



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión administrativa del director y estrés laboral
docente de la institución educativa emblemática
“Pedro E. Paulet Mostajo” Huacho-2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br: Jorge Armando Milla Mejía

ASESORA:

Mgtr: Edith Gissela Rivera Arellano

SECCIÓN

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2017

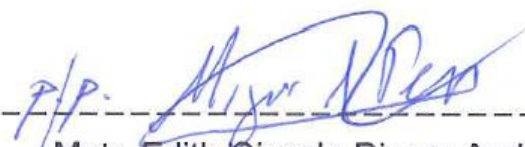
Página del jurado



Dr. Sebastián Sánchez Díaz
Presidente



Mgtr. Janet Valdivieso Gonzales
Secretaria



Mgtr. Edith Gissela Rivera Arellano
Vocal

Dedicatoria:

Este trabajo quiero dedicarle a mi Madre Clara Mejía Maguiña quien me apoyo a no rendirme y seguir adelante pese a los obstáculos presentado en el camino así mismo a Andy Martin Pala Arias quien con su consejos y apoyo supo de una u otra manera encaminar mi sueño que quise realizar hace algunos años y que el día de hoy lo estoy cumpliendo, igualmente muchas gracias a todas las personas que me acompañaron de una y otra manera en este reto de mi vida.

Jorge Armando Milla Mejía

Agradecimiento:

A todas las personas que me acompañaron incondicionalmente en este camino de emprendimiento y superación personal, ya sea con sus enseñanzas, su motivación constante, amistad sincera y su confianza.

Jorge Armando Milla Mejía

Declaración de Autenticidad

Yo, Jorge Armando Milla Mejía, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 44710842, con la tesis titulada “Gestión administrativa del director y estrés laboral docente de institución educativa emblemática “Pedro E. Paulet Mostajo” Huacho-2017

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, setiembre 2017



Jorge Armando Milla Mejía
DNI: 44710842

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante Uds. la tesis titulada: Gestión administrativa del director y estrés laboral docente de la I.E.E. Pedro E Paulet Mostajo –Huacho, 2017 Maestro en administración de la educación.

La presente tesis tiene como finalidad, determinar la relación entre la Gestión Administrativa del Director y Estrés Laboral docente de la Institución Educativa Emblemática. Pedro Eduardo Paulet Mostajo – Huacho El documento consta de siete capítulos, estructurados de la siguiente forma: Introducción, Marco metodológico, Resultados, Discusión, Conclusiones, Recomendaciones, Referencias además de los Anexos respectivos. Específicamente en la Introducción se presentan los antecedentes, la fundamentación científica, la justificación, el problema, las hipótesis y los objetivos. Seguidamente en el Marco Metodológico, se detallan las variables, Operacionalización de las variables, la metodología, el tipo de estudio, el diseño, la población, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. Después en la parte de Resultados, se realiza un análisis descriptivo de los datos de las variables Estrategias de aprendizaje y comprensión lectora y sus dimensiones (descripción estadística), así como el análisis inferencial (prueba de hipótesis general e hipótesis específicas). Luego, en la Discusión de los resultados de las variables Gestión administrativa del director y el estrés laboral docente se contrastan las hipótesis con los antecedentes presentados. Posteriormente se presentan las Conclusiones. Luego se dan a conocer las Recomendaciones y finalmente se presentan las Referencias con las que se ha trabajado a lo largo del proceso de investigación así como los Apéndices respectivos.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor.

Índice

Páginas preliminares	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	21
1.3 Justificación	36
1.4 Problema	37
1.5 Hipótesis	39
1.6 Objetivos	40
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Variables	42
2.2. Operacionalización de variables	45
2.3. Metodología	46
2.4. Tipos de estudios	46
2.5. Diseño	46
2.6. Población, muestra y muestreo	47
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
2.8. Métodos de análisis de datos	52
III. RESULTADOS	55
IV. DISCUSIÓN	69
V. CONCLUSIONES	73
VI. RECOMENDACIONES	75

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77
ANEXOS	
Anexo A: Matriz de consistencia	85
Anexo B: Instrumentos	86
Anexo C: Certificado de validez	88
Anexo D: Confiabilidad	125
Anexo E: Bases de datos	127
Anexo F: Carta de presentación	130
Anexo G: Artículo científicos	131

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable Gestión Administrativa	45
Tabla 2	Operacionalización de la variable Estrés laboral docente	45
Tabla 3	Población del IEE Pedro E Paulet Mostajo	47
Tabla 4	Valoración del cuestionario	49
Tabla 5	Experto que validó el instrumento el cuestionario Sobre gestión administrativa	50
Tabla 6	Expertos que validaron el instrumento de Estrés laboral docente	51
Tabla 7	Escala de valores de Alfa de Cronbach	51
Tabla 8	Escala de interpretación para la correlación de Spearman	53
Tabla 9	Distribución de frecuencias entre la gestión administrativa del director	55
Tabla 10	Distribución de frecuencias entre el estrés laboral docente	56
Tabla 11	Distribución de frecuencias entre la gestión administrativa del director y el estrés laboral docente	57
Tabla 12	Distribución de los docentes de acuerdo a su percepción de la gestión administrativa y desmotivación	58
Tabla 13	Distribución de los docentes de acuerdo a su percepción de la gestión administrativa y agotamiento mental	59
Tabla 14	Distribución de los docentes de acuerdo a su percepción de la gestión administrativa y agotamiento físico	60
Tabla 15	Distribución de los docentes de acuerdo a su percepción de la gestión administrativa y sus niveles de rendimiento	61
Tabla 16	Significancia y correlación entre la gestión administrativa y el	62

	estrés laboral	
Tabla 17	Significancia y correlación entre la gestión administrativa y la motivación	63
Tabla 18	Significancia y correlación entre la gestión administrativa y el agotamiento mental	64
Tabla 19	Significancia y correlación entre la gestión administrativa y el agotamiento físico	65
Tabla 20	Significancia y correlación entre la gestión administrativa y el rendimiento	66

Índice de figuras

	Pag.
Figura 1 Distribución porcentual niveles de la gestión administrativa del director	55
Figura 2 Distribución porcentual niveles estrés laboral docente	56
Figura 3 Niveles entre la gestión administrativa del director y el estrés laboral docente	57
Figura 4 Niveles entre la gestión administrativa del director y el estrés laboral docente	58
Figura 5 Niveles entre la gestión administrativa del director y el estrés laboral docente	59
Figura 6 Niveles entre la gestión administrativa del director y el estrés laboral docente	60
Figura 7 Niveles entre la gestión administrativa del director y el estrés laboral docente	61

RESUMEN

La presente investigación tiene como título “Gestión administrativa del director y estrés laboral docente de la Institución Educativa Emblemática “Pedro E. Paulet Mostajo, Huacho-2017” tiene como objetivo determinar la relación entre la Gestión administrativa del director y el estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Pedro E. Paulet Mostajo” de la ciudad de Huacho.

La metodología aplicada fue: El enfoque de investigación es cuantitativo, de tipo investigación aplicada por su nivel es, descriptiva correlacional y de diseño no experimental y transversal o transaccional, con una población censal constituida por 89 profesores de los tres niveles educativos, el muestreo fue no probabilístico intencionado por criterio y conveniencia de la investigadora, para la recolección de datos se utilizó como instrumento un cuestionario para ambas variables, gestión administrativa del director y estrés laboral docente, los instrumentos fueron aplicados a una muestra piloto de 30 profesores, se calculó el estadístico Alfa de Cronbach resultado un valor de 0,957 para la variable gestión administrativa del director y 0,701 para la variable estrés laboral docente determinando de esa manera su confiabilidad. Dichos instrumentos se aplicaron a la población de estudio,

Los resultados obtenidos con el coeficiente Rho de Spearman de $-0,351$ y una significancia ($\text{Sig} = p = 0,001$) concluyendo que la gestión administrativa se relaciona inversamente con el estrés laboral de los docentes de la I.E.E. Pedro E. Paulet Mostajo Huacho, 2017.

Palabras claves: La metodología, El enfoque, Gestión administrativa, estrés laboral

ABSTRACT

The present investigation has the title "Administrative management of the director and teaching work stress of the Emblematic Educational Institution" Pedro E Paulet Mostajo, Huacho-2017 "has as objective to determine the relation between the administrative Management of the director and the labor stress of the teachers of The Emblematic Educational Institution "Pedro E. Paulet Mostajo" of the city of Huacho.

The applied methodology was: The research approach is quantitative, research type applied by its level is descriptive correlational and non-experimental design and transversal or transactional, with a census population consisting of 89 teachers from the three educational levels, sampling was not probabilistic intention by criterion and convenience of the researcher, for the data collection was used as a questionnaire instrument for both variable, administrative management of the director and teacher work stress, the instruments were applied to a pilot sample of 30 teachers, the Cronbach's Alpha statistic resulted in a value of 0.957 for the administrative management variable of the director and 0.701 for the teacher work stress variable, thus determining its reliability. These instruments were applied to the study population,

The results obtained with the Spearman's Rho coefficient of $-.351$ and a significance ($\text{Sig} = p = .001$) concluding that the administrative management is inversely related to the work stress of the teachers of the I.E.E. Pedro E. Paulet Mostajo Huacho, 2017.

Key words: The methodology, The approach, Administrative management, work stress

I INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

primaria” cuyo objetivo principal fue detectar la presencia del estrés laboral y el síndrome de Burnout en el personal docente cubano de enseñanza

Antecedentes internacionales

Orama (2013) en su tesis titulada “Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza nza; realizada por la Organización Nacional de Salud Pública del Estado así mismo en el Instituto Nacional de salud de los trabajadores del Ministerio de Salud Pública de Cuba; con un muestreo no probabilístico, se seleccionó a 50 escuela de enseñanza de cuatro provincias del país: Pinar del Río, La Habana, Villa Clara y Santiago de Cuba, de las escuelas seleccionadas se incluyeron en el estudio la totalidad de docentes. Se utilizó el método descriptivo con un diseño transversal; para la determinación del estrés se utilizó la evaluación a través de la Escala sintomática de estrés, según síntomas psicossomáticos referidos por el sujeto, del año 1980; llegó a la conclusión que: el grupo de docentes estudiado presenta una alta frecuencia de estrés laboral, 82.8%, fundamentada en síntomas de estrés y una vivencia de estar estresados en su trabajo; que el síndrome de Burnout está presente en una frecuencia elevada, y predominando a los docentes con valores no deseables de agotamiento emocional, y relativamente deseables de despersonalización y realización personal y que las relaciones diferentes con el estrés laboral y con el Burnout no permite considerar de forma correcta y aislada el impacto del tiempo mediado por la participación de variables internas, lo que se expresa en la diferencia cuantitativa entre ambos sexos con respecto al estrés laboral y cualitativa para el Burnout, confirmándose además el origen organizacional de ambos procesos y la necesidad de abordarlos contextualmente, por las escuelas.

Sahili (2012) cuyo estudio fue titulado “Estrés laboral y su relación con la educación tradicionalista como un factor que genera actitudes negativas de los alumnos”, realizada con el objetivo el identificar si el uso de la metodología tradicionalista es un factor que genera comportamientos negativos de los alumnos hacia el docente, y dichas actitudes elevan su estrés organizacional del docente hacia ellos, en la ENMSL de la Universidad de Guanajuato, utilizando una muestra cualitativa de 12 docentes y una muestra cuantitativa de 139 docentes en la cual utilizó el método Exploratorio, descriptivo, correlacional,

para ello utilizó la técnica de la entrevista. Concluyendo que: la metodología tradicionalista es un factor que incrementa las malas actitudes de los alumnos, pero con la salvedad que éstas no son relevantes para influir en el estrés general del maestro. Asimismo, se respondió a varias preguntas de la investigación relacionadas a los principales factores generales que producen estrés laboral docente; estos son de tipo organizacional debido a la falta de claridad de los procedimientos a los que se ven sujetos; también enuncia que el principal factor específico que genera estrés es una remuneración económica baja. Así mismo se concluyó que los maestros de la ENMSL están ligeramente por debajo del estrés intermedio. El 21% de docentes tienen niveles altos de estrés, los cuales fueron evaluados con la Escala de Medición del Estrés Docente; en cuanto a la relación entre estrés docente y género se encontraron leves evidencias que los docentes varones presentan más estrés, en disonancia con las principales investigaciones y teorías al respecto. Finalmente se concretiza que los principales factores de estrés de los docentes, son el aspecto organizacional y la baja remuneración.

Suazo (2012) en su investigación titulada “La gestión de los directivos de los Centros de Educación Básica, en supervisión y acompañamiento docente” realizada con el objetivo de conocer la percepción de los directores de los centros de educación básica respecto a la importancia y el nivel de formación en procesos de supervisión y acompañamiento docente, sustentada por la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán de Tegucigalpa Honduras, se trabajó con una muestra conformada por 60 directivos de Centros de Educación Básicos de los distritos escolares de Tegucigalpa, distribuidos en los 15 distritos escolares de la capital, para la selección de dicha muestra no se utilizó ningún método estadístico, realizándose de manera intencional, incorporando no menos de 3 directivos por cada distrito, con el único requisito que estuvieran ejerciendo sus labores al momento de la recolección de los datos. Encontrando los siguientes manifestaciones: Los directivos reciben supervisión externa por parte de las Unidades departamentales y distritales de supervisión educativa y acompañamiento docentes y rara vez de otras dependencia de la Secretaría de Educación u otras instituciones; las supervisiones son

adecuadas a las necesidades del centro, reciben asesoramiento y ayuda para que los centros mejoren su trabajo, además aseguran que el trato con el docente y con ellos mismos a mejorado. Según los directivos, el tipo de supervisión no ha cambiado. En ese sentido, comentan que cuando son supervisados el proceso se lleva a cabo de manera general y no va dirigida a un campo específico, desde luego haciendo más énfasis en lo pedagógico curricular, pero lo más importante de esto es que el nivel de educación básica si se está supervisando los procesos educativos. Al final se concluye que se sienten bien los directivos, que tienen apoyo a pesar de tales directivos no tienen formación de docente que sus profesiones son otras.

Ramírez (2012) en su tesis titulada “La gestión educativa del director en la educación básica y media oficial de Manizales: Análisis desde las teorías administrativas y organizacionales”, con el objetivo de determinar la relación que existe entre las teorías organizacionales y administrativas y la gestión educativa. Sustentada en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales. Utilizó una muestra conformada por los directivos docentes de 11 instituciones de educación básica y media del Municipio de Manizales y 372 profesores de 39 colegios, los datos recolectados fueron analizados en el programa estadístico SPSS, utilizando el método cualitativo - cuantitativo, donde se utilizó como técnicas la encuesta y la entrevista. El autor concluyó que la parte estratégica es predominante en la mayoría de las Instituciones de Educación en las cuales se encuestó; así mismo el concepto de calidad y las prácticas para lograrlo, también están cumpliendo objetivos estratégico, mientras que los procesos que son parte de la institución de Educación y las personas, están influenciados por el aspecto estratégico y el humanista; en tal sentido, aquellos aspectos relacionados con la estructura, la toma de decisiones y el papel de las personas visto, tanto de manera grupal como individual, es estratégico y los procesos de cambio, el énfasis, la percepción sobre la institución y el rol individual, son vistos desde el enfoque humanista; que permite inferir que el concepto de calidad de la educación es visto en la actualidad, por la mayoría de las Instituciones Educativas de Manizales, como estratégico, pero los directivos docentes llevan a cabo prácticas administrativas desde varios enfoques para lograr los objetivos, en tanto, no existe una única manera de dirigir, aunque sí,

un enfoque dominante, el cual, para este caso, es el estratégico, apoyado en el humanista; presentándose un cambio de paradigma.

Antecedentes nacionales

Díaz (2014), en su tesis titulada “influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao”, realizada en la Universidad Nacional de San Marcos, la muestra estuvo constituida por los docentes que aceptaron verbalmente su participación. La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional de corte Transversal. Utilizando como técnica de recolección de datos a la encuesta y como instrumento el test de evaluación. Concluyendo que: el 62% de docentes presentan un nivel medio de agotamiento emocional y el 16 % presentan un nivel alto; el 54% de docentes presentan un nivel medio y el 16 % un nivel alto de despersonalización, caracterizados por sus actitudes distantes y deshumanizadas, sentimientos y respuestas negativas hacia los estudiantes o sus compañeros de trabajo; el 58% de docentes presenta un nivel medio y un 24% un nivel bajo de realización personal, manifestando que nunca o rara vez consiguen cosas valiosas en el trabajo, evidenciando que no están logrando la realización personal. En la variable Desempeño opina que tienen un desempeño deficiente. Finalmente se manifestó que la mayoría de docentes, presenta agotamiento emocional, un nivel alto de despersonalización, bajo nivel de realización personal. Todo esto trae como consecuencia que los estudiantes tengan la opinión que sus docentes tienen un desempeño deficiente.

Areche (2013) en su tesis cuyo título es “La gestión institucional y la calidad en el servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia” del 3°, 4° y 5° de secundaria del Colegio “María Auxiliadora” de Huamanga-Ayacucho, 2011; el cual tuvo como objetivo determinar en qué medida la gestión institucional se relaciona con la calidad de los servicios educativos, según la percepción los docentes y padres de familia del 3° 4° y 5° de secundaria del colegio “María Auxiliadora” de Huamanga Ayacucho, 2011;

realizada en la Unidad de post grado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tuvo como muestra 145 padres de familia y 21 docentes; utilizando el método de diseño no experimental de corte transversal, utilizando como instrumento de recolección de datos el cuestionario estructurado por ítems en escala de Likert. Llegó a las siguientes conclusiones: Existe asociación significativa entre la gestión institucional y la calidad de servicio educativo en la escuela, además las categorías de ambas variables se asocian entre sí, siendo esta relación positiva y alta.

Quichca (2012), en su investigación realizada titulada “Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010-I del Instituto superior particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú” , con el objetivo de determinar la relación entre la calidad de la gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I de dicho Instituto superior, sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Educación Unidad de Post Grado, utilizando una muestra constituida por los alumnos matriculados del I al VI Ciclo, durante el periodo 2010-I, utilizando el método no experimental, se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos. El autor concluye que: Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente según los estudiantes encuestados ($\chi^2= 63.80$; $p=0.00 < 0.05$), la relación entre el Ambiente Físico y el Desempeño Docente es baja ($\chi^2= 21.43$; $p=0.00 < 0.05$) y el 16.13% califican como buena la Gestión Administrativa; el 45.97% de los estudiantes la califican como regular y el 19.35% la califican como buena. Finalmente se concluye que existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente según los estudiantes del I al VI Ciclo -2010 – I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del Distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho.

Salas (2012), en su investigación realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, titulada “Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°.7”, cuyo objetivo fue establecer la relación entre el bienestar Psicológico y el Síndrome de quemado laboral (Burnout) en los

docentes de la UGEL No. 7; con una muestra conformada por docentes de la Unidad de Servicios Educativos Local, UGEL N°7 del distritos de Barranco, Chorrillos, Miraflores, San Borja, San Luis, Santiago de Surco y Surquillo, de ambos sexos, de los niveles inicial, primaria y secundaria, que hacen un total de 1620 docentes, utilizando el método de investigación Descriptivo correlacional, utilizando como instrumento la Escala de Bienestar Psicológico (EBP). El autor concluyó que existe correlación negativa entre el Bienestar Psicológico Total y el Síndrome de quemado laboral (Burnout) en los docentes de la UGEL No. 7, existe correlación negativa entre el Bienestar Psicológico Subjetivo y el Síndrome de quemado laboral (Burnout), existe correlación negativa entre el Bienestar Material y el Síndrome de quemado laboral (Burnout), que existen correlación negativa entre el Bienestar Laboral y el Síndrome de quemado laboral (Burnout) en los docentes de la UGEL No. 7, notándose que los participantes con bajo nivel de bienestar tienden a presentar un Burnout más alto, mientras que los de alto nivel de bienestar laboral presentan un bajo nivel de Burnout. En síntesis nos dice que mientras más bajo es el nivel de bienestar, se presenta un alto porcentaje de Burnout, mientras que mejor se sienta el docente en su labor, mínima será la presencia del síndrome de Burnout. Por otro lado, los Institutos Superiores, requiere de Calidad de Gestión Administrativa, basadas en los principios fundamentales de la Calidad Total, que Consideran en su concepción del ser humano como un capital, que se respalda en La enseñanza, la honestidad, la ética, la eficiencia, responsabilidad y la Efectividad traducida en trabajos de investigación.

