

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**
ESCUELA DE POSGRADO
**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN**



TESIS:

**Liderazgo transaccional y estrés laboral docente en la Institución
Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022**

Para optar el grado académico de:
**MAESTRA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN
GESTIÓN EDUCACIONAL**

PRESENTADO POR:
Bach. Diana CARHUAS SOLIER

ASESOR:
Dr. Eloy Esteban FERIA MACIZO

AYACUCHO - PERÚ

2026

Este trabajo se lo dedico a mi amada madre,
Emilia Solier Mendizabal, quien con su
amor, paciencia y esfuerzo me ha permitido
llegar a cumplir mis objetivos.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, mi alma mater, por haberme formado en sus aulas y hacer de mí una persona de bien, es en especial a la escuela profesional de Educación secundaria, a mis docentes quienes fueron mis guías durante mi proceso formativo.

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por permitirme crecer profesionalmente.

Al Dr. Eloy Esteban Feria Macizo, por su acompañamiento y guía oportuna y apoyo incondicional en la elaboración de esta investigación.

Gracias a los estudiantes, quienes fueron la inspiración del presente estudio.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. Formulación de objetivos	15
1.3.1. Objetivos generales	15
1.3.2. Objetivos específicos	16
1.4. Justificación.....	16
1.4.1. Teórica	16
1.4.2. Práctica.....	16
1.4.3. Metodológica.....	17
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes	18
2.1.1. Internacionales	18
2.1.2. Nacionales.....	19

2.1.3. Regionales	20
2.2. Bases teóricas	20
2.3. Bases conceptuales	37
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	40
3.1. Formulación de hipótesis	40
3.1.1. Hipótesis general	40
3.1.2. Hipótesis específicas	40
3.2. Variables	40
3.3. Operacionalización de variables	43
3.4. Tipo y nivel de investigación	44
3.4.1. Tipo de investigación	44
3.4.2. Nivel de investigación	44
3.5. Método	44
3.6. Diseño de investigación	45
3.7. Población y muestra	45
3.7.1. Población	45
3.7.2. Muestra	46
3.7.3. Técnica muestreo	46
3.7.3.1. Criterios de selección	47
3.8. Técnicas e instrumentos	47
3.8.1. Técnicas	47
3.8.2. Instrumento	48
3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos	50
3.9.1. Validez	50

3.9.2. Confiabilidad.....	52
3.10. Técnicas de procesamiento de datos	53
3.11. Aspectos éticos.....	53
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	54
4.1. Resultados a nivel descriptivo.....	54
4.2. Resultados a nivel inferencial	56
4.2.1. Prueba de normalidad.....	56
4.2.2. Prueba de hipótesis general	57
4.2.3. Prueba de la primera hipótesis específica	58
4.2.4. Prueba de la segunda hipótesis específica.....	59
4.2.5. Prueba de la tercera hipótesis específica.....	61
4.3. Discusión de resultados.....	62
CONCLUSIONES	66
RECOMENDACIONES	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
ANEXOS	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Ficha técnica del cuestionario para medir liderazgo transaccional	48
Tabla 2. Ficha técnica del cuestionario para medir el estrés laboral docente	49
Tabla 3. Validez del instrumento sobre liderazgo transaccional	51
Tabla 4. Validez del instrumento sobre el estrés laboral docente	51
Tabla 5. Estadísticos de confiabilidad: liderazgo transaccional	52
Tabla 6. Estadísticos de confiabilidad: estrés laboral docente	53
Tabla 7. Relación entre liderazgo transaccional y estrés laboral docente	54
Tabla 9. Relación entre dirección por expresión activa y estrés laboral docente.....	55
Tabla 10. Relación entre dirección por contingencia y estrés laboral docente	55
Tabla 11. Prueba de normalidad a través del estadígrafo Kolmogorov-Smirnov	56
Tabla 12. Relación entre liderazgo transaccional y estrés laboral docente	57
Tabla 13. Relación entre dirección por expresión pasiva y estrés laboral docente.....	59
Tabla 14. Relación entre dirección por expresión activa y estrés laboral docente.....	60
Tabla 15. Relación entre dirección por contingencia y estrés laboral docente	62

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia	76
Anexo 2. Instrumentos de acopio de datos.....	77
Anexo 3. Informe de validez del instrumento	81
Anexo 4. Resultados de la prueba de confiabilidad del instrumento	87
Anexo 5. Base de datos	89
Anexo 6. Constancia sobre la aplicación de los instrumentos.....	96
Anexo 7. Evidencias fotográficas del trabajo de campo	97

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transaccional y el estrés laboral. El estudio es de enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental transversal descriptivo correlacional. La muestra de estudio estuvo integrada por 75 docentes que laboran en la Institución Educativa Mariscal Cáceres. El acopio de la información se realizó utilizando el cuestionario para ambas variables. Los datos fueron procesados con el software SPSS-V26.0. El resultado del estudio demostró que a veces en la institución educativa se practica un liderazgo transaccional (80,0%); mientras que, el 70,7% de los profesores, unas pocas veces al mes o menos han sufrido estrés laboral. Se llegó a concluir que el liderazgo transaccional guarda una relación inversa, moderada y significativa con el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres” de Ayacucho, 2022 (Tau-b de Kendall = $-0,422$; $p < 0,05$). Esto evidencia que la calidad del liderazgo ejercido por la dirección constituye un factor determinante en la experiencia emocional y laboral de los docentes: a menor liderazgo transaccional, mayor es el nivel de estrés laboral; mientras que, a medida que se fortalece este estilo de liderazgo, los niveles de estrés tienden a disminuir. En consecuencia, los resultados respaldan la necesidad de consolidar prácticas de liderazgo transaccional en la gestión educativa, como un medio para promover el bienestar docente y mejorar el clima institucional.

Palabras clave: Liderazgo transaccional, liderazgo educativo, estrés laboral.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between transactional leadership and work stress. The study is quantitative in nature, basic in type, correlational in level, and descriptive correlational in design. The study sample consisted of 75 teachers working at the Mariscal Cáceres Educational Institution. Information was collected using a questionnaire for both variables. The data were processed using SPSS-V26.0 software. The results of the study showed that transactional leadership is sometimes practiced in the educational institution (80.0%), while 70.7% of teachers have experienced work-related stress a few times a month or less. It was concluded that transactional leadership has a moderate and significant inverse relationship with teacher stress at the Emblemática “Mariscal Cáceres” Educational Institution in Ayacucho, 2022 (Kendall's Tau-b = -0.422 ; $p < 0.05$). This shows that the quality of leadership exercised by management is a determining factor in teachers' emotional and work experience: the lower the transactional leadership, the higher the level of work stress; while, as this leadership style is strengthened, stress levels tend to decrease. Consequently, the results support the need to consolidate transactional leadership practices in educational management as a means of promoting teacher well-being and improving the institutional climate.

Key words: Transactional leadership, educational leadership, work stress.

INTRODUCCIÓN

El estudio trata sobre liderazgo transaccional y estrés laboral en docentes de educación básica. Se trabajó este tema de investigación puesto que, el liderazgo en la coyuntura actual es fundamental para el desarrollo de una institución educativa. Otro problema que se ha observado, tiene que ver con el estrés laboral que padece la población en general; especificando, en el campo de la educación, los que sufren con mayor frecuencia son los profesores de aula. Partiendo desde este punto de vista, sobre la primera variable se afirma que la mayoría de los docentes siempre tuvo problemas en su centro laboral con su superior jerárquico; ello tiene que ver, con el director, como aquel profesional convocado a dirigir los destinos de la institución educativa; es en el cumplimiento de este deber, los directores a veces no encuentran la fórmula básica para dirigir a los docentes quienes siempre vienen observando el desempeño del director. Esto implica, que los directores presentan desde su formación un tipo de liderazgo para conducir a los docentes en pos del logro de la calidad educativa, para lo cual, siempre planifica y organiza todas las actividades junto a los docentes y en el proceso de la ejecución coordina acciones, las actividades pedagógicas o se muestra autoritario. Esta última postura, hace que los docentes sientan malestar y desinterés en la ejecución de todas las actividades como parte de su desempeño hacia el logro de la calidad educativa desde el estado.

Siendo así, en González y Alarcón (2021) en un 58% de los docentes sufren alto estrés al momento de enseñar; mientras que, el 42% también sufre estrés de nivel medio enseñando virtualmente. Este resultado demuestra que el estrés laboral en los docentes en las instituciones educativas es casi frecuente y que afecta el normal desempeño de los maestros; el mismo, tiene consecuencias negativas en el nivel de enseñanza de los alumnos. Por otra parte, el liderazgo transaccional es mediano (26,7%); por cuanto, las instituciones educativas carecen todavía de un liderazgo por parte de quienes dirigen la institución educativa; este hecho, conduce a múltiples

problemas a nivel institucional; tales como: malas relaciones entre colegas, desánimo para cumplir metas, poco o nada se practica la empatía; etc. En síntesis, los docentes de nuestros tiempos luchan con un enemigo silencioso y poco visible, que viene a ser el estrés como producto de su ejercicio laboral docente; puesto que, el docente además de enseñar, cumple ciertas funciones encomendadas por la institución, tales como: responsable de área, responsable de tutoría y orientación al estudiante, responsable de Qaly Warma, comisiones de trabajo académico administrativo y otros. A ello se suma, el nivel de liderazgo de los directores para garantizar un clima institucional motivador y familiar; donde el docente se sienta valorado y querido por su desempeño.

En función de lo expuesto, se formuló como problema general: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transaccional y el estrés laboral? Y como objetivo central: determinar la relación que existe entre liderazgo transaccional y estrés laboral en los docentes en los docentes de la Institución Educativa “Mariscal Cáceres”. Siendo así, el resultado del estudio demostró que a veces en la institución educativa se practica un liderazgo transaccional; también, unas pocas veces al mes o menos han sufrido estrés laboral. Por cuanto, se concluye que, existe relación entre el liderazgo transaccional y estrés laboral.

Además, el estudio está estructurado en IV capítulos tal como se evidencia en la parte del índice, esto es: I. Planteamiento del problema: aquí se describe y formula el problema, los objetivos y la justificación. II. Marco teórico: desarrolla los antecedentes del estudio, las teorías y su definición conceptual. III. Metodología, compuesto por: tipo, nivel, método, diseño, técnicas e instrumentos. IV. Resultados y discusión. Luego, las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la situación problemática

En nuestra sociedad a diario se presentan diversas dificultades que debemos afrontar, tal es el caso en el ámbito educativo donde surgen diversos problemas en cuanto al tipo de liderazgo que se ejerce en una determinada institución educativa, además, debido a los diversos cambios que nos tocó vivir en estos últimos años a nivel mundial la mayoría de los docentes presentaron estrés laboral, dichos problemas afectan en gran medida en el rendimiento académico de los estudiantes, el desempeño docente y la comodidad de toda la comunidad educativa. En este sentido, González y Alarcón (2021) afirma que el 58% de los docentes tienen estrés, el 42% se encuentra en nivel medio como producto de las actividades laborales que cumple mediante el empleo de la plataforma virtual. Por su lado, Alvites (2019) manifestó que la mayoría de los profesores sienten estrés por circunstancias personales en la sociedad que vivimos; y como producto de ello, sienten ansiedad, no pueden adaptarse; así como sufren depresión. Por lo tanto, se evidencia que el estrés que presentan los docentes afecta negativamente en su desempeño. De otro lado es fundamental que los directivos y profesores establezcan y conozcan el liderazgo que deben ejercer en su labor educativa con la finalidad de actuar con pertinencia durante su ejercicio profesional.

A nivel nacional, podemos observar problemas similares tanto en la educación presencial como virtual, en relación a los estudiantes, docentes, infraestructura, etc. además en las diversas investigaciones y evaluaciones que se realizan los resultados muestran un nivel deficiente en el logro de aprendizajes, desempeño laboral de los docentes y la gestión. Estos problemas se deben en cierta medida a la falta de liderazgo en los miembros de la comunidad, como es el poco conocimiento que tienen sobre el liderazgo transaccional o el inadecuado uso de este tipo de liderazgo; por otro lado, se evidenció el estrés laboral que

presentan los docentes afecta su rendimiento laboral durante el proceso educativo. De manera que según Candiotti y Janampa (2019) el 26,7% de los directores se encuentran en nivel medio en el desempeño como líder transaccional; es decir, que la mayoría de los directores prefieren aplicar la norma tal como emite el estado sin antes dialogar y negociar algunas actividades junto a los docentes; entonces, este hecho nos muestra que existe el problema de liderazgo para llevar adelante a una institución educativa. Además, Alvarado (2020) demostró que en una institución con adecuado liderazgo sus docentes padecen bajo nivel de estrés. Por otra parte, indica mantener un buen clima institucional para lo cual, se requiere un proceso de concientización tanto a los docentes, estudiantes y padres de familia con respecto al compromiso por el desarrollo académico de sus hijos. Igualmente, está orientado hacia el estado, quién debe incrementar el salario de los docentes. Por su lado, Aduino (2020) afirma que el mantener una inteligencia emocional apropiada o control de las emociones se relaciona con el nivel de estrés.

De manera similar a nivel regional existen docentes que no tienen conocimiento sobre los estilos de liderazgo que existen y cuál de ellos emplean en su labor educativa lo cual contribuye a la desorganización durante su práctica profesional, también se observó que diversos docentes no saben que es el liderazgo transaccional o como debería emplearlo en su labor, el cual es preocupante para la comunidad educativa, en tal virtud la falta de conocimiento, desorganización, falta de motivación y falta de liderazgo contribuye a que se presenten casos de estrés laboral en los docentes lo cual perjudica su labor y a los estudiantes. En este orden de ideas, Pillpe (2018) en la investigación que efectuó demostró que el 30% de los profesores califica en regular en nivel de liderazgo transaccional coincidiendo con el desarrollo profesional; lo que, hace ver que ambas variables en la práctica coinciden entre sus modos de comportamiento; entonces, una institución será de calidad si existe un adecuado liderazgo que concientiza y educa a sus docentes. Si el líder además de motivar no

educa, siempre habrá muchas dificultades en el campo de la enseñanza, las relaciones interpersonales; como también, y el nivel de estrés será alto y será poco beneficioso para el desarrollo institucional.

En relación a lo expuesto con anterioridad se propuso realizar el presente estudio denominado: Liderazgo transaccional y estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2022. De lo expresado y planteado, el estudio busca seguir ahondando el conocimiento sobre las variables.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo transaccional y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Qué relación existe entre la dirección por excepción pasiva y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres” Ayacucho 2022?
- b) ¿Qué relación existe entre la dirección por excepción activa y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres” Ayacucho 2022?
- c) ¿Qué relación existe entre la dirección por contingencia y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres” Ayacucho 2022?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivos generales

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transaccional y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Establecer la relación que existe entre la dirección por excepción pasiva y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022.
- b) Identificar la relación que existe entre la dirección por excepción activa y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022.
- c) Identificar la relación que existe entre la dirección por contingencia y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022.

1.4. Justificación

1.4.1. Teórica

El aporte central de la investigación está centrado en la profundización del conocimiento sobre la relación que existe entre el liderazgo transaccional y el estrés laboral docente. Siendo así, se analizó el problema que existe en las instituciones educativas sobre la dirección y el liderazgo que asume el director para lograr aprendizajes significativos y el logro de las metas y objetivos trazados. En esa línea de ideas, los estudios muestran que en las instituciones educativas no se objetiva el liderazgo transaccional; es decir, el lazo que une al director y los docentes en el logro de los objetivos trazados para el adecuado desarrollo de las actividades planificadas. De otro lado, existe estrés laboral en los docentes de nivel básica, este fenómeno tiene muchas causas; por cuanto, con el estudio se pretende medir el liderazgo transaccional y estrés que padecen los profesores en su centro laboral.

1.4.2. Práctica

El desarrollo de la investigación es importante; puesto que, permitirá contar con una información veraz sobre el nivel de liderazgo transaccional y el nivel de estrés laboral de los maestros en su desempeño laboral en el colegio emblemático “Mariscal Cáceres”; es decir,

dicha información permitirá que el Ministerio de Educación y las instituciones de los gobiernos locales tomen medidas para la solución de este problema. Además, se podrá desarrollar otras investigaciones que permitan conocer de cómo afecta el estrés de los docentes en el aprendizaje de los estudiantes y el nivel de desempeño de los docentes.

1.4.3. Metodológica

El desarrollo de la justificación metodológica responde a los medios utilizados en el trabajo; los mismos, podrán ser aplicados en otros estudios, estos son: el instrumento de medición de la variable liderazgo transaccional y estrés laboral. Otro aporte, es la metodología seguida, que podrá ser aplicada en estudios correlacionales; puesto que, pone de forma expresa los pasos seguidos hasta llegar a las conclusiones. Además, los resultados de la investigación serán útiles para instituciones que buscan soporte teórico para el desarrollo de otras investigaciones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

González y Alarcón (2021) investigó *El estrés laboral en docentes de educación básica y el teletrabajo en Ecuador*. La muestra del estudio estuvo compuesta por 12 docentes, el instrumento utilizado fue el cuestionario, se concluyó que: los profesores en un 58% sufren alto estrés al momento de enseñar y 42% presentan nivel medio de estrés enseñando virtualmente. Los docentes, afirman que la modalidad de educación virtual contribuye a que los docentes sufran de estrés; puesto que, es antipedagógico enseñar desde un ambiente no adecuado; además, sin la seguridad de los alumnos al otro lado, prestan atención o están desarrollando otras actividades.

Mendoza, et al. (2020) estudio el *Liderazgo transaccional: una revisión de literatura*. Estudio de tipo básico, la muestra estuvo compuesta por 97 estudios comprendidos entre el 2015 al 2020. Se concluyó que: el liderazgo transaccional fue mejorando en el tiempo; hecho que, demuestra que los distintos estímulos permiten seguir mejorando el desempeño profesional de los maestros al servicio de la calidad de educación que brindan a los alumnos.

Alvites (2019) en el artículo denominado: *Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa*. De tipo cuantitativo, el diseño fue no experimental, correlacional, transversal, la muestra fueron 81 docentes de diferentes países, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Se llegó a concluir que: existe correlación significativa entre el estrés docente y los factores psicosociales, ($p=.000$), prevaleciendo en su mayoría el nivel de estrés por ansiedad, depresión, creencias desadaptativas que se correlacionan con los factores psicosociales.

2.1.2. Nacionales

Candiotti y Janampa (2019) en la tesis titulada: *Liderazgo transaccional en docentes y directivos de los centros de educación básica alternativa en Angaraes – Huancavelica*. Investigación de tipo básica; de diseño descriptivo simple, 13 docentes y 2 directivos fueron la muestra, se aplicó el cuestionario como instrumento. Se concluyó que: los docentes califican el liderazgo transaccional como mediano (26,7%); entonces, el liderazgo que ejerce el director no es todavía la más adecuada en la institución; por consiguiente, urge una pronta capacitación para seguir mejorando en el nivel de liderazgo.

Alvarado (2020) estudió el *Nivel de estrés de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa De La Cruz Canonesas*. De tipo cuantitativa y diseño descriptivo simple, la muestra 49 docentes, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Se concluye que: los docentes, refieren que sienten bajo estrés; pero, solicitan que se debe mejorar las relaciones interpersonales, concientizar a los padres de familia sobre su responsabilidad en la educación de sus hijos y las buenas costumbres que debe practicar; así, también invocan un incremento de sus salarios.

Cuba (2019) investigó *Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo*. De tipo básico, de diseño descriptivo-comparativo, la muestra estuvo conformado por 100 docentes, el instrumento que se manejó fue el cuestionario, se concluyó que: que los docentes no sufren estrés por las condiciones de trabajo, nivel económico; más bien, lo que si genera es el lugar de trabajo; ello, implica lo que genera estrés en los docentes es el estar lejos de sus familiares, de sus hijos, parejas. Este hecho, tendría repercusión en su desempeño laboral.

