS GENERALES

- 2.1 **Apellidos y nombres del experto:** Mamani Callacondo, Angel
- 2.2 **Grado académico:** Magister
- 2.3 **Cargo e institución donde laboral:** Docente de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "José Jiménez Borja" - Tacna
- 2.4 **Título de la Investigación:**

EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCELINO CHAMPAGNAT DEL DISTRITO DE TACNA, 2019

- 2.5 **Autor del instrumento:** Erika Deydamia García Andia
- 2.6 **Maestría/ Doctorado/ Mención:** Educación, Administración y Gerencia Educativa
- 2.7 **Nombre del instrumento:** Escala de diagnóstico para evaluar el estrés laboral.

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				70	
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80	
13. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				75	
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					92
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					96
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				68	
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					92
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					96
19. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas paulas en la investigación y construcción de teorías.					95
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) :171.8
VALORACION CUALITATIVA : EXCELENTE
OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE

Lugar y fecha: Tacna, 30 de diciembre del 2019

.....
Firma del experto
DNI: 29481902



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y nombres del experto:** Mamani Callacondo, Angel
- 1.2 **Grado académico:** Magister
- 1.3 **Cargo e institución donde laboral:** Docente de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "José Jiménez Borja" - Tacna
- 1.4 **Título de la Investigación:**

EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCELINO CHAMPAGNAT DEL DISTRITO DE TACNA, 2019

- 1.5 **Autor del instrumento:** Adaptado por Erika Deydamia García Andia
- 1.6 **Maestría/ Doctorado/ Mención:** Educación, administración y gerencia educativa
- 1.7 **Nombre del instrumento:** Cuestionario para evaluar la gestión pedagógica

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				60	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				80	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					85
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.			60		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					96
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					92
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) :165.4
 VALORACION CUALITATIVA : EXCELENTE
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE

Lugar y fecha: Tacna, 30 de diciembre del 2019

Firma del experto
DNI: 29481902



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Esta investigación tiene como objetivo: Determinar de que manera el estrés laboral se relaciona con la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat del distrito de Tacna, 2019.

Es realizada por Erika Deydamia García Andia, egresada de la maestría en Educación, con mención en Administración y Gerencia Educativa. Con esa finalidad, le pedimos colabore con ellos respondiendo este cuestionario que le tomará aproximadamente 15 minutos. Su participación es enteramente voluntaria. Este cuestionario contiene una serie de afirmaciones, las cuales tienen diversas categorías de respuesta. Le solicitamos que lea con atención cada una de ellas para responderlas adecuadamente. Le agradeceremos nos proporcione una respuesta SINCERA y HONESTA. El cuestionario es ANÓNIMO, por lo que no es necesario colocar su nombre en ningún lugar. La información recopilada a través de este cuestionario será manejada únicamente por los investigadores y con el único fin de este estudio. Si tiene dudas con alguna afirmación, por favor consúltela con quien le hizo llegar el presente cuestionario. Si desea dejar de responder el cuestionario puede hacerlo en el momento que usted lo desee.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

_____ Firma del docente encuestado(a)

Yo, _____ he sido informado(a) de las condiciones en las cuales acepto participar en la investigación realizada egresada de la maestría en Educación, con mención en Administración y Gerencia Educativa, de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 21 | 03 | 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ERIKA Deydamia Garcia Andia

Dirección: Pj. Leoncio Prado 28 de agosto 1140

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 00796077

Teléfono: _____ email: erika.036@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Maestría en educación

Escuela Profesional o Mención: Administración y gerencia educativa

Título o Grado Académico a optar: Magister en educación

Asesor: Dr. Enrique Eleuterio Zuñiga Medina

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: EL ESTRES LABORAL Y SU RELACION CON LA GESTION PEDAGOGICA
EN DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA MARCELINO CHAMPAGNAT
DEL DISTRITO DE TACNA, 2019

Palabras claves, (3 a 5 términos): Estres laboral, ansiedad, depresion, desmotivación

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2.

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
 Titulo
 2da Especialidad
 Maestría
 Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTION DE LA EDUCACION - P32

Firma de Autor



huella digital

21/03/2024

Fecha