Reyes (2012), en su tesis titulada “Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel Secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao, 2012”, con el objetivo de determinar la relación entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario, realizada en la Universidad San Ignacio de Loyola, utilizó como muestra de estudio a 40 profesores del nivel secundario; utilizó el enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo; utilizó la encuestas como técnica de recolección de datos, y como instrumento las fichas de evaluación, registro de casos o anecdotario y diagramas de flujo. El autor Concluyó que no se confirma la hipótesis general debido a que no hay presencia de relación significativa entre la percepción del

liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla – Callao, 2012; que no existe relación significativa entre la percepción del liderazgo autoritario coercitivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla, de acuerdo al análisis estadístico con la prueba de correlación de Spearman la relación es parcialmente moderada.

1.2 Fundamentación científico, técnica o humanística

Variable 1: Gestión administrativa

El Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua (2006), explica que “administración proviene del latín *administrativo* y significa la acción de administrar” (p. 212). Esta es una definición genérica que no dice mucho, un poco restringida, de carácter idiomático, realizada atendiendo a su significado etimológico, por lo que para tener una concepción más amplia del término debemos buscarla en la diversidad de definiciones hechas por un considerable número de tratadistas.

El conocimiento de las funciones genéricas que delimitan la intervención de la gestión en la planificación, desarrollo, ejecución y control y sus relaciones en el trabajo escolar exigen el acercamiento a nociones básicas del proceso administrativo.

Desde una perspectiva tradicional, Griffiths (1999) entiende la administración como un "... proceso que comprende la dirección y control de las actividades de los miembros de una organización formal, como puede ser una escuela, universidad o asociación de cualquier tipo que tiene objetivos propios y distribución de funciones entre sus miembros" (p. 13).

Sin embargo, en la administración escolar actual es necesario considerar los elementos que configuran la dinámica de los centros escolares, que van desde la relación del centro con el entorno, la distribución de tareas y la

organización para la enseñanza, hasta el manejo del personal y las demandas administrativas propias del plantel.

Alva y Caycho (2014) definen la gestión administrativa como el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos. Es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, implementación, organización, ejecución y control desempeñados para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos.

Según Antúnez (1993), Gestión es “un conjunto de acciones de movilización de recursos orientadas a la consecución de objetivos” (p. 59). La movilización de recursos como personas, tiempo, dinero, materiales y otros, implica la planificación de acciones, la distribución de tareas y responsabilidades, dirigir, coordinar y evaluar procesos y dar a conocer los resultados y, a la vez, incluye actuaciones relativas al currículo, a la toma de decisiones en los órganos de gobierno, a la resolución de conflictos y que, evidentemente, son aspectos que no pueden quedar bajo la responsabilidad exclusiva del personal administrativo de un centro escolar.

Terry (2007), define la administración como “un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos” (p. 20).

Según Jiménez (citado por Sánchez, 2001) define a la gestión como una ciencia administrativa en el fondo esta tradición corresponde a una visión autoritaria o verticalista de la gestión que por una parte se encuentran los sujetos encargados de planificar y por otra parte se encuentran los sujetos encargados de administrar o ejecutar los planes. Esta práctica, que acompañó a los sistemas educativos centralizados, ha sido superada por un proceso de descentralización, que cambia las competencias de gestión de los actores involucrados. La Gestión es un concepto más genérico que administración. La práctica de la gestión hoy va mucho más allá de la mera ejecución de

instrucciones que vienen del centro. Las personas que tienen responsabilidades de conducción, tienen que planificar, implementar y ejecutar el plan administrativo. El concepto gestión, connota tanto las acciones de planificar como las de administrar. La administración, como ejecución de las instrucciones de un plan, independientes de los contextos, no es lo que ocurre en las situaciones reales. Por ejemplo los directores de escuelas encargadas de ejecutar un plan, tienen que realizar una serie de operaciones de ajustes, tales como lograr la viabilidad política del plan, adecuar los recursos disponibles con las necesidades de la ejecución de un plan, determinar el nivel de competencias de las personas para llevar adelante dicho plan. En la práctica, el plan es solo una orientación y no una instrucción de ejecución.

Según la información de Lewin, Homans, Merton y Parsons (2012) desde sus comienzos, el movimiento teórico en la administración de la educación de Occidente fue también influido significativamente por los positivistas lógicos que fundaron el “Círculo de Viena” en 1923. La influencia del empirismo antimetafísico y matemático del positivismo lógico del “Círculo de Viena” fue particularmente decisiva en la ciencia social y la educación de Norteamérica y Gran Bretaña, además de Alemania, Austria y otros países de Europa continental. En Norteamérica, con repercusiones posteriores en Latinoamérica y otras partes del mundo, los psicólogos y sociólogos desempeñaron un papel importante en la introducción y difusión de los conceptos positivistas y “conductualistas” que informaron la perspectiva tradicional de administración de la educación.

El MINEDU (2012) a través del Marco del buen desempeño directivo nos dice, que el primer resultado de la reforma de la institución educativa en este ámbito se refiere a la necesidad de contar con directivos seleccionados, formados y organizados”. Así, se convierte en una herramienta estratégica de implementación de una política integral del desarrollo directivo. Los propósitos que determinan el alcance de este documento son: Establecer una visión compartida sobre el liderazgo pedagógico centrado en los aprendizajes, que revalore la importancia del rol directivo en la escuela, Identificar las prácticas de un directivo eficaz, orientando el desarrollo profesional de los directivos, guiar

los procesos de selección, evaluación del desempeño, formación y desarrollo profesional de los directivos (p.52).

Dimensionamiento de la Gestión Administrativa

Según Jiménez Las teorías que sustentan la gestión administrativa menciona que es una labor muy importante, dentro de la institución, porque su labor es amplia ya que dirige, orienta, distribuye; básicamente administra la institución desde todo aspecto, lo que fomentará la buena o mala convivencia de sus trabajadores, esto traerá como consecuencia el progreso o en su defecto el retroceso de la misma, para lo cual se trabajó con las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Planificación:

Jiménez (1995) sostuvo que la planificación “es el proceso administrativo de escoger y realizar los mejores métodos para satisfacer las determinaciones políticas y lograr los objetivos” (p.35).

Castellano (1998) señala que la planificación es:

Un método bajo la forma de proceso, para la toma de decisiones en torno al mantenimiento de una realidad dada o a su transformación en otra más deseable, mediante la distribución de recursos entre fines múltiples, cumpliendo los siguientes requisitos: la minimización de costos, la maximización de beneficios y el mantenimiento de equilibrios dinámicos entre las fuerzas sociales que poseen los recursos, desean poseerlos o se ven afectados por el uso que de ellos se haga (p.2).

De León (2014) sostuvo que: Planificar es más que hacer planes; es más que construir futuro que se desea. Planificar es establecer un objetivo, y luego, determinar el curso de la acción que debe seguir para alcanzarlo. Planificación es el proceso de preparación de un conjunto de decisiones para actuar en el futuro, orientado a lograr los fines con medios óptimos (p, 43)

Según Hurtado (citado por Bonilla, Molina y Morales, 2006) sostuvo que planificar es “un instrumento para coordinar todos los esfuerzos a fin de alcanzar objetivos en el campo del desarrollo económico y social de un país”. Así mismo Stoner (citado por Bonilla, Molina y Morales, 2006) es “el proceso de establecer metas y elegir medios para alcanzar dichas metas”.

Al respecto, Ackoff (citado por Chávez, s/f) señala “la planificación se anticipa a la toma de decisiones, es un proceso de decidir antes de que se requiera la acción”.

Según Cortés (citado por Adslc, s/f) planificar "es el proceso de definir el curso de acción y los procedimientos requeridos para alcanzar los objetivos y metas. El plan establece lo que hay que hacer para llegar al estado final deseado". De la misma manera Sisk (citado por Adslc, s/f) define planificación como “el proceso de evaluar toda la información relevante y los desarrollos futuros probables, da como resultado un curso de acción recomendado: un plan”.

Goodstein citado por Adslc, planificar “es el proceso de establecer objetivos y escoger el medio más apropiado para el logro de los mismos antes de emprender la acción”. Podemos inferir que la planificación es el proceso en el cual se va a prever lo necesario para el logro de los objetivos, la planificación se anticipa a la toma de decisiones, para lograr el fin deseado. El proceso de planificación, es la visión de lo que queremos lograr, para ello, se prevé todo lo necesario para lograr los objetivos trazados.

Asimismo, Morales (citado por Morales, Molina y Morales, 2006), nos dice que “la planificación es un proceso para la toma de decisiones en cuanto a mantener o transformar realidades, reflexionando sobre el presente pero, con la mirada puesta en el futuro, usando los recursos necesarios nos dice que “la planificación es un proceso para la toma de decisiones en cuanto a mantener o transformar realidades, reflexionando sobre el presente pero, con la mirada puesta en el futuro, usando los recursos necesarios”.

Dimensión 2: Implementación:

Por tanto según Jiménez (citado por Sánchez 1994), el desarrollo e implementación de la presente investigación pretende mejorar los procesos administrativos de la institución, para el desarrollo de competencias digitales en los docentes, a través de capacitación y actualización; y así, iniciar con el desarrollo de aulas virtuales para el trabajo pedagógico con los estudiantes.

Ansoff (citado por Rivera, 1995), sostiene que la implementación es el proceso de encaminar a la firma a comportarse de acuerdo con los propósitos, políticas y estrategias. Así mismo Hrebiniak y Joyce (citado por Rivera, 1995) nos dice que es el uso de herramientas gerenciales y organizativas para alcanzar los resultados estratégicos.

Según Schendel y Hofer (citado por Rivera, 1995), manifiesta que es “el ejercicio de control para asegurar que las opciones estratégicas prioritarias tomen forma”. Finalmente, Simón (1982) citado por Rivera (1995) nos dice también que es el ejercicio de una actividad gerencial.

Dimensión 3: Ejecución:

Jiménez (citado por Morales, Molina 2006) definen la ejecución es como “el proceso administrativo de escoger y realizar los mejores métodos para satisfacer las determinaciones políticas y lograr los objetivos determinados”.

Los autores, Bossidy y Charan (citado por Burks, S/f) manifiestan que “La ejecución es una disciplina que debe ser aprendida, tanto por grandes empresas como por gerentes novatos, y no un aspecto táctico más. Debe ser aplicada a los tres ejes fundamentales del desempeño: gente, estrategia y operaciones”.

Ferry (citado por Salazar, 2008) sostiene que “en la práctica, muchos gerentes creen que la ejecución es la verdadera esencia de la administración. La ejecución trata exclusivamente con personas”.

Según podemos observar, los autores coinciden en que la ejecución es la parte más importante de todo, ya que de nada sirve haber planificado. En general, los autores coinciden en que la ejecución es la verdadera esencia de la administración, sin ejecución de nada sirven las grandes ideas. Por lo tanto, podemos reafirmar que la ejecución es la parte más importante para el logro de los objetivos, sin ésta de nada sirve haber planificado.

Variable 2: Estrés laboral

Según la OMS (2004) el estrés es un fenómeno muy frecuente en el mundo laboral, con graves consecuencias para la salud de la persona que lo padece. Esta patología va en aumento debido a los grandes cambios que está sufriendo el mundo económico y social. Los trabajadores tendrán que ir asumiendo todos estos cambios, posiblemente cada vez más difíciles de superar, pudiendo llevar esta situación a padecer estrés. Una definición integral del estrés sería: la respuesta fisiológica, psicológica y del comportamiento del trabajador, para intentar adaptarse a los estímulos que le rodean.

Así mismo la OMS sostiene que el estrés laboral aparece cuando el equilibrio falla y la persona no tiene capacidad para superarla. El estrés laboral es una problemática mundial que va en crecimiento debido a la naturaleza cambiante del trabajo del mundo moderno, sobre todo en los países desarrollados. Cuando una persona está sometida a situaciones estresantes en relación al trabajo, experimenta diversos síntomas como la angustia, tensión, desgano, ansiedad, preocupación, la sensación de poco o ningún control sobre las exigencias del trabajo; originando desbalances en su desarrollo laboral.

El estrés laboral continuo es considerado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) una epidemia global. Es el único riesgo ocupacional que puede afectar al ciento por ciento de los trabajadores. Genera alteración del estado de salud, ausentismo, disminución de la productividad y del rendimiento individual.

El estrés es el resultado de una exposición permanente a una tensión que se presenta en la persona al estar en incomodidad por el trabajo, salario, ruidos, donde no se sienta cómoda con la labor que realiza o simplemente donde no se le valora el esfuerzo que realiza para dar lo mejor de sí misma; lo que traerá consigo enfermedad, abandono, malestar.

Factores que desencadenan el estrés:

Según (Jorgge, 2012) menciona que los llamados factores estresores, pueden ser cualquier estímulo, externo o interno que, de manera directa o indirecta, propicie la desestabilización en el equilibrio dinámico del organismo (homeostasis).y nos muestra la existencia de diez grandes categorías de estresores, situaciones que fuerzan a procesar información rápidamente, estímulos ambientales dañinos, percepciones de amenaza, alteración de las funciones fisiológicas (enfermedades, adicciones, etc.),aislamiento y confinamiento, bloqueos en nuestros intereses, presión grupal, frustración no conseguir objetivos planeados, relaciones sociales complicadas o fallidas.

También Lazarus y Folkman (citado por Jorgge, 2012) menciona “que el estrés psicológico es una relación particular entre el individuo y el entorno” Por eso se ha tendido a clasificarlos por el tipo de cambios que producen en las condiciones de vida. Conviene hablar, entonces, de cuatro tipos de acontecimientos estresantes: Los estresores únicos: hacen referencia a cataclismos y cambios drásticos en las condiciones del entorno de vida de las personas y que, habitualmente, afectan a un gran número de ellas. Afectan sólo a una persona o a un pequeño grupo de ellas, y se corresponden con cambios significativos y de transcendencia vital para las personas.

Los estresores cotidianos: se refieren al cúmulo de molestias, imprevistos y alteraciones en las pequeñas rutinas cotidianas. Los estresores biogénicos: son mecanismos físicos y químicos que disparan directamente la respuesta de estrés sin la mediación de los procesos psicológicos, Estos estresores pueden estar presentes de manera aguda o crónica y, también, pueden ser resultado de la anticipación mental acerca de lo que puede ocurrir

en el futuro.

Desde 1935, Selye (citado por Dueñas, 2013) considerado padre del estrés, introdujo el concepto de estrés como: El síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas no específicas del organismo a diferentes agentes nocivos del ambiente de naturaleza física o química. Nos explica, que el estrés es un fenómeno que se presenta cuando las demandas de la vida se perciben demasiado difíciles. La persona se siente ansiosa y tensa y se percibe mayor rapidez en los latidos del corazón. Nos dice también que el estrés es la respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona. El resultado fisiológico de este proceso es un deseo de huir de la situación que lo provoca o confrontarla violentamente. En esta reacción participan casi todos los órganos y funciones del cuerpo, incluidos cerebro, los nervios, el corazón, el flujo de sangre, el nivel hormonal, la digestión y la función muscular. Nos dice también que el estrés es un estímulo que nos agrede emocional o físicamente. Si el peligro es real o percibido como tal, el resultado es el mismo. Usualmente provoca tensión, ansiedad, y distintas reacciones fisiológicas y que es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un sujeto que busca adaptarse y reajustarse a presiones tanto internas como externas”

Según Stora. (Citado por Dueñas, 2013) "el estrés es causado por el instinto del cuerpo de protegerse a sí mismo". Este instinto es bueno en emergencias, como el de salirse del camino si viene un carro a velocidad. Pero éste puede causar síntomas físicos si continua por mucho tiempo, así como una respuesta a los retos de la vida diaria y los cambios.

Cuando esto sucede, explica Stora “es como si su cuerpo se preparara para salir fuera del camino del carro, pero usted está inmóvil. Su cuerpo está trabajando sobre tiempo, sin ningún lugar para usar toda esa energía extra. Esto puede hacerlo sentir ansioso, temeroso, preocupado y tenso”. Al mismo tiempo explica por qué se genera el estrés: El corazón late más fuerte y rápido, Las pequeñas arterias que irrigan la piel y los órganos menos críticos (riñones, intestinos), se contraen para disminuir la pérdida de sangre en caso de heridas

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

Según Labrador (citado por Dueñas, s/f) “La respuesta de estrés es una respuesta automática del organismo a cualquier cambio ambiental, externo o interno, mediante la cual se prepara para hacer frente a las posibles demandas que se generan como consecuencia de la nueva situación”. Por tanto, ello no es algo "malo" en sí mismo, al contrario; facilita el disponer de recursos para enfrentarse a situaciones que se suponen excepcionales

Según Comín, De la Fuente y Gracia (2003), nos mencionan que las causas de estrés según el tipo de trabajo son las siguientes: Estrés por excesiva tensión física o psíquica: es el estrés más frecuente. Puede ocurrir en cualquier trabajo en el que el trabajador está sujeto a una gran carga física y mental. Estrés por aumento de responsabilidad: Se suele dar en buenos profesionales a los que cuando la empresa, para estimularles, les aumenta su responsabilidad laboral no son capaces de afrontarla y se estresan, Estrés por trabajo repetitivo: El trabajador que durante toda su jornada realiza el mismo tipo de trabajo de forma casi automática como es el caso de trabajos en cadena de producción, es un gran candidato a padecer estrés por inestabilidad laboral: En la actualidad vemos que las grandes empresas se están reconvirtiendo, aumentando la tecnología y disminuyendo la mano de obra. Esto hace que la recolocación, si no se está lo suficientemente formado, sea muy difícil. Estrés por aumento de carga mental: Es muy frecuente ya que para desarrollar el mismo trabajo la nueva tecnología obliga a estar en tensión, teniendo que recibir gran cantidad de información que debemos procesar. Estrés por desmotivación: Si en el trabajo no encontramos una motivación para promocionarnos y no hay algo que nos estimule terminaremos en una depresión.

Burnout este término lo aplicó a la patología laboral Fredenberger sólo para los profesionales de la educación y de la sanidad. Aunque en la actualidad se aplica a cualquier profesión. Es un agotamiento psicofísico que lleva a un sentimiento de fracaso, con falta de interés hacia las personas que tenemos a

nuestro cuidado o falta de interés hacia la tarea que tenemos asignada. No se produce de manera súbita si no que pasa por fases y produciendo paulatinamente desequilibrio emocional disminuyendo los recursos para afrontar la demanda laboral, modifica la conducta haciendo peligrar su puesto de trabajo, pudiendo caer en MOBBING (atacar, atropellar) es la situación en la que una persona recibe estímulos hostiles hacia él por parte de los superiores o de sus propios compañeros. Esta situación, si se prolonga en el tiempo, terminara provocando estrés que no será causado por el trabajo sino por las relaciones interpersonales.

El estrés pasa por fases para su manifestación. Al respecto Fernández (2010) sostiene que: El estrés no aparece de manera repentina, se considera que existen tres fases: Primera.- Fase de alarma en el momento de enfrentarnos a una situación difícil o nueva, nuestro cerebro analiza los nuevos elementos, los compara recurriendo a la memoria de coyunturas similares y si entiende que no disponemos de energía para responder, envía órdenes para que el organismo libere adrenalina, El cuerpo se prepara para responder, aumentando la frecuencia cardíaca, la tensión arterial, tensando los músculos, lo cual es una reacción biológica que nos prepara a responder, Segunda.- Fase de resistencia, en la que el individuo se mantiene activo mientras dura la estimulación y aunque aparecen los primeros síntomas de cansancio, se sigue respondiendo bien. Cuando la situación estresante cesa, el organismo vuelve a la normalidad, Tercera.- Fase de agotamiento, en la que si la activación, los estímulos y demandas no disminuyen el nivel de resistencia termina por agotarse, generando problemas físicos y psíquicos.

Dimensionamiento de la variable 2: Estrés Laboral

Según la OMS describe cuatro dimensiones del estrés: desmotivación, agotamiento mental, agotamiento físico y desempeño o también conocido como rendimiento, lo que produce un desgaste general de la persona.