Adauto (2020) estudió la *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del nivel primario en el distrito de Chilca-Huancayo en tiempos de pandemia por la covid-19 – 2020*. De tipo básico, diseño no experimental, 120 docentes fueron tomados como muestra,

el cuestionario sirvió para el acopio de los datos, se concluye que: el nivel de estrés está ligado con el control emocional de los docentes; un docente con bajo nivel de control emocional padecerá muy pronto altos niveles de estrés, este hecho contribuirá a que un docente en su ejercicio trabaje de forma apropiada o de forma inapropiada.

2.1.3. Regionales

Pillpe (2018) investigó *Liderazgo transaccional y desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez de Santa Rosa”*. La Mar-2018. Investigación de tipo básica, el diseño descriptivo correlacional, la muestra estuvo constituida por 40 docentes, el instrumento manejado fue el cuestionario, la conclusión a la que arribó fue que: el 30% de los directivos practican regular liderazgo transaccional; este hecho, se relaciona con los niveles de desempeño de los profesores; quiénes, al no llegar a consensos sobre las distintas actividades con los que dirigen la institución se sienten defraudados o ven el desarrollo de ciertas tareas como impuestos y como tal, su desempeño es desmotivado donde no hay compromiso con el desarrollo institucional.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo transaccional

El liderazgo transaccional como lo expresa Alarcón (2015) es donde el personal se ocupa de la organización mediante el diálogo y consenso, a la luz de las fuerzas motivadoras individuales y expertas, se figura cómo trabajar en los grados de prueba reconocible y responsabilidad de los especialistas educativos para que todos los individuos de la comunidad educativa contribuyan desde su lugar de relación a lograr los objetivos institucionales, ya sea a nivel educativo, normativo o institucional. Además, depende de los modelos convencionales, depende de la compensación, el líder no va más allá de las asignaciones y se limita a mantener la consecución de las tareas en la institución, sin tendencia a desarrollo estratégico (Contreras y Barbosa, 2013). También, este estilo de

liderazgo es generalmente utilizado para conseguir que todo el establecimiento funcione como se espera y de forma productiva, además, se utiliza un procedimiento lógico para trabajar junto a todos los trabajadores, ya que se sabe bien que de ellos se adquirirá eficiencia y responsabilidad laboral. (Collantes, 2017).

Por otra parte, Bass (1985) alude que en el liderazgo transaccional el trabajo del director líder está orientado a generar cambios en la institución para lo cual requiere estimular y motivar a los docentes. Como indica Murillo (2020) el liderazgo transaccional se basa en un tipo de convenio establecido entre el director y todos los docentes con el fin llegar a un acuerdo sobre el desarrollo de las distintas actividades; por lo tanto, el director debe negociar las recompensas, los cargos y las funciones a desarrollar con la finalidad de lograr resultados positivos en relación a los objetivos propuestos. Este tipo de liderazgo al establecer recompensas los docentes se sienten motivados, comprometidos y se esfuerzan por lograr las metas consensuadas. De otro modo, Berson, et al. (2003), exponen que el liderazgo transaccional es la forma de cómo el líder busca consensuar con la plana docente todas las actividades previstas para el desarrollo óptimo de la institución; de modo que, los resultados positivos que se obtengan, serán como producto de la negociación de los estímulos y las motivaciones que se brindan a los docentes con el fin de lograr el desarrollo institucional. Finalmente, Durán y Castañeda (2015) expresan que es “una relación entre el líder y sus seguidores que se fundamenta en el intercambio de recompensas asociadas a unas acciones” (p. 137).

Por consiguiente, el liderazgo transaccional se centra en ponerse de acuerdo entre el director y los profesores sobre los objetivos que tiene la institución. En tal sentido, el director busca los estímulos pertinentes de forma negociada con los docentes. si se cumple el acuerdo entre los actores educativos, el líder pedagógico habrá logrado transar de forma positiva dicho acuerdo; de lo contrario, los docentes se presentarán sin más motivación que el mero

cumplimiento de las tareas educativas e institucionales. En este sentido, el liderazgo transaccional se centra en un tipo de convenio que se da entre dos partes de modo que, ambas se sientan satisfechos con todos los acuerdos establecidos.

2.2.1.1. Teoría del liderazgo en las organizaciones

La variable liderazgo transaccional se fundamenta en la teoría de liderazgo situacional y la teoría del liderazgo integrador; los mismos, se explican seguidamente tomando en cuenta lo expuesto por Solarte (2022):

2.2.1.1.1. Teoría del liderazgo situacional

El liderazgo situacional, desarrollado por Paul Hersey y Kenneth Blanchard (como se citó en Solarte, 2022) en la Universidad de Ohio en 1945, se basa en la capacidad del líder para adaptar su estilo según las circunstancias y las necesidades de su equipo. Este modelo considera dos factores clave: la relación entre el líder y sus seguidores, y el desarrollo de la tarea. Identifica cuatro estilos básicos de liderazgo que varían según el nivel de dirección y apoyo requerido. A diferencia de la teoría de contingencia, el liderazgo situacional enfatiza la flexibilidad del líder para modificar su enfoque, motivar a su equipo y responder a los cambios en el entorno, las habilidades y el estado emocional de sus seguidores.

2.2.1.1.2. La teoría del liderazgo integrador.

La teoría del liderazgo integrador combina elementos de las teorías de rasgos, comportamiento y contingencia, buscando explicar por qué los seguidores se comprometen con el logro de los objetivos grupales. Basada en el modelo integral de Wilber, esta perspectiva considera factores internos y externos, tanto a nivel individual como colectivo, que influyen en la manera en que un líder concibe y ejecuta sus acciones (Morles et al., 2017).

Un líder integrador se enfoca en fortalecer la unión dentro del grupo, promoviendo la colaboración y el compromiso hacia un objetivo común. Su enfoque es carismático y

global, evitando conflictos individuales y priorizando oportunidades colectivas. Esta teoría reconoce la dinámica de cambio dentro de las organizaciones y destaca la importancia de comprender los factores que influyen en un liderazgo efectivo.

2.2.1.2. Características del liderazgo transaccional

El liderazgo transaccional es un enfoque centrado en el control, el cumplimiento de objetivos específicos y la motivación a través de recompensas. A continuación, se detallan las principales características de este estilo de liderazgo según Capa et al. (2018):

- **Guía y motivación de los seguidores:** El líder transaccional se enfoca en guiar y motivar a sus seguidores mediante una estructura clara de instrucciones y recompensas.
- **Reconocimiento de las necesidades de los seguidores:** Este tipo de liderazgo identifica las necesidades de los seguidores para proporcionar las recompensas adecuadas, como una forma de mantener su motivación.
- **Orientación al control:** Los líderes transaccionales mantienen un enfoque fuerte en el control y la supervisión, asegurando que los seguidores cumplan con los objetivos establecidos.
- **No fomenta el liderazgo en otros niveles:** Este estilo no promueve el liderazgo descentralizado o en otros niveles dentro de la organización, manteniendo una estructura jerárquica.
- **Recompensas a cambio del desempeño:** Se utilizan incentivos tangibles, como recompensas económicas o reconocimientos, para motivar a los empleados a alcanzar sus objetivos de manera eficiente.
- **Basado en instrucciones y órdenes:** El liderazgo transaccional se caracteriza por la emisión de instrucciones claras y órdenes directas para garantizar el cumplimiento de las metas.

- **Negociación para cumplir objetivos:** Este estilo también incluye negociaciones sobre el cumplimiento de objetivos, donde el líder establece expectativas claras y evalúa el desempeño de manera constante.

En suma, el liderazgo transaccional se basa en una estructura clara de control y recompensas, donde la motivación de los seguidores está vinculada a cumplir con las expectativas y objetivos a corto plazo. Aunque es efectivo para lograr resultados inmediatos, este estilo puede limitar el crecimiento y la creatividad de los empleados si no se combina con otros enfoques más orientados al desarrollo y la innovación.

2.2.1.3. Ventajas y desventajas del liderazgo transaccional

El liderazgo transaccional presenta varios beneficios cuando se utiliza adecuadamente en contextos donde se requiere un enfoque claro y objetivos específicos.

Entre las principales ventajas según Martins (2024) se destacan:

- **Enfoque claro en los objetivos:** Los líderes transaccionales se centran en metas definidas a corto plazo, lo que permite a los equipos concentrarse en tareas específicas. Esto genera una mayor claridad en las prioridades y facilita la organización.
- **Aumento de la motivación y productividad:** Este estilo de liderazgo se basa en recompensas por el cumplimiento de metas, lo que puede aumentar la motivación en equipos que requieren incentivos inmediatos, como los de ventas.
- **Medición clara del éxito:** Los objetivos a corto plazo facilitan la medición del rendimiento, permitiendo a los equipos evaluar rápidamente su éxito y tomar acciones correctivas cuando sea necesario.

Sin embargo, este enfoque también tiene ciertas desventajas que deben ser consideradas, ya que puede no ser adecuado para todas las situaciones:

- **Objetivos a corto plazo:** Este estilo de liderazgo se enfoca en metas inmediatas, lo que puede limitar la capacidad de planificar y lograr objetivos a largo plazo.
- **Motivación limitada:** Aunque las recompensas inmediatas pueden motivar a algunos miembros del equipo, no todos responden de la misma manera, y este estilo no fomenta la creatividad ni el desarrollo personal a largo plazo.
- **Falta de innovación y creatividad:** Al centrarse en el control y en el cumplimiento de objetivos establecidos, el liderazgo transaccional puede desalentar la creatividad y la flexibilidad, lo que puede ser perjudicial en entornos que requieren soluciones innovadoras.

Por tanto, el liderazgo transaccional es útil para alcanzar objetivos a corto plazo y mejorar la productividad mediante recompensas inmediatas, pero sus limitaciones en cuanto a la creatividad y la planificación a largo plazo deben ser consideradas. Para equipos que requieren adaptabilidad e innovación, es recomendable complementarlo con otros estilos de liderazgo que fomenten el crecimiento continuo y la creatividad.

2.2.1.4. Dimensiones del liderazgo transaccional

El liderazgo transaccional fomenta al cumplimiento de metas propuestas, de este modo las dimensiones que se establecieron en el estudio son las mencionadas por Quesada (2014) las cuales se muestran a continuación:

2.2.1.4.1. Dirección por excepción pasiva

En este tipo de dirección los líderes solo actúan en el momento que se presentan dificultades o problemas. En “la dirección por excepción pasiva, la posición adoptada por el líder es actuar cuando surgen los problemas; es decir, únicamente interviene cuando las circunstancias lo ameritan debido a la gravedad del problema” (Durán y Castañeda, 2015, p. 138). Además, Quesada (2014), expresa que, en este tipo de dirección del liderazgo

transaccional, el líder toma acciones correctivas al final del proceso e implementan controles para detectar posibles omisiones a la norma.

El directivo no tiene una relación personal con el trabajador, pero puede estar interesado en mejorar su rendimiento. En ausencia de una relación interpersonal, este elemento de gestión transaccional dependería de mecanismos de gestión bien concebidos y del uso eficaz de medidas de sanción que pasen por alto al individuo. En resumen, un liderazgo transaccional por excepción pasiva es un liderazgo con bajo nivel de integridad, ya que no toma en cuenta a la persona por buscar el logro de sus fines personales.

2.2.1.4.2. Dirección por excepción activa

El líder se focaliza principalmente en el monitoreo de la ejecución de las tareas en busca de errores o fallas, con el fin de corregirlos para mantener los niveles de desempeño esperados. “la dirección por excepción activa, consistente en que el líder monitorea e identifica desviaciones y errores con respecto a las normas e implementa acciones que conducen a su solución” (Durán y Castañeda, 2015, p. 137).

Por su lado, Quesada (2014), señala que, en este tipo de dirección del liderazgo transaccional, el líder los directivos toman las medidas necesarias para evitar desviaciones de la norma y asegurar el cumplimiento de los empleados. Esta característica, al igual que la anterior, se basa en el uso del control y el castigo, con la diferencia de que esta característica se utiliza con mayor intensidad. Las estrategias para cambiar las actitudes de los empleados incluyen el control y la posibilidad de castigo por incumplimiento. Sin embargo, el uso de estrategias de control basadas en la coacción puede provocar una actitud defensiva por parte de los trabajadores. Por lo tanto, según Bass y Riggio (2006), los directivos buscan centrarse en las incoherencias, los errores y las desviaciones de las normas predeterminadas.

2.2.1.4.3. Dirección por contingencia

Esta dirección contingencial sostiene que la eficacia organizativa no puede lograrse siguiendo un único modelo organizativo, ya que es imposible encontrar un único método de liderazgo que sea el mejor en todas las situaciones: lo que funciona en algunas situaciones puede no funcionar en otras. Otra característica de este tipo de liderazgo es que existe una negociación mutua entre el líder y sus colegas sobre los objetivos que deben alcanzarse.

La mayoría de las relaciones de liderazgo cubiertas por esta característica se basan en un intercambio entre el líder y los empleados, en el que los empleados devuelven algo al líder (Burns, 1978). Además, Quesada (2014) señala que el uso sistemático del reconocimiento condicional para conseguir determinados comportamientos de los empleados puede llevar a situaciones que se asemejan al soborno. Aunque se ha demostrado que el refuerzo condicional es eficaz en contextos organizativos, también debemos ser conscientes de que cuando se retira el refuerzo condicional, el comportamiento del individuo ya no es necesario porque se han desarrollado expectativas y dependencia del refuerzo positivo.

2.2.1.5. Relación entre liderazgo transaccional y estrés laboral docente

Según Echerri Garcés et al. (2019), la relación entre el liderazgo transaccional y el estrés laboral docente radica en la estructura y dinámica de este estilo de liderazgo en el contexto educativo. El liderazgo transaccional se basa en un sistema de recompensas y sanciones, donde los docentes deben cumplir con objetivos establecidos para recibir reconocimiento o evitar consecuencias negativas. Si bien este enfoque puede generar orden y eficiencia, también puede incrementar el estrés laboral, especialmente cuando los docentes perciben una presión excesiva para alcanzar resultados específicos sin contar con suficiente autonomía o apoyo emocional.

Diversos estudios han demostrado que un liderazgo transaccional rígido, centrado en el control y el cumplimiento estricto de normas, puede generar agotamiento emocional, desmotivación y sensación de sobrecarga en los docentes. Sin embargo, si se aplica de manera equilibrada, con un reconocimiento adecuado del esfuerzo y una comunicación efectiva, puede contribuir a reducir la incertidumbre y generar un ambiente laboral estructurado. En conclusión, el liderazgo transaccional influye en el estrés docente dependiendo de cómo se implemente: una gestión autoritaria y mecanicista puede aumentar el estrés, mientras que un liderazgo que valore el desempeño y brinde apoyo puede mitigar sus efectos negativos.

2.2.2. Estrés laboral docente

Para Sánchez (2017) el estrés laboral, surge de la asimetría de atenciones y condiciones que busca la persona por las tensiones en el trabajo y las circunstancias laborales no ideales, que superan la oposición y capacidad del trabajador para determinarlas y adaptarse a ellas. Por su lado, González (2018) afirma que el estrés laboral está conectado con factores psicosociales, dentro de los cuales el equipo, los espacios existentes, la innovación están relacionados con el bienestar; de modo que si su ambiente no es apropiado y planeados correctamente se sentirán desmotivados y posteriormente estresados. Asu vez, Ortega (1999), menciona que el estrés del trabajo se conceptualiza como la disposición de peculiaridades que ocurren en la entidad orgánica del trabajador con el apoyo de estresores obtenidos directamente del trabajo o que, como resultado de éste, pueden influir en su bienestar.

El estrés laboral se da como resultado de la incomodidad que siente en el trabajo. En el que estrés laboral provoca cambios en la percepción, las condiciones emocionales de los individuos causando un cansancio mental y físico. Asimismo, el estrés es el resultado de la irregularidad entre las solicitudes y tensiones que el individuo vive a diario, donde la

exigencia sobrepasa las habilidades del especialista para abordarlas y adaptarse a ellas. (Cuevas y García, 2012). Además, El Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH, 1999), considera el estrés laboral como “un conjunto de respuestas pasionales, mentales, fisiológicas y sociales del trabajador a partes específicas antipáticas o inseguras de la sustancia, clima o asociación de trabajo” (p. 14).

Por su parte, López et al. (2012) sostienen que el estrés laboral es el resultado físico y mental que se produce cuando los prerrequisitos del trabajo no están lo suficientemente adaptados a las capacidades del trabajador, creando en el clima social o de autoridad, por ejemplo, cuando hay carencias en la correspondencia y enfrentamientos entre los asociados. Por último, Durán (2010) expresó que el estrés laboral es el desnivel identificado entre las solicitudes de trabajo y el límite de control, creado por los anhelos del trabajador y la realidad de sus circunstancias de funcionamiento.

2.2.2.1. Teorías sobre estrés laboral docente

Las teorías son el sustento y directrices del trabajo de investigación puesto que, contribuirá a la estructuración conceptual adecuada sobre el tema de estrés laboral en los docentes, de modo que se exponen las siguientes:

2.2.2.1.1. Teoría basada en el estímulo

Esta teoría planteada por Holmes y Rahe (1967) impulsa el estímulo, reconocido como el "enfoque de sucesos vitales". Se basa en que las personas tienen un límite de resistencia al estrés laboral, éste fluctúa en cada individuo según lo indican sus cualidades (comportamiento, carácter, persistencia, disposición) y cuando se supera el límite, la presión se vuelve atroz y surgen problemas mentales y reales en el individuo.

De lo anterior se percibe que el estrés laboral es externo al individuo, por lo que los elementos están fuera y cuando desaparecen se produce el equivalente con él, sin embargo, suponiendo que se superen los puntos de corte, el daño puede ser regular y duradero. Sin

embargo, la hipótesis tenía inconsistencias y reacciones lógicas. En el que se considera que la cuestión de delimitar las circunstancias que se ven como angustiante ya que para el individuo la situación específica o la circunstancia podría ser molesto, sin embargo, para los demás, apenas nada. Para superar este problema, se hizo una diferenciación entre las mencionadas "ocasiones vitales significativas" y las "ocasiones menores".

2.2.2.1.2. Teoría basada en la respuesta

Esta teoría sustentada por Selye (1936), plantea que la presión es una vaga reacción de la forma de vida a las peticiones que se le hacen. Cualquier estresor se convierte en un especialista reivindicativo - nocivo para el equilibrio y la fuerza de la disposición homeostática del ser vivo, provocando así la presión. Para, Guillén (2008), existen diversos estresores en los cuales están involucrados el ambiente, las relaciones interpersonales, la infraestructura, las condiciones de trabajo, las remuneraciones, etc. por ello es fundamental que el lugar o centro de trabajo del docente este estructurado y organizado de manera pertinente.

2.2.2.1.3. Teoría basada en enfoque psicosocial

Esta teoría expuesta por Maslach y Jackson (1986), en el que advierten lo que sucede con los profesores, el agotamiento individual y experto que influye en los educadores, así como su tasa, la adaptación a la presión de los instructores y los modelos etiológicos que le dan sentido desde esta teoría psicosocial. Siendo así, toman los elementos del estrés laboral de los instructores como una reacción pronta al impulso que provocan los estresores, sobre todo entusiastas, fijando las causas en ejercicios laborales y jerárquicos.

2.2.2.2. Factores estresantes

El estrés laboral es un fenómeno que afecta a muchos trabajadores, y entender los factores que lo originan es crucial para abordar sus consecuencias. Según Yancor (2016), existen varios factores estresantes que impactan la vida laboral de las personas.