Dimensión 1: desmotivación:

Para el conferencista, orientador de la conducta y escritor, Yagosesky, citado por Rodage (2012), la describe como:

La desmotivación es un estado interior limitador y complejo, caracterizado. Por la presencia de pensamientos pesimistas y sensación de desánimo, que se origina como consecuencia de la generalización de experiencias pasadas, negativas, propias o ajenas, y la autopercepción de incapacidad para generar resultados deseados. Desde su punto de vista, la desmotivación puede resultar claramente nociva si se convierte en una tendencia recurrente o estable, pues tiende a afectar la salud, a limitar la capacidad de vinculación y a desfavorecer la productividad por cuanto afecta la confianza en uno mismo, el flujo de la creatividad, la capacidad de tomar riesgos y la fuerza de la voluntad.

Otros conceptos de la desmotivación, la describen como el desinterés generalizado por desarrollar las actividades y funciones del cargo, una pérdida del entusiasmo original por alcanzar metas y una disminución de la energía con la que trabajamos.

Los autores que definen la desmotivación líneas arriba, explican a la desmotivación, como un signo de desesperanza, falta de interés y disminución de energías, la consideran una enfermedad padecida por personas que no cumplen sus anhelos y que podría transmitir ese estado a otras personas de su entorno.

Dimensión 2: Agotamiento mental:

Arquer (1991) define la fatiga mental como la alteración temporal de la eficiencia funcional mental y física, es decir la disminución de las actividades; esta alteración está en función de la intensidad y duración de la actividad precedente y del esquema temporal de la presión mental.

Para Arquer (1991), la fatiga mental se manifiesta como una progresiva disminución de intensidad o duración de la capacidad de respuesta humana

ante grandes exigencias de esfuerzos de tipo cognitivo de atención, de memoria y otros. El cansancio mental provocado por el trabajo, es una consecuencia que produce el estrés y suele eliminarse mediante un adecuado descanso, el cual es un mecanismo regulador del organismo, y tiene un gran valor adaptativo en tanto y cuanto indica la necesidad de descanso.

Los autores revisados presentan la fatiga mental, como una progresiva disminución de la capacidad de respuesta ante las grandes exigencias, generalmente se da en el trabajo, provocando en las personas disminución de su potencial, manifestando desgano, el cual mejoraría con un buen descanso y un cambio de actividad.

Dimensión 3: Agotamiento físico:

Según Fernández (2010), el agotamiento emocional y físico se caracteriza por una ausencia o falta de energía, entusiasmo y un sentimiento de escasez de recursos. A estos sentimientos pueden sumarse los de frustración y tensión en los trabajadores que se dan cuenta que ya no tienen condiciones de gastar más energía de nuestro cuerpo.

Peña (citado por Beltre, 2015) sostiene que las personas están cada vez más sometidas a sobrecargas en sus diversas actividades, personales, profesionales, laborales y otras. Las exigencias de la sociedad de hoy y a las que nos sometemos sin necesidad tienen parte de la culpa de la fatiga.

Según los teóricos mencionados en los párrafos anteriores, la falta de energía es el aviso de una enfermedad que se está desarrollando dentro de las personas, provocadas principalmente por la presión en cualquier ámbito, lo que determinará que la persona no cumpla con las metas esperadas en su campo de acción.

Dimensión 4. Desempeño o rendimiento

Al respecto, Robbins (citado por Pedraza, Amaya y Conde, 2010) vincula el

desempeño con la capacidad de coordinar y organizar las actividades que al integrarse modelan el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo.

Por su parte, Faria (citado por Pedraza, Amaya y Conde, 2010) considera el desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa.

Palacios (citado por Pedraza, Amaya y Conde, 2010). Plantea que: “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo”. Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.

El desempeño laboral según Robbins (citado por Pedraza, Amaya y Conde, 2010) complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles.

Chiavenato (citado por Pedraza, Amaya y Conde, 2010) señala al desempeño como el comportamiento de la persona en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”.

Según Palacios (citado por Pedraza, Amaya y Conde, 2010) existen ciertos elementos que inciden en el desempeño laboral, que se relacionan y generan un bajo o alto desempeño laboral. Entre estos tenemos: ,Retribuciones monetarias y no monetarias; ,Satisfacción en relación con las tareas asignadas, Habilidades, aptitudes y competencias para realizar las tareas asignadas, Capacitación y desarrollo constante de los empleados, Factores motivacionales

y conductuales del individuo, Clima organizacional, Cultura organizacional, Expectativas del empleado.

Según la OMS (2010), sostiene que la realización de las funciones o acciones que corresponden a un empleo, ocupación, profesión o papel. El ser humano cumple una función y esta se mide a través del desempeño, el cual, mide entre los medios empleados y los resultados que se consiguen.

Según Ivancevich, y Matteson, (citado por Atalaya, 2001), nos dicen, que es la respuesta adaptativa, mediada por las características individuales y /o por procesos psicológicos la cual es a la vez la consecuencia de alguna acción de una acción, de una situación o un evento externos que plantean a la persona especiales demandas físicas y/o psicológicas.

Según Fontana (citado por Atalaya, 2001) el estrés es una exigencia a las capacidades de adaptación de la mente y el cuerpo.

Lazarus y Folkman (citado por Atalaya, 2001) también nos dice que es un concepto organizador utilizado para entender un amplio grupo de fenómenos de gran importancia en la adaptación humana y animal.

Stonner (citado por Atalaya, 2001) nos dice que el estrés laboral es la tensión que se produce cuando un individuo considera que una situación o exigencia laboral podría estar por arriba de sus capacidades, Asimismo,

Davis y Newstrom, (citado por Atalaya, 2001) considera que se produce el estrés laboral en circunstancias en donde los trabajadores muestran agotamiento emocional y apatía ante su trabajo sintiéndose incapaces de alcanzar sus metas. Cuando los empleados sufren de estrés en el trabajo, tienden a quejarse, a atribuir sus errores a otros y mostrarse muy irritables.

1.3 Justificación

La presente investigación contribuye a realizar los correctivos necesarios para evitar que las piezas fundamentales de la educación, como son docentes y directivos, no colapsen ya ambos aspectos están asociados.

Justificación teórica:

En la investigación se fundamenta en el aporte de Alva y Caycho (2014) quienes refieren que la gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener entorno las actividades de planeación, implementación, organización, ejecución y control desempeñados para determinar y alcanzar los objetivos señalados; asimismo toma a indicación dada por la Organización Mundial de la Salud que señalan las consecuencias que el estrés laboral produce en el organismo y la manifestación dentro del cumplimiento de las actividades laborales, profesionales, personales y este estudio aporta un granito de arena en el conocimiento tanto de la gestión como el estrés laboral.

Justificación metodológica:

La presente investigación se basa en un enfoque cuantitativo, el cual utilizó como instrumento de recolección de datos cuestionarios que fueron aplicados a los docentes de la I.E.E. Pedro E Paulet Mostajo Huacho 2017, de ambas variables función administrativa del director y el estrés laboral de los docentes, dichos instrumentos pasaron por proceso de validez y confiabilidad, confirmando que son aptos para la evaluación de cada variable respectivamente, dichos instrumentos quedarán a disposición de investigadores y estudiantes que estudien las mismas variables debido a que fueron sometidos a validez y confiabilidad.

Justificación práctica:

El conocimiento de la gestión de administrativa y el estrés laboral con los resultados obtenidos se orienta a prevenir el estrés laboral desarrollando satisfactoriamente la gestión mediante la planificación, implementación y ejecución adecuada, así mismo conocer las consecuencias del agotamiento mental, agotamiento físico, el rendimiento que origina el estrés laboral.

Problema

La presente investigación se inicia por que los docentes y los directivos como personal necesario en una institución, están ambos en un estado de alerta continuo, ya que son piezas claves para una buena formación del educando; se están encontrando en un abismo en que ambos no están preparados para tantos cambios continuos, viéndoseles como personajes robotizados que solo saben seguir ordenes por una dependencia que es la UGEL, la cual, está manejada o robotizada, como ya hemos dicho anteriormente, por otro mando llamado Ministerio de Educación, el cual ha olvidado que trabaja con personas que están entrando en un estado estresante , lo cual conlleva que sus Gestiones no las cumplan a cabalidad.

El interés del trabajo de investigación pretende evaluar la Gestión administrativas de los Director y estrés laboral en los docentes de la institución educativa emblemática, I.E.E. Pedro e Paulet Mostajo lo cual con lleva no solo el cumplimiento normativo del Marco de Buen Desempeño Docente si no también el Manual de Gestión para Directores de instituciones Educativas y el cultivar el buen trabajo con sus docentes, alumnos y comunidad. Haciendo una reflexión sobre de cómo se sienten sus docentes como su sentir en su labor dentro y fuera del aula y trato con la comunidad educativa. Lo que nos llevó a plantear el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa del Director y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E Pedro e Paulet Mostajo huacho 2017?

Problema General

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa del Director y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E Pedro E. Paulet Mostajo huacho 2017?

Problemas específicos:**Problemas específicos 1**

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa del Director y la desmotivación de los docentes de la I.E.E. Pedro E. Paulet Mostajo Huacho 2017?

Problemas específicos 2

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa del Director y el agotamiento mental de los docentes de la I.E.E. Pedro E. Paulet Mostajo Huacho 2017?

Problemas específicos 3

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa del Director y el agotamiento físico de los docentes de la I.E.E Pedro E. Paulet Mostajo Huacho 2017?

Problemas específicos 4

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa del Director y el rendimiento de los docentes de la I.E.E. Pedro E. Paulet Mostajo Huacho 2017?

Hipótesis

Calderón, Alzamora de los Godos, Del Águila (2009), sostienen que: una hipótesis es una respuesta anticipada al problema, tal como tal debe ser contrastada. Para poder contrastar o verificar la hipótesis es necesario estar en posibilidades de medir las variables y las condiciones de contrastación deben conseguirse con los medios disponibles.

Hipótesis General

La gestión administrativas se relaciona directamente con el estrés laboral de los docentes de la I.E.E. Pedro E. Paulet Mostajo Huacho, 2017

Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

La gestión administrativas se relaciona directamente con y la desmotivación de los docentes de la I.E.E de la I.E.E. Pedro E. Paulet Mostajo Huacho, 2017

Hipótesis específica 2

La gestión administrativa se relaciona directamente con el agotamiento mental de los docentes de la I.E.E. Pedro E. Paulet Mostajo Huacho, 2017

Hipótesis específica 3

La gestión administrativa se relaciona directamente con el agotamiento físico de los docentes de la I.E.E. Pedro E. Paulet Mostajo Huacho, 2017

Hipótesis específica 4

La gestión administrativa se relaciona directamente con el rendimiento de los docentes de la I.E.E. Pedro E. Paulet Mostajo Huacho, 2017

1.6 Objetivos

Objetivo general:

Determinar la relación entre la Gestión administrativa del director y el estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Pedro E. Paulet Mostajo” de la ciudad de Huacho.

Objetivos específicos:

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la gestión administrativa y la desmotivación de los docentes de la I.E.E. Pedro E. Paulet Mostajo huacho.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el agotamiento mental de los docentes de la I.E.E Pedro E. Paulet Mostajo huacho.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el agotamiento físico de los docentes de la I.E.E Pedro E. Paulet Mostajo huacho.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento de los docentes de la I.E.E. Pedro E. Paulet Mostajo Huacho, 2017

II MARCO METODOLÓGICO

2.1 Variables

Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen a las variables como la propiedad que tiene una variación que puede medirse u observarse.

Definición conceptual

Sierra (citado por Valderrama, 2013) indicó: Una definición es un enunciado que establece el significado de una expresión. Mediante ella, se elige la noción que se estime más adecuada a los fines pretendidos y se precisa el sentido único en que han de tomar las unidades y las variables todos los que intervengan en la investigación, a la vez se hace factible la posibilidad de la exacta comprensión del sentido y alcance de la investigación a otros especialistas y al público en general.

Variables 1: Gestión administrativa del director

Según Jiménez (citado por Sánchez, 2001) define a la gestión como una ciencia administrativa en el fondo esta tradición corresponde a una visión autoritaria o verticalista de la gestión que por una parte se encuentran los sujetos encargados de planificar y por otra parte se encuentran los sujetos encargados de administrar o ejecutar los planes. Esta práctica, que acompañó a los sistemas educativos centralizados, ha sido superada por un proceso de descentralización, que cambia las competencias de gestión de los actores involucrados. Gestión es un concepto más genérico que administración. La práctica de la gestión hoy va mucho más allá de la mera ejecución de instrucciones que vienen del centro. Las personas que tienen responsabilidades de conducción, tienen que planificar, implementar y ejecutar el plan.

La gestión administrativa fue evaluada a través de sus componente o dimensiones planificación, implementación y ejecución.

Variable 2: Estrés laboral docente

Según la OMS (2004) el estrés es un fenómeno muy frecuente en el mundo laboral, con graves consecuencias para la salud de la persona que lo padece. Esta patología va en aumento debido a los grandes cambios que está sufriendo el mundo económico y social. Los trabajadores tendrán que ir asumiendo todos estos cambios, posiblemente cada vez más difíciles de superar, pudiendo llevar esta situación a padecer estrés. Una definición integral del estrés sería: la respuesta fisiología, psicológica y del comportamiento del trabajador, para intentar adaptarse a los estímulos que le rodean.

2.2 Operacionalización de variables

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010): Una definición operacional constituye el conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales, las cuales indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado en otras palabras, especifica qué actividades u operaciones deben realizarse para medir una variable.

Variable 1: Gestión administrativa del director

Según Jiménez (citado por Sánchez, 2001) define a la gestión como una ciencia administrativa en el fondo esta tradición corresponde a una visión autoritaria o verticalista de la gestión que por una parte se encuentran los sujetos encargados de planificar y por otra parte se encuentran los sujetos encargados de administrar o ejecutar los planes. Esta práctica, que acompañó a los sistemas educativos centralizados, ha sido superada por un proceso de descentralización, que cambia las competencias de gestión de los actores involucrados. Gestión es un concepto más genérico que administración. La práctica de la gestión hoy va mucho más allá de la mera ejecución de instrucciones que vienen del centro. Las personas que tienen responsabilidades de conducción, tienen que planificar, implementar y ejecutar el plan.

La gestión administrativa fue evaluada a través de sus componente o dimensiones planificación, implementación y ejecución.

Variable 2: Estrés laboral de los docentes

Según la OMS (2004) el estrés es un fenómeno muy frecuente en el mundo laboral, con graves consecuencias para la salud de la persona que lo padece. Esta patología va en aumento debido a los grandes cambios que está sufriendo el mundo económico y social. Los trabajadores tendrán que ir asumiendo todos estos cambios, posiblemente cada vez más difíciles de superar, pudiendo llevar esta situación a padecer estrés. Una definición integral del estrés sería: la respuesta fisiología, psicológica y del comportamiento del trabajador, para intentar adaptarse a los estímulos que le rodean.

El estrés laboral de los docentes fue dimensionada para facilitar su evaluación en el estudio de la variable. Las dimensiones son: motivación, agotamiento mental, agotamiento físico y desempeño o rendimiento.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Gestión administrativa del director

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala	Nivel	rango
Gestión administrati va del director	Planificación	Objetivos Metas Estrategias			
	Implementación	Prevención	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	Bajo	[30 – 49]
		Preservación		Medio	[50 – 69]
Efectivación	Alto	[70 –90]			
	Ejecución	Desarrollo Producto Logros Resultados			

Nota: Adaptado de: Jiménez (2001)

Tabla 2

Operacionalización de la variable Estrés laboral docente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala	Nivel	rango
Estrés laboral docentes	desmotivación	interés Constancia Satisfacción Esfuerzo Dominio del trabajo			
	Agotamiento Mental	Apremio de tiempo	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	Bajo	[21-34]
		Complejidad		Medio	[35-48]
Rapidez	Alto	[49-63]			
	Atención				
	Minuciosidad				
	Agotamiento físico	Progresos Cansancio emocional Carga de trabajo			
	rendimiento	Presentación Actitud de trabajo Uso de materiales			

Nota: Adaptado de OMS (2004)

2.3 Metodología

El método de investigación utilizado en esta investigación fue el hipotético-deductivo debido a que se plantea una hipótesis que será sometida a prueba y llegar a conclusiones a través del procesamiento de datos. Al respecto Mejía (2005) la define como el “camino lógico para buscar la solución a los problemas que nos planteamos. Consiste en emitir hipótesis acerca de posibles soluciones al problema planteado y en comprobar con los datos disponibles si estos están de acuerdo con aquéllas” (p.16).

2.4 Tipos de Estudio

De acuerdo a su finalidad la investigación es de tipo básica debido a que los resultados fortalecen el conocimiento. Al respecto Hernández, Fernandez y Baptista (2014) manifiestan que las investigaciones básicas producen y/o fortalecen el conocimiento y teorías

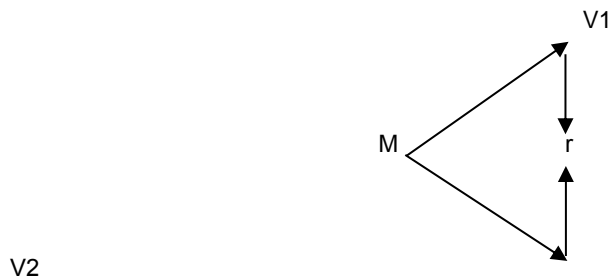
El enfoque con el que se desarrolló la investigación fue cuantitativo porque se partió de una hipótesis y los datos serán procesados estadísticamente para llegar a las conclusiones. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) manifiesta que el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”.

2.5 Diseño de investigación

En el presente estudio se trabajó con el diseño no experimental, transversal y correlacional. Se denomina no experimental porque no se han manipulado las variables; transversal dado que la recolección de datos se realizó en un solo momento; correlación porque el objetivo de la información es determinar la relación entre las variables. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostienen que la investigación es no experimental cuando se observa el fenómeno tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Es transversal, porque se recopila datos en un momento único y es correlacional, porque se ha medido el nivel, grado o relación entre las variables

estos estudios establecen relaciones entre variables sin precisar sentido de casualidad o pretender analizar relaciones causales.

Diseño:



Dónde:

M → Muestra

V1 → Variable gestión administrativa del director

V2 → Variable estrés laboral docentes

r → Representa la relación que existe entre las variables de estudio

2.6 Población, muestra y muestreo

Población

La población que fue motivo de estudio estuvo constituida por 89 docentes de la Institución Educativa emblemática Pedro E Paulet Huacho, 2017, tal como se muestra en la tabla 3. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) definieron la población como “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”.

Tabla: 3

Población del Institución Educativa Emblemática Pedro e Paulet- Huacho, 2017

<i>Instituciones Educativa</i>	Turnos	Docentes
I.E.E. Pedro E. Paulet Mostajo	Mañana	40
	Tarde	42
	Noche	7
Total		89

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta en ambos casos tanto para recoger datos de la variable Gestión administrativa del Director y también para el estrés laboral docentes. Según Hernández y cols. (2014) señala que es la técnica más apropiada en caso se tenga que recolectar datos de forma masiva haciendo uso de cuestionarios como instrumentos de recolección de datos.

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue el cuestionario. Al respecto Hernández y cols (2014) señalan al cuestionario como Instrumento de recolección de datos que utiliza el investigador para la medición o evaluación de las variables que son motivo de estudio.

Instrumento de medición para la variable 1:

Se empleó el cuestionario con preguntas cerradas con alternativas de respuestas para cada pregunta: 1) Nunca, 2) A veces y 3) siempre. Para la elaboración de las preguntas se tuvo en cuenta la concordancia con los indicadores y esta a su vez con las dimensiones de la variable: Gestión administrativa del director.

Instrumento de medición para la variable 2

Se empleó el cuestionario con preguntas cerradas con alternativas de respuestas para cada pregunta: 1) Nunca, 2) A veces y 3) siempre. Para la elaboración de las preguntas se tuvo en cuenta la concordancia con los indicadores y esta a su vez con las dimensiones de la variable: estrés laboral de los docentes.