2.2.2.2.1. Estresantes individuales

Explica que estos factores surgen cuando el trabajador experimenta un conflicto de roles, por ejemplo, cuando las expectativas laborales no se alinean con sus capacidades o circunstancias. Además, menciona que otros factores, como el ritmo de trabajo y la sobrecarga de tareas, también contribuyen al estrés individual.

2.2.2.2.2. Estresantes de grupo

Se refiere a que los conflictos dentro de un equipo de trabajo pueden afectar tanto al bienestar individual como al grupal. La falta de comunicación y la desconfianza entre compañeros contribuyen a un ambiente laboral negativo que incrementa el estrés.

2.2.2.2.3. Estresantes organizacionales

Subraya que la falta de participación y la inseguridad laboral son factores clave dentro de las organizaciones que afectan a los empleados, generando estrés debido a una mala toma de decisiones o la falta de confianza en la gestión. En este sentido, se sabe que los factores estresantes, ya sean individuales, de grupo o organizacionales, son variables interrelacionadas que impactan de manera significativa en la salud y bienestar de los empleados. Abordarlos adecuadamente puede mejorar tanto el rendimiento como la satisfacción laboral.

2.2.2.3. Cómo reconocer el estrés laboral

Reconocer los síntomas del estrés laboral es el primer paso para gestionarlo efectivamente. Según el Ministerio de Educación (Minedu, 2021), existen diversas señales emocionales, físicas y cognitivas que pueden indicar que una persona está experimentando estrés laboral.

- **Emocionales.** describe cómo el estrés laboral puede provocar sentimientos de angustia, irritabilidad y ansiedad. Estos síntomas suelen afectar la capacidad del trabajador para manejar su carga laboral.

- **Físicos.** El estrés también puede manifestarse físicamente, con síntomas como cansancio extremo, dificultad para dormir y la sensación de no poder relajarse.
- **Cognitivos.** Los trabajadores estresados pueden tener dificultades para concentrarse y tomar decisiones, lo que disminuye su efectividad en el trabajo.

En consecuencia, reconocer los síntomas del estrés es fundamental para prevenir sus efectos a largo plazo. La identificación temprana permite que los empleados tomen medidas para reducir el impacto del estrés antes de que afecte gravemente su salud y desempeño laboral.

2.2.2.4. Consejos para manejar el estrés

El manejo adecuado del estrés laboral es crucial para mantener el bienestar de los empleados. El Minedu (2021) ofrece valiosos consejos prácticos que pueden integrarse fácilmente en la rutina diaria de los trabajadores.

- **Rutina estructurada.** Recomienda mantener horarios regulares para el descanso y la alimentación, lo cual ayuda a crear un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.
- **Organización de tareas.** Es importante organizar las tareas por prioridades, resolviendo una a una para evitar sentirse abrumado por el trabajo. También sugiere aprender a decir "no" a tareas no urgentes.
- **Autocuidado y relajación.** Destaca la importancia de reservar tiempo para actividades de autocuidado, como el ejercicio, la meditación y el descanso, para reducir los efectos del estrés.

Por ello, implementar estos consejos en la vida diaria ayuda a los empleados a reducir el estrés, mejorando tanto su salud como su rendimiento laboral. Al tomar medidas proactivas, los trabajadores pueden enfrentar las demandas laborales con mayor eficacia y bienestar.

2.2.2.5. Síntomas del estrés laboral

El estrés laboral prolongado puede tener efectos negativos graves en la salud física y mental de los trabajadores. La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS, 2021) describe una variedad de síntomas que pueden surgir como consecuencia del estrés.

2.2.2.5.1. Síntomas físicos

- Trastornos cardiovasculares como hipertensión y arritmias.
- Trastornos respiratorios, tales como hiperventilación (respiración acelerada y superficial que provoca mareos) y respiración fatigada.
- Trastornos gastrointestinales, incluyendo náuseas, pesadez en el estómago y estreñimiento.
- Trastornos musculares, como tensión excesiva, temblores, contracturas y bruxismo (presión involuntaria de la mandíbula).
- Trastornos del sueño, como insomnio, despertar temprano y dificultades para conciliar el sueño.
- Trastornos somáticos, que incluyen dolores de cabeza, migrañas, dolores musculares, de espalda y cuello.

2.2.2.5.2. Síntomas psicológicos

- Aumento de nerviosismo y ansiedad, así como irritabilidad e irascibilidad.
- Pensamientos negativos recurrentes relacionados con la autopercepción y la percepción de los demás.
- Falta de motivación y dificultades para concentrarse.

2.2.2.5.2. Síntomas conductuales

- Incremento de conductas impulsivas y temerarias.

- Evitación de situaciones estresantes, como no acudir a un examen o no comunicar a un superior la imposibilidad de realizar una tarea.
- Manifestaciones de inestabilidad emocional y enfado.
- Aumento en el consumo de estimulantes (café, tabaco) o tranquilizantes (alcohol, medicamentos) como una forma de hacer frente al estrés.
- Alteraciones en los hábitos alimenticios, como un aumento o disminución de la ingesta de alimentos.
- Reducción del tiempo de ocio y actividades sociales, así como de las relaciones íntimas.
- Disminución del rendimiento laboral o académico debido a una falta o exceso de activación.

Por lo tanto, las consecuencias del estrés laboral son amplias y afectan diferentes aspectos de la salud y el comportamiento de los trabajadores. Es fundamental gestionar el estrés a tiempo para evitar efectos negativos a largo plazo que puedan afectar la calidad de vida laboral y personal.

2.2.2.6. Causas y consecuencias del estrés laboral

El estrés laboral tiene múltiples causas que varían según el contexto y las circunstancias individuales. Según Cháidez y Barraza (2018), el estrés puede estar relacionado con factores externos, como la sobrecarga de trabajo y la inseguridad laboral.

- **Causas del estrés.** Los trabajadores de una institución pueden enfrentar estrés debido a una carga de trabajo excesiva, responsabilidades no claras o inseguridad laboral, lo que provoca incertidumbre y ansiedad.
- **Consecuencias del estrés.** El estrés no manejado adecuadamente puede afectar las relaciones laborales, disminuyendo la efectividad en el trabajo y afectando el

bienestar personal de los empleados.

En consecuencia, las causas del estrés son diversas, y cada empleado puede enfrentar situaciones que lo generen de manera distinta. Sin embargo, un manejo adecuado del estrés y el desarrollo de habilidades de afrontamiento son esenciales para mitigar sus efectos y mejorar el ambiente laboral.

2.2.2.7. Situaciones que generan estrés

Las situaciones laborales que generan estrés son diversas y dependen de varios factores internos y externos que influyen en el entorno de trabajo. Según León (2013), la tecnología y su manejo inadecuado pueden contribuir al estrés, especialmente cuando los empleados no reciben la capacitación necesaria para gestionar herramientas tecnológicas de forma efectiva. A continuación, se detallan algunas de las situaciones que pueden generar estrés laboral:

- **Sobrecarga de trabajo y factores asociados:** El exceso de tareas y la falta de tiempo para cumplir con ellas generan presión y estrés.
- **Rutina constante:** La repetición de actividades sin variación puede desencadenar monotonía y ansiedad.
- **Inseguridad laboral:** La incertidumbre sobre el futuro profesional provoca ansiedad y estrés constante.
- **Altas responsabilidades y exigencias:** Las demandas elevadas y la necesidad de cumplir con altas expectativas son una fuente significativa de estrés.
- **Actividades insalubres y de riesgo:** El trabajo en condiciones peligrosas o poco saludables puede generar estrés relacionado con la seguridad personal.
- **Falta de apoyo o asistencia del entorno:** La ausencia de apoyo por parte de compañeros o supervisores aumenta el sentimiento de aislamiento y estrés.

- **Acoso laboral:** Las manifestaciones de acoso en el lugar de trabajo son una causa directa de estrés psicológico.
- **Maltratos y abusos por parte de autoridades:** El trato injusto o abusivo por parte de los superiores puede agravar el estrés.
- **Escasez de reconocimiento:** La falta de apreciación o reconocimiento por el trabajo realizado puede generar frustración y estrés.

En este sentido, las situaciones laborales estresantes son multifacéticas y requieren una intervención tanto a nivel personal como organizacional; por ende, las instituciones educativas deben ser conscientes de estos factores y trabajar en soluciones para reducir los niveles de estrés en el lugar de trabajo.

2.2.2.8. Dimensiones del estrés laboral

Las dimensiones sobre el estrés laboral docente que se presentaron son tres, los cuales fueron planteados por Cuba y Lozano (2019) dichas dimensiones se desarrollan de manera precisa y concreta en los siguientes párrafos.

2.2.2.8.1. Cansancio emocional

Alude al sobreesfuerzo físico y al cansancio emocional que es resultado de las comunicaciones permanentes que mantienen las personas entre sí. Es la parte fundamental de la afección y se distingue por el hecho de que el individuo se siente agotado trabajando después de haber hecho uso de todo su entusiasmo, que son las habilidades y capacidades que el solo se propone para hacer frente a la presión que provoca un problema; éstas le permiten soportar las tensiones, la desdicha y los sentimientos agobiantes, así como tener la intrepidez que sirve para caracterizar claramente la realidad, determinar objetivos.

El individuo en este estado es malhumorado, indignado, quejoso y detesta las acciones o actividades que desarrolla. (Figuroa, 2018). En consecuencia, es la sensación del organismo de no tener ganas de realizar ninguna actividad ya sea física o intelectual.

2.2.2.8.1. Despersonalización

La despersonalización es una experiencia subjetiva caracterizada por una percepción alterada de uno mismo y de su cuerpo. Suele ser una sensación temporal de "perderse", sentirse "diferente", "extraño" o "como en un sueño". Esto se manifiesta en irritabilidad, una actitud negativa hacia las personas y una respuesta fría e impersonal hacia ellas. La despersonalización se define como un sentido alterado del yo, en el que la persona despersonalizada se siente ajena y distante de sí misma y es sólo un observador de sus procesos mentales y de su entorno físico (Salanova y Martínez, 2003).

2.2.2.8.3. Realización personal

La realización personal o autorrealización se refiere a la capacidad de hacer realidad los propios objetivos, aspiraciones y metas a través del crecimiento personal. El término hace referencia al deseo de desarrollar todo el potencial de uno mismo, alcanzar el éxito y vivir una vida feliz de la que sentirse orgulloso. La realización personal se alcanza cuando eres consciente de tus capacidades y desarrollas tu máximo potencial como persona convirtiéndose en la mejor versión de uno mismo. Sentirse realizado es el resultado de haber llevado a cabo las cosas de la mejor manera posible.

Por otro lado, el docente puede sentirse agotado, provocando una desilusión individual y una valoración negativa de lo que hace, debido a que no se siente convencido para desempeñar su trabajo. (Figuroa, 2018). Se expresa mediante reacciones lamentables del sujeto mismo y de su vida laboral, se describe por estados agobiantes, reclusión social y baja amabilidad como impacto de esto hay baja producción, baja confianza.

2.3. Bases conceptuales

Activo. Es la participación constante y supervisión directa del líder en la gestión y desempeño de su equipo. Un líder transaccional activo establece expectativas claras,

supervisa de manera cercana las actividades de los subordinados y toma medidas correctivas inmediatas cuando identifica desviaciones en el cumplimiento de las metas.

Cansancio. Es una sensación de agotamiento físico, mental o emocional que surge como resultado de un esfuerzo prolongado, una carga de trabajo intensa o la falta de descanso adecuado.

Dirección. Es el proceso mediante el cual se guía, motiva e influye en un grupo de personas para alcanzar objetivos comunes dentro de una organización.

Docente. Es el profesional que enseña. “Es una profesión asistencial, donde la ayuda es el mejor servicio que se presta al educando, pues contribuye al mejoramiento y crecimiento personal” (Aldana y Costa, 2011, p. 25).

Emoción. Es una serie de modificaciones fisiológicas, cognitivas y motoras que se generan a partir de la valoración, ya sea consciente o inconsciente, de un estímulo, en un contexto específico y en función de los objetivos que tenga el individuo en un momento determinado de su vida.

Estrés. Es la respuesta del organismo ante diferentes actividades, en la que intervienen mecanismos de defensa destinados a enfrentar una situación considerada como amenazante o que exige un esfuerzo adicional.

Excepción. Es una situación o circunstancia que se aparta de la norma o regla general, ya sea en un contexto legal, académico, informático o cotidiano.

Laboral. Hace referencia a todo lo relacionado con el trabajo, abarcando sus dimensiones económicas, legales y sociales.

Liderazgo. El liderazgo es el proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo, con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos. (Davis y Newstrom, 2003)

Pasivo. Es un estilo de supervisión en el que el líder interviene solo cuando surgen problemas o desviaciones significativas en el desempeño de los subordinados.

Realización. Es el proceso de llevar a cabo una acción, proyecto o meta hasta su cumplimiento. Implica la ejecución efectiva de ideas o planes, convirtiéndolos en hechos concretos.

Transaccional. Es ponerse de acuerdo de forma consensuada entre la autoridad y el subordinado.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación entre el liderazgo transaccional y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022.

3.1.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación entre la dirección por excepción pasiva y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022.
- b) Existe relación entre la dirección por excepción activa y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022.
- c) Existe relación entre la dirección por contingencia y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022.

3.2. Variables

Variable 1: Liderazgo transaccional.

Variable 2: Estrés laboral docente.

3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Nivel y rango
Liderazgo transaccional	Es el acto en la que el líder y los subordinados se ponen de acuerdo para lograr hacer realidad los objetivos trazados para la mejora de la institución; por cuanto, el consenso nace de los beneficios que se logrará de forma común. (Berson, et al., 2003)	Se utilizó el cuestionario como medio de acopio de datos para medir la variable liderazgo transaccional que tuvo tres dimensiones con un total de 40 ítems.	Dirección por excepción pasiva	Medidas de corrección	Ordinal Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5	Mala: 16 – 37 Regular: 38 – 58 Buena: 59 – 80
				Control del proceso		
				Detección de divergencias		
				Bienestar de los trabajadores		
				Generación de confianza		
				Apoyo de colaboradores		
			Dirección por excepción activa	Trabaja en línea		Mala: 15 – 35 Regular: 36 – 55 Buena: 56 – 75
				Aplica controles y castigos		
				Estrategias coercitivas		
			Dirección por contingencia	Negociar		Bajo: 9 – 21 Moderado: 22 – 33 Alto: 34 – 45
				Actitud cambiante		
				Mecanismo de motivación		
Estrés laboral docente	Es la incomodidad psicológica que padece un profesional en su centro laboral por diferentes factores que afecta su desempeño cognitiva, emocional y afectiva un profesional. Es decir, es la incomodidad del profesional de una institución por diversos factores que le afectan. (López et al., 2012)	Se utilizó el cuestionario como medio de acopio de la información para medir la variable estrés laboral docente que contó con tres dimensiones con un total de 22 ítems.	Cansancio emocional	Cansancio emocional Cansancio físico Trabajo con alumnos Enfrenta los problemas	Ordinal Nunca = 0 Pocas veces al mes o menos = 1 Una vez al mes o menos = 2 Unas pocas veces al mes o menos = 3 Una vez a la semana = 4 Pocas veces a la semana = 5 Diario = 6	Bajo estrés laboral: 0 – 44 Moderado estrés laboral: 45 – 88 Alto estrés laboral: 89 – 132
			Despersonalización	Frustración Comportamiento insensible Endurecimiento emocional Desinterés		
			Realización personal	Buena atmósfera de trabajo Buen ánimo para el trabajo Buen desarrollo del trabajo Aborda los problemas adecuadamente		

3.4. Tipo y nivel de investigación

3.4.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica. Según Valderrama (2015), el propósito de esta investigación es evaluar una teoría sin una intención inmediata de aplicarla a problemas prácticos. En este contexto, el estudio tiene como objetivo principal fortalecer el cuerpo teórico existente, proporcionando un análisis más profundo sobre las variables en cuestión. A través de este proceso, se busca ampliar el conocimiento en el área de estudio, generando nuevas perspectivas y posibles aplicaciones futuras en contextos específicos.

3.4.2. Nivel de investigación

El estudio es de nivel correlacional. Hernández et al. (2014), su propósito es analizar la conexión o el nivel de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables dentro de una muestra o un contexto específico. A través de este análisis, se busca identificar patrones, correlaciones o influencias que permitan comprender mejor la dinámica existente entre los elementos estudiados. Este enfoque es clave en la investigación, ya que facilita la toma de decisiones fundamentadas y la generación de nuevas hipótesis para futuros estudios. En tal motivo, la investigación correlacional como es el caso de este estudio busca determinar el grado de relación entre las variables liderazgo transaccional y estrés laboral docente.

3.5. Método

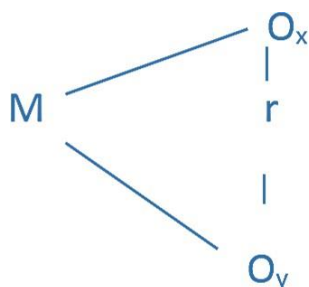
3.5.1. Método hipotético-deductivo

El método de estudio aplicado fue el método hipotético-deductivo. Este método permite formular respuestas anticipadas; para luego, someter al contraste de hipótesis. Siendo así, Bernal (2010), este procedimiento inicia con la formulación de afirmaciones en forma de hipótesis, con el propósito de someterlas a prueba mediante un proceso de verificación o falsación. A partir de

estas hipótesis, se extraen conclusiones que luego se contrastan con la realidad a través de la observación y el análisis empírico. De este modo, se busca determinar si las hipótesis se sostienen o deben ser reformuladas, asegurando así un proceso científico basado en la evidencia y el razonamiento lógico.

3.6. Diseño de investigación

El diseño es no experimental-transversal-descriptivo correlacional. Hernández et al. (2010), los diseños de investigación transeccional o transversal se caracterizan por la recopilación de datos en un único punto en el tiempo, permitiendo obtener una instantánea de la realidad estudiada. Su finalidad es describir las variables involucradas y examinar su impacto e interrelación en ese momento específico. Este tipo de estudio es útil para identificar patrones, tendencias o correlaciones sin necesidad de un seguimiento a largo plazo, facilitando así el análisis de situaciones en contextos específicos.



Donde:

M = Muestra

O_x = Observación de la variable 1

O_y = Observación de la variable 2

r = Coeficiente de correlación entre las variables

3.7. Población y muestra

3.7.1. Población

Según la definición de Portillo y Roque (2003), la población de estudio se refiere a un grupo de elementos, ya sea limitado o ilimitado, que comparten una o varias características

específicas. Esta población constituye el universo del cual se extraerán datos para el análisis y la obtención de conclusiones en una investigación. La correcta delimitación de la población es esencial para garantizar la validez y representatividad de los resultados obtenidos, permitiendo que los hallazgos sean aplicables a un contexto más amplio. Basado en este concepto, se ha tomado como población de estudio a 119 docentes de la Institución Educativa “Mariscal Cáceres” durante el año escolar 2022.

3.7.2. Muestra

La muestra “es un subconjunto de las unidades de observaciones comprendidas en un marco, que es representativa de ésta, y que se somete a la observación riguroso, con el propósito obtener información o apreciaciones válidas también para la población” (Portilla y Roque, 2003, p. 47). En función a esta se tiene como muestra a 75 docentes de la Institución Educativa “Mariscal Cáceres” durante el año escolar 2022.

Siendo así, la muestra de estudio fue elegido no probabilísticamente; esto implica, que los docentes para ser muestras de la investigación fueron elegidos por la conveniencia del investigador. Entonces, este tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia según Otzen y Manterola (2017) “Permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador” (p. 230).

3.7.3. Técnica muestral

El tipo de muestreo aplicado para la selección de la muestra de estudio fue no probabilístico por conveniencia. Este tipo de muestreo según afirman Hernández-Sampieri y Mendoza (2024), se selecciona a los sujetos de la muestra en función de su accesibilidad para el investigador. Siendo

así, los participantes fueron elegidos debido a la facilidad de poder contar con su participación en el desarrollo de la encuesta.