Tabla 4

Valoración de cuestionario

1	2	3
nunca	a veces	Siempre

Ficha técnica del instrumento de Gestión administrativa del director

Nombre: Gestión administrativa del director

Autor: Milla Mejía Jorge armando

Propósito: Evaluar la gestión administrativa del director Administración:
individual y/o colectiva

Procedencia: Huacho - Perú

Formas: Completa

Tiempo: El tiempo de aplicación es de 40'

Usuarios: Profesores de los tres niveles como educación inicial, primaria, secundaria,

Corrección: Manual, utilizando la clave de respuestas.

Estructura: Se trata de cuatro escalas de estrategias independientes que evalúan el uso que habitualmente hacen los estudiantes: Escala I planificación Escala Implementación; Escala III, la ejecución. Significación: El cuestionario evalúa 30 gestión administrativa del director a través de 30 ítems en función de 3 valores con que se usan dichas estrategias: nunca, a veces, y siempre.

Para la segunda variable estrés laboral docente se aplicó una encuesta para recoger información acerca de dicha variable y sus dimensiones correspondientes.

Ficha técnica del instrumento de Estrés laboral docente.

Nombre: Gestión administrativa del director

Autor: Milla Mejía Jorge armando

Propósito: Evaluar el estrés laboral docente

Procedencia: Huacho - Perú

Formas: Completa

Tiempo: El tiempo de aplicación es de 40'

Usuarios: Profesores de los tres niveles como educación inicial, primaria, secundaria,

Estructura: Se trata de cuatro dimensiones: Escala I, la motivación de; Escala Agotamiento mental; Escala III, Agotamiento físico y Escala IV, rendimiento

Significación: El cuestionario evalúa 21 ítems en función de 4 valores con que se usan dichas estrategias: nunca, a veces, y siempre.

Validez

Para el análisis de la validez de contenido, se sometió a juicio de experto, en ambos casos: variables Gestión Administrativa del Director y variable Estrés Laboral en los docentes. Al respecto Hernández y cols. (2014) sostiene que la Validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. En esta investigación se tendrá en cuenta la validez de contenido y validez de experto a) Validez de contenido: “se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide” b) Validez de experto: “Se refiere al grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión, de acuerdo con expertos en el tema”.

Tabla 5

Expertos que validaron el cuestionario sobre gestión administrativa del director

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Experto 1	Magíster Guzmán meza Maritza	Sí	Es aplicable
Experto 2	Magíster Edith Gissela Rivera Arellano	Sí	Es aplicable
Experto 3	Magíster Ledesma cuadros Mildred Jessica	Sí	Es aplicable

Por otra parte, para la segunda variable el instrumento que se utilizó fue un cuestionario sobre estrés laboral docente de la Institución Educativa Emblemática ,Pedro E Paulet Mostajo-Huacho,2017 el cual se sometió a juicio de expertos, integrado por una docentes Magíster en Educación que laboran en

la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, quienes estuvieron de acuerdo en que los instrumentos la Institución Educativa Emblemática, Pedro E Paulet-huacho, 2017 sea un instrumento viable para su aplicabilidad del cuestionario a la muestra seleccionada.

Tabla 6

Expertos que validaron el cuestionario sobre estrés laboral

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Experto 1	Magíster Guzmán meza Maritza	Sí	Es aplicable
Experto 2	Magíster Edith Gissela Rivera Arellano	Sí	Es aplicable
Experto 3	Magíster Ledesma cuadros Mildred Jessica	Sí	Es aplicable

Confiabilidad

Para el criterio de confiabilidad del instrumento de la primera variable, se determinó en la presente investigación con el coeficiente Alfa de Cronbach, requiere de una sola administración del instrumento de medición para determinar la confiabilidad.

Para interpretar los resultados del Alfa de Cronbach se utilizó la escala:

Tabla 7

Escala de valores de Alfa de Cronbach

Valor del Coeficiente	Confiabilidad
≤ 0.5	Inaceptable
> 0.5	Pobre
> 0.6	Cuestionable
> 0.7	Aceptable
> 0.8	Bueno
> 0.9	Excelente

Nota: tomado de: George y Mallery (citado por Frías-Navarro, 2014)

De acuerdo a los resultados, el instrumento indica una alta confiabilidad y se procederá a aplicar a la población en estudio. Para hallar la confiabilidad del instrumento, se aplicó una prueba piloto a 20 docentes de la Institución

educativa Pedro E Paulet mostajo San Luis, la cual indicó que los instrumentos elaborados tenían moderada confiabilidad. Como se puede observar, el análisis de confiabilidad del instrumento de Gestión Administrativa aplicado arrojó un coeficiente de 0.701 y en el caso del instrumento de la variable Estrés laboral 0.957; por lo tanto se puede decir en el primer caso que el instrumento es aplicable y en el segundo caso es de excelente confiabilidad.

2.8 Métodos de análisis de datos

Los datos fueron procesados estadísticamente a través del Software SPSS Versión 22 y Microsoft Excel para realizar las tablas y gráficos así mismo la contrastación de las hipótesis utilizando la prueba estadística Rho de Spearman debido a la naturaleza de las variables y los resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov y Smirnov que muestran la distribución de los datos como no paramétrica.

El método de análisis de datos que se utilizó fue Estadístico, en sus dos niveles: Descriptivo e Inferencial. Siguiendo el protocolo de la institución: Presentación tabular y gráfica de los datos mostrando el comportamiento de las variables y el análisis inferencial en que se sometió a prueba la hipótesis propuesta a través de hipótesis estadísticas para determinar la relación entre las variables de estudio que permitan llegar a las conclusiones y alcanzar los objetivos de la investigación.

Para la contratación de las hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman que es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables. La interpretación de los valores obtenidos se realizaron con la siguiente tabla:

Tabla 8

Escala de interpretación para la correlación de Spearman

Correlación	Interpretación
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula.
De 0.21 a 0.40	Correlación baja.
De 0.41 a 0.70	Correlación moderada.
De 0.71 a 0.90	Correlación alta
De 0.91 a 1	Correlación muy alta

Nota: tomado de: Bisquerra (2009)

III RESULTADOS

31 Descripción de los resultados

Se mostrará el comportamiento de las variables de acuerdo a la percepción de los encuestados.

3.1.1 niveles de la variable gestión administrativa

Tabla 9

Distribución de docentes según niveles de gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje
Gestión Administrativa	Bueno	10	11,2
	Regular	21	23,6
	Malo	58	65,2
	Total	89	100,0

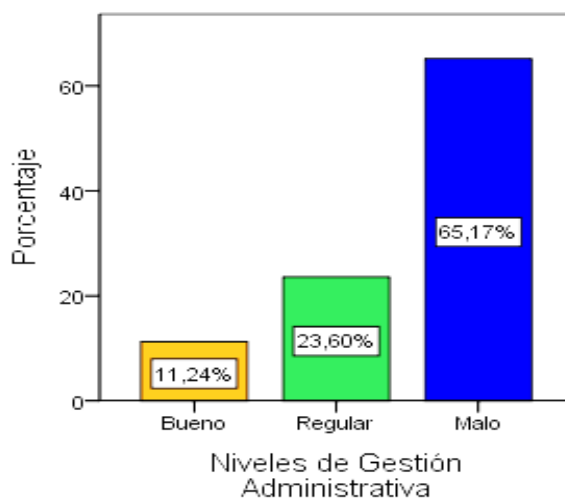


Figura 1: distribución porcentual de niveles de gestión administrativa

Interpretación

De los datos que se muestran en la tabla 9 y figura 1, los resultados obtenidos en la investigación en relación a la variable de gestión administrativa reportan que el 11,02% de docentes de la institución educativa Emblemática. Pedro E. Paulet Mostajo de Huacho consideran una gestión administrativa buena, mientras que un 23,06% indican un nivel regular y un 65,2% consideran que la

gestión administrativa es mala.

3.1.2 nivel de la variable estrés laboral docente

Tabla 10

Distribución de docentes según niveles de estrés laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles de Estrés	Alto	59	66,3
	Regular	23	25,8
	Bajo	7	7,9
	Total	89	100,0

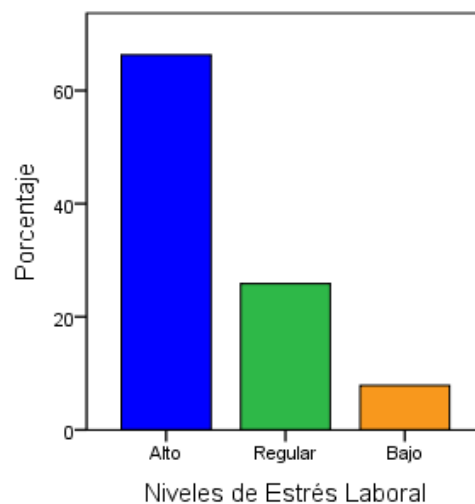


Figura 2: niveles de estrés de los docentes

Interpretación

De los datos que se muestran en la tabla 10. y figura 2, los resultados obtenidos en la investigación reportan que el 66,03% de docentes de la institución educativa Emblemática. Pedro E. Paulet Mostajo de Huacho Presentan un nivel alto en la variable de estrés laboral, mientras que 25,08% se encuentra en un nivel regular, y un 7,09% se encuentran en nivel bajo.

3.1.3 nivel de la relación de la gestión administrativa del director y estrés laboral docente

Tabla 11

Distribución de los docentes de acuerdo a su percepción de la gestión administrativa y sus niveles de estrés laboral

			Gestión Administrativa			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Estrés Laboral	Alto	Recuento	43	16	0	59
		% del total	48,3%	18,0%	0,0%	66,3%
	Regular	Recuento	14	3	6	23
		% del total	15,7%	3,4%	6,7%	25,8%
	Bajo	Recuento	1	2	4	7
		% del total	1,1%	2,2%	4,5%	7,9%
Total	Recuento	58	21	10	89	
	% del total	65,2%	23,6%	11,2%	100,0%	

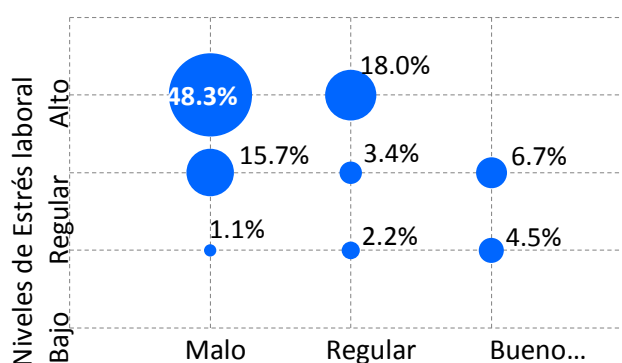


Figura 3. Niveles de la gestión administrativa y estrés laboral de los docentes

Interpretación

En la tabla 11 y figura 3 se muestra que la mayor cantidad de los docentes percibe que el nivel de gestión administrativa es malo y manifiesta un alto nivel de estrés laboral, y el 18.0 % percibe que la gestión administrativa es de nivel regular, y así mismo el nivel de estrés laboral que manifiesta es alto.

3.1.3 nivel de la relación de la gestión administrativa y estrés laboral

Tabla 12

Distribución de los docentes de acuerdo a su percepción de la gestión administrativa y sus niveles de desmotivación

			Gestión Administrativa			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Desmotivación	Alto	Recuento	44	13	0	57
		% del total	49,4%	14,6%	0,0%	64,0%
	Regular	Recuento	10	6	5	21
		% del total	11,2%	6,7%	5,6%	23,6%
	Bajo	Recuento	4	2	5	11
		% del total	4,5%	2,2%	5,6%	12,4%
Total	Recuento	58	21	10	89	
	% del total	65,2%	23,6%	11,2%	100,0%	

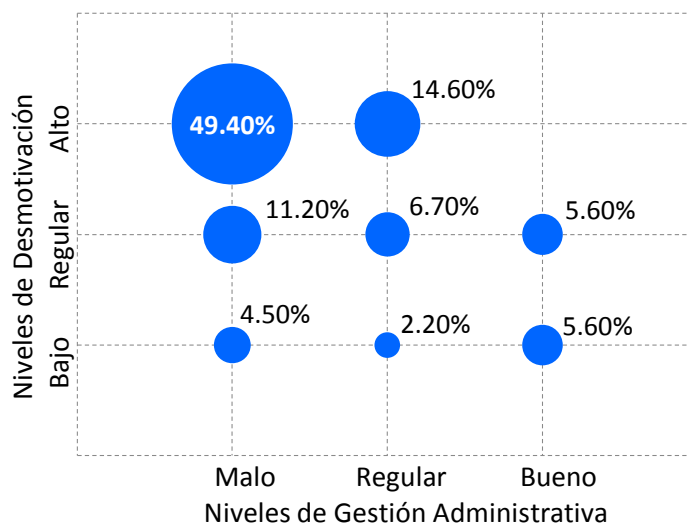


Figura 4. Niveles de la gestión administrativa y motivación de los docentes

Interpretación

De los datos que se muestran en la tabla 12 y figura 4, los resultados obtenidos en la investigación muestran que el 48.40% de los profesores encuestados mencionan una mala gestión administrativa genera un alto nivel de estrés laboral en la dimensión de desmotivación así mismo un 14,60% indican que

una regular gestión administrativa genera un alto nivel de estrés laboral en la dimensión de desmotivación.

Tabla 13

Distribución de los docentes de acuerdo a su percepción de la gestión administrativa y sus niveles de agotamiento mental

			Gestión Administrativa			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Agotamiento Mental	Alto	Recuento	43	16	1	60
		% del total	48,3%	18,0%	1,1%	67,4%
	Regular	Recuento	14	1	4	19
		% del total	15,7%	1,1%	4,5%	21,3%
	Bajo	Recuento	1	4	5	10
		% del total	1,1%	4,5%	5,6%	11,2%
Total	Recuento	58	21	10	89	
	% del total	65,2%	23,6%	11,2%	100,0%	

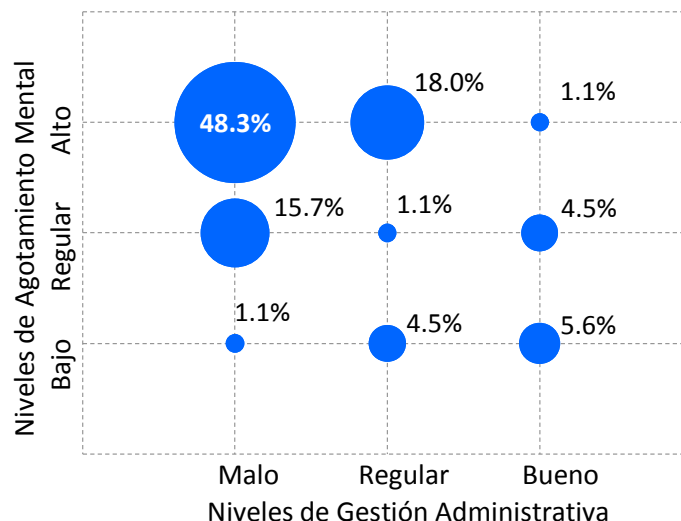


Figura 5. Niveles de la gestión administrativa y agotamiento mental de los docentes

Interpretación

De los datos que se muestran en la tabla 13 y figura 5, los resultados obtenidos en la investigación muestran que el 48,3% de los profesores encuestados mencionan una mala gestión administrativa genera un alto nivel de estrés laboral en la dimensión de agotamiento mental así mismo un 18,0%

indican que una regular gestión administrativa genera un alto nivel de estrés laboral en la dimensión de agotamiento laboral.

Tabla 14

Distribución de los docentes de acuerdo a su percepción de la gestión administrativa y sus niveles de agotamiento físico

			Gestión Administrativa			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Agotamiento Físico	Alto	Recuento	41	12	2	55
		% del total	46,1%	13,5%	2,2%	61,8%
	Regular	Recuento	16	8	2	26
		% del total	18,0%	9,0%	2,2%	29,2%
	Bajo	Recuento	1	1	6	8
		% del total	1,1%	1,1%	6,7%	9,0%
Total	Recuento	58	21	10	89	
	% del total	65,2%	23,6%	11,2%	100,0%	

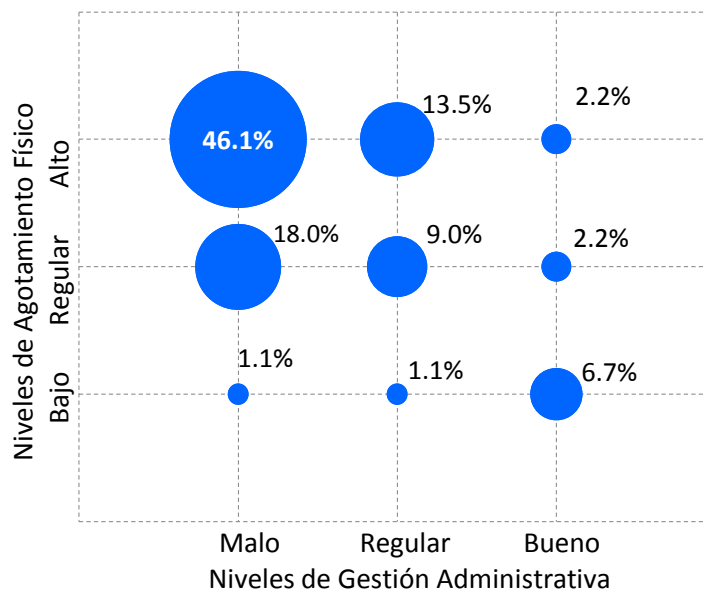


Figura 6. Niveles de la gestión administrativa y agotamiento físico de los docentes

Interpretación

De los datos que se muestran en la tabla 14 y figura 6, los resultados obtenidos en la investigación muestran que el 46,1% de los profesores encuestados mencionan una mala gestión administrativa genera un alto nivel

de estrés laboral en la dimensión de agotamiento físico así mismo un 13,5% indican que una regular gestión administrativa genera un alto nivel de estrés laboral en la dimensión de agotamiento físico.

Tabla 15

Distribución de los docentes de acuerdo a su percepción de la gestión administrativa y sus niveles de rendimiento

			Gestión Administrativa			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Rendimiento	Alto	Recuento	37	13	0	50
		% del total	41,6%	14,6%	0,0%	56,2%
	Regular	Recuento	20	4	5	29
		% del total	22,5%	4,5%	5,6%	32,6%
	Bajo	Recuento	1	4	5	10
		% del total	1,1%	4,5%	5,6%	11,2%
Total		Recuento	58	21	10	89
		% del total	65,2%	23,6%	11,2%	100,0%

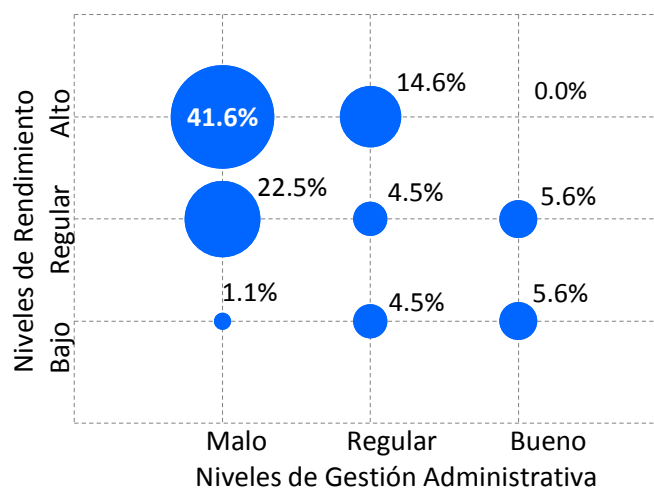


Figura 7. Niveles de la gestión administrativa y rendimiento de los docentes

Interpretación

De los datos que se muestran en la tabla 15. y figura 7, los resultados obtenidos en la investigación muestran que el 41,6% de los profesores encuestados mencionan una mala gestión administrativa genera un alto nivel de estrés laboral en la dimensión de rendimiento así mismo un 14,5% indican que una regular gestión administrativa genera un alto nivel de estrés laboral en la dimensión de rendimiento.

3.2 contrastación de Hipótesis

Hipótesis general

Ho: La gestión administrativa no se relaciona directamente con el estrés laboral de los docentes de la I.E.E. Pedro E. Paulet Mostajo Huacho, 2017

H₁: La gestión administrativas se relaciona directamente con el estrés laboral de los docentes de la I.E.E. Pedro E. Paulet Mostajo Huacho, 2017

Tabla 16

Significancia y correlación entre la gestión administrativa y el estrés laboral

			Estrés Laboral	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,351**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	89	89
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	-,351**	1,000**
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	89	89

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

Interpretación

En los resultados que se muestran en la tabla , se aprecia el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = -,351$ significa que existe correlación baja e inversa entre las variables, frente al grado de significación estadística que es 0,001 y $p < ,05$; por lo tanto existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; es decir que de acuerdo a la percepción de los docentes existe correlación inversa entre la gestión administrativa y el estrés laboral que manifiestan los docentes de la I.E. Pedro E Paulet Mostajo de la ciudad de Huacho; de acuerdo a la escala dicha correlación es negativa muy débil es decir que a menor nivel de gestión administrativa será mayor el estrés laboral de los docentes.

Contrastación de Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho: La gestión administrativas no se relaciona directamente con la motivación de los docentes de la I.E.E. Pedro E. Paulet Mostajo Huacho, 2017

H₁: La gestión administrativas se relaciona directamente con la motivación de los docentes de la I.E.E. Pedro E. Paulet Mostajo Huacho, 2017

Tabla 17

Significancia y correlación entre la gestión administrativa y la Desmotivación

		Desmotivación	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Desmotivación	1,000	-,413**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	89	89
	N	89	89
Gestión Administrativa	Gestión Administrativa	-,413**	1,000**
	Coeficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)	89	89
	N	89	89

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

Interpretación

En los resultados que se muestran en la tabla , se aprecia el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = -,413$ significa que existe correlación moderada entre las variables, frente al grado de significación estadística que es 0,000 y $p < ,05$; por lo tanto existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; es decir que de acuerdo a la percepción de los docentes existe relación inversa entre la gestión administrativa y los niveles de desmotivación que manifiestan los docentes de la I.E. Pedro E Paulet Mostajo de la ciudad de Huacho; de acuerdo a la escala dicha correlación baja es decir que a menor nivel de gestión administrativa será mayor la desmotivación de los docentes.

Hipótesis específica 2

Ho: La gestión administrativas no se relaciona directamente con el agotamiento mental de los docentes de la I.E.E. Pedro E. Paulet Mostajo Huacho, 2017

H₁: La gestión administrativas se relaciona directamente con el agotamiento mental de los docentes de la I.E.E. Pedro E. Paulet Mostajo Huacho, 2017

Tabla 18

Significancia y correlación entre la gestión administrativa y el agotamiento mental

			Agotamiento Mental	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Agotamiento Mental	Coeficiente de correlación	1,000	-,334**
		Sig. (bilateral)	.	,001
	Gestión Administrativa	N	89	89
		Coeficiente de correlación	-,334**	1,000**
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	89	89

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

Interpretación

En los resultados que se muestran en la tabla , se aprecia el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = -,334$ significa que existe correlación baja entre las variables, frente al grado de significación estadística que es 0,001 y $p < ,05$; por lo tanto existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna ; es decir que de acuerdo a la percepción de los docentes existe relación inversa entre la gestión administrativa y los niveles de agotamiento mental que manifiestan los docentes de la I.E. Pedro E Paulet Mostajo de la ciudad de Huacho; de acuerdo a la escala dicha correlación es baja es decir que a menor nivel de gestión administrativa será mayor los niveles de agotamiento mental.

Hipótesis específica 3

Ho: La gestión administrativas no se relaciona directamente con el agotamiento físico de los docentes de la I.E.E. Pedro E. Paulet Mostajo Huacho, 2017

H₁: La gestión administrativas se relaciona directamente con el agotamiento físico de los docentes de la I.E.E. Pedro E. Paulet Mostajo Huacho, 2017

Tabla 19

Significancia y correlación entre la gestión administrativa y el agotamiento físico

			Agotamiento Físico	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Agotamiento Físico	Coeficiente de correlación	1,000	-,354**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	89	89
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	-,354**	1,000**
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	89	89

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

Interpretación

En los resultados que se muestran en la tabla , se aprecia el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = -,354$ significa que existe relación inversa entre las variables, frente al grado de significación estadística que es 0,001 y $p < ,05$; por lo tanto existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; es decir que de acuerdo a la percepción de los docentes existe relación inversa entre la gestión administrativa y los niveles de agotamiento físico que manifiestan los docentes de la I.E. Pedro E Paulet Mostajo de la ciudad de Huacho; de acuerdo a la escala dicha correlación es baja es decir que a menor

nivel de gestión administrativa será mayor los niveles de agotamiento físico.

Hipótesis específica 4

Ho: La gestión administrativas no se relaciona directamente con el rendimiento de los docentes de la I.E.E. Pedro E. Paulet Mostajo Huacho, 2017

H₁: La gestión administrativas se relaciona directamente con el rendimiento de los docentes de la I.E.E. Pedro E. Paulet Mostajo Huacho, 2017

Tabla 20

Significancia y correlación entre la gestión administrativa y el rendimiento

			Rendimiento	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	o	Coeficiente de correlación	1,000	-,359**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	89	89
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	-,359**	1,000**
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	89	89

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

Interpretación

En los resultados que se muestran en la tabla , se aprecia el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = -,359$ significa que existe relación inversa entre las variables, frente al grado de significación estadística que es 0,001 y $p < ,05$; por lo tanto existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; es decir que de acuerdo a la percepción de los docentes existe relación inversa entre la gestión administrativa y los niveles de rendimiento que manifiestan los docentes de la I.E. Pedro E Paulet Mostajo de la ciudad de Huacho; de acuerdo a la escala dicha correlación es baja es decir que a menor nivel de gestión administrativa será mayor los niveles de rendimiento.

3.3 Prueba de normalidad

Tabla 21

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	,406	89	,000
Gestión Administrativa	,399	89	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

IV DISCUSIÓN

Se analizaron los resultados de cada una de las dimensiones de la gestión administrativa del director; y el estrés laboral docente. Finalmente se contrastó y verificó la correlación existente entre las variables

De los resultados de la contratación de la hipótesis general, se obtuvo una correlación baja entre las variables gestión administrativa del director; y el estrés laboral docente, corroborando de esta manera la hipótesis general al mencionar que dichas variables se relacionan directamente. Además estos resultados afirman lo dicho por Chiavenato donde manifiesta que la teoría de la gestión administrativa del director y el estrés laboral docente. Es decir a mejor gestión, mejor motivación sin estresar al docente de las personas que están alrededor del líder.

Así mismo dichos resultados de nuestra hipótesis general que muestran una correlación baja, entre las variables se puede apreciar algunas diferencias con la investigación realizada por Ambrosio y Moreno (2013) su estudio fue determinar la relación entre el liderazgo y el comportamiento organizacional concluyendo que existe una correlación moderada y significativa entre sus variables gestión administrativa del director y el estrés laboral docente, siendo una de las diferencias con nuestra investigación los resultados de correlación entre las variables, así mismo el tamaño de la muestra de la investigación de Jiménez y Orma y Ores $n=100$ y la nuestra es $n=89$. Se podría deducir que a mayor tamaño de la muestra se incrementa significativamente la correlación entre las variables. Y por último otra de las diferencias es que en la investigación de Jiménez y Orma relaciona la gestión con cada una de las dimensiones del estrés laboral docente y nuestra investigación relaciona cada dimensión de la gestión administrativa del director con el estrés laboral docente, pero ambas investigaciones están corroborando que existe una relación directa entre las variables en estudio.

Del mismo modo los resultados de nuestra hipótesis general muestran una correlación baja entre la gestión administrativa del director, a diferencia de los resultados de Quinchica y Areche (2013) realizaron un estudio para

determinar la gestión del director y su relación con el clima institucional obteniendo como resultado que existe una relación directa y muy significativa entre la gestión administrativa del director y el estrés laboral docente, así mismo otra de las diferencias en la investigación de Quinchica y Areche es que tiene como variable al clima institucional y como una de sus dimensiones al comportamiento organizacional a diferencia de nuestra investigación que considera como variable al estrés docente.

Los resultados de nuestras primeras hipótesis específicas muestran que existe una relación directa entre las siete dimensiones de la gestión administrativa del director y el estrés laboral docente obteniendo una correlación baja de siete de las dimensiones del mismo modo la investigación de Monte (2010) obtuvo resultados positivos frente a la gestión que desempeña la directora de la escuela secundaria de Sarabia de México que influye en el desarrollo del proyecto escolar, teniendo la directora la habilidad para conducir a la escuela al éxito, empleando la comunicación abierta ante la comunidad educativa, asumiendo compromiso ético con cada uno de ellos.

Los resultados de nuestra segunda hipótesis específica de investigación obtuvieron resultados positivos es decir existe una correlación entre las variables de investigación corroborando nuestras hipótesis general y específicas a diferencia de la investigación de Aguilera (2011) obtuvo resultados positivos y negativos sobre el liderazgo del director y el clima de trabajo, en el cual los docentes aceptan algunos estilos de liderazgo y existe un clima agradable en el centro y solo hay un porcentaje menor no está conforme.

En la investigación cada una de las dimensiones de la gestión administrativa del director se relaciona directamente con el estrés laboral docente es decir que el director debe encarnar las 8 dimensiones propuestas por Gento y lograra ser un líder educativo y de esta manera el comportamiento de la comunidad educativa será favorable, para el beneficio de la institución educativa a diferencia de la investigación de Mayor (2012) en la cual el liderazgo por parte de las autoridades es autoritario y paternalista, en las escuelas del municipio de Maracaibo en Venezuela y la comunicación es

medianamente efectiva, donde los directores son liberales, al evadir los problemas.

En la presente investigación se evidencia la relación inversa entre las dimensiones de la gestión administrativa del director y el estrés laboral docente y de esta manera, se logra comprobar la hipótesis general de nuestra investigación, a diferencia del estudio realizado por Reyes (2012) en el cual no existe una relación significativa entre el liderazgo administrativo del director y el desempeño docente por lo tanto ninguna de sus hipótesis de investigación manifiestan alguna relación entre sus variables.

Del mismo modo la investigación de Castillo (2010) no presenta relación entre sus variables liderazgo administrativo del director y el desempeño laboral docente, debido a que la comunicación entre el director y las docentes no son favorables, por lo que se refleja en los docentes desanimados y con bajo desempeño y gran carga de estrés.

V CONCLUSIONES

Primera:

En cuanto a la hipótesis general, el coeficiente de correlación $\rho = -0,351^{**}$ con un valor $p = 0,001$ ($p < .05$), permite afirmar que existe relación inversa y significativa entre la gestión administrativa del director y estrés laboral docente de la institución educativa emblemática Pedro E Paulet Mostajo-Huacho, 2017.

Segunda:

Con respecto a la primera hipótesis específica, el coeficiente de correlación $\rho = -0,413$ con un valor $p = 0,000$ ($p < .05$), permite afirmar que de acuerdo a la percepción de los docentes existe relación inversa entre la gestión administrativa y la desmotivación de los docentes de I.E. Pedro E Paulet Mostajo de la ciudad de Huacho.

Tercera:

Con respecto a la segunda hipótesis específica, el coeficiente de correlación $\rho = -0,334$ con un valor $p = 0,001$ ($p < .05$), permite afirmar que de acuerdo a la percepción de los docentes existe relación inversa entre la gestión administrativa y el agotamiento mental de los docentes de I.E. Pedro E Paulet Mostajo de la ciudad de Huacho.

Cuarta

Con respecto a la tercera hipótesis específica, el coeficiente de correlación $\rho = -0,354$ con un valor $p = 0,001$ ($p < .05$), permite afirmar que de acuerdo a la percepción de los docentes existe relación inversa entre la gestión administrativa y el agotamiento físico de los docentes de I.E. Pedro E Paulet Mostajo de la ciudad de Huacho.

Quinta:

Con respecto a la primera hipótesis específica, el coeficiente de correlación $\rho = -0,359$ con un valor $p = 0,001$ ($p < .05$), permite afirmar que de acuerdo a la percepción de los docentes existe relación inversa entre la gestión administrativa y el rendimiento o desempeño de los docentes de I.E. Pedro E Paulet Mostajo de la ciudad de Huacho

VI RECOMENDACIONES

Primera:

De acuerdo a los resultados obtenidos y observando una correlación inversa entre las variables de estudio se recomienda a los directivos planificar la gestión administrativa en sus instituciones educativas y delegar a los docentes las actividades e implementar rotación de roles con el fin prevenir el estrés laboral.

Segunda:

se le recomienda al director que brinde charlas respecto a la motivación de los docentes en la realización de sus actividades para evitar la desmotivación que es producido por el estrés laboral.

Tercera:

Se recomienda al director realizar talleres de relajación y manejo del agotamiento mental dirigidos al personal docente, administrativos y directivos con el propósito manejar los efectos que produce el estrés laboral.

Cuarta:

Se recomienda realizar actividades de esparcimiento en conjunto con el personal docente, administrativo y directivos a fin de estrechar lazos amicales que sea un aliado al enfrentar el estrés laboral producido al avocarse inadecuadamente a actividades únicamente profesionales

Quinta:

se recomienda realizar capacitaciones permanentes respecto a las actividades propias del docente, administrativo y directivo con el fin de que cada quien manifieste un rendimiento óptimo.

VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alva, L. y Caycho, J. (2014). *Gestión administrativa y elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI) en las Instituciones Educativas de Educación Inicial De La Red 18 de Villa El Salvador, 2014*. (Tesis para optar el grado de magister). Universidad César Vallejo, Perú.
- Antúnez, S. (1993). *Hacia una gestión autónoma del centro escolar en claves para la organización de centros escolares*. Barcelona, España: ICE/Horsori.
- Arboleya, G., López, A. *La administración que deja ver el fondo: Manual de administración para organizaciones sociales* Ed. Granica https://books.google.com.pe/books?id=Nuim_cNGfYEC&pg=PA66&dq=el+director+administrativo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjXivUi_fMAhXJTCYKHSnkBp8Q6AEIGzAA#v=onepage&q=el%20director%20administrativo&f=false
- Areche (2013). *La gestión institucional y la calidad en el servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3°, 4° y 5° de secundaria del Colegio "María Auxiliadora" de Huamanga-Ayacucho, 2011*. (Tesis de maestría) Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4011/1/Areche_zv.pdf
- Arquer, I. (1991). NTP 445: Carga mental de trabajo: fatiga" recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_445.pdf
- Adslc (s/f). *Planificación estratégica: definiciones de administración* [blog]. Recuperado de: http://www.academia.edu/4764462/Planificaci%C3%B3n_estrat%C3%A9gica_Definiciones_de_administraci%C3%B3n
- Atalaya (2001) *El estrés laboral y su influencia en el trabajo*. Recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/vol4_2/a06.pdf
- Bisquerra (2009). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid: Editorial La Muralla.
- Beltre (2015), *¿Falta de energía? Qué esconde su cuerpo*. Recuperado de: <http://purosjaraguenses.blogspot.pe/2015/06/falta-de-energia-que-esconde-su-cuerpo.html>

- Brook Adams (2009) *citado por Thompson en Definición de administración* [blog]. Recuperado de <http://administracionenteoria.blogspot.pe/2009/07/definicion-de-administracion.html>
- Bonilla, M. Molina, J. Morales, J. (2006) “*Planificación: concepto e importancia*” [blog]. Recuperado de <http://frankmorales.webcindario.com/trabajos/planificacion.html>
- Bossidy, L, Charam, R. Burks, Ch.” *El arte de la ejecución en los negocios*” (Blog) Recuperado de <http://www.resumido.com/es/libro.php/226>
- Brewer, Kristine C. (1995). *Que no estalle la olla: saque provecho del estrés*. Madrid-España Ed.Fundación Confemetal Recuperado de : https://books.google.com.pe/books?id=fgwbfZE5uMC&pg=PA19&dq=principios+basicos+del+estres&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=principios%20basicos%20del%20estres&f=false.
- Calderón, J. Alzamora,L. Del Aguila,E. (2009) “*Guía de elaboración de proyectos* (tesis doctoral” Lima- Perú) Recuperado de <http://es.slideshare.net/alzamoradelosgodos/guia-de-proyecto-postgrado-15135350>
- Cárdenas, P. (2010) *Las funciones del director de un centro educativo* (blog) Recuperado de <http://paocarmun.blogspot.pe/2010/01/las-funciones-del-director-de-un-centro.html>
- Chávez (s/f). *Glosario de término básicos*. [blog]. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/307069208/glosario-de-terminos-planificacion>
- Chiavenato (2004). *Fundamentos de la administración. Origen y evolución*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/fundamentos-de-la-administracion-origen-y-evolucion/Comín>,
- Calderón, J. P, Alzamora de los Godos, L. y Del Águila, E. (2009). *Guía de Elaboración de proyectos* (tesis doctoral). Lima, Perú Universidad Alas Peruanas.
- Calderón, J. Alzamora, A (2010). *Investigación Científica para la Tesis de Postgrado* Ed. LULU Internacional. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=pjFOAgAAQBAJ&pg=PT75&lpg=PT75&dq=>

- Castellano (1998). *Planificación: concepto-importancia*. Recuperado de <https://www.google.com.pe/search?tbm=bks&hl=es&q=Robbins+%22la+administraci%C3%B3n>
- Cervera, L. (2012). *Liderazgo transformacional del Director y su relación con el Clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de los Olivos* (tesis doctoral). Lima Perú. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2365/1/cervera_cl.pdf
- De León (2014). *Plan de Trabajo Anual: Paso estratégico para la petición presupuestaria y avalúo de la efectividad institucional*. Recuperado de http://cea.uprrp.edu/wp-content/uploads/2014/11/OFICIAL-Presentacion-PTA-CEA_adeleon.pdf
- De la Fuente y Gracia (2003, p.24) *“El estrés y el riesgo para la salud”* Madrid-España. Recuperado de <http://www.uma.es/publicadores/prevencion/www.uma/estres.pdf>
- Dueñas (s/f). *Psicología de la salud. Revisión Bibliográfica*. [blog] http://bvs.sld.cu/revistas/mciego/docencia/psicologia_salud/index.html
- Eroski, F. *“Una batalla cotidiana que podemos y debemos ganar”* Recuperado de <http://revista.consumer.es/web/es/20010601/interiormente/27110.php>
- Escobar, R. (2011). *Influencia del liderazgo transformacional en algunas variables de satisfacción organizacional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior*. Revista electrónica de Investigación Educativa Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/342/34224543013.pdf>
- Fernández (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la Organización del trabajo*. https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=Ep4IJBMB8wC&oi=fnd&pg=PA13&dq=fases+del+estres++segun+fernandez+2010&ots=8bpXk-0-1S&sig=1_Tka6AnngPI6KfyXGPgbop8q7Q#v=onepage&q=fases%20del%20estres%20%20segun%20fernandez%202010&f=false
- Fierro, A. (1977) *“Estrés, Afrontamiento y Adaptación”* España- Valencia Recuperado de

http://www.uma.es/psicologia/docs/eudemon/analisis/estres_afrontamiento_y_adaptacion.pdf

Gamarra (2016). *Análisis: Dirección y subdirecciones de Instituciones Educativas*. Recuperado de

<http://www.educacionenred.pe/noticia/concurso-directores-subdirectores/?portada=56315>

García, N, Rojas, M, Campos Natalia (2002). *La administración escolar para el cambio y el mejoramiento de la instituciones educativas* Editorial de la universidad de Costa Rica Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=Kc_rtXWipkC&pg=PA256&dq=funci%C3%B3n+administrativa+del+director+en+una+escuela&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi0dOa4vjMAhUC4CYKHSsADFYQ6AEIGzAA#v=onepage&q=funci%C3%B3n%20administrativa%20del%20director%20en%20una%20escuela&f=false

Hernández, R. Fernández y Baptista, L (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta. Edición México D.F. Mc Graw Hill.

Jiménez, W (1999) citado por Bonilla, Molina y Morales (2006) (blog)

http://frankmorales.webcindario.com/trabajos/planificacion_implementation_y_ejecucion.

Jiménez, W (2001) Citado por Sánchez “*La administración pública y como ciencia*

Su objeto y su estudio pedagógico”. Recuperado de:

https://books.google.com.pe/books?id=UAg_mQVucKsC&pg=PA115&dq=define+com

Jorge, L. (2012) “*Factores que desencadenan el estrés*” Ed. Iberoamericana <http://liajorgge.blogspot.pe/2012/05/10-factores-que-desencadenan-el-estres.html>

MINEDU (2012). *Marco del buen desempeño Directivo*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe>.