3.7.3.1. Criterios de selección

a) Por inclusión

- Docentes nombrados y contratados que laboraron en la Institución Educativa “Mariscal Cáceres” durante el año 2022.
- Profesores que aceptaron participar voluntariamente en el estudio y firmaron el consentimiento informado.
- Docentes con al menos un año de experiencia laboral en la institución al momento de la recolección de datos.

b) Por exclusión

- Docentes que se encontraban con licencias prolongadas (por salud, estudios u otras razones) durante la aplicación de los instrumentos.
- Profesores que no completaron adecuadamente los cuestionarios aplicados en la investigación.
- Personal administrativo, de servicio u otros trabajadores que no forman parte del cuerpo docente de la institución.

3.8. Técnicas e instrumentos

3.8.1. Técnica

La técnica de investigación aplicada para el desarrollo de la investigación fue la encuesta. García (2002), dice que la encuesta es un conjunto de métodos estructurados de recopilación de información, diseñados para obtener datos cuantificables sobre diversas características tanto objetivas como subjetivas de una población. Estos procedimientos permiten garantizar la

uniformidad en la obtención de respuestas, facilitando el análisis estadístico y la comparación de resultados. A través de cuestionarios, entrevistas o encuestas estructuradas, se busca recolectar información precisa y representativa, asegurando la fiabilidad de los datos para la toma de decisiones e investigaciones científicas. Por ello, se ha seguido las orientaciones de esta técnica para recoger información de los docentes sobre la materia estudiada.

3.8.2. Instrumento

El instrumento utilizado en esta investigación para ambas variables fue el cuestionario. Meneses (s.f.), dice que el cuestionario, “es la herramienta que permite al científico social plantear un conjunto de preguntas para recoger información estructurada sobre una muestra de personas”. (p. 9). Por ello, se ha suministrado el cuestionario a los docentes, quienes de forma anónima respondieron los ítems formulados en función de las dimensiones establecidas.

En función de lo expuesto, el instrumento para medir la variable liderazgo transaccional estuvo constituido por un total de 40 ítems, distribuido en tres dimensiones, cuyo autor fue Teresa de Jesús Quesada Susanibar, tal como se evidencia en la ficha técnica. De otro lado, la variable estrés estuvo compuesto por 22 ítems distribuido en tres dimensiones, cuyo autor fue Cuba Lozano, Rossel Nilo, quién trabajo con la escala de Maslach. Los instrumentos antes señalados, están estructurados para medir las variables de este estudio. seguidamente se presenta las fichas técnicas:

Tabla 1

Ficha técnica del cuestionario para medir liderazgo transaccional

Aspectos	Descripción
Autor	Teresa de Jesús Quesada Susanibar.
Año de edición	2014
País de origen	Perú.
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas
Disponible	https://goo.su/4APdG3

Administración	Individual
Objetivo	Valorar las competencias directivas.
Duración	40 minutos
Dimensiones	Dirección por excepción pasiva Dirección por excepción activa Dirección por contingencia
Campo de aplicación	Docentes que laboran en instituciones públicas.
Validez estadística	El instrumento fue validado mediante el juicio de expertos.
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.883
Calificación	La escala de calificación es la siguiente: Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5

Tabla 2

Ficha técnica del cuestionario para medir el estrés laboral docente

Aspectos	Descripción
Autor	Cuba Lozano, Rossel Nilo
Año de edición	2019
País de origen	Perú.
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas
Disponible	https://goo.su/WR7TE
Administración	Individual
Objetivo	Valorar las competencias directivas.
Duración	40 minutos
Dimensiones	Cansancio emocional Despersonalización

	Realización personal
Campo de aplicación	Docentes de las instituciones educativas públicas.
Validez estadística	El instrumento fue validado mediante el juicio de expertos.
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alfa de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.883
Calificación	La escala de calificación es la siguiente: Nunca 0 Pocas veces al mes o menos 1 Una vez al mes o menos 2 Unas pocas veces al mes o menos 3 Una vez a la semana 4 Pocas veces a la semana 5 Diario 6

3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos

3.9.1. Validez

La validez de un instrumento, según Tacillo (2016), se refiere a su capacidad para medir con precisión aquello para lo que ha sido diseñado, asegurando coherencia interna entre sus componentes, ya sea entre los ítems o las subvariables. En este sentido, un instrumento bien validado no solo garantiza la calidad de los datos recolectados, sino que también permite obtener conclusiones fundamentadas y confiables. Para lograrlo, es necesario un proceso de revisión y ajuste, donde se analice si las preguntas o indicadores realmente reflejan las dimensiones de la variable en estudio. en tal virtud, los instrumentos aplicados para el acopio de los datos fueron validados mediante el juicio de expertos.

Tabla 3*Validez del instrumento sobre liderazgo transaccional*

Expertos	Ítems										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85%
2	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90%
3	96	97	95	95	96	97	94	96	97	96	95.9%
Promedio de ponderación											90.3

Nota. Ficha de validez.

La validación del instrumento para medir la variable liderazgo transaccional fue evaluado por tres expertos; quienes, valoraron con un puntaje de 90.3%; lo que demuestra que, el instrumento presenta un nivel excelente; por consiguiente, es válido y fue utilizado para el acopio de los datos.

Tabla 4*Validez del instrumento sobre el estrés laboral docente*

Expertos	Ítems										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86%
2	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95%
3	96	97	95	95	96	95	95	95	96	96	95.6%
Promedio de ponderación											92.2%

Nota. Ficha de validez.

El instrumento diseñado para medir el liderazgo transaccional fue sometido a una evaluación por parte de tres especialistas, quienes le asignaron una puntuación del 90.3%. Este alto puntaje refleja su excelente nivel de validez, lo que permitió su aplicación efectiva en la recopilación de datos dentro del estudio.

3.9.2. Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos, se realizó una prueba piloto con la participación de 10 docentes, utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. La confiabilidad de un instrumento de medición se define como la capacidad de proporcionar resultados consistentes cuando se aplica repetidamente a los mismos individuos o situaciones (Vara, 2012). A partir del análisis, se obtuvo el coeficiente de Alfa de Cronbach, cuya fórmula permitió evaluar la estabilidad y precisión del instrumento utilizado:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2} \right]$$

α Es el coeficiente Alfa.

k Es el número de ítems o reactivos.

$\sum S_i^2$ Suma de las varianzas de cada ítem o reactivo.

S_T^2 Varianza del total.

Tabla 5

Estadísticos de confiabilidad: liderazgo transaccional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	40

El resultado obtenido indica que el cuestionario sobre liderazgo transaccional alcanzó un índice de confiabilidad de 0,905, lo que evidencia una sólida consistencia interna. Por ello, el instrumento fue considerado adecuado y se empleó para la recopilación de los datos en el estudio.

Tabla 6*Estadísticos de confiabilidad: estrés laboral docente*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	22

El resultado obtenido revela que el cuestionario sobre estrés laboral docente alcanzó un coeficiente de confiabilidad de 0,810, lo que indica una adecuada consistencia interna. En consecuencia, el instrumento fue considerado válido y se utilizó para la recolección de datos en la investigación.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

En primer momento, se validó los instrumentos; luego, se procedió a la recolección de la información. En segundo momento, los datos fueron procesados en el SPSS-V26.0. En tercer momento, los resultados fueron interpretados de la tabla de frecuencias y la prueba de hipótesis.

3.11. Aspectos éticos

El presente estudio es de investigación auténtica; puesto que, los conocimientos tomados de otros autores, fueron citas conforme a lo que se indica en las normas Apa – séptima versión; por cuanto, el estudio es de redacción original. De otro lado, los datos fueron facilitados por los docentes, como tal, sus apreciaciones según el contenido del cuestionario, no pueden ser expuestos con su identidad; como tal, los datos fueron tratados con reserva. Además, el estudio responde a la estructura de trabajos de investigación de la universidad.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados a nivel descriptivo

Tabla 7

Relación entre liderazgo transaccional y estrés laboral docente

		Estrés laboral		Total
		Moderado	Alto	
Liderazgo transaccional	Mala	20 26,7%	36 48,0%	56 74,7%
	Regular	16 21,3%	3 4,0%	19 25,3%
Total		36 48,0%	39 52,0%	75 100,0%

Nota. Resultados de encuesta aplicado a los estudiantes.

En la tabla 7, se observa que el 74,7% de los docentes percibe el liderazgo transaccional como malo, mientras que, el 25,3% lo califica como regular; En cuanto al estrés laboral, el 52,0% de los docentes presenta un nivel alto, frente al 48,0% que muestra un nivel moderado. Estos resultados permiten inferir que, a medida que disminuye la calidad del liderazgo transaccional percibido, tiende a incrementarse el nivel de estrés laboral en los docentes.

Tabla 8

Relación entre dirección por expresión pasiva y estrés laboral docente

		Estrés laboral		Total
		Moderado	Alto	
Dirección por expresión pasiva	Mala	16 21,3%	28 37,3%	44 58,7%
	Regular	20 26,7%	11 14,7%	31 41,3%
Total		36 48,0%	39 52,0%	75 100,0%

Nota. Resultados de encuesta aplicado a los estudiantes.

En la tabla 8, se observa que el 58,7% de los docentes percibe la dirección por expresión pasiva como mala, mientras que el 41,3% la califica como regular. En cuanto al estrés laboral, el 52,0% de los docentes presenta un nivel alto, frente al 48,0% que muestra un nivel moderado. Estos resultados permiten deducir que, a medida que se percibe una dirección por expresión pasiva más inadecuada, tiende a incrementarse el nivel de estrés laboral en los docentes.

Tabla 9

Relación entre dirección por expresión activa y estrés laboral docente

		Estrés laboral		Total
		Moderado	Alto	
Dirección por expresión activa	Mala	24 32,0%	35 46,7%	59 78,7%
	Regular	12 16,0%	4 5,3%	16 21,3%
Total		36 48,0%	39 52,0%	75 100,0%

Nota. Resultados de encuesta aplicado a los estudiantes.

En la tabla 9, se observa que el 78,7% de los docentes percibe la dirección por expresión activa como mala, mientras que el 21,3% la califica como regular. En cuanto al estrés laboral, el 52,0% de los docentes presenta un nivel alto, frente al 48,0% que muestra un nivel moderado. Estos resultados permiten colegir que, a medida que se percibe una dirección por expresión activa más inadecuada, tiende a incrementarse el nivel de estrés laboral en los docentes.

Tabla 10

Relación entre dirección por contingencia y estrés laboral docente

		Estrés laboral		Total
		Moderado	Alto	
Dirección por contingencia	Mala	17 22,7%	30 40,0%	47 62,7%
	Regular	19 25,3%	9 12,0%	28 37,3%
Total		36 48,0%	39 52,0%	75 100,0%

Nota. Resultados de encuesta aplicado a los estudiantes.

En la tabla 10, se observa que el 62,7% de los docentes percibe la dirección por contingencia como mala, mientras que el 37,3% la califica como regular. En cuanto al estrés laboral, el 52,0% de los docentes presenta un nivel alto, frente al 48,0% que muestra un nivel moderado. Estos resultados permiten concluir que, a medida que se percibe una dirección por contingencia más inadecuada, tiende a incrementarse el nivel de estrés laboral en los docentes.

4.2. Resultados a nivel inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Ho: Los datos de la muestra provienen de una distribución normal.

Ha: Los datos de la muestra no provienen de una distribución normal.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Estadístico de prueba:

$p \leq 0,05$, rechazar Ho

$p > 0,05$, aceptar Ho

Tabla 11

Prueba de normalidad a través del estadígrafo Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadísticos	gl	sig.
Liderazgo transaccional	,465	75	,000
Estrés laboral	,350	75	,000
Dirección por expresión pasiva	,384	75	,000
Dirección por expresión activa	,484	75	,000
Dirección por contingencia	,405	75	,000

Nota. Resultados de la base de datos

Los resultados de la tabla 11, obtenidos mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, evidencian que el valor de significancia ($p = 0,000$) resulta menor al nivel establecido ($\alpha = 0,05$) en todas las variables y dimensiones analizadas. Esto permite concluir que los datos no presentan una distribución normal; en consecuencia, para la verificación de las hipótesis se recurrió a la

prueba no paramétrica Tau_b de Kendall.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

a. Sistema de hipótesis

$$H_0: r_{xy} = 0$$

H_0 : No existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022.

$$H_a: r_{xy} \neq 0$$

H_a : Existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022.

b. Nivel de significancia

$$p=0,05$$

c. Prueba estadística

Tau_b de Kendall.

d. Decisión estadística

Si “p” (p-valor) \leq 0,05, se rechaza la H_0

Si “p” (p-valor) $>$ 0,05, se acepta la H_0

e. Resultados

Tabla 12

Relación entre liderazgo transaccional y estrés laboral docente

		Liderazgo transaccional	Estrés laboral
Tau_b de Kendall	Liderazgo transaccional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,422**
		N	75
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,422**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	75

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

En la tabla 12, el estadígrafo Tau-b de Kendall muestra que el nivel de significancia obtenido es igual a $0,000 < 0,05$, con el que se rechaza la hipótesis alterna (H_a) y acepta la hipótesis nula (H_0); asimismo, el coeficiente de correlación es de $-0,422$, lo que indica una correlación negativa moderada entre liderazgo transaccional y el estrés laboral; en consecuencia, se concluye que existe una relación inversa, moderada y significativa entre el liderazgo transaccional y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022. Esto implica que, a menor liderazgo transaccional, mayor es el nivel de estrés laboral en los docentes; en cambio, un liderazgo transaccional más fortalecido se asocia con niveles más bajos de estrés.

4.2.3. Prueba de la primera hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

$$H_0: r_{xy} = 0$$

H₀: No existe relación significativa entre la dirección por excepción pasiva y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022.

$$H_a: r_{xy} \neq 0$$

H_a: a) Existe relación significativa entre la dirección por excepción pasiva y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022.

b. Nivel de significancia

$$p=0,05$$

c. Prueba estadística

Tau_b de Kendall.

d. Decisión estadística

Si “p” (p-valor) $\leq \alpha = 0,05$, se rechaza la H_0

Si “p” (p-valor) $> 0,05$, se acepta la H_0

e. Resultados

Tabla 13

Relación entre dirección por expresión pasiva y estrés laboral docente

			Dirección por expresión pasiva	Estrés laboral
Tau_b de Kendall	Dirección por expresión pasiva	Coefficiente de correlación	1,000	-,277*
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	75	75
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,277*	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	75	75

Nota*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 13, el estadígrafo Tau-b de Kendall muestra que el nivel de significancia obtenido es igual a $0,000 < 0,05$, con el que se rechaza la hipótesis alterna (H_a) y acepta la hipótesis nula (H_0); asimismo, el coeficiente de correlación es de $-0,277$, lo que refleja una correlación negativa débil a moderada entre dirección por expresión pasiva y el estrés laboral; en consecuencia, se concluye que existe una relación inversa, significativa pero débil entre la dirección por expresión pasiva y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022. Lo que implica que, a menor dirección por excepción pasiva, mayor es el nivel de estrés laboral en los docentes; en cambio, una dirección por excepción pasiva más adecuada se relaciona con niveles más moderados de estrés.

4.2.4. Prueba de la segunda hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

$$H_0: r_y = 0$$

H₀: No existe relación significativa entre la dirección por excepción activa y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho

2022.

$$H_a: r_{\tau y} \neq 0$$

H_a: Existe relación significativa entre la dirección por excepción activa y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022.

b. Nivel de significancia

$$p=0,05$$

c. Prueba estadística

Tau_b de Kendall.

d. Decisión estadística

Si “p” (p-valor) \leq 0,05, se rechaza la H₀

Si “p” (p-valor) $>$ 0,05, se acepta la H₀

e. Resultados

Tabla 14

Relación entre dirección por expresión activa y estrés laboral docente

		Dirección por expresión activa	Estrés laboral
Tau_b de Kendall	Dirección por expresión activa	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 75
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,281* ,015 75

Nota*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 14, el estadígrafo Tau-b de Kendall muestra que el nivel de significancia obtenido es igual a $0,000 < 0,05$, con el que se rechaza la hipótesis alterna (H_a) y acepta la hipótesis nula (H₀); asimismo, el coeficiente de correlación es de -0,281, lo que indica una correlación negativa débil a moderada entre dirección por expresión activa y el estrés laboral en los docentes; en consecuencia, se concluye que existe una relación inversa, significativa y de intensidad débil a

moderada entre la dirección por expresión activa y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022. Esto significa que, a menor dirección por excepción activa, mayor es el nivel de estrés laboral en los docentes; en contraste, una dirección por excepción activa más adecuada se relaciona con menores niveles de estrés.

4.2.5. Prueba de la tercera hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

$$\mathbf{H_0: } r_{xy} = 0$$

$\mathbf{H_0:}$ No existe relación significativa entre la dirección por contingencia y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022.

$$\mathbf{H_a: } r_{xy} \neq 0$$

$\mathbf{H_a:}$ Existe relación significativa entre la dirección por contingencia y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022.

b. Nivel de significancia

$$p=0,05$$

c. Prueba estadística

Tau_b de Kendall.

d. Decisión estadística:

Si “p” (p-valor) $\leq 0,05$, se rechaza la H_0

Si “p” (p-valor) $> 0,05$, se acepta la H_0

e. Resultados

Tabla 15

Relación entre dirección por contingencia y estrés laboral docente

			Dirección por contingencia	Estrés laboral
Tau_b de Kendall	Dirección por contingencia	Coeficiente de correlación	1,000	-,307**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	75	75
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,307**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	75	75

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

En la tabla 15, el estadígrafo Tau-b de Kendall muestra que el nivel de significancia obtenido es igual a $0,000 < 0,05$, con el que se rechaza la hipótesis alterna (H_a) y acepta la hipótesis nula (H_0); asimismo, el coeficiente de correlación es de -0,307, lo que refleja una correlación negativa de intensidad moderada entre la dirección por contingencia y el estrés laboral; en consecuencia, se concluye que existe una relación inversa, significativa y moderada entre la dirección por contingencia y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022. Esto significa que, a menor dirección por contingencia, mayor es el nivel de estrés laboral en los docentes; mientras que, una dirección por contingencia más adecuada se relaciona con un menor nivel de estrés.

4.3. Discusión de resultados

El éxito de una institución depende de diversos factores, dentro de ello se encuentra el liderazgo y el modo en cómo se desarrolla, en tal sentido, es importante que el líder a cargo tenga la capacidad de implementar un liderazgo que contribuya a la consecución de las metas establecidas. En tal virtud, las variables estudiadas están relacionadas con el liderazgo transaccional y el estrés laboral docente. Sobre la primera variable, Murillo (2020) manifiesta que el líder y los subordinados son quiénes a iniciativa del primero toman acuerdos con la finalidad de sacar alguna recompensa mutuamente; pero, para lograr dicha recompensa se tiene que cumplir las tareas y actividades establecidas de forma pertinente y con la participación de todos los

integrantes de la institución; si no fuera así, los beneficios serán ficticios. Por otra parte, sobre la variable 2, López et al. (2012) afirman que el estrés laboral, es el producto material y espiritual que se produce dependiendo de las capacidades de cada trabajador; es por ello, que al transar los acuerdos se debe reconocer e identificar las fortalezas y las debilidades de cada trabajador; siempre buscando su mejor desempeño en la función que cumple dentro de la organización. De modo que, se planteó como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transaccional y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2022.