Morales, Molina y Morales (2006). *Planificación: definiciones* [blog] <http://frankmorales.webcindario.com/trabajos/planificacion.html>.

- Navarro, C. A (2010). *Satisfacción laboral de los docentes del decanato de Administración y contaduría de la UCLA con relación al clima organizacional* (Tesis Maestría). Recuperado de http://biblioteca.universia.net/html_bura/ficha/params/title/satisfaccion-laboral-Docentes-decanato-administracion-contaduria-ucla-relacion-clima-organizacional/id/54750582.html.
- OMS (2004) “*La organización del trabajo y el estrés*” Recuperado de http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- Ortega, Y. (junio, 8 del 2016) *diario digital HOY .Falta de energía ¿qué esconde tu cuerpo*. Recuperado de <http://hoy.com.do/falta-de-energia-que-esconde-su-cuerpo/>
- Organización Mundial de la salud (2000). *La salud en el mundo y Los sistemas de salud*, Ginebra: OMS 2000.
- Orama, A. (2013) “*Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*” recuperada en http://tesis.repo.sld.cu/680/1/Tesis_-_ARLENE_ORAMAS_VIERA.pdf
- Pedraza, E. Amaya, G. Conde, M. (Setiembre, 2010) “*Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*” Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Pérez, J. (2010). *Cómo se formulan los objetivos de la investigación*. Recuperado de: http://asesoriatesis1960.blogspot.pe/2010/11/objetivos-de-la-investigacion_9144.html
- Quichca (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú* (Tesis de Maestría) Recuperada de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1694>
- Ramírez C. (2004). *La gestión administrativa en las instituciones educativas*. Editorial Limusa S. A .México D. F.
- Ramírez (2012). *La gestión educativa (ge) en la educación básica y media oficial de Manizales: un análisis desde las teorías administrativas y organizacionales* (tesis de Maestría) Recuperado de:

<http://docplayer.es/14770828-La-gestion-educativa-ge-en-la-educacion-basica-y-media-oficial-de-manizales-un-analisis-desde-las-teorias-administrativas-y-organizacionales.html>

- Reyes, N. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla-Callao*. (Tesis de maestría) Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/wpcontent/uploads/2014/07/2012_Reyes_Liderazgo-directivo-y-desempe%C3%B1o-docente-en-el-nivel-secundario-de-una-instituci%C3%B3n-educativa-de-Ventanilla-Callao.pdf
- Rivera (1995). *La implementación: un fenómeno organizativo multidimensional*. Recuperado de: <http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/6419/db952204.pdf?sequence=1>
- Sahili, L. (2012). *El estrés laboral docente y su relación con la metodología tradicionalista como un factor que genera actitudes negativas de los alumnos (Estudio en una organización escolar)* (Tesis de doctorado). Recuperado de <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/710/1/RI000302.pdf>
- Salas (2010). *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°.7* (Tesis de Maestría). Recuperado en http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/616/1/Salas_dj.pdf
- Salazar, C (5 de mayo del 2008). *La ejecución en la administración*. [blog]. Recuperado de: <https://csalazar.org/2008/05/05/la-ejecucin-en-la-administracin/>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1996). *Metodología y diseños en la investigación científica* (Segunda edición). Lima, Perú: editorial Mantaro.
- Sánchez (2011) "*Planificación educativa competencias del personal directivo para la gestión administrativa de escuelas bolivarianas*" (tesis de Maestría) Recuperado de: http://tesis.luz.edu.ve/tde_busca/archivo.php?codArquivo=1924
- Suazo (2012). "*La formación de los directivos de los centros de educación básica, en supervisión y acompañamiento docente*"(tesis Maestría) Recuperado de <http://docplayer.es/5316518-Tesis-de-maestria-la->

formacion-de-los-directivos-de-los-centros-de-educacion-basica-en-supervision-y-acompanamiento-docente.html

Tamayo, M. (2005). *El proceso de investigación científica*. (3era edición). México D.F.: Noriega. Editores.

Thompson (2009). *Administración en teoría*. [blog]. Recuperado de <http://administracionenteoria.blogspot.pe/2009/07/importancia-de-la-administracion.html>

Thompson, J. (29 de julio del 2009) *Definición de administración* (blog) Recuperado de <http://administracionenteoria.blogspot.pe/2009/07/definicion-de-administracion.html>

Terry, G. (2007). *Principio de Administración*. México. Mc Graw-Hill.

Tomàs, U. (11 de abril del 2011). *Teoría clásica de la administración*. [blog] El Psoasesor) Recuperado en <http://elpsicoasesor.com/teoria-clasica-de-la-administracion-henry-fayol/>

UNESCO (1995). *Funciones directivas y perfil de competencias del gerente educativo en instituciones de educación básica*. Recuperado de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/telos/article/viewFile/1509/2824>

UNESCO (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas* Ed. Lance Gráfico S.A.C. <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>

Universidad Peruana de los Andes (2006). *Metodología de investigación*. Recuperado de http://distancia.upla.edu.pe/libros/derecho/06/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION.pdf

Valderrama, S. (2013). *Paso para elaborar proyectos de tesis de investigación*. Recuperado de <http://motivaciondevida.blogspot.pe/2009/11/que-es-la-desmotivacion.html>

VIII ANEXOS

Anexo A

Matriz de consistencia

Tema: Gestión administrativa del director y estrés laboral docente de la institución educativa emblemática “Pedro E. Paulet Mostajo” Huacho, 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
			Variable 1:gestión administrativa del director				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre la gestión administrativas y el estrés laboral de los docentes de la I.E.E. Pedro E. Paulet Mostajo, Huacho, 2017?</p> <p>Problemas Específicos ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la desmotivación de los docentes de la I.E.E. Pedro E Paulet Mostajo Huacho, 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativas y el agotamiento mental de los docentes de la I.E.E. Pedro E Paulet Mostajo Huacho, 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativas y la falta de energía de los docentes de la I.E.E. Pedro E Paulet Mostajo Huacho, 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativas y el desempeño de los docentes de la I.E.E. Pedro E Paulet Mostajo Huacho, 2017?</p>	<p>Objetivo General . Determinar la relación entre la gestión administrativas y el estrés Laboral de los docentes de la I.E.E. Pedro E. Paulet Mostajo Huacho, 2017?</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la relación entre la gestión administrativa y la desmotivación de los docentes de la I.E.E. Pedro E Paulet Mostajo Huacho, 2017?</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y el agotamiento mental de los docentes de la I.E.E. Pedro E Paulet Mostajo Huacho, 2017?</p> <p>Determinar la relación que entre la gestión administrativa y la falta de energía de los docentes de la I.E.E. Pedro E Paulet Mostajo Huacho, 2017?</p> <p>Establecer la relación entre la gestión administrativas y el rendimiento de los docentes de la I.E.E. Pedro E Paulet Mostajo Huacho, 2017?</p>	<p>Hipótesis General La gestión administrativas se relaciona directamente con el estrés laboral de los docentes de la I.E.E. Pedro E. Paulet Mostajo Huacho, 2017</p> <p>Hipótesis Específicos La gestión administrativas se relaciona directamente con y la desmotivación de los docentes de la I.E.E. de la I.E.E. Pedro E Paulet Mostajo Huacho, 2017</p> <p>La gestión administrativa se relaciona directamente con el agotamiento mental de los docentes de la I.E.E. Pedro E Paulet Mostajo Huacho, 2017</p> <p>La gestión administrativa se relaciona con la falta de energía de los docentes de la I.E.E. Pedro E Paulet Mostajo Huacho, 2017</p> <p>La gestión administrativa se relaciona con el desempeño de los docentes de la I.E.E. Pedro E Paulet Mostajo Huacho, 2017</p>	Planificación	Objetivos Metas	1-14	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	[30 – 49] [50 – 69] [70 –90]
			Implementación	Estrategias Prevención Preservación Efectivación	15-21		
			Ejecución	Desarrollo Producto Logros Resultados	22-30		
			Variable 2: Estrés laboral docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Motivación	Interés Constancia Satisfacción Esfuerzo	1-9	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	[21-34] [35-48] [49-63]
			Agotamiento Mental	Dominio del trabajo Apremio de tiempo Complejidad			
			Agotamiento físico	Rapidez Atención	17-19		
			Rendimiento	Minuciosidad Progresos Cansancio emocional Carga de trabajo Presentación Actitud de trabajo Uso de materiales	20-21		
<p>METODOLOGÍA Tipo de investigación: Básica Diseño: No experimental, transversal, correlacional Método: Hipotético deductivo Alcance: Correlacional Población: 89 docente Muestra y Muestreo. No se diseñó una muestra de estudio</p>							

Anexo B

Instrumento de Gestión administrativa del director

Instrucciones: con el presente documento queremos conocer su opinión sobre el estrés del docente, para lo cual se presentan a continuación algunos aspectos, solicitándole su apreciación en relación al desarrollo de dichas situaciones durante su labor en la institución				
Marque con una X en la casilla correspondiente a la opción seleccionada.				
1. Nunca 2. a veces 3 Siempre				
	PLANIFICACIÓN	1	2	3
1	Promueve la planificación, la elaboración y revisión de los documentos institucionales			
2	Coordina y dirige el seguimiento de la aplicación y puesta en práctica de dichos documentos			
3	Propicia la reflexión y la evaluación de la actividad del centro a través de los órganos correspondientes			
4	Propone y coordina iniciativas sobre la forma de organizar y gestionar los recursos materiales y los espacios del centro, en función de las necesidades del alumnado y del profesorado			
5	Administra adecuadamente la autonomía económica del centro, respetando los criterios aportados por los órganos competentes de la comunidad educativa			
6	Planifica la sustitución del profesorado ausente por causa imprevista o por bajas de corta duración.			
7	Aplica la Misión y Visión del Centro educativo en sus actividades de Dirección?			
8	El Proyecto Educativo de la Institución (PEI) toma en consideración la misión y la visión de la institución?			
9	El centro educativo cuenta con un organigrama y descripción de funciones del personal directivo?			
10	Los docentes y los padres de familia se ponen de acuerdo sobre las actividades que se realizan en el centro educativo y sobre los servicios complementarios que presta tales como uso de instalaciones y algunos recursos?			
11	El personal directivo y los docentes fomentan un ambiente de confianza y solidaridad?			
12	Existe evidencia de que el personal directivo cuida los canales de comunicación interna y externa, tanto en forma vertical como horizontal?			
13	El personal directivo y los docentes fomentan un ambiente de solidaridad y apoyo mutuo?			
14	Promueve actividades que involucren a los integrantes de la comunidad educativa para lograr su implicación en la prevención y tratamiento de los conflictos de convivencia.			
	IMPLEMENTACIÓN			
15	Su director demuestra conocimiento de sus obligaciones administrativas contenidas en la Ley de Educación Nacional en relación con la implementación del DCN?			
16	¿Su director propicia las buenas relaciones interpersonales del centro educativo y comunidad para favorecer la implementación del DCN?			
17	¿Su director revisa la planificación de la tarea educativa, para corroborar la implementación del DCN?			
18	¿Su director evalúa la aplicación del DCN, en la tarea docente?			
19	¿Su director facilita y orienta para la implementación del DCN?			
20	¿Su director promueve la formación y capacitación del personal docente para la implementación del DCN en la tarea educativa?			
21	¿Tiene limitaciones para la implementación el DCN, en la tarea educativa?			
	EJECUCION			
22	Para asignar profesores a los grupos el director consideró las características de los profesores y las necesidades particulares de los alumnos de cada grupo.			
23	Para asignar profesores a los grupos el director tomó en cuenta los resultados de los profesores en el ciclo anterior.			
24	El director elaboró el horario de las actividades artísticas, físicas y de los proyectos de tal manera que se evita la interrupción de clases.			
25	El director implementó estrategias para evitar interrupción de clases a fin de cumplir con el calendario oficial.			
26	El director promovió la participación del equipo docente para la elaboración de los documentos institucionales.			
27	El director verificó que los objetivos fueran alcanzables para el ciclo escolar.			
28	El director pide apoyo a los docentes para ejecutar sus labores.			
29	El director coordina con sus docentes para la ejecución de las labores planificadas			
30	El director ejecuta sus funciones planificando antes con sus docentes.			

Instrumento de Estrés laboral docente

Instrucciones: con el presente documento queremos conocer su opinión sobre el estrés del docente, para lo cual se presentan a continuación algunos aspectos, solicitándole su apreciación en relación al desarrollo de dichas situaciones durante su labor en la institución Marque con una X en la casilla correspondiente a la opción seleccionada.

1. Nunca 2. a veces 3 Siempre

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

Anexo C

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"cuestionario de gestión administrativa del director"

OBJETIVO:

Determinar la relación entre las funciones administrativas del Director y el estrés laboral de los docentes de la I.E. E. Pedro E Paulet Mostajo Huacho.

VARIABLE QUE EVALÚA:

GESTION ADMINISTRATIVA DEL DIRECTOR

DIRIGIDO A:

Profesores de la institución educativa Pedro E Paulet Mostajo Huacho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

RIVERA ARELLANO EDITH GISELA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Mg. ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto /	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------



FIRMA DEL
EVALUADOR

DNI. 41154085.....

PLANIFICACIÓN		Pertinencia Relevancia Claridad sugerencias						
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Promueve la planificación, la elaboración y revisión de los documentos institucionales	✓		✓		✓		
2	Coordina y dirige el seguimiento de la aplicación y puesta en práctica de dichos documentos	✓		✓		✓		
3	Propicia la reflexión y la evaluación de la actividad del centro a través de los órganos correspondientes	✓		✓		✓		
4	Propone y coordina iniciativas sobre la forma de organizar y gestionar los recursos materiales y los espacios del centro, en función de las necesidades del alumnado y del profesorado	✓		✓		✓		
5	Administra adecuadamente la autonomía económica del centro, respetando los criterios aportados por los órganos competentes de la comunidad educativa	✓		✓		✓		
6	Planifica la sustitución del profesorado ausente por causa imprevista o por bajas de corta duración.	✓		✓		✓		
7	Aplica la Misión y Visión del Centro educativo en sus actividades de Dirección?	✓		✓		✓		
8	El Proyecto Educativo de la Institución (PEI) toma en consideración la misión y la visión de la institución?	✓		✓		✓		
9	El centro educativo cuenta con un organigrama y descripción de funciones del personal directivo?	✓		✓		✓		
10	Los docentes y los padres de familia se ponen de acuerdo sobre las actividades que se realizan en el centro educativo y sobre los servicios complementarios que presta tales como uso de instalaciones y algunos recursos?	✓		✓		✓		
11	El personal directivo y los docentes fomentan un ambiente de confianza y solidaridad?	✓		✓		✓		

12	Existe evidencia de que el personal directivo cuida los canales de comunicación interna y externa, tanto en forma vertical como horizontal?	✓	✓	✓	✓	✓
13	El personal directivo y los docentes fomentan un ambiente de solidaridad y apoyo mutuo?	✓	✓	✓	✓	✓
14	Promueve actividades que involucren a los integrantes de la comunidad educativa para lograr su implicación en la prevención y tratamiento de los conflictos de convivencia.	✓	✓	✓	✓	✓
	IMPLEMENTACIÓN					
15	Su director demuestra conocimiento de sus obligaciones administrativas contenidas en la Ley de Educación Nacional en relación con la implementación del DCN?	✓	✓	✓	✓	✓
16	¿Su director propicia las buenas relaciones interpersonales del centro educativo y comunidad para favorecer la implementación del DCN?	✓	✓	✓	✓	✓
17	¿Su director revisa la planificación de la tarea educativa, para corroborar la implementación del DCN?	✓	✓	✓	✓	✓
18	¿Su director evalúa la aplicación del DCN, en la tarea docente?	✓	✓	✓	✓	✓
19	¿Su director facilita y orienta para la implementación del DCN?	✓	✓	✓	✓	✓
20	¿Su director promueve la formación y capacitación del personal docente para la implementación del DCN en la tarea educativa?	✓	✓	✓	✓	✓
21	¿Tiene limitaciones para la implementación del DCN, en la tarea educativa?	✓	✓	✓	✓	✓
	EJECUCION					
22	Para asignar profesores a los grupos el director consideró las características de los profesores y las necesidades particulares de los alumnos de cada grupo.	✓	✓	✓	✓	✓
23	Para asignar profesores a los grupos el director tomó en cuenta los resultados de los profesores en el ciclo anterior.	✓	✓	✓	✓	✓

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"cuestionario de estrés laboral de los docentes"

OBJETIVO:

Determinar la relación entre las funciones administrativas del Director y el estrés laboral de los docentes de la I.E. E. Pedro E Paulet Mostajo Huacho.

VARIABLE QUE EVALÚA:

ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES

DIRIGIDO A:

Profesores de la Institución educativa Pedro E Paulet Mostajo Huacho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

RIVERA ARELLANO Edith Gissela.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Mg. ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



FIRMA DEL
EVALUADOR

DNI 41154085.....

Dimensiones /Items		pertinencia		relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESMOTIVACIÓN								
1	Me siento desmotivado por este trabajo.	✓		✓		✓		
2	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad	✓		✓		✓		
3	He perdido la motivación por la enseñanza.	✓		✓		✓		
4	Los padres me valoran positivamente como profesor.	✓		✓		✓		
5	El trabajo me resulta monótono.	✓		✓		✓		
6	Me siento cansado y agotado en el trabajo	✓		✓		✓		
7	No Me relaciono con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
8	Me siento aislado de mis compañeros	✓		✓		✓		
9	No Soy capaz de concentrarme en clases	✓		✓		✓		
FALTA DE ENERGIA								
10	Estoy irritable y gruñón con todo en clase	✓		✓		✓		
11	Me siento fatigado y desilusionado con mi trabajo	✓		✓		✓		
12	No siento feliz y energizado en mi trabajo	✓		✓		✓		
13	Me siento ansioso y frustrado en hora de trabajo.	✓		✓		✓		
14	Tengo cefaleas por agotamiento	✓		✓		✓		
15	Estoy dedicado mucho tiempo en mi trabajo	✓		✓		✓		
16	Siento que trabajar en contacto directo con alumnos me cansa	✓		✓		✓		
AGOTAMIENTO MENTAL								
17	Me noto afónico (a) o disfónico(a) en clase	✓		✓		✓		
18	La voz se me cansa fácilmente.	✓		✓		✓		
19	¿Sabe lo que se espera de Ud. en el trabajo?	✓		✓		✓		
RENDIMIENTO								
20	¿Tiene los materiales y equipo necesario para hacer el trabajo de manera correcta?	✓		✓		✓		
21	Me siento estimulado después de haber trabajado con mis alumnos	✓		✓		✓		

Observaciones (precisas si hay suficiencia).....)
SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad aplicable (X) aplicable después de corregir () no aplicable ()

Apellido y nombre del juez validador Dr. Mg. RIVERA AREHANO FOLTA GUSSELD DNI 41154085

Especialidad del validador ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto Teórico formulario

Relevancia: El ítem es el apropiado para presentar al Componente o dimensión específica del constructor

Claridad: se entiende sin dificultad alguna del entusiasmo En el ítem, es conciso exacto y directo

Nota: suficiencia, se decide suficiente cuando los ítems Planteados son suficientes para medir la dimensión

06 de 05 del 2017


firma del experto informante

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión administrativa del director y el estrés laboral docente de la institución educativa emblemática Pedro E. Paullet mostajo-huacho, 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN			OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSIÓN	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	
Gestión administrativa del director	Planificación	Objetivos	Promueve la planificación, la elaboración y revisión de los documentos institucionales	/	/	/	
			Coordina y dirige el seguimiento de la aplicación y puesta en práctica de dichos documentos	/	/	/	
			Propicia la reflexión y la evaluación de la actividad del centro a través de los órganos correspondientes	/	/	/	
			Propone y coordina iniciativas sobre la forma de organizar y gestionar los recursos materiales y los espacios del centro, en función de las necesidades del alumnado y del profesorado	/	/	/	
	Metas	Administra adecuadamente la autonomía económica del centro, respetando los criterios aportados por los órganos competentes de la comunidad educativa.	/	/	/		
		Planifica la sustitución del profesorado ausente por causa imprevista o por bajas de corta duración.	/	/	/		
		Aplica la Misión y Visión del Centro educativo en sus actividades de Dirección?	/	/	/		
	Estrategias	El Proyecto Educativo de la Institución (PEI) toma en consideración la misión y la visión de la institución?	/	/	/		
		El centro educativo cuenta con un organigrama y descripción de funciones del personal directivo?	/	/	/		
		Los docentes y los padres de familia se ponen de acuerdo sobre las actividades que se realizan en el centro educativo y sobre los servicios complementarios que presta tales como uso de instalaciones y algunos recursos?	/	/	/		

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TULO DE LA TESIS: Gestión administrativa del director y el estrés laboral docente de la institución educativa emblemática de Pauleti mostajo-huacho, 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN			OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y EL INDICADOR	
Gestión administrativa del director	Planificación	Objetivos	Promueve la planificación, la elaboración y revisión de los documentos institucionales	/			
			Coordina y dirige el seguimiento de la aplicación y puesta en práctica de dichos documentos	/			
			Propicia la reflexión y la evaluación de la actividad del centro a través de los órganos correspondientes	/			
	Metas	Objetivos	Propone y coordina iniciativas sobre la forma de organizar y gestionar los recursos materiales y los espacios del centro, en función de las necesidades del alumnado y del profesorado	/			
			Administra adecuadamente la autonomía económica del centro, respetando los criterios aportados por los órganos competentes de la comunidad educativa	/			
			Planifica la sustitución del profesorado ausente por causa imprevista o por bajas de corta duración.	/			
	Estrategias	Estrategias	Aplica la Misión y Visión del Centro educativo en sus actividades de Dirección?	/			
			El Proyecto Educativo de la Institución (PEI) toma en consideración la misión y la visión de la institución?	/			
			El centro educativo cuenta con un organigrama y descripción de funciones del personal directivo?	/			
			Los docentes y los padres de familia se ponen de acuerdo sobre las actividades que se realizan en el centro educativo y sobre los servicios complementarios que presta tales como uso de instalaciones y algunos recursos?	/			

Observaciones (precisas si hay suficiencia)..... SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad aplicable (X) aplicable después de corregir () no aplicable ()

Apellido y nombre del juez validador Dr. /Mg. RIVERA ARELLANO GUSSEID DNI 71154085

Especialidad del validador ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

Perfincia: El ítem corresponde al concepto

Teórico formulado

Relevancia: El ítem es el apropiado para presentar al

Componente o dimensión específica del constructor

Claridad: se entiende sin dificultad alguna del entusiasmo

En el ítem, es conciso exacto y directo

Nota: suficiencia, se decide suficiente cuando los ítems

Planteados son suficientes para medir la dimensión

..... de 22 de 04 del 2017

..... [Firma]
firma del experto informante

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: Gestión administrativa del director y el estrés laboral docente de la institución educativa emblemática
dro E Paullet mostajo-huacho, 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN			OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	
Estrés laboral docente	Motivación	Constancia Satisfacción Esfuerzo Dominio del trabajo	Me siento desmotivado por este trabajo.				
			Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad				
			He perdido la motivación por la enseñanza.				
			Los padres me valoran positivamente como profesor.				
			El trabajo me resulta monótono.				
	Agotamiento físico	Complejidad Rapidez Atención Influencia	Me siento cansado y agotado en el trabajo				
			No Me relaciono con mis compañeros de trabajo				
			Me siento aislado de mis compañeros				
			No Soy capaz de concentrarme en clases				
			Estoy irritable y gruñón con todo en clase				
	Agotamiento mental	Presentación Actitud de trabajo Uso de materiales	Me siento fatigado y desilusionado con mi trabajo				
			No siento feliz y energizado en mi trabajo				
			Me siento ansioso y frustrado en hora de trabajo.				
			Tengo cefaleas por agotamiento				
			Estoy dedicado mucho tiempo en mi trabajo				
rendimiento	Presentación Actitud de trabajo Uso de materiales	Siento que trabajar en contacto directo con alumnos me cansa					
		Me noto atónico (a) o disfónico(e) en clase					
		La voz se me cansa fácilmente.					
		¿Sabe lo que se espera de Ud. en el trabajo?					
		¿Tiene los materiales y equipo necesario para hacer el trabajo de manera correcta?					
			Me siento estirado después de haber trabajado con mis alumnos				

Observaciones (precisas si hay suficiencia)..... **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad aplicable (X) aplicable después de corregir () no aplicable ()

Apellido y nombre del juez validador Dr. /Mg. **RUBEN ARELLANO GISELA** DNI **41154085**
Especialidad del validador **ADMINISTRACION DE LA ENSEÑANZA**

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto
Teórico formulario
Relevancia: El ítem es el apropiado para presentar al
Componente o dimensión específica del constructor
Claridad: se entiende sin dificultad alguna del entusiasmo
En el ítem, es conciso exacto y directo
Nota: suficiencia, se decide suficiente cuando los ítems
Planteados son suficientes para medir la dimensión

..... de de del 2017


.....
firma del experto informante

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"cuestionario de gestión administrativa del director"

OBJETIVO:

Determinar la relación entre las funciones administrativas del Director y el estrés laboral de los docentes de la I.E. E. Pedro e Paulet Mostajo Huacho.

VARIABLE QUE EVALÚA:

GESTION ADMINISTRATIVA DEL DIRECTOR

DIRIGIDO A:

Profesores de la Institución educativa Pedro E Paulet Mostajo Huacho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ledesma Cuadros Mildred Jénica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------


 Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
 CPPe N° 051627
 CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
 DNI: 08836465



FIRMA DEL
EVALUADOR

DNI... 099.36465

	PLANIFICACIÓN	Pertinencia		Relevancia		Claridad		sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Promueve la planificación, la elaboración y revisión de los documentos institucionales	✓		✓		✓		
2	Coordina y dirige el seguimiento de la aplicación y puesta en práctica de dichos documentos	✓		✓		✓		
3	Propicia la reflexión y la evaluación de la actividad del centro a través de los órganos correspondientes	✓		✓		✓		
4	Propone y coordina iniciativas sobre la forma de organizar y gestionar los recursos materiales y los espacios del centro, en función de las necesidades del alumnado y del profesorado	✓		✓		✓		
5	Administra adecuadamente la autonomía económica del centro, respetando los criterios aportados por los órganos competentes de la comunidad educativa	✓		✓		✓		
6	Planifica la sustitución del profesorado ausente por causa imprevista o por bajas de corta duración.	✓		✓		✓		
7	Aplica la Misión y Visión del Centro educativo en sus actividades de Dirección?	✓		✓		✓		
8	El Proyecto Educativo de la Institución (PEI) toma en consideración la misión y la visión de la institución?	✓		✓		✓		
9	El centro educativo cuenta con un organigrama y descripción de funciones del personal directivo?	✓		✓		✓		
10	Los docentes y los padres de familia se ponen de acuerdo sobre las actividades que se realizan en el centro educativo y sobre los servicios complementarios que presta tales como uso de instalaciones y algunos recursos?	✓		✓		✓		
11	El personal directivo y los docentes fomentan un ambiente de confianza y solidaridad?	✓		✓		✓		

12	Existe evidencia de que el personal directivo cuida los canales de comunicación interna y externa, tanto en forma vertical como horizontal?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
13	El personal directivo y los docentes fomentan un ambiente de solidaridad y apoyo mutuo?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
14	Promueve actividades que involucren a los integrantes de la comunidad educativa para lograr su implicación en la prevención y tratamiento de los conflictos de convivencia.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	IMPLEMENTACIÓN							
15	Su director demuestra conocimiento de sus obligaciones administrativas contenidas en la Ley de Educación Nacional en relación con la implementación del DCN?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16	¿Su director propicia las buenas relaciones interpersonales del centro educativo y comunidad para favorecer la implementación del DCN?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17	¿Su director revisa la planificación de la tarea educativa, para corroborar la implementación del DCN?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18	¿Su director evalúa la aplicación del DCN, en la tarea docente?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	¿Su director facilita y orienta para la implementación del DCN?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	¿Su director promueve la formación y capacitación del personal docente para la implementación del DCN en la tarea educativa?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	¿Tiene limitaciones para la implementación el DCN, en la tarea educativa?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	EJECUCION							
22	Para asignar profesores a los grupos el director consideró las características de los profesores y las necesidades particulares de los alumnos de cada grupo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
23	Para asignar profesores a los grupos el director tomó en cuenta los resultados de los profesores en el ciclo anterior.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

24	El director elaboró el horario de las actividades artísticas, físicas y de los proyectos de tal manera que se evita la interrupción de clases.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
25	El director implementó estrategias para evitar interrupción de clases a fin de cumplir con el calendario oficial.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
26	El director promovió la participación del equipo docente para la elaboración de los documentos institucionales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
27	El director verificó que los objetivos fueran alcanzables para el ciclo escolar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
28	El director pide apoyo a los docentes para ejecutar sus labores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
29	El director coordina con sus docentes para la ejecución de las labores planificadas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
30	El director ejecuta sus funciones planificando antes con sus docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Observaciones (precisas si hay suficiencia).....*Hay suficiencia*.....

Opinión de aplicabilidad aplicable (X) aplicable después de corregir () no aplicable ()

Apellido y nombre del juez validador Dr. Mg. Sedelma Cuadro Vilches S. DNI.....09936465.....

Especialidad del validador ...Docente Encargado de la Administración de la Educación.....

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto Teórico formulario

Relevancia: El ítem es el apropiado para presentar al Componente o dimensión específica del constructor

Claridad: se entiende sin dificultad alguna del entusiasmo

En el ítem, es conciso exacto y directo

Nota: suficiencia, se decide suficiente cuando los ítems Planteados son suficientes para medir la dimensión

UCV
UNIVERSIDAD CAYMAHUAYAN
CAYMAHUAYAN

ESCALA DE POSTGRADO
Escuela de Postgrado

Dr. Wilfrido Yajza Ledezma Cuadros
CPN N° 00027
CATERINIZADA EN LA ESCALA DE POSTGRADO
DNI 008346

.....de.....del 2017

[Firma]
firma del experto informante

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"cuestionario de estrés laboral de los docentes"

OBJETIVO:

Determinar la relación entre las funciones administrativas del Director y el estrés laboral de los docentes de la I.E. E. Pedro E Paulet Mostajo Huacho.

VARIABLE QUE EVALÚA:

ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES

DIRIGIDO A:

Profesores de la Institución educativa Pedro E Paulet Mostajo Huacho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Pederna Cuadros Hildred Jénica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



FIRMA DEL
EVALUADOR

DNI...09936465.....

Dimensiones /items		pertinencia		relevancia		Claridad		Sugerencias
DESMOTIVACIÓN		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Me siento desmotivado por este trabajo.	✓		✓		✓		
2	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad	✓		✓		✓		
3	He perdido la motivación por la enseñanza.	✓		✓		✓		
4	Los padres me valoran positivamente como profesor.	✓		✓		✓		
5	El trabajo me resulta monótono.	✓		✓		✓		
6	Me siento cansado y agotado en el trabajo	✓		✓		✓		
7	No Me relaciono con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
8	Me siento aislado de mis compañeros	✓		✓		✓		
9	No Soy capaz de concentrarme en clases	✓		✓		✓		
FALTA DE ENERGIA								
10	Estoy irritable y gruñón con todo en clase	✓		✓		✓		
11	Me siento fatigado y desilusionado con mi trabajo	✓		✓		✓		
12	No siento feliz y energizado en mi trabajo	✓		✓		✓		
13	Me siento ansioso y frustrado en hora de trabajo.	✓		✓		✓		
14	Tengo cefaleas por agotamiento	✓		✓		✓		
15	Estoy dedicado mucho tiempo en mi trabajo	✓		✓		✓		
16	Siento que trabajar en contacto directo con alumnos me cansa	✓		✓		✓		
AGOTAMIENTO MENTAL								
17	Me noto afónico (a) o disfónico(a) en clase	✓		✓		✓		
18	La voz se me cansa fácilmente.	✓		✓		✓		
19	¿Sabe lo que se espera de Ud. en el trabajo?	✓		✓		✓		
RENDIMIENTO								
20	¿Tiene los materiales y equipo necesario para hacer el trabajo de manera correcta?	✓		✓		✓		
21	Me siento estimado después de haber trabajado con mis alumnos	✓		✓		✓		

Observaciones (precisas si hay suficiencia)..... *Hay suficiencia*
Opinión de aplicabilidad aplicable (X) aplicable después de corregir () no aplicable ()

Apellido y nombre del juez validador Dr. Mg. Sedesma Cuadro Mildred J. DNI..... *0.99.3.6.4.6.5.*

Especialidad del validador *Doc. en Administración de la Educación*

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto

Teórico formulario

Relevancia: El ítem es el apropiado para presentar al

Componente o dimensión específica del constructor

Ciudad: se entiende sin dificultad alguna del entusiasmo

En el ítem, es conciso exacto y directo

Nota: suficiencia, se decide suficiente cuando los ítems

Planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 2017

[Handwritten Signature]

.....
firma del experto informante



Escuela de Postgrado

Dr. Mildred Cuadro Leizaola

Copa N° 01457

CATEGORÍA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO

DNI 1833446

MATRIZ DE VALIDACION

TULO DE LA TESIS: Gestión administrativa del director y el estrés laboral docente de la institución educativa emblemática Pedro E Paulet mostajo-huacho,2017

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION					OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN				
				1	2	3					
Gestión administrativa del director			Promueve la planificación, la elaboración y revisión de los documentos institucionales								
			Coordina y dirige el seguimiento de la aplicación y puesta en práctica de dichos documentos								
	Objetivos		Propicia la reflexión y la evaluación de la actividad del centro a través de los órganos correspondientes								
			Propone y coordina iniciativas sobre la forma de organizar y gestionar los recursos materiales y los espacios del centro, en función de las necesidades del alumnado y del profesorado								
	Metas	Planificación	Administra adecuadamente la autonomía económica del centro, respetando los criterios aportados por los órganos competentes de la comunidad educativa								
			Planifica la sustitución del profesorado ausente por causa imprevista o por bajas de corta duración.								
	Estrategias		Aplica la Misión y Visión del Centro educativo en sus actividades de Dirección?								
			El Proyecto Educativo de la Institución (PEI) toma en consideración la misión y la visión de la institución?								
				El centro educativo cuenta con un organigrama y descripción de funciones del personal directivo?							
				Los docentes y los padres de familia se ponen de acuerdo sobre las actividades que se realizan en el centro educativo y sobre los servicios complementarios que presta tales como uso de instalaciones y algunos recursos?							

		El personal directivo y los docentes fomentan un ambiente de confianza y solidaridad? Existe evidencia de que el personal directivo cuida los canales de comunicación interna y externa, tanto en forma vertical como horizontal?	/				
		El personal directivo y los docentes fomentan un ambiente de solidaridad y apoyo mutuo? Su director demuestra conocimiento de sus obligaciones administrativas contenidas en la Ley de Educación Nacional en relación con la implementación del DCN?	/				
	Prevención	¿Su director promueve las buenas relaciones interpersonales del centro educativo y comunidad para favorecer la implementación del DCN? ¿Su director revisa la planificación de la tarea educativa, para corroborar la implementación del DCN?	/				
	Preservación	¿Su director evalúa la aplicación del DCN, en la tarea docente? ¿Su director facilita y orienta para la implementación del DCN?	/				
	Efectivación	¿Su director promueve la formación y capacitación del personal docente para la implementación del DCN en la tarea educativa? ¿Tiene limitaciones para la implementación del DCN, en la tarea educativa?	/				
	Desarrollo	Para asignar profesores a los grupos el director consideró las características de los profesores y las necesidades particulares de los alumnos de cada grupo. Para asignar profesores a los grupos el director tomó en cuenta los resultados de los profesores en el ciclo anterior.	/				
	Producto	El director elaboró el horario de las actividades artísticas, físicas y de los proyectos de tal manera que se evita la interrupción de clases.	/				
	Ejecución		/				

Observaciones (precisas si hay suficiencia) *Hay suficiencia*


Opinión de aplicabilidad aplicable () aplicable después de corregir () no aplicable ()

Apellido y nombre del juez validador Dr. Mg. Sedesma Cuadros Mildred DNI. 09936465

Especialidad del validador Dr. en Administración de la Educación

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto
Teórico formulario
Relevancia: El ítem es el apropiado para presentar al
Componente o dimensión específica del constructor
Claridad: se entiende sin dificultad alguna del entusiasmo
En el ítem, es conciso exacto y directo
Nota: suficiencia, se decide suficiente cuando los ítems
Planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 2017



UCV
UNIVERSIDAD CATEDRÁTICA DE VENEZUELA
POSTGRADOS
Dra. Mildred Yajaira Ledesma Cuadros firma del experto informante
C.P.N. N° 051627
CATEGORÍA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
D.N.C. 0833445

MATRIZ DE VALIDACIÓN
ULO DE LA TESIS: Gestión administrativa del director y el estrés laboral docente de la institución educativa emblemática
Pro E Paulier mostajo-huacho, 2017

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				1	2	3	ENTRE LA VARIALE Y LA DIMENSION	INDICADOR	ITEMS		LA OPC	
estrés laboral docente	Motivación	Constancia Satisfacción Esfuerzo Dominio del trabajo	Me siento desmotivado por este trabajo.									
			Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad									
			He perdido la motivación por la enseñanza.									
			Los padres me valoran positivamente como profesor.									
			El trabajo me resulta monótono.									
	Agotamiento físico	Complejidad Rapidez Atención Minuciosidad	Me siento cansado y agotado en el trabajo	Me siento cansado con mis compañeros de trabajo								
				No Me relaciono con mis compañeros								
				Me siento aislado de mis compañeros								
				No Soy capaz de concentrarme en clases								
				Estoy irritable y gruñón con todo en clase								
		Agotamiento mental	Presentación Actitud de trabajo Uso de materiales	¿Sabe lo que se espera de Ud. en el trabajo? ¿Tiene los materiales y equipo necesario para hacer el trabajo de manera correcta?	Me siento feliz y energizado en mi trabajo							
					No siento feliz y energizado en hora de trabajo.							
					Tengo cefaleas por agotamiento							
					Estoy dedicado mucho tiempo en mi trabajo							
					Siento que trabajar en contacto directo con alumnos me cansa							
rendimiento			Me noto alérgico (a) o disfónico(a) en clase									
			La voz se me cansa fácilmente.									
			¿Sabe lo que se espera de Ud. en el trabajo? ¿Tiene los materiales y equipo necesario para hacer el trabajo de manera correcta?									
			Me siento estimados después de haber trabajado con mis alumnos									

Observaciones (precisas si hay suficiencia)..... *Hay suficiencia*.....

Opinión de aplicabilidad aplicable aplicable después de corregir () no aplicable ()

Apellido y nombre del juez validador Dr. /Mg..... *Leobania Cerador Milda*..... DNI *09936461*.....

Especialidad del validador *D.A. en Administración de la Educación*.....

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto

Teórico formulario

Relevancia: El ítem es el apropiado para presentar al

Componente o dimensión específica del constructor

Ciaridad: se entiende sin dificultad alguna del entusiasmo

En el ítem, es conciso exacto y directo

Nota: suficiencia, se decide suficiente cuando los ítems

Planteados son suficientes para medir la dimensión

..... de del 2017

[Handwritten Signature]

..... firma del experto informante



Escuela de Postgrado
Dra. Milda Cerador Milda
COP. N° 05427
CATEGORÍA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 19024-11

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"cuestionario de gestión administrativa del director"

OBJETIVO:

Determinar la relación entre las funciones administrativas del Director y el estrés laboral de los docentes de la I.E. E. Pedro E Paulet Mostajo Huacho.