Respecto al objetivo general, los resultados evidencian que el estadígrafo Tau-b de Kendall reporta un coeficiente de correlación de $-0,422$, con un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$, lo que muestra una correlación negativa moderada y significativa entre liderazgo transaccional y estrés laboral. Esto significa que, a medida que los docentes perciben un liderazgo transaccional deficiente, se incrementan sus niveles de estrés laboral, mientras que una percepción más adecuada se asocia con niveles menores de estrés. Estos hallazgos se relacionan con lo señalado por Mendoza et al. (2020), quienes concluyeron que el liderazgo transaccional puede mejorar en el tiempo, lo cual fortalece el desempeño docente. En el presente estudio se confirma que, efectivamente, la presencia de un liderazgo transaccional más consolidado tiene un efecto regulador sobre el estrés docente. Asimismo, coincide con lo reportado por Candiotti y Janampa (2019), quienes señalaron que el liderazgo transaccional en muchas instituciones se encuentra aún en niveles regulares, lo que repercute en el clima institucional y, por ende, en la carga emocional de los docentes.

En cuanto al objetivo específico 1, se evidenció un coeficiente de correlación de $-0,277$ ($p = 0,017$), lo que revela una correlación negativa débil a moderada y significativa. Se concluye que una dirección pasiva, caracterizada por la inacción o falta de respuesta oportuna del directivo, se

asocia con mayores niveles de estrés docente. Estos resultados son coherentes con lo descrito por Pillpe (2018), quien identificó que la práctica de un liderazgo transaccional regular genera en los docentes desmotivación y sensación de imposición, lo cual puede traducirse en tensión emocional y estrés. Asimismo, se articula con lo expuesto por Alvites (2019), quien destacó que el estrés docente se correlaciona con factores psicosociales, entre los cuales se incluyen percepciones negativas hacia la gestión directiva.

En relación al objetivo específica 2, se encontró un coeficiente de correlación de $-0,281$ ($p = 0,015$), lo que refleja una correlación negativa débil a moderada y significativa. Esto significa que, cuando la dirección activa es percibida como poco adecuada, los docentes experimentan mayores niveles de estrés laboral. Este resultado se interpreta a la luz de Aduato (2020), quien sostiene que el nivel de estrés docente está ligado al control emocional. Una dirección activa mal gestionada, que enfatiza únicamente en la corrección de errores, podría intensificar la presión psicológica, elevando el nivel de estrés. En contraste, si se gestiona adecuadamente, esta modalidad puede reducir tensiones, al brindar claridad en las responsabilidades y mayor acompañamiento.

De acuerdo con el objetivo específico 3, se observó un coeficiente de correlación de $-0,307$ ($p = 0,008$), evidenciando una correlación negativa moderada y significativa. Esto indica que, cuanto más inadecuada es la dirección por contingencia percibida por los docentes, mayor es su nivel de estrés laboral; mientras que, una gestión contingente flexible y pertinente reduce los niveles de estrés. Estos resultados guardan coherencia con lo descrito por Cuba (2019), quien señaló que el estrés docente no siempre está vinculado a condiciones materiales, sino a aspectos contextuales y de gestión institucional que afectan su bienestar emocional. Asimismo, el hallazgo se vincula con lo expuesto por Alvarado (2020), quien destacó la importancia de mejorar las

relaciones interpersonales y fortalecer el entorno organizacional para disminuir el estrés en los docentes.

Los resultados obtenidos en la investigación confirman lo señalado por González y Alarcón (2021), quienes evidenciaron altos niveles de estrés en docentes, en parte debido a condiciones pedagógicas y organizativas no adecuadas. Asimismo, coinciden con Alvites (2019) al demostrar que el estrés docente tiene correlación significativa con factores psicosociales vinculados a la gestión institucional. No obstante, se complementa con lo planteado por Mendoza et al. (2020), quienes muestran que el liderazgo transaccional puede fortalecerse progresivamente, aportando a la mejora del desempeño profesional y, en consecuencia, a la reducción del estrés laboral. Este estudio aporta evidencia adicional al mostrar que no solo el liderazgo transaccional en general, sino también sus dimensiones específicas (dirección pasiva, activa y por contingencia), se relacionan de manera significativa e inversa con el nivel de estrés docente.

Finalmente, los resultados demuestran que el liderazgo transaccional **y sus** dimensiones guardan una relación inversa y significativa con el estrés laboral docente. A menor calidad percibida del liderazgo, mayores son los niveles de estrés en los docentes, lo que confirma que el estilo de liderazgo del directivo es un factor clave en la salud emocional y el desempeño profesional de los maestros. Estos hallazgos coinciden y enriquecen la evidencia empírica previa, aportando a la comprensión del liderazgo educativo como un elemento fundamental en la gestión institucional y en el bienestar de los docentes.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que el liderazgo transaccional guarda una relación inversa, moderada y significativa con el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres” de Ayacucho, 2022 (Tau-b de Kendall = $-0,422$; $p < 0,05$). Esto evidencia que la calidad del liderazgo ejercido por la dirección constituye un factor determinante en la experiencia emocional y laboral de los docentes: a menor liderazgo transaccional, mayor es el nivel de estrés laboral; mientras que, a medida que se fortalece este estilo de liderazgo, los niveles de estrés tienden a disminuir. En consecuencia, los resultados respaldan la necesidad de consolidar prácticas de liderazgo transaccional en la gestión educativa, como un medio para promover el bienestar docente y mejorar el clima institucional.
2. Se llegó a determinar que la dirección por excepción pasiva mantiene una relación inversa, débil pero significativa con el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres” de Ayacucho, 2022 (Tau-b de Kendall = $-0,277$; $p < 0,05$). Este hallazgo evidencia que, a menor dirección por excepción pasiva, mayor es el nivel de estrés laboral en los docentes; en cambio, una percepción más favorable de este estilo de dirección se relaciona con menores niveles de estrés laboral. En consecuencia, los resultados sugieren que es necesario fortalecer la gestión institucional para evitar prácticas de dirección pasiva que generen sobrecarga emocional y, en su lugar, promover estilos más participativos y efectivos que reduzcan la tensión en el trabajo docente.
3. Se evidenció que la dirección por expresión activa mantiene una relación inversa, débil a moderada pero significativa con el **estrés** laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “*Mariscal Cáceres*” de Ayacucho, 2022 (Tau-b de Kendall = $-0,281$; $p < 0,05$); es decir, a bajos niveles de dirección por expresión activa se evidencian mayores niveles de

estrés laboral, mientras que a niveles más adecuados de esta dirección se asocian menores niveles de tensión en los docentes, lo cual resalta la importancia de fortalecer prácticas de liderazgo participativo y comunicativo que favorezcan el bienestar emocional y la calidad del desempeño docente.

4. Se llegó a conocer que la dirección por contingencia mantiene una relación inversa, moderada y significativa con el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “*Mariscal Cáceres*” de Ayacucho, 2022 (Tau-b de Kendall = $-0,307$; $p < 0,05$). Este hallazgo evidencia que, a bajos niveles de dirección por contingencia, los docentes presentan mayores niveles de estrés laboral; en cambio, cuando la percepción de este estilo de dirección es más adecuada, se asocia con una reducción del estrés docente. En consecuencia, los resultados sugieren la necesidad de fortalecer prácticas de dirección basadas en acuerdos claros, negociación justa y motivación equilibrada, que permitan consolidar un clima organizacional más saludable y disminuir la sobrecarga emocional en el trabajo pedagógico.

RECOMENDACIONES

1. Al director de la institución educativa Mariscal Cáceres, consolidar y fortalecer el liderazgo transaccional en la gestión educativa mediante la implementación de metas claras, seguimiento constante y reconocimiento al desempeño docente, a fin de reducir los niveles de estrés laboral y promover un clima institucional más saludable y orientado a resultados.
2. Al director de la institución educativa Mariscal Cáceres, evitar prácticas de dirección excesivamente pasivas que descuiden el acompañamiento y seguimiento docente, promoviendo en su lugar un liderazgo más participativo, cercano y oportuno, que permita prevenir sobrecargas emocionales y disminuir la tensión laboral en los docentes.
3. Al director de la institución educativa Mariscal Cáceres, reforzar la dirección por excepción activa a través de una comunicación fluida, estrategias preventivas y mecanismos de retroalimentación permanente, que favorezcan un clima institucional de confianza y reduzcan los niveles de estrés laboral en los docentes.
4. Al director de la institución educativa Mariscal Cáceres, fortalecer la práctica de la dirección por contingencia en la gestión educativa, implementando estrategias de negociación justa, acuerdos claros y mecanismos de motivación que valoren tanto las metas institucionales como las necesidades del personal docente. De esta manera, se puede reducir el nivel de estrés laboral, promoviendo un clima organizacional más saludable y orientado al logro de objetivos comunes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adauto, H. M. (2020). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del nivel primario en el distrito de Chilca-Huancayo en tiempos de pandemia por la covid-19 – 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio Institucional UC. <https://shre.ink/MX6v>
- Aldana De la Vega, L. A. y Costa París, C. (2011). *Concepto de docencia de calidad en la universidad católica de Colombia*. [Tesis de Maestría, Universidad de La Sabana]. Repositorio Institucional Unisabana. <https://goo.su/6Ky4wmM>
- Alvarado, D. D. (2020). *Nivel de estrés de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa De La Cruz Canonesas*. [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional UDEP. <https://shre.ink/MX6C>
- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-178. <https://shre.ink/MX6Z>
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. y Riggio, R. (2006). *Transformational Leadership*. (2° ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. Tercera edición. Pearson Educación: Colombia. <https://shre.ink/MX6F>
- Berson, Y., Avolio, B. J., y Kahai, S. (2003). *Level specification: Using triangulation in a grounded theory approach to construct validation*. Multi-level issues in organizational behavior and strategy, Emerald Group Publishing Limited, 2, 85-112.
- Blanco, A. (2019). *La emoción y sus componentes*. <https://shre.ink/MX6i>
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row

- Capa Benítez, L. B., Benítez Narváez, R. M., y Capa Benítez, X. R. (2018). El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones. *Universidad y Sociedad*, 10 (2), 273-284. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n2/2218-3620-rus-10-02-285.pdf>
- Candiotti, J. L. y Guzmán, O. (2019). *Liderazgo transaccional en docentes y directivos de los centros de educación básica alternativa en Angaraes – Huancavelica*. [Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional De Huancavelica]. Repositorio Institucional UNH. <https://shre.ink/MX6z>
- Cavia, M. (s.f.). *Introducción a la Administración Iero. EMT Administración*. <https://shre.ink/MX6R>
- Cháidez Nevárez, J., y Barraza Macías, A. (2018). Afrontamiento al estrés y su relación con el tipo de jornada laboral en docentes de educación primaria. *Informes Psicológicos*, 18(2), 63-75. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7044276>
- Collantes, M. L. (2017). *Liderazgo transaccional y el clima organizacional según los trabajadores de la Dirección de Estudios Económicos e Información Agraria Lima. 2015*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://shre.ink/MX6N>
- Contreras, F., y Barbosa, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Revista virtual Universidad Católica del Norte*, 39, 152-164, <https://lc.cx/quYvJu>
- Cuba, R. N. (2019). *Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional UNPC. <https://goo.su/vv9dr>

- Cuevas, M., y García, T. (2012). Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo. *Sociología del trabajo. Núcleo básico de revistas científicas argentinas*, 89-91.
- Davis, K., y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84. <https://doi.org/10.22458/rna.v1i1.285>
- Durán, M.G. y Castañeda, D.I. (2015). Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios. *Acta Colombiana de Psicología*, 18(1), 135-147. <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v18n1/v18n1a13.pdf>
- Echerri Garcés, D., Santoyo Telles, F., Rangel Romero, M. Ángel, & Saldaña Orozco, C. (2019). Efecto modulador del liderazgo transformacional en el estrés laboral y la efectividad escolar percibida por trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 9(18), 845 - 867. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.477>
- Figuroa, A. R. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 "Peruano Canadiense" Villa El Salvador, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://shre.ink/MX6j>
- García, F. (2002). *El cuestionario*. <https://shre.ink/MX67>
- González, Ch., (2018). *Estrés laboral en docentes de la primera infancia*. [Tesis de pregrado, Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá, Colombia]. <https://shre.ink/MCgC>
- González, K. y Alarcón, B. (2021). El estrés laboral en docentes de educación básica y el teletrabajo en Ecuador. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud "GESTAR"*, 4(8), 19-34. <https://journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/29/49>

- León, P. (2013). Resiliencia organizacional: una aproximación. [Tesis doctoral, Universidad del Rosario]. Repositorio de la Universidad del Rosario <https://shre.ink/MCgv>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5.^a ed.) McGraw-Hill Education. <https://lc.cx/n0T6Ey>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.^a ed.). McGraw-Hill Education. <https://acortar.link/I03so>
- López, L., Solano, A., Arias, A., Aguirre, S., Osorio, C., y Vásquez, E. (2012). El estrés laboral y los trastornos psiquiátricos en profesionales de la medicina. *Revista CES Salud Pública*, 3(2), 280-288. https://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/2123
- Martins, J. (2024). Liderazgo transaccional: qué es y cómo aplicarlo en tu empresa_ . Asana. <https://asana.com/es/resources/transactional-leadership>
- Mendoza, M, García, J. L. y Avelar, L. (2020). El liderazgo transaccional: una revisión de literatura. *Academia Journals*. <https://shre.ink/MX65>
- Meneses, J. (s.f.). *El cuestionario*. <https://shre.ink/MX6L>
- Ministerio de Educación (Minedu). (2021). *El estrés laboral*. Recuperado de <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/7757>
- Murillo, R. L. (2020). *Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia*. [Tesis de grado, Universidad Del Rosario]. Repositorio Institucional UR. <https://shre.ink/MX6q>
- National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH). (1999). *Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades*. <http://www.cdc.gov/niosh/pubs/>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. <https://shre.ink/MX6x>

- Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). (2021). *Guía para la mejora del estrés laboral*. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2021/12/EOSyS-14-Estreslaboralv3.pdf>
- Pillpe, Y. (2018). *Liderazgo transaccional y desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez” de Santa Rosa. La Mar-2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://shre.ink/MX6o>
- Portilla, M. y Roque, E. (2003). *Metodología de la investigación científica*. Juan Gutemberg.
- Portilla, M. y Roque, E. (2003). *Metodología de la investigación científica*. Juan Gutemberg.
- Quesada Susanibar, T. J. (2014). *El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas “Ramón Castilla” y “Túpac Amaru” del distrito de comas, de la unidad de gestión educativa local N°04 , provincia y departamento de Lima, año 2012*”. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor De San Marcos]. Repositorio Institucional UNMSM. <https://shre.ink/MX6S>
- Real Academia Española. (2022). *Diccionario de la lengua española (edición de tricentenario)*. <https://dle.rae.es/>
- Regueiro, A. M. (2018). *¿Qué es el estrés y cómo nos afecta? UMA*. <https://shre.ink/MX6t>
- Salanova (2003). *El estrés docente*. Edit. Harla S.A. México.
- Sánchez, R., (2017). *Factores sociolaborales y estrés en docentes de secundaria de la ciudad de Huancayo*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <https://shre.ink/MX6M>
- Solarte, E. O. (2022). *Análisis de las diferentes teorías del liderazgo enfocada en las organizaciones*. <https://shre.ink/MCDO>
- Tacillo, E. F. (2016). *Metodología de la investigación científica*. <https://goo.su/2UMpU>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. San Marcos.

Vara, A. A. (2012). *Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. 3.^a ed., Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. <https://acortar.link/dQluN>

Yancor, N. (2016). *Niveles de estrés laboral que manejan los empleados del edificio médico de Retalhuleu*. [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. Archivo digital. <https://shre.ink/MCgG>

ANEXOS

Anexo 1
Matriz de consistencia

Título: Liderazgo transaccional y estrés laboral docente en la Institución educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022.

Presentado por: Bach. Diana Carhuas Solier

Asesor: Dr. Eloy Esteban Feria Macizo

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transaccional y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022?</p> <p>Problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre la dirección por excepción pasiva y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres” Ayacucho 2022? b) ¿Qué relación existe entre la dirección por excepción activa y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres” Ayacucho 2022? c) ¿Qué relación existe entre la dirección por contingencia y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres” Ayacucho 2022?</p>	<p>Objetivos generales: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transaccional y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022.</p> <p>Objetivos específicos: a) Establecer la relación que existe entre la dirección por excepción pasiva y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022. b) Identificar la relación que existe entre la dirección por excepción activa y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022. c) Identificar la relación que existe entre la dirección por contingencia y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre la dirección por excepción pasiva y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022. b) Existe relación significativa entre la dirección por excepción activa y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022. c) Existe relación significativa entre la dirección por contingencia y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022.</p>	<p>Variable 1 Liderazgo transaccional</p> <p>Dimensiones D1: Dirección por excepción pasiva D2: Dirección por excepción activa D3: Dirección por contingencia</p> <p>Variable 2 Estrés laboral docente</p> <p>Dimensiones D1: Cansancio emocional D2: Despersonalización D3: Realización personal</p>	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativo Tipo de investigación: Básica. Nivel de investigación: Correlacional Diseño de investigación: No experimental transversal descriptivo correlacional. Población y muestra Población: 119 docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres” durante el año escolar 2022. Muestra: 75 de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres” durante el año escolar 2022. Muestreo: No probabilístico por conveniencia. Técnica e instrumento Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario. Validez y confiabilidad de instrumentos Validez: Juicio de expertos Confiabilidad: Alfa de Cronbach Técnicas de procesamiento de datos: Los datos fueron procesados empleando el Paquete Estadístico SPSS-V26.0. <ul style="list-style-type: none"> • Resultados descriptivos: Tablas de contingencia. • Resultados inferenciales: Se aplicará el estadígrafo de Tau_c de Kendal. </p>

Anexo 2
Instrumentos de acopio de datos

CUESTIONARIO
PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSACCIONAL

INTRODUCCIÓN:

Estimado (a) docente, el presente cuestionario tiene por finalidad la obtención de información, acerca del liderazgo transaccional en la institución educativa donde usted labora.

INDICACIONES:

Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responda con sinceridad.

Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cuatro posibles respuestas.

Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según su opinión.

Dimensiones	Ítems	1	2	3	4	5
Dirección por excepción pasiva	1. El director aplica estrategias correctivas durante el proceso educativo.					
	2. El director aplica estrategias correctivas al final del proceso educativo.					
	3. El director establece controles a lo largo del proceso educativo.					
	4. El director establece controles al finalizar el proceso educativo.					
	5. A través de controles, el director detecta divergencias con los criterios establecidos.					
	6. El director se parametra a estándares establecidos en el proceso educativo.					
	7. El director Evita desarrollar una relación interpersonal con el docente.					
	8. El director muestra interés por el bienestar de los trabajadores.					
	9. El director busca mantener un clima institucional favorable para obtener mejores resultados educativos.					
	10. El director implementa medidas disciplinarias hacia el personal que se opone a él.					
	11. Los mecanismos de disciplina buscan que el docente sea aliado del director.					
	12. Las sanciones influyen en el cambio de actitud del personal.					
	13. El director Busca generar la confianza con el personal.					
	14. El director Busca mayor apoyo de sus colaboradores.					
	15. Considera que al director busca lograr las metas institucionales.					
	16. Al director no le interesan el personal sino los fines que persigue.					
Dirección por excepción activa	17. El director implementa acciones preventivas para identificar y corregir desviaciones de los estándares establecidos en la institución educativa.					
	18. El director diseña e implementa estrategias efectivas para alinear a los colaboradores con los objetivos institucionales					
	19. El director supervisa y evalúa y controla las estrategias del proceso educativo para garantizar su efectividad					
	20. El director implementa mecanismos de seguimiento y control al final del proceso educativo para identificar áreas de mejora, corregir desviaciones y el logro de metas institucionales.					
	21. El director ejerce autoridad mediante el establecimiento de expectativas claras, el monitoreo del cumplimiento de metas y la implementación de acciones correctivas para fortalecer el desempeño del equipo.					
	22. El director ejerce autoridad de manera firme, estableciendo normas claras y aplicando medidas disciplinarias para garantizar el cumplimiento de metas.					
	23. El ejercicio del poder coercitivo por parte del director genera una actitud defensiva en el personal, manifestada en resistencia, desmotivación y falta de compromiso con los objetivos institucionales.					

	24. Considera que el poder coercitivo tiene consecuencias negativas.								
	25. Quienes son contrarios al director, enfrentan repercusiones.								
	26. Considero que el director tiene un estilo de liderazgo autoritario.								
	27. Con este enfoque autoritario, los colaboradores podrían verse condicionados por las prioridades del líder.								
	28. Como resultado, el colaborador tiende a alinear su pensamiento y conducta con lo que el líder espera.								
	29. Considera que el uso excesivo de estrategias de control deshumaniza y degrada el valor de la persona.								
	30. Considera que resulta manipulador, violenta la dignidad humana								
	31. Cree que esta forma de liderazgo refleja la orientación egoísta del líder								
Dirección por contingencia	32. Existe negociación entre el líder y algunos colaboradores para llegar a algunos acuerdos								
	33. Considera que la negociación es recíproca de común acuerdo								
	34. Esta negociación busca objetivos que más le interesan al director								
	35. El colaborador recibe algo a cambio								
	36. Al director no le interesa satisfacer las necesidades del colaborador de orden elevado								
	37. Busca cambiar la actitud en el colaborador centrado en la autonomía y la libertad								
	38. La efectividad del líder está basada en el tiempo que dure el mecanismo de motivación								
	39. Considera que el uso sistemático de la motivación puede resultar como un soborno								
	40. Cree que se refuerza una dependencia del colaborador hacia el director.								

Determinación de niveles y rangos

Baremo por dimensiones

A. Dirección por excepción pasiva (16–80 puntos)

Mala: 16 – 37

Regular: 38 – 58

Buena: 59 – 80

B. Dirección por excepción activa (15–75 puntos)

Mala: 15 – 35

Regular: 36 – 55

Buena: 56 – 75

C. Dirección por contingencia (9–45 puntos)

Mala: 9 – 21

Regular: 22 – 33

Buena: 34 – 45

Baremo general del cuestionario (40 ítems, 200 puntos)

Mala: 40 – 93

Regular: 94 – 146

Buena: 147 – 200

**CUESTIONARIO
PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL DOCENTE**

INFORMACIÓN GENERAL: El documento que usted tiene en la mano es un instrumento sobre estrés docente, los resultados de investigación ayudaran a identificar los niveles de estrés que presentan los docentes de la institución educativa donde usted labora

INSTRUCCIONES: A continuación, se presente un listado de proposiciones que Ud. Deberá leer atentamente y marcar mostrando su acuerdo en una escala de siete opciones.

Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes o menos	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Diario
0	1	2	3	4	5	6

Aquí no hay respuestas correctas e incorrectas, por lo ser más honesto posible. Por favor no deje de contestar ninguna de las proposiciones

dimensiones	Ítems	0	1	2	3	4	5	6
Cansancio emocional	1	Mi estado emocional ha decaído Debido a mi trabajo						
	2	Al final de la jornada siempre me siento agotado.						
	3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.						
	4	Comprendo con facilidad los estados anímicos de mis estudiantes.						
	5	Me doy cuenta que, en ocasiones, trato a mis alumnos de manera impersonal, sin considerar sus necesidades, sentimientos y perspectivas individuales.						
	6	Trabajar con estudiantes todos los días es estresante para mí.						
	7	Afronto de manera efectiva los desafíos que me plantean mis estudiantes.						
Despersonalización	8	Me siento agotado por el trabajo.						
	9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos.						
	10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con las personas desde que ejerzo este trabajo.						
	11	Me preocupa que el estrés y la tensión constante de este trabajo esté afectando mi empatía y mi capacidad de conectarme con los demás.						
	12	Me encuentro con mucha vitalidad.						
	13	Me siento frustrado por el trabajo que realizo.						
	14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado complicado.						
Realización personal	15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.						
	16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.						
	17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.						
	18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.						
	19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.						
	20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.						
	21	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.						
	22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.						

Rango total posible: 0 a 132 puntos.

Baremo general en 3 niveles

Bajo estrés laboral: 0 – 44

(El docente presenta buen manejo emocional, poca fatiga y adecuada realización personal).

Moderado estrés laboral: 45 – 88

(Se observa cansancio frecuente y algunas actitudes de distanciamiento, aunque mantiene logros personales).

Alto estrés laboral: 89 – 132

(Se evidencia cansancio frecuente y actitudes de distanciamiento, aunque aún se mantienen ciertos logros personales).

Anexo 3

Informe de validez del instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

Título de la Investigación: Liderazgo transaccional y estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática "Mariscal Cáceres". Ayacucho, 2022.

Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación: Cuestionario sobre liderazgo transaccional.

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1 CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																			85		
2 OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																			85		
3 ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			85		
4 ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			85		
5 SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			85		
6 INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																			85		
7 CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																			85		
8 COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																			85		
9 METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																			85		
10 PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																			85		

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos	Sidney Figueroa Lizarbe	DNI	45045360
Título Profesional	Licenciada en Educación	Celular	966009958
Especialidad	Educación Primaria		
Grado Académico	Doctora		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 05 de marzo de 2022.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Firma
Dra. Sidney Figueroa Lizarbe
DOCENTE



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

Título de la Investigación: Liderazgo transaccional y estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática "Mariscal Cáceres". Ayacucho, 2022.

Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación: Cuestionario sobre liderazgo transaccional.

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente					Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																			X		
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																			X		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																			X		

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena Muy buena

Nombres y Apellidos	Alex J. Suarez Velasquez	DNI	45441565
Título Profesional	Lic. En Educación	Celular	938 491 388
Especialidad	Educación Primaria		
Grado Académico	Maestro en Docencia Universitaria		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 30 de marzo de 2022

Firma



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

Título de la Investigación: Liderazgo transaccional y estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática "Mariscal Cáceres". Ayacucho, 2022.

Nombre de los Instrumentos motivo de la evaluación: Cuestionario sobre liderazgo transaccional.

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																				96
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				97
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				95
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				96
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																				97
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																				94
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																				96
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				97
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				96

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95.9

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos	RAFAEL CASTILLO TITO	DNI	43785544
Título Profesional	LICENCIADO EN EDUCACIÓN	Celular	959345264
Especialidad	EDUCACIÓN PRIMARIA		
Grado Académico	DOCTOR		

Lugar y Fecha: 02/04/2022


 Dr. Rafael Castillo Tito.....
 DIRECTOR
 Firma



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

Título de la Investigación: Liderazgo transaccional y estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática "Mariscal Cáceres". Ayacucho, 2022.

Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación: Cuestionario sobre estrés laboral docente.

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1 CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																		86		
2 OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																		86		
3 ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		86		
4 ORGANIZACION	Existe una organización lógica																		86		
5 SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		86		
6 INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																		86		
7 CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																		86		
8 COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																		86		
9 METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación																		86		
10 PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		86		

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 86

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos	Sidney Figueroa Lizarbe	DNI	45045360
Título Profesional	Licenciado en Educación	Celular	966009958
Especialidad	Educación Primaria		
Grado Académico	Doctor		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 05 de marzo de 2022.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Firma
Dra. Sidney Figueroa Lizarbe
DOCENTE



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

Título de la Investigación: Liderazgo transaccional y estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática "Mariscal Cáceres". Ayacucho, 2022.

Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación: Cuestionario sobre estrés laboral docente.

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																				X
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				X
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				X

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena Muy buena

Nombres y Apellidos	Alex J. Suarez Velasquez	DNI	45441565
Título Profesional	Lic. En Educación	Celular	938 491 388
Especialidad	Educación Primaria		
Grado Académico	Maestro en Docencia Universitaria		

Lugar y Fecha: Ayacucho 30 de marzo 2022



 Firma



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

Título de la Investigación: Liderazgo transaccional y estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática "Mariscal Cáceres". Ayacucho, 2022.

Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación: Cuestionario sobre estrés laboral docente.

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente					Baja				Regular				Bueno			Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																				96
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				97
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				95
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				96
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																				95
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																				95
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																				95
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				96
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				96

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95.6

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos	RAFAEL CASTILLO TITO	DNI	43785544
Título Profesional	LICENCIADO EN EDUCACION	Celular	959345264
Especialidad	EDUCACIÓN PRIMARIA		
Grado Académico	DOCTOR		

Lugar y Fecha: 02/04/2022




 Dr. Rafael Castillo Tito.....
 DIRECTOR
 Firma

Anexo 4

Resultados de la prueba de confiabilidad del instrumento

Variable 1: Liderazgo transaccional

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%	
	Válido			
		10		100,0
	Excluido ^a	0		,0
	Total	10		100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	40

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	119,8000	399,733	-,092	,908
VAR00002	120,3000	395,344	,045	,907
VAR00003	120,1000	379,211	,407	,903
VAR00004	120,0000	390,222	,239	,905
VAR00005	120,4000	400,711	-,099	,910
VAR00006	120,3000	389,567	,192	,906
VAR00007	120,8000	399,289	-,071	,909
VAR00008	120,5000	395,167	,027	,908
VAR00009	120,1000	393,433	,066	,908
VAR00010	120,7000	377,567	,383	,903
VAR00011	120,6000	388,267	,147	,907
VAR00012	120,7000	380,011	,461	,902
VAR00013	120,1000	409,656	-,451	,911
VAR00014	119,6000	393,600	,111	,906
VAR00015	119,2000	396,400	,039	,906
VAR00016	119,9000	397,433	-,015	,906
VAR00017	120,2000	396,400	,039	,906
VAR00018	120,2000	396,844	-,009	,908
VAR00019	120,1000	387,656	,272	,905
VAR00020	120,2000	362,400	,762	,898
VAR00021	120,8000	383,067	,318	,904
VAR00022	120,8000	361,289	,726	,898
VAR00023	121,2000	367,733	,637	,900
VAR00024	120,4000	418,267	-,538	,914
VAR00025	120,0000	367,778	,575	,900
VAR00026	120,7000	367,344	,661	,899
VAR00027	120,6000	359,822	,796	,897
VAR00028	120,7000	353,122	,925	,895
VAR00029	120,8000	351,733	,939	,895
VAR00030	120,2000	352,622	,803	,896
VAR00031	120,6000	344,933	,886	,894

VAR00032	120,4000	350,489	,877	,895
VAR00033	120,4000	369,600	,803	,899
VAR00034	120,5000	363,167	,687	,899
VAR00035	120,7000	365,344	,650	,899
VAR00036	120,8000	363,733	,731	,898
VAR00037	121,2000	361,511	,670	,899
VAR00038	120,9000	380,989	,363	,904
VAR00039	120,7000	370,233	,656	,900
VAR00040	120,3000	365,789	,640	,900

Variable 2: Estrés laboral docente

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%	
	Válido	Excluido ^a	Total	
	10	0	10	100,0
				,0
			10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	61,6000	322,044	,134	,815
VAR00002	60,9000	285,656	,786	,781
VAR00003	62,2000	282,844	,681	,784
VAR00004	59,6000	334,489	,001	,814
VAR00005	63,9000	330,544	,023	,819
VAR00006	63,6000	310,267	,315	,805
VAR00007	60,7000	292,678	,538	,792
VAR00008	61,7000	264,011	,748	,775
VAR00009	59,3000	341,122	-,301	,816
VAR00010	64,6000	320,267	,618	,802
VAR00011	63,5000	292,944	,544	,792
VAR00012	59,9000	362,100	-,429	,839
VAR00013	64,0000	302,000	,627	,792
VAR00014	63,2000	286,400	,547	,791
VAR00015	63,9000	314,322	,226	,810
VAR00016	64,5000	331,611	,201	,809
VAR00017	60,0000	305,778	,517	,796
VAR00018	60,4000	332,933	-,035	,828
VAR00019	59,9000	285,878	,725	,783
VAR00020	60,7000	307,122	,328	,804
VAR00021	60,7000	279,122	,667	,783
VAR00022	64,1000	305,211	,492	,797

Anexo 5
Base de datos

Liderazgo transaccional																																														
N°	Dirección por expresión pasiva																Dirección por expresión activa																Dirección por contingencia													
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	Su ma	D 1	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	Su ma	D 2	P 32	P 33	P 34	P 35	P 36	P 37	P 38	P 39	P 40	Su ma	D 3
1	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	39	2	2	4	1	3	4	6	6	2	2	2	3	3	2	6	4	50	2	2	3	3	2	2	2	4	1	3	22	2	
2	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	39	2	2	1	1	3	1	6	6	2	2	2	3	3	2	6	4	44	1	2	3	3	2	2	2	4	1	3	22	2	
3	3	3	3	3	2	4	2	2	4	2	2	2	4	3	2	4	45	2	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	24	1	2	1	1	3	2	2	2	2	1	16	1	
4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	4	33	1	1	2	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	2	2	28	1	2	3	4	2	4	3	2	2	1	23	2	
5	3	3	3	3	2	4	2	2	4	2	2	2	4	3	2	4	45	2	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	24	1	2	1	1	3	2	2	2	2	1	16	1	
6	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	4	33	1	1	2	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	2	2	28	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	15	1	
7	1	1	4	1	1	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	4	30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	16	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	12	1
8	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	31	1	2	3	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	25	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	22	2	
9	1	1	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	1	1	1	2	29	1	1	3	3	3	3	1	3	3	5	3	2	2	2	2	38	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2	23	2	
10	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	26	1	4	2	2	3	1	3	2	3	1	1	1	3	1	1	30	1	1	1	3	3	2	1	1	3	3	18	1	
11	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	23	1	2	2	2	1	1	1	4	4	2	1	1	1	1	25	1	1	3	1	1	3	3	1	1	2	16	1		
12	1	1	1	1	1	3	4	3	1	2	3	3	1	1	2	2	30	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	21	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	15	1		
13	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	39	2	2	2	2	2	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	31	1	1	2	3	2	2	3	2	3	3	21	1	
14	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	38	2	2	3	1	1	3	2	1	1	1	1	3	3	1	1	25	1	1	1	3	3	3	2	3	1	1	18	1	
15	3	2	1	3	3	1	1	1	3	3	2	4	3	3	2	1	36	1	3	1	1	3	3	2	1	3	2	3	2	1	3	31	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	18	1		
16	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	3	26	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	17	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	11	1		
17	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	1	3	41	2	1	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	2	3	33	1	2	2	1	2	3	3	2	3	2	20	1		
18	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	39	2	2	4	1	3	4	6	6	2	2	2	3	3	2	6	4	50	2	2	3	3	2	2	2	4	1	3	22	2	
19	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	35	1	1	1	5	2	2	3	1	1	3	2	1	1	2	2	29	2	2	2	3	3	2	2	4	2	4	24	2	
20	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	39	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	4	40	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	21	1	
21	3	3	1	1	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	39	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	30	1	3	3	3	1	2	2	4	2	3	23	2		

46	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	27	1	1	1	3	2	2	2	4	2	4	4	1	3	3	4	3	39	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	20	1	
47	1	2	2	3	1	3	3	1	2	3	2	3	1	3	2	3	35	1	3	1	2	3	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3	3	37	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	22	2	
48	1	1	3	2	1	3	3	2	2	3	4	3	3	1	1	3	36	1	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	2	1	1	28	1	3	3	3	1	2	3	3	3	2	23	2		
49	3	1	4	2	2	5	2	2	2	2	1	5	1	1	1	1	35	1	2	1	3	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	31	1	3	3	3	2	2	2	1	2	1	19	1
50	2	2	2	2	1	3	5	5	5	3	5	3	4	4	4	3	53	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	28	1	2	2	2	2	4	3	3	3	3	24	2	
51	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	30	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	22	2	
52	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	1	3	3	2	1	3	38	2	2	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	38	2	1	1	1	3	3	1	3	2	2	17	1	
53	1	3	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	26	1	1	4	1	2	2	3	2	3	2	3	1	2	1	2	2	31	1	3	3	2	2	2	2	3	2	3	22	2	
54	2	2	2	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	32	1	3	1	3	2	3	3	1	1	1	2	3	3	3	2	3	34	1	3	3	1	2	2	2	3	4	2	22	2	
55	1	1	1	3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	4	4	3	37	1	1	2	1	1	1	$\frac{2}{1}$	2	1	1	2	2	1	1	1	3	41	2	2	1	2	1	3	4	1	2	1	17	1	
56	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	25	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	23	1	3	3	3	3	2	1	3	4	3	25	2	
57	3	2	3	4	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27	1	2	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1	1	32	1	3	3	3	1	2	3	3	1	5	24	2	
58	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	42	2	3	2	1	3	1	2	1	1	3	2	3	3	3	1	3	32	1	3	3	1	1	3	1	2	2	1	17	1	
59	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	38	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	4	3	3	1	1	39	2	2	1	2	3	2	1	1	1	3	16	1	
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	45	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	20	1	2	3	2	2	2	3	3	1	2	20	1	
61	3	3	2	2	2	1	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	38	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	1	2	31	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	19	1	
62	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	1	3	1	1	1	32	1	3	1	3	1	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	32	1	2	3	2	3	1	3	3	1	1	19	1	
63	3	2	1	3	1	1	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	30	1	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1	2	2	1	1	3	24	1	3	3	1	1	2	2	2	3	1	18	1	
64	3	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	38	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	3	1	38	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	21	1	
65	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	2	3	2	1	3	1	34	1	1	3	3	2	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	3	29	1	3	3	3	1	3	2	2	3	3	23	1	
66	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	1	3	36	1	1	4	2	3	2	1	3	1	3	2	2	2	3	2	1	32	1	3	2	3	2	1	2	2	3	2	20	1	
67	1	2	3	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	3	4	3	34	1	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	29	1	1	2	3	2	1	1	1	2	1	14	1	
68	1	2	2	2	2	2	2	4	1	2	1	1	1	1	1	3	28	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	32	1	1	2	3	3	3	2	2	1	2	19	1	
69	1	2	2	1	1	1	2	1	1	3	2	2	1	1	3	2	26	1	3	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	37	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	20	1	

7 0	1	2	3	3	3	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	31	1	3	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	28	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	25	2
7 1	1	3	1	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	1	2	37	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	40	2	4	4	1	2	3	2	2	2	2	22	2	
7 2	1	3	3	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	1	2	33	1	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	1	31	1	2	3	3	2	2	3	3	3	1	22	2	
7 3	2	2	2	2	2	1	4	2	1	1	2	2	2	2	1	2	30	1	1	1	2	3	2	2	3	1	3	1	2	2	3	5	2	33	1	5	5	5	5	4	1	3	3	2	33	2
7 4	1	2	2	2	3	1	3	1	1	3	3	3	2	1	3	3	34	1	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1	28	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	18	1
7 5	3	2	2	3	3	3	2	1	1	2	3	2	2	1	1	3	34	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	3	29	1	3	3	3	1	2	2	2	2	2	20	1

Estrés laboral docente																								
N.º	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	Suma	Ord.
1	5	6	5	5	5	5	5	2	5	2	5	3	3	3	3	5	3	2	2	2	2	2	80	2
2	3	3	3	5	3	3	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	82	2
3	4	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	5	3	2	78	2
4	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	4	6	6	4	5	65	2
5	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	6	2	6	6	5	2	2	6	6	2	6	4	79	2
6	6	6	6	6	5	3	5	6	5	6	4	5	4	6	5	6	4	4	6	4	6	5	113	3
7	2	2	2	6	5	5	6	5	6	5	5	6	2	5	3	2	2	5	2	5	6	6	93	3
8	4	6	3	4	5	5	2	6	2	5	2	5	5	3	5	3	3	5	3	3	2	1	82	2
9	4	4	3	5	3	2	2	3	2	3	3	5	3	2	2	5	2	5	3	2	5	5	73	2
10	4	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	4	5	4	2	82	2
11	6	6	4	3	3	3	3	5	3	2	4	3	3	3	3	5	3	2	5	5	5	5	84	2
12	4	6	2	2	2	4	6	6	4	5	2	2	2	4	6	6	4	5	1	2	1	2	78	2
13	6	5	3	6	2	3	3	3	6	5	6	2	6	2	6	2	2	2	6	2	2	2	82	2
14	6	5	3	6	2	3	3	3	6	5	6	2	6	2	6	2	2	2	6	2	2	2	82	3
15	6	5	3	6	2	3	3	3	6	5	6	2	6	2	6	2	2	2	6	2	3	2	83	3
16	6	5	3	6	2	3	3	3	6	5	6	2	6	2	6	2	2	2	6	2	3	4	85	3
17	6	5	3	6	2	3	3	3	6	5	6	2	6	2	6	2	2	2	6	2	3	4	85	3

18	4	4	5	6	6	5	6	5	6	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	76	2
19	3	4	5	5	6	4	5	4	6	6	3	5	3	2	2	5	2	5	2	2	2	2	2	2	83	2
20	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	3	2	3	3	1	3	3	1	1	4	1	4	1	82	2
21	3	5	6	5	6	4	5	6	6	6	4	3	3	3	3	5	3	2	4	5	3	6	6	96	2	
22	3	5	4	6	6	4	4	6	6	5	2	2	2	4	6	6	4	5	6	5	4	6	6	101	3	
23	5	5	6	6	5	5	2	3	4	3	4	3	3	6	4	4	2	4	2	2	2	2	2	82	2	
24	3	3	6	5	6	6	4	6	6	6	3	2	3	2	2	6	2	6	6	5	3	5	5	96	3	
25	5	5	4	6	3	4	2	6	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	5	4	3	6	6	80	2	
26	5	5	3	5	5	4	6	6	6	6	4	3	3	3	3	5	3	2	6	6	6	6	6	101	3	
27	3	4	5	6	5	6	6	6	6	6	2	2	2	4	2	6	4	5	6	6	6	6	6	104	3	
28	3	5	6	4	5	6	4	6	5	6	3	2	3	2	2	2	2	2	6	6	6	6	6	92	3	
29	4	5	6	6	6	6	6	6	6	4	2	3	2	3	3	2	3	3	5	4	5	4	4	94	3	
30	5	5	3	4	6	3	6	5	4	6	4	3	3	3	3	5	3	2	2	2	2	2	2	81	2	
31	3	6	6	4	6	6	3	5	6	6	3	2	3	2	2	3	2	3	5	5	2	3	6	86	2	
32	5	6	4	4	5	6	6	6	6	6	2	3	2	3	3	2	3	3	6	2	2	2	2	87	2	
33	4	4	6	4	6	6	2	2	2	2	4	3	3	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	74	2	
34	5	6	6	5	6	6	5	6	5	5	3	2	3	2	2	6	2	6	6	5	5	5	5	102	3	
35	3	6	5	5	6	6	5	6	6	4	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	5	5	90	3	
36	5	6	5	5	6	6	4	6	6	5	4	3	3	3	3	5	3	2	6	6	6	6	6	104	3	
37	4	6	5	5	6	4	4	3	4	2	3	6	5	3	3	3	5	6	2	6	4	3	6	92	3	
38	3	5	5	4	5	6	4	6	5	5	5	6	3	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	115	3	
39	6	5	5	4	6	4	5	6	3	3	5	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	116	3	
40	3	6	5	4	6	6	5	6	6	3	3	2	3	3	3	4	2	4	2	4	4	2	2	86	2	
41	3	6	5	3	4	6	6	6	6	5	3	2	3	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	86	2	
42	3	6	6	4	5	4	4	6	5	5	2	3	2	3	3	2	3	3	6	6	4	6	6	91	3	
43	6	5	6	4	3	5	5	6	6	5	4	3	3	3	3	5	3	2	6	4	4	3	6	94	3	
44	6	6	6	5	6	5	6	5	6	6	6	5	5	6	5	5	5	5	5	4	3	5	5	116	3	
45	4	6	6	5	6	4	3	5	6	5	6	5	5	6	5	5	6	5	5	4	4	5	5	111	3	

46	6	6	5	5	5	4	6	6	6	4	4	6	5	4	4	4	6	6	6	4	6	5	113	3
47	4	6	5	6	6	5	5	6	6	6	6	5	5	6	4	5	5	6	6	6	6	6	121	3
48	6	6	5	4	6	5	6	6	3	2	3	2	2	6	2	6	5	5	6	6	6	6	104	3
49	6	6	5	5	6	5	5	6	2	3	2	3	3	2	3	3	5	6	5	4	5	6	96	3
50	3	4	5	5	2	3	6	2	4	3	3	3	3	5	3	2	5	6	4	4	4	2	81	2
51	6	6	5	5	6	5	6	3	4	2	5	5	5	6	5	5	5	6	5	4	4	5	108	3
52	3	6	3	5	6	2	4	2	3	2	3	2	2	5	2	5	2	3	2	2	2	3	69	2
53	6	6	5	5	6	5	6	6	2	3	2	3	3	2	3	3	6	6	6	6	6	5	101	3
54	6	6	5	5	6	5	6	6	4	3	3	3	3	5	3	2	6	5	5	5	5	5	102	3
55	6	6	5	5	6	5	6	6	3	2	3	2	2	3	2	3	5	2	2	2	3	5	84	2
56	6	6	6	6	5	5	4	6	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	77	2
57	3	4	6	6	6	3	6	6	4	3	3	3	3	5	3	2	3	3	2	3	6	2	85	2
58	5	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	126	3
59	3	6	5	3	4	5	3	3	2	3	2	2	2	2	2	5	5	6	4	6	6	6	85	3
60	6	6	6	4	5	6	6	2	3	2	3	3	2	3	3	5	4	2	2	2	2	3	80	2
61	6	5	6	6	3	4	5	4	3	3	3	3	5	3	2	2	2	4	4	6	2	2	83	2
62	5	5	6	4	6	6	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	6	6	4	6	116	3
63	5	6	6	4	6	6	5	3	2	3	2	2	6	2	6	6	6	4	2	4	4	6	96	3
64	3	6	6	5	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	6	5	5	5	4	3	6	85	2
65	6	6	5	4	4	6	6	4	3	3	3	3	5	3	2	6	6	5	5	4	4	6	99	3
66	3	6	6	4	5	4	4	5	5	5	6	3	2	3	2	2	6	2	6	4	6	5	94	3
67	6	6	6	5	6	3	6	6	3	3	5	2	3	2	3	3	2	3	3	4	6	5	91	3
68	6	6	4	5	6	3	6	6	6	5	6	4	3	3	3	3	5	3	2	6	6	5	102	3
69	3	3	2	3	2	2	6	2	6	5	6	4	6	5	6	6	1	1	1	4	1	1	76	2
70	6	2	3	2	3	3	2	3	3	5	5	3	2	3	2	2	5	2	5	4	4	5	74	2
71	3	4	3	3	3	3	5	3	2	5	6	2	3	2	3	3	2	3	3	5	5	3	74	2
72	6	3	2	3	2	2	6	2	6	3	3	4	3	3	3	3	5	3	2	4	5	4	77	2
73	3	2	3	2	3	3	2	3	3	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	99	3

74	3	4	3	3	3	3	5	3	2	5	6	6	1	5	6	1	1	1	6	5	5	5	82	2
75	3	6	6	4	4	6	5	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	1	1	6	1	107	3

Anexo 6
Constancia sobre la aplicación de los instrumentos



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA
"MARISCAL CÁCERES"
AYACUCHO - PERÚ
TRABAJO - HONRADEZ - DIGNIDAD



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0078-2022-D-I. E- "MC"-AY

Ayacucho, 30 de mayo de 2022.

VISTO:
La disposición del señor Director.

CONSIDERANDO:

Que, es política de la Dirección de la Institución Educativa "Mariscal Cáceres", estimular a todas las personas que vienen apoyando desinteresadamente con acciones sobresalientes en beneficio de la Institución y del estudiantado mariscalino.


Que, en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 28044 "Ley General de Educación" y su reglamento aprobado por D.S. N° 011 – 2012-ED, Ley N° 29944 "Ley de la Reforma Magisterial", Ley N° 29664 "Ley del Sistema Nacional de la Gestión del Riesgo" reglamentada por el D.S. N° 048-2011-PCM y la Resolución Viceministerial N° 273-2020-MINEDU, se aprueba la Norma Técnica denominada Orientaciones para el desarrollo del Año escolar 2022 en Instituciones Educativas y Programas Educativos de la Educación Básica".

SE RESUELVE:

ARTÍCULO ÚNICO: RECONOCER Y FELICITAR a la estudiante **DIANA CARHUAS SOLIER** de la Facultad de Ciencias de la Educación - Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por haber culminado satisfactoriamente su proyecto de Tesis denominado "Liderazgo Transaccional y estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática "Mariscal Cáceres". Ayacucho 2022, demostrando responsabilidad en el desarrollo de sus funciones.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE y ARCHIVASE.

C.c. Archivo
PVT/Dir.
gea/sec



I.E.P. "MARISCAL CÁCERES"
AYACUCHO

Dr. Víctor Valer Torres
DIRECTOR

Anexo 7
Evidencias fotográficas del trabajo de campo



Entrada de la emblemática I.E. "Mariscal Cáceres" - Ayacucho, 2022



Entrada de la emblemática I.E. "Mariscal Cáceres" - Ayacucho, 2022



Director de la I.E. “Mariscal Cáceres” de Huamanga, Ayacucho.



Docente de la I.E. “Mariscal Cáceres” de Huamanga, Ayacucho, recibiendo los instrumentos de aplicación.



Docentes de la I.E. “Mariscal Cáceres” de Huamanga, Ayacucho, recibiendo los instrumentos de aplicación.



Docentes de la I.E. “Mariscal Cáceres” de Huamanga, Ayacucho, desarrollando los instrumentos de aplicación.



Docentes de la I.E. “Mariscal Cáceres” de Huamanga, Ayacucho, desarrollando los instrumentos de aplicación.



Docentes de la I.E. “Mariscal Cáceres” de Huamanga, Ayacucho, entregando los instrumentos de aplicación.



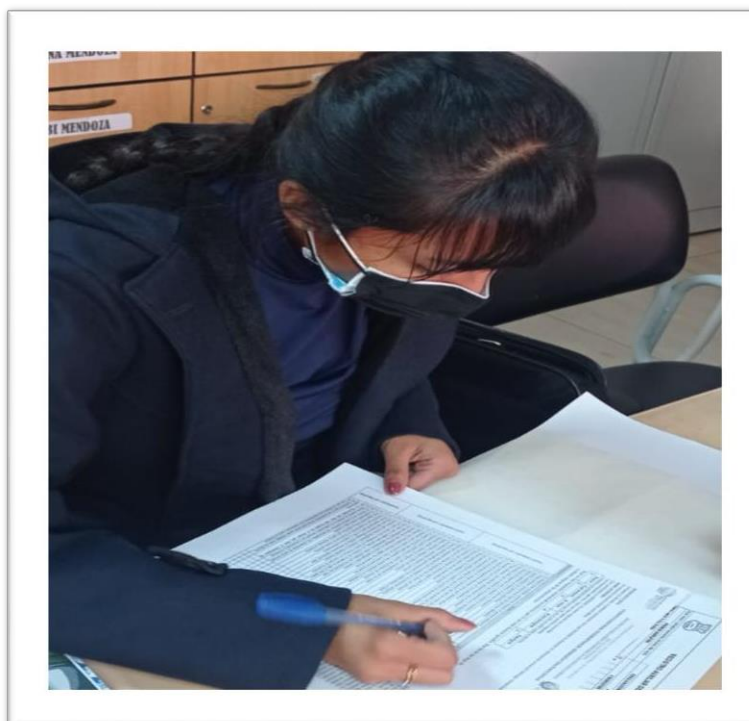
Docentes de la I.E. “Mariscal Cáceres” de Huamanga, Ayacucho, recibiendo los instrumentos de aplicación.



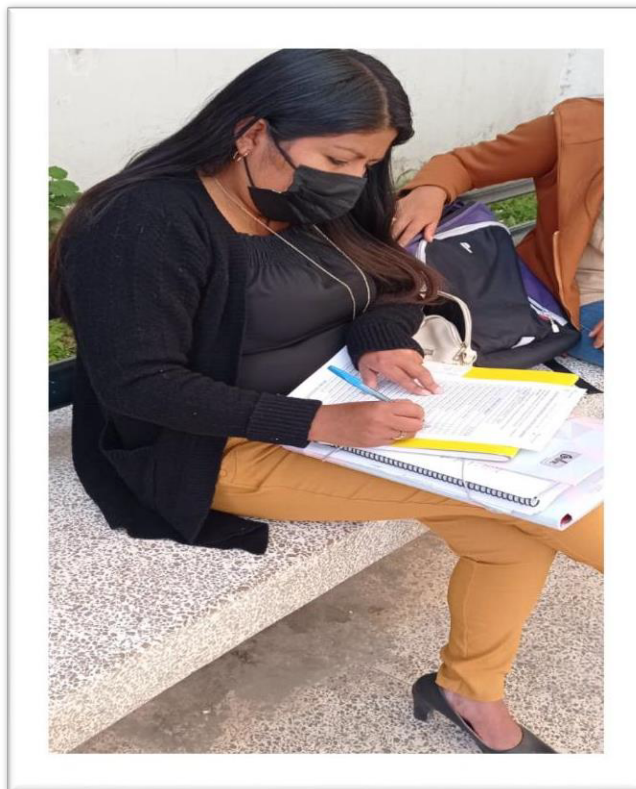
Docente de la I.E. “Mariscal Cáceres” de Huamanga, Ayacucho, recibiendo los instrumentos de aplicación para desarrollarlo.



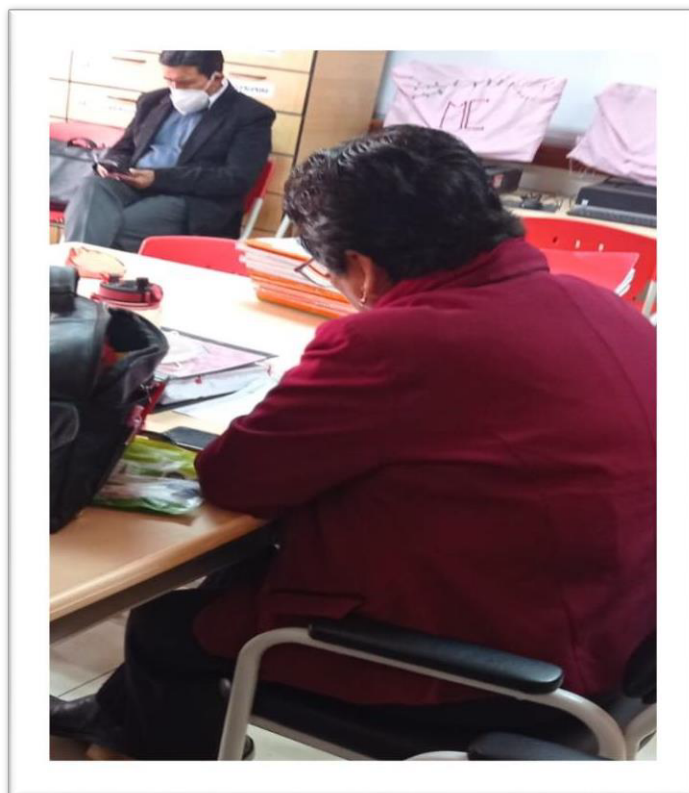
Docentes de la I.E. “Mariscal Cáceres” de Huamanga, Ayacucho, recibiendo los instrumentos de aplicación.



Docente de la IE “Mariscal Cáceres” de Huamanga, Ayacucho, desarrollando los instrumentos de aplicación.



Docente de la I.E. “Mariscal Cáceres” de Huamanga, Ayacucho, desarrollando los instrumentos de aplicación.



Docentes de la I.E. “Mariscal Cáceres” de Huamanga, Ayacucho, desarrollando los instrumentos de aplicación.



Docente de la I.E. “Mariscal Cáceres” de Huamanga, Ayacucho, entregando el instrumento desarrollado.

**Liderazgo transaccional y estrés laboral docente en la Institución Educativa
Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022**

**Transactional leadership and teacher work stress at the “Mariscal Cáceres”
Emblematic Educational Institution, Ayacucho 2022**

Autor: Diana CARHUAS SOLIER

Institución: Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de
Huamanga

Correo institucional: diana.carhuas.38@unsch.edu.pe

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito fundamental determinar la relación que existe entre el liderazgo transaccional y el estrés laboral en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres” de Ayacucho, durante el periodo 2022. Ante una realidad educativa marcada por la alta exigencia administrativa y pedagógica, se planteó un estudio bajo el enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un nivel correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por 75 docentes de educación secundaria. Para la recolección de datos se emplearon cuestionarios validados y altamente confiables (Alfa de Cronbach de 0.908 y 0.815). Los resultados descriptivos revelaron que el 80,0% de los docentes percibe un liderazgo transaccional a nivel "a veces", mientras que el 70,7% manifiesta niveles de estrés bajos. El análisis inferencial, mediante la prueba no paramétrica Tau-b de Kendall,

arrojó un coeficiente de $-0,422$ con un p-valor de $0,000$. Se concluyó que existe una relación inversa, moderada y significativa entre ambas variables; es decir, un fortalecimiento en las dimensiones de recompensa contingente y dirección por excepción por parte del directivo contribuye de manera efectiva a la reducción de las manifestaciones de estrés en el profesorado.

Palabras clave: Liderazgo transaccional, liderazgo educativo, estrés laboral, gestión educativa.

Abstract

The fundamental purpose of this research was to determine the relationship between transactional leadership and work stress at the “Mariscal Cáceres” Emblematic Educational Institution in Ayacucho, during the year 2022. Given an educational reality marked by high administrative and pedagogical demands, a study was proposed under a quantitative approach, basic type, with a correlational level and a non-experimental cross-sectional design. The population and sample consisted of 75 secondary education teachers. For data collection, validated and highly reliable questionnaires were used (Cronbach's Alpha of 0.908 and 0.815). Descriptive results revealed that 80.0% of teachers perceive transactional leadership at a "sometimes" level, while 70.7% manifest low stress levels. Inferential analysis, using the non-parametric Kendall's Tau-b test, yielded a coefficient of -0.422 with a p-value of 0.000 . It was concluded that there is an inverse, moderate, and significant relationship between both variables; that is, a strengthening in the

dimensions of contingent reward and management by exception by the principal effectively contributes to the reduction of stress manifestations in the teaching staff.

Keywords: Transactional leadership, educational leadership, work stress.

I. Introducción

El liderazgo en la gestión educativa actual es un factor determinante para el desarrollo institucional y el bienestar de sus integrantes. En la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, se ha observado que los directores a menudo enfrentan dificultades para encontrar la fórmula adecuada para dirigir a los docentes, oscilando entre la planificación coordinada y posturas autoritarias que generan malestar y desinterés. Esta situación se entrelaza con el estrés laboral, un "enemigo silencioso" que afecta principalmente a los profesores de aula debido a la sobrecarga de funciones pedagógicas y administrativas, como la tutoría, comisiones de trabajo y responsabilidades en programas como Qaly Warma.

Sobre las Dimensiones del Liderazgo Transaccional

La Recompensa Contingente Esta dimensión constituye el núcleo del intercambio positivo en el liderazgo transaccional. Se define como el proceso mediante el cual el líder clarifica las expectativas de desempeño y establece las recompensas que el seguidor recibirá una vez alcanzados los objetivos. En la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, esta dimensión se manifiesta cuando el directivo negocia metas pedagógicas con los docentes, ofreciendo reconocimientos o facilidades administrativas a cambio del cumplimiento estricto de

las sesiones de aprendizaje y compromisos de gestión. Es un sistema de refuerzo que proporciona seguridad al docente, ya que sabe exactamente qué resultados le traerán beneficios institucionales.

La Dirección por Excepción Activa En esta modalidad, el líder mantiene una vigilancia constante y un monitoreo riguroso sobre las actividades de sus seguidores con el fin de detectar errores, desviaciones o incumplimientos de las normas en el momento exacto en que ocurren. Bajo este esquema, la dirección de la institución asume un rol supervisor preventivo; no espera a que el problema se desborde, sino que interviene ante la primera señal de falla en la planificación o en el cumplimiento del reglamento interno. Si bien garantiza que los estándares se mantengan, si se aplica en exceso, puede generar una sensación de fiscalización punitiva en el docente, aumentando la presión sobre su desempeño cotidiano.

La Dirección por Excepción Pasiva A diferencia de la anterior, en la dirección por excepción pasiva el líder solo interviene cuando los problemas ya se han manifestado de forma evidente o cuando los estándares no se han cumplido de manera crítica. Es un estilo reactivo; el directivo otorga una libertad que a veces se confunde con el *laissez-faire*, actuando únicamente cuando recibe quejas o cuando los resultados negativos son innegables. Para el docente de la I.E.E. "Mariscal Cáceres", esta falta de acompañamiento preventivo suele traducirse en una percepción de abandono institucional, donde el apoyo técnico-pedagógico llega tarde, incrementando la incertidumbre laboral.

Sobre las Dimensiones del Estrés Laboral

Agotamiento Emocional Esta dimensión es considerada el eje central del estrés laboral docente. Se refiere a la sensación de no poder dar más de sí mismo a nivel afectivo y psicofísico debido al contacto diario con las demandas del entorno escolar. Los docentes experimentan una pérdida de energía y un vaciamiento de sus recursos emocionales, sintiendo que ya no tienen "batería" para atender a los estudiantes, padres de familia o las exigencias del Ministerio de Educación. En el contexto de Ayacucho, este agotamiento suele estar vinculado a la sobrecarga de horas de tutoría y la gestión de conflictos en el aula, que dejan al maestro exhausto al final de la jornada.

Despersonalización Se manifiesta como el desarrollo de actitudes negativas, de distanciamiento y de cinismo hacia los beneficiarios del servicio, en este caso, los estudiantes y colegas. El docente, como mecanismo de defensa ante el estrés, comienza a tratar a los alumnos de forma fría, deshumanizada o distante. Esta actitud busca "protegerse" emocionalmente de la fuente de estrés, pero termina deteriorando el clima institucional y la calidad del aprendizaje. Es un síntoma de que el estrés ha pasado de ser una tensión temporal a un problema de actitud arraigado por la fatiga crónica.

Baja Realización Personal Esta dimensión alude a la tendencia del trabajador a evaluarse de forma negativa, sintiendo que sus logros profesionales son insuficientes o que su labor carece de sentido. El docente siente que no está logrando los cambios esperados en sus estudiantes y que su esfuerzo no es

valorado por la institución. Esta pérdida de confianza en las propias capacidades pedagógicas genera un sentimiento de fracaso y de estancamiento profesional. En la investigación, se observa que cuando el liderazgo directivo no reconoce los logros (falta de recompensa contingente), esta dimensión del estrés se agudiza, afectando la identidad del maestro.

Diversos estudios han demostrado que los estilos de liderazgo influyen directamente en la motivación, el compromiso y la salud emocional de los docentes. En particular, el liderazgo transaccional, basado en acuerdos, recompensas y control del desempeño, puede constituirse tanto en un factor protector como en un elemento generador de estrés.

A nivel internacional, investigaciones como la de González y Alarcón (2021) reportan que hasta un 58% de los docentes sufren de alto estrés durante el ejercicio de su labor. En el contexto nacional, autores como Candiotti y Janampa (2019) indican que el liderazgo transaccional en muchas instituciones peruanas se mantiene en un nivel mediano, lo que deriva en malas relaciones interpersonales y falta de empatía. Bajo este panorama, el presente estudio se planteó como problema general: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transaccional y el estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022?.

Desde el marco teórico, el liderazgo transaccional se define como una relación de intercambio entre líder y seguidores basada en el cumplimiento de tareas a cambio de recompensas o la evitación de sanciones. Por su parte, el estrés laboral

es entendido como un desequilibrio entre las demandas del entorno y la capacidad de respuesta del trabajador, generando agotamiento físico y mental. La investigación se justifica teóricamente al profundizar en el vínculo de estas variables en el sector público y metodológicamente al proponer instrumentos validados para futuras investigaciones en contextos similares.

II. Metodología

El estudio se rigió por el paradigma positivista. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y fue de tipo básica, buscando fortalecer el cuerpo teórico existente sobre la administración educativa. El nivel alcanzado fue correlacional, dado que el objetivo principal fue analizar la asociación entre el liderazgo transaccional y el estrés laboral. Se utilizó el método hipotético-deductivo, partiendo de hipótesis generales y específicas para su posterior contraste empírico.

El diseño de investigación fue no experimental de corte transversal y descriptivo-correlacional, recolectando los datos en un momento único en el tiempo sin manipular las variables. La población estuvo constituida por los docentes de la I.E.E. "Mariscal Cáceres", de la cual se extrajo una muestra de 75 profesores.

Para el análisis de datos se utilizó el software estadístico SPSS versión 26. Dado que los datos no presentaron distribución normal, se empleó la prueba no paramétrica Tau-b de Kendall para contrastar las hipótesis planteadas.

Para el acopio de datos se utilizaron dos cuestionarios tipo Likert: uno para medir el liderazgo transaccional (dimensiones: dirección por excepción pasiva,

activa y por contingencia) y otro para el estrés laboral docente. La validez de los instrumentos se determinó mediante juicio de expertos y la confiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo resultados de 0.908 para la primera variable y 0.815 para la segunda, lo que indica una alta consistencia interna. El procesamiento de datos se realizó mediante el software estadístico SPSS-V26, empleando la prueba Tau-b de Kendall para el análisis correlacional debido a la naturaleza de los datos.

III. Resultados y discusión

Resultados

Los resultados evidencian que el 74,7% de los docentes percibe el liderazgo transaccional como malo, mientras que el 52% presenta niveles altos de estrés laboral. Asimismo, se encontró una correlación inversa y significativa entre liderazgo transaccional y estrés laboral (Tau-b de Kendall = -0,422; $p < 0,05$).

A nivel descriptivo, se halló que el 80,0% de los docentes percibe que el liderazgo transaccional se ejerce "a veces", mientras que solo un 12,0% lo percibe "siempre". Respecto al estrés laboral, el 70,7% manifestó sentirlo "pocas veces al mes o menos", mientras que un 10,7% presenta niveles de estrés de "una vez al día" o "pocas veces por semana".

		Estrés laboral		Total
		Moderado	Alto	
Liderazgo transaccional	Mala	20	36	56
		26,7%	48,0%	74,7%
	Regular	16	3	19

		21,3%	4,0%	25,3%
Total		36	39	75
		48,0%	52,0%	100,0%

Nota. Resultados de encuesta aplicado a los estudiantes.

En el **análisis inferencial**, la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov indicó una distribución no normal de los datos, justificando el uso de estadística no paramétrica.

Prueba de normalidad a través del estadígrafo Kolmogorov-Smirnov

Kolmogorov-Smirnov

	Estadísticos	gl	sig.
Liderazgo transaccional	,465	75	,000
Estrés laboral	,350	75	,000
Dirección por expresión pasiva	,384	75	,000
Dirección por expresión activa	,484	75	,000
Dirección por contingencia	,405	75	,000

Nota. Resultados de la base de datos

Los hallazgos principales fueron:

- **Hipótesis General:** Existe una relación inversa, moderada y significativa entre el liderazgo transaccional y el estrés laboral docente (Tau-b = $-0,422$; $p < 0,05$).

- **Dimensión Dirección por Excepción Pasiva:** Se halló una correlación negativa débil pero significativa (Tau-b = $-0,277$; $p < 0,05$).
- **Dimensión Dirección por Excepción Activa:** Se encontró una correlación negativa moderada y significativa (Tau-b = $-0,281$; $p < 0,05$).
- **Dimensión Dirección por Contingencia:** Mostró la correlación negativa más fuerte de las dimensiones (Tau-b = $-0,307$; $p < 0,05$).

Discusión

Los resultados confirman que el estilo de liderazgo ejercido por la dirección es un factor regulador de la salud emocional docente. La correlación negativa moderada ($-0,422$) coincide con lo planteado por Mendoza et al. (2020), quienes sostienen que un liderazgo transaccional bien consolidado fortalece el desempeño y reduce tensiones. Asimismo, los niveles de estrés hallados son consistentes con lo reportado por Alvarado (2020), quien destaca que en instituciones con liderazgos claros, los docentes padecen menores niveles de estrés. A continuación se muestra la tabla de resultados:

Relación entre liderazgo transaccional y estrés laboral docente

			Liderazgo transaccional	Estrés laboral
Tau_b de Kendall	Liderazgo transaccional	Coefficiente de correlación	1,000	-,422**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,422**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

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

La relación hallada en la dimensión de "dirección por excepción pasiva, se evidenció un coeficiente de correlación de $-0,277$ ($p = 0,017$), lo que revela una correlación negativa débil a moderada y significativa. Se concluye que una dirección pasiva, caracterizada por la inacción o falta de respuesta oportuna del directivo, se asocia con mayores niveles de estrés docente. Estos resultados son coherentes con lo descrito por Pillpe (2018), quien identificó que la práctica de un liderazgo transaccional regular genera en los docentes desmotivación y sensación de imposición, lo cual puede traducirse en tensión emocional y estrés. Asimismo, se articula con lo expuesto por Alvites (2019), quien destacó que el estrés docente se correlaciona con factores psicosociales, entre los cuales se incluyen percepciones negativas hacia la gestión directiva.

Relación entre dirección por expresión pasiva y estrés laboral docente

			Dirección por expresión pasiva	Estrés laboral
Tau_b de Kendall	Dirección por expresión pasiva	Coeficiente de correlación	1,000	-,277*
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	75	75
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,277*	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	75	75

Nota*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En relación al objetivo específica 2, se encontró un coeficiente de correlación de $-0,281$ ($p = 0,015$), lo que refleja una correlación negativa débil a moderada y significativa. Esto significa que, cuando la dirección activa es percibida como poco

adecuada, los docentes experimentan mayores niveles de estrés laboral. Este resultado se interpreta a la luz de Aduato (2020), quien sostiene que el nivel de estrés docente está ligado al control emocional. Una dirección activa mal gestionada, que enfatiza únicamente en la corrección de errores, podría intensificar la presión psicológica, elevando el nivel de estrés. En contraste, si se gestiona adecuadamente, esta modalidad puede reducir tensiones, al brindar claridad en las responsabilidades y mayor acompañamiento.

Relación entre dirección por expresión activa y estrés laboral docente

			Dirección por expresión activa	Estrés laboral
Tau_b Kendall	de Dirección por expresión activa	Coeficiente de correlación	de 1,000	-,281*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	75	75
		Coeficiente de correlación	de -,281*	1,000
	Estrés laboral	Sig. (bilateral)	,015	.
		N	75	75

Nota*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La relación hallada en la dimensión de "dirección por contingencia" (-0,307) es particularmente relevante, ya que sugiere que cuando el director negocia

recompensas y establece acuerdos claros, el docente siente mayor seguridad en su labor, disminuyendo la incertidumbre que causa el estrés. Por el contrario, una dirección pasiva o la falta de acompañamiento oportuno incrementa la carga emocional de los maestros, alineándose con las conclusiones de Pillpe (2018) sobre la desmotivación docente ante gestiones deficientes.

Relación entre dirección por contingencia y estrés laboral docente

		Dirección por contingencia	Estrés laboral
Tau_b Kendall	Dirección por contingencia	Coeficiente de correlación	de $-0,307^{**}$
		Sig. (bilateral)	$,008$
		N	75
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	de $-0,307^{**}$
		Sig. (bilateral)	$,008$
		N	75

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

Conclusiones

1. Se determinó con rigor estadístico que existe una relación inversa, moderada y altamente significativa entre el liderazgo transaccional y el estrés laboral en

el personal docente de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres” de Ayacucho durante el año 2022. El coeficiente Tau-b de Kendall de -0,422, respaldado por un p-valor de 0,000, permite concluir que el ejercicio de un liderazgo basado en intercambios claros, recompensas por desempeño y supervisión de estándares actúa como un factor protector o regulador frente a las tensiones laborales. Esto sugiere que, ante una estructura directiva que define con claridad las metas y los beneficios, la incertidumbre del docente disminuye y, por ende, sus niveles de estrés se ven mitigados.

2. En cuanto a la dimensión de dirección por excepción pasiva, se concluye que esta guarda una relación inversa y significativa con el estrés laboral. El estudio demuestra que la falta de intervención oportuna o la ausencia de acompañamiento directivo por parte de los líderes institucionales no es un factor neutro, sino que contribuye a la percepción de desamparo profesional. Los hallazgos indican que un incremento en la presencia y guía del directivo, incluso bajo un enfoque correctivo, ayuda a estructurar mejor el entorno de trabajo del docente, reduciendo los episodios de estrés derivados de la ambigüedad de funciones.
3. Respecto a la dirección por excepción activa, se concluye que existe una relación inversa y moderada con los niveles de estrés. El monitoreo constante de errores y la observancia de las normas por parte del director, lejos de ser percibidos únicamente como una fiscalización punitiva, proporcionan a los docentes de la I.E.E. “Mariscal Cáceres” un marco de referencia claro sobre lo que se espera de su labor pedagógica. Esta supervisión activa permite

corregir desviaciones antes de que se conviertan en crisis institucionales, lo que previene la sobrecarga emocional y el agotamiento mental del profesorado.

4. Se determinó que la dirección por contingencia (recompensa contingente) es la dimensión que presenta la relación más sólida y significativa con la reducción del estrés laboral. Al establecerse acuerdos contractuales y psicológicos claros donde el esfuerzo docente es reconocido y recompensado (ya sea mediante estímulos verbales, administrativos o de reconocimiento), se fortalece la motivación intrínseca y extrínseca. Esta dinámica de "intercambio justo" genera un clima de seguridad que minimiza la vulnerabilidad de los docentes ante los estresores cotidianos del sistema educativo público.
5. Finalmente, los resultados descriptivos revelan un escenario crítico en la gestión escolar: el 80% de los docentes percibe el liderazgo transaccional solo de forma ocasional ("a veces"). Esta intermitencia en el liderazgo es un hallazgo clave, ya que indica que la institución posee una estructura que no termina de consolidarse. Se concluye que existe una necesidad urgente de profesionalizar la gestión directiva en la región Ayacucho, transitando de un liderazgo reactivo a uno transaccional efectivo que sirva de base para el bienestar psicológico de los maestros y, consecuentemente, para la mejora del servicio educativo.

Referencias bibliográficas

Adauto, M. (2020). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del nivel primario en el distrito de Chilca-Huancayo en tiempos de pandemia por la covid-19 – 2020*. [Tesis de maestría]..

Alvarado, J. (2020). *Nivel de estrés de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa De La Cruz Canonesas*. [Tesis]..

Alvites, R. (2019). *Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa*..

Candiotti, E. y Janampa, Y. (2019). *Liderazgo transaccional en docentes y directivos de los centros de educación básica alternativa en Angaraes – Huancavelica*. [Tesis]..

González, M. y Alarcón, J. (2021). *El estrés laboral en docentes de educación básica y el teletrabajo en Ecuador*..

Mendoza, I. et al. (2020). *Liderazgo transaccional: una revisión de literatura*..

Pillpe, L. (2018). *Liderazgo transaccional y desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Pública “José Gálvez de Santa Rosa”*. La Mar-2018. [Tesis].



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N°0005-2026-UNSCH-EPG/KBA

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado – UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N°002-2026-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. DIANA CARHUAS SOLIER
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	Liderazgo transaccional y estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD	20% de similitud
N° DE TRABAJO	2892868655
FECHA	03 de marzo de 2026

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

03 de marzo de 2026.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO

Mg. Kivis BERROCAL ARGUMEDO
Sub Director de Investigación

CC:
Archivo
KBA/rjcg

Liderazgo transaccional y estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2022

por Diana CARHUAS SOLIER

Fecha de entrega: 03-mar-2026 11:05p. m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2892868655

Nombre del archivo: Tesis_maestria_Diana_CARHUAS_SOLIER_2.docx (229.82K)

Total de palabras: 16456

Total de caracteres: 94232

Liderazgo transaccional y estrés laboral docente en la Institución Educativa Emblemática "Mariscal Cáceres", Ayacucho 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga	10%
	Trabajo del estudiante	
2	hdl.handle.net	3%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.unsch.edu.pe	3%
	Fuente de Internet	
4	cybertesis.unmsm.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
5	Submitted to Universidad Andina del Cusco	1%
	Trabajo del estudiante	
6	repositorio.unp.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
7	repositorio.autonomadeica.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
8	Submitted to Universidad Católica de Trujillo	<1%
	Trabajo del estudiante	
9	repositorio.utea.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
10	repositorio.usanpedro.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
11	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	

12 Ticona Mamani, Wilson Marcos. "Gestión turística y estrés laboral en los trabajadores de las agencias de viajes y turismo de la ciudad de Puno, periodo 2023", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru), 2025
Publicación <1 %

13 Submitted to Universidad Cesar Vallejo
Trabajo del estudiante <1 %

14 Submitted to Universidad Alas Peruanas
Trabajo del estudiante <1 %

15 repositorio.autonoma.edu.pe
Fuente de Internet <1 %

16 repositorio.unh.edu.pe
Fuente de Internet <1 %

17 revistas.usil.edu.pe
Fuente de Internet <1 %

18 Submitted to consultoriadeserviciosformativos
Trabajo del estudiante <1 %

19 repositorioacademico.upc.edu.pe
Fuente de Internet <1 %

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía Activo



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN. MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°00462-2025-UNSCH-EPG/D.

Siendo las 11:00 a.m. del 18 de julio de 2025 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis, presidido por el **Mg. ROALDO PINO ANAYA** Director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. ROLANDO ALFREDO QUISPE MORALES** Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, e integrado por los siguientes miembros: **Dr. INDALECIO MUJICA BERMUDEZ** y el **Dr. ADOLFO QUISPE ARROYO**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y ESTRÉS LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "MARISCAL CÁCERES", AYACUCHO 2022**, presentado por la **Bach. DIANA CARHUAS SOLIER**. Teniendo como asesor al **Dr. ELOY ESTEBAN FERIA MACIZO**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por la graduanda.

A continuación, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: Dieciseis (16).

CALIFICACION (x)

Aprobado(a) por Unanimidad.	<input checked="" type="checkbox"/>
Aprobado(a) por Mayoría.	<input type="checkbox"/>
Desaprobado(a) por Unanimidad.	<input type="checkbox"/>
Desaprobado(a) por Mayoría.	<input type="checkbox"/>

(x) Marcar con aspa.

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la **Bach. DIANA CARHUAS SOLIER**, el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las... 12:35hrs. se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las... 13:00hrs. del 18 de julio de 2025.

.....
Mg. ROALDO PINO ANAYA
 Director(e) de la Escuela de Posgrado.

.....
Dr. ROLANDO ALFREDO QUISPE MORALES
 Director de la UPG-FCE

.....
Dr. INDALECIO MUJICA BERMUDEZ
 Miembro.

.....
Dr. ADOLFO QUISPE ARROYO
 Miembro.

.....
Dr. JOSÉ ALARCON GUERRERO
 Secretarid Docente.

Observaciones:

.....