VARIABLE QUE EVALÚA:

GESTION ADMINISTRATIVA DEL DIRECTOR

DIRIGIDO A:

Profesores de la institución educativa Pedro E Paulet Mostajo Huacho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Gusman Meza Maritza

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



FIRMA DEL
EVALUADOR

DNI. 06055574

	PLANIFICACIÓN	Pertinencia		Relevancia		Claridad		sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Promueve la planificación, la elaboración y revisión de los documentos institucionales	✓		✓		✓		
2	Coordina y dirige el seguimiento de la aplicación y puesta en práctica de dichos documentos	✓		✓		✓		
3	Propicia la reflexión y la evaluación de la actividad del centro a través de los órganos correspondientes	✓		✓		✓		
4	Propone y coordina iniciativas sobre la forma de organizar y gestionar los recursos materiales y los espacios del centro, en función de las necesidades del alumnado y del profesorado	✓		✓		✓		
5	Administra adecuadamente la autonomía económica del centro, respetando los criterios aportados por los órganos competentes de la comunidad educativa	✓		✓		✓		
6	Planifica la sustitución del profesorado ausente por causa imprevista o por bajas de corta duración.	✓		✓		✓		
7	Aplica la Misión y Visión del Centro educativo en sus actividades de Dirección?	✓		✓		✓		
8	El Proyecto Educativo de la Institución (PEI) toma en consideración la misión y la visión de la institución?	✓		✓		✓		
9	El centro educativo cuenta con un organigrama y descripción de funciones del personal directivo?	✓		✓		✓		
10	Los docentes y los padres de familia se ponen de acuerdo sobre las actividades que se realizan en el centro educativo y sobre los servicios complementarios que presta tales como uso de instalaciones y algunos recursos?	✓		✓		✓		
11	El personal directivo y los docentes fomentan un ambiente de confianza y solidaridad?	✓		✓		✓		

	El director elaboró el horario de las actividades artísticas, físicas y de los proyectos de tal manera que se evita la interrupción de clases.	/	/	/	/	
24	El director implementó estrategias para evitar interrupción de clases a fin de cumplir con el calendario oficial.	/	/	/	/	
25	El director promovió la participación del equipo docente para la elaboración de los documentos institucionales.	/	/	/	/	
26	El director verificó que los objetivos fueran alcanzables para el ciclo escolar.	/	/	/	/	
27	El director pide apoyo a los docentes para ejecutar sus labores.	/	/	/	/	
28	El director coordina con sus docentes para la ejecución de las labores planificadas	/	/	/	/	
29	El director ejecuta sus funciones planificando antes con sus docentes.	/	/	/	/	
30						

Observaciones (precisas si hay suficiencia).....

Opinión de aplicabilidad aplicable (X) aplicable después de corregir () no aplicable ()

Apellido y nombre del juez validador Dr. /Mg. *Guzman Maya Mantza* DNI...*06.03.5574*.....

Especialidad del validador *Administración de la Educación*.....

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto *06 Mayo del 2017*

Teórico *formulario*

Relevancia: El ítem es el apropiado para presentar al

Componente o dimensión específica del constructor

Claridad: se entiende sin dificultad alguna del entusiasmo

En el ítem, es conciso exacto y directo

Nota: suficiencia, se decide suficiente cuando los ítems

Planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma]
firma del experto informante

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"cuestionario de estrés laboral de los docentes"

OBJETIVO:

Determinar la relación entre las funciones administrativas del Director y el estrés laboral de los docentes de la I.E. E. Pedro e Paulet mostajo huacho.

VARIABLE QUE EVALÚA:

ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES

DIRIGIDO A:

Profesores de la institución educativa pedro e paulet mostajo huacho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:


gusman Meza Mariña

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Mg Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio <input checked="" type="checkbox"/>	Bajo	Muy bajo
----------	------	---	------	----------



FIRMA DEL
EVALUADOR

DNI.....06035574.....

Dimensiones /items		pertinencia				relevancia				Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
DESMOTIVACIÓN												
1	Me siento desmotivado por este trabajo.	/		/		/		/		/		
2	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad	/		/		/		/		/		
3	He perdido la motivación por la enseñanza.	/		/		/		/		/		
4	Los padres me valoran positivamente como profesor.	/		/		/		/		/		
5	El trabajo me resulta monótono.	/		/		/		/		/		
6	Me siento cansado y agotado en el trabajo	/		/		/		/		/		
7	No Me relaciono con mis compañeros de trabajo	/		/		/		/		/		
8	Me siento aislado de mis compañeros	/		/		/		/		/		
9	No Soy capaz de concentrarme en clases	/		/		/		/		/		
FALTA DE ENERGIA												
10	Estoy irritable y gruñón con todo en clase	/		/		/		/		/		
11	Me siento fatigado y desilusionado con mi trabajo	/		/		/		/		/		
12	No siento feliz y energizado en mi trabajo	/		/		/		/		/		
13	Me siento ansioso y frustrado en hora de trabajo.	/		/		/		/		/		
14	Tengo cefaleas por agotamiento	/		/		/		/		/		
15	Estoy dedicado mucho tiempo en mi trabajo	/		/		/		/		/		
16	Siento que trabajar en contacto directo con alumnos me cansa	/		/		/		/		/		
AGOTAMIENTO MENTAL												
17	Me noto atónico (a) o disónico(a) en clase	/		/		/		/		/		
18	La voz se me cansa fácilmente.	/		/		/		/		/		
19	¿Sabe lo que se espera de Ud. en el trabajo?	/		/		/		/		/		
RENDIMIENTO												
20	¿Tiene los materiales y equipo necesario para hacer el trabajo de manera correcta?	/		/		/		/		/		
21	Me siento estimado después de haber trabajado con mis alumnos	/		/		/		/		/		

Observaciones (precisas si hay suficiencia) *Sí hay Suficiencia*

Opinión de aplicabilidad aplicable aplicable después de corregir () no aplicable ()

Apellido y nombre del juez validador Dr. /Mg. *Guillermo Moya Navas* DNI *06035574*

Especialidad del validador *Mg. Administración de la Educación*

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto *Pl.* de *Mayo* del 2017

Relevancia: El ítem es el apropiado para presentar al *Pl.* de *Mayo* del 2017

Componente o dimensión específica del constructor *Pl.* de *Mayo* del 2017

Ciudad: se entiende sin dificultad alguna del entusiasmo *Pl.* de *Mayo* del 2017

En el ítem, es conciso exacto y directo *Pl.* de *Mayo* del 2017

Nota: suficiencia, se decide suficiente cuando los ítems *Pl.* de *Mayo* del 2017

Planteados son suficientes para medir la dimensión *Pl.* de *Mayo* del 2017

[Firma manuscrita]
.....
firma del experto informante

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión administrativa del director y el estrés laboral docente de la institución educativa emblemática de E. Paullet mostajo-huacho, 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN			OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	
Gestión administrativa del director	Planificación	Objetivos Metas Estrategias	Promueve la planificación, la elaboración y revisión de los documentos institucionales	/			
			Coordina y dirige el seguimiento de la aplicación y puesta en práctica de dichos documentos	/			
			Propicia la reflexión y la evaluación de la actividad del centro a través de los órganos correspondientes	/			
			Propone y coordina iniciativas sobre la forma de organizar y gestionar los recursos materiales y los espacios del centro, en función de las necesidades del alumnado y del profesorado	/			
			Administra adecuadamente la autonomía económica del centro, respetando los criterios aportados por los órganos competentes de la comunidad educativa	/			
			Planifica la sustitución del profesorado ausente por causa imprevista o por bajas de corta duración.	/			
			Aplica la Misión y Visión del Centro educativo en sus actividades de Dirección?	/			
			El Proyecto Educativo de la Institución (PEI) toma en consideración la misión y la visión de la institución?	/			
			El centro educativo cuenta con un organigrama y descripción de funciones del personal directivo?	/			
			Los docentes y los padres de familia se ponen de acuerdo sobre las actividades que se realizan en el centro educativo y sobre los servicios complementarios que presta tales como uso de instalaciones y algunos recursos?	/			

Observaciones (precisas si hay suficiencia) *Si hay Suficiencia*

Opinión de aplicabilidad aplicable aplicable después de corregir () no aplicable ()

Apellido y nombre del juez validador Dr. *Miguel Cayman Reyes Mantiza* DNI *06035574*

Especialidad del validador *Administración de la Educación*

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto Teórico formulario *06 Mayo de 2017*

Relevancia: El ítem es el apropiado para presentar al Componente o dimensión específica del constructor *[Firma]*

Claridad: se entiende sin dificultad alguna del entusiasmo En el ítem, es conciso exacto y directo

Nota: suficiencia, se decide suficiente cuando los ítems Planteados son suficientes para medir la dimensión

firma del experto informante

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión administrativa del director y el estrés laboral docente de la institución educativa emblemática Pedro E. Paulet mostajo-huacho, 2017

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN			OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	
Estrés laboral docente	Motivación	Constancia Satisfacción Esfuerzo Dominio del trabajo	Me siento desmotivado por este trabajo.	/			
			Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad	/			
			He perdido la motivación por la enseñanza	/			
			Los padres me valoran positivamente como profesor.	/			
			El trabajo me resulta monótono.	/			
			Me siento cansado y agotado en el trabajo	/			
	Agotamiento físico	Complejidad Rapidez Atención Minuciosidad	No Me relaciono con mis compañeros de trabajo	/			
			Me siento aislado de mis compañeros	/			
			No Soy capaz de concentrarme en clases	/			
			Estoy irritable y gruñón con todo en clase	/			
			Me siento fatigado y desilusionado con mi trabajo	/			
			No siento feliz y energizado en mi trabajo	/			
Agotamiento mental	Cansancio emocional Carga de trabajo Presentación Actitud de trabajo Uso de materiales	Me siento ansioso y frustrado en hora de trabajo.	/				
		Tengo cefaleas por agotamiento	/				
		Estoy dedicado mucho tiempo en mi trabajo	/				
		Siento que trabajar en contacto directo con alumnos me cansa	/				
		Me noto atónico (a) o distónico(a) en clase	/				
		La voz se me cansa fácilmente.	/				
rendimiento	Presentación Actitud de trabajo Uso de materiales	¿Sabe lo que se espera de Ud. en el trabajo?	/				
		¿Tiene los materiales y equipo necesario para hacer el trabajo de manera correcta?	/				
			Me siento estimado después de haber trabajado con mis alumnos	/			

Anexo D

Base de datos de la prueba piloto

Variable: Gestión administrativa del Director:

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

Variable: Estrés laboral docentes:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	1
2	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	2	1	3	3	2
3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	1	3	2	1
4	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	2	3	3	2	1	3	2	1
5	2	3	1	2	1	1	3	1	3	1	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	2
6	1	3	1	3	1	1	3	1	3	2	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1
7	2	3	2	2	2	2	3	1	3	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1
8	1	3	1	3	1	2	3	1	3	2	1	3	1	2	3	3	2	2	2	3	1
9	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2
10	1	3	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	3	1	
11	2	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	1
12	1	3	1	3	1	2	3	1	3	1	1	3	2	1	3	3	2	2	3	2	1
13	2	3	1	3	1	2	3	1	3	1	1	3	1	2	3	3	1	1	3	2	1
14	1	3	1	2	1	2	3	1	3	2	1	3	1	1	3	3	2	2	3	2	1
15	1	3	1	3	1	2	3	1	3	1	2	2	1	1	3	3	3	2	3	3	1
16	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3
17	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	2	1	3	2	1
18	2	3	1	3	2	2	3	1	3	1	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	1
19	2	3	1	3	2	3	3	3	2	1	2	2	1	2	3	3	2	1	3	3	2
20	1	3	1	3	2	2	3	1	3	1	1	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2

Coeficiente de Confiabilidad de las variables

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión Administrativa	0,957	30
Estrés laboral	0,701	21

Anexo E
Base de Datos

Docente	Niv_D1 (V1)	Niv_D2 (V1)	Niv_D3 (V1)	Niv_D4 (V1)	Estrés Laboral (V1)	Niv_D1 (V2)	Niv_D2 (V2)	Niv_D3 (V2)	Gestión Administrativa (V2)
1	2	3	3	3	3	1	1	1	1
2	2	3	3	3	3	3	2	2	2
3	2	1	1	2	2	3	3	3	3
4	2	3	3	2	3	3	1	2	2
5	3	3	2	3	2	1	1	1	1
6	2	3	2	1	2	2	2	2	2
7	3	3	3	3	3	2	1	1	1
8	3	3	2	2	2	1	1	1	1
9	1	2	3	1	2	3	2	3	3
10	3	3	3	3	3	1	1	1	1
11	2	3	2	2	2	2	3	2	2
12	3	3	2	2	2	1	1	2	1
13	2	3	2	2	2	2	1	1	1
14	3	3	2	1	2	2	2	2	2
15	3	3	3	3	3	2	1	1	1
16	3	3	3	3	3	1	2	1	1
17	1	1	1	2	1	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	2	1	1	1
19	2	1	1	1	1	2	3	2	2
20	2	1	1	1	1	3	3	2	3
21	1	2	1	1	1	3	3	3	3
22	3	3	2	3	3	1	1	2	1
23	3	3	3	3	3	1	1	1	1
24	3	3	3	3	3	1	2	1	1
25	3	3	3	3	3	2	1	1	1
26	1	1	1	1	1	3	3	2	3
27	3	2	3	3	3	1	1	2	1

28	3	3	3	2	3	2	1	1	1
29	3	3	3	3	3	1	1	2	1
30	1	1	2	1	1	3	2	2	2
31	3	3	3	3	3	1	1	2	1
32	3	3	3	2	3	2	1	1	1
33	3	2	3	3	3	2	1	1	1
34	3	3	2	2	3	1	2	1	1
35	3	2	3	3	3	1	1	1	1
36	3	2	2	2	2	2	1	1	1
37	3	3	2	2	3	2	2	1	2
38	3	3	3	2	3	1	1	1	1
39	1	1	1	2	1	2	1	1	1
40	2	3	2	2	2	1	1	1	1
41	2	3	2	2	2	1	2	1	1
42	3	3	2	2	3	2	1	1	1
43	2	2	3	2	2	1	1	1	1
44	3	3	2	3	3	1	2	1	1
45	1	2	3	3	2	1	1	2	1
46	3	3	3	3	3	2	2	2	2
47	3	1	3	3	3	2	2	2	2
48	3	3	3	3	3	1	2	1	1
49	3	2	3	3	3	1	1	1	1
50	2	3	3	3	3	2	2	2	2
51	3	2	3	3	3	2	3	3	2
52	3	2	3	2	3	1	1	1	1
53	3	2	3	3	3	1	2	1	1
54	3	3	3	3	3	1	1	2	1
55	3	3	2	3	3	1	2	2	2
56	3	3	3	3	3	2	1	1	1
57	3	2	3	3	3	1	2	1	1
58	3	3	2	2	3	1	1	2	1
59	3	3	3	3	3	2	1	1	1

60	1	2	3	1	2	2	3	3	3
61	3	2	3	3	3	1	2	1	1
62	3	3	3	2	3	1	1	2	1
63	3	3	3	3	3	1	2	1	1
64	3	3	2	3	3	1	3	2	2
65	3	3	3	2	3	1	1	2	1
66	2	3	3	3	3	2	1	1	1
67	3	3	2	3	3	2	1	1	1
68	3	3	3	3	3	2	2	3	2
69	3	3	3	3	3	1	2	1	1
70	3	3	3	3	3	2	3	2	2
71	3	3	3	3	3	1	1	1	1
72	1	3	3	3	3	2	1	2	2
73	3	3	3	3	3	1	1	2	1
74	3	3	3	3	3	2	3	2	2
75	2	3	2	2	2	1	1	1	1
76	3	1	3	3	3	2	2	3	2
77	1	2	3	3	2	1	2	1	1
78	1	3	3	2	2	1	1	2	1
79	3	3	2	3	3	2	3	2	2
80	2	2	2	2	2	3	2	3	3
81	2	3	3	3	3	1	2	1	1
82	2	1	1	2	2	2	3	3	3
83	3	3	3	3	3	1	2	1	1
84	3	3	3	2	3	2	1	2	2
85	2	2	2	2	2	2	1	1	1
86	2	3	2	2	2	2	3	3	3
87	3	2	3	3	3	1	2	1	1
88	3	3	2	1	2	1	1	2	1
89	2	3	3	3	3	1	2	1	1



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 09 - HUAURA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA
"PEDRO E. PAULET"



R.M. N° 0343 -2011 -E.D.

Jr. La Merced N° 400 - 450 - Huacho ☎ 2328629 - 3975846 - email: ieedropaulet@gmail.com

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

Lima 22 de mayo del 2017

Señor:

Dr. : Raúl Delgado Arenas

Director de la Escuela de Post grado - Campus Lima Este

Universidad Cesar Vallejo

Atención

Con referencia a la carta 152 -2107 EPG-UCV recibida por mi despacho el día 22 de mayo del año 2017 y por ser una Institución Educativa donde promovemos la investigación, le manifiesto que se brindará todas las facilidades al estudiante **JORGE ARMANDO MILLA MEJIA CON EL DNI 44710842** de la maestría en Administración de la Educación de la Universidad "Cesar Vallejo" cuyo trabajo de investigación será **"Gestión administrativa del director y estrés laboral docente de la Institución Educativa Emblemática Pedro E Paulet Mostajo Huacho-2017"**

Aprovecho la oportunidad para saludarlo cordialmente.



Mg. Yuri Adauto Liberato
DIRECTOR
I.E.E. "PEDRO E. PAULET"

Artículo científico

1. TÍTULO

Gestión administrativa del director y estrés laboral docente de la institución educativa emblemática “Pedro E. Paulet Mostajo” Huacho- 2017

2. AUTOR (A, ES, AS)

Jorge Armando Milla Mejía (jorgemillamejia@hotmail.com) ex alumno de la institución educativa y ex practicante de la carrera de educación.

3. RESUMEN

La presente investigación tiene como título “Gestión administrativa del director y estrés laboral docente de la Institución Educativa Emblemática “Pedro E Paulet Mostajo, Huacho-2017” tiene como objetivo determinar la relación entre la Gestión administrativa del director y el estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Pedro E. Paulet Mostajo” de la ciudad de Huacho.

La metodología aplicada fue: El enfoque de investigación es cuantitativo, de tipo investigación básica por su nivel es, descriptiva correlacional y de diseño no experimental y transversal o transaccional, con una población censal constituida por 89 profesores de los tres niveles educativos, el muestreo fue no probabilístico intencionado por criterio y conveniencia de la investigadora, para la recolección de datos se utilizó como instrumento un cuestionario para ambas variables, gestión administrativa del director y estrés laboral docente, los instrumentos fueron aplicados a una muestra piloto de 30 profesores, se calculó el estadístico Alfa de Cronbach resultado un valor de 0,957 para la variable gestión administrativa del director y 0,701 para la variable estrés laboral docente determinando de esa manera su confiabilidad. Dichos instrumentos se aplicaron a la población de estudio, se procesaron los datos, haciendo uso del programa estadístico SPSS versión 22.0 obteniendo el coeficiente Rho de Spearman de = -,351 y una significancia (Sig= p=,001) concluyendo que la gestión administrativas se relaciona directamente con el estrés laboral de los docentes de la I.E.E. Pedro E. Paulet Mostajo Huacho, 2017.

4. PALABRAS CLAVE

Palabras claves: Gestión administrativa, estrés laboral

5. ABSTRACT

The present investigation has the title "Administrative management of the director and teaching work stress of the Emblematic Educational Institution" Pedro E Paulet Mostajo, Huacho-2017 "has as objective to determine the relation between the administrative Management of the director and the labor stress of the teachers of The Emblematic Educational Institution "Pedro E. Paulet Mostajo" of the city of Huacho.

The applied methodology was: The research approach is quantitative, research type applied by its level is descriptive correlational and non-experimental design and transversal or transactional, with a census population consisting of 89 teachers from the three educational levels, sampling was not probabilistic intention by criterion and convenience of the researcher, for the data collection was used as a questionnaire instrument for both variable, administrative management of the director and teacher work stress, the instruments were applied to a pilot sample of 30 teachers, the Cronbach's Alpha statistic resulted in a value of 0.957 for the administrative management variable of the director and 0.701 for the teacher work stress variable, thus determining its reliability. These instruments were applied to the study population, The results obtained with the Spearman's Rho coefficient of -0.351 and a significance (Sig = $p = 0.001$) concluding that the administrative management is inversely related to the work stress of the teachers of the I.E.E. Pedro E. Paulet Mostajo Huacho, 2017.

6. KEYWORDS

. Key words: The approach, Administrative management, work stress

7. INTRODUCCIÓN

La gestión de las instituciones educativas es motivo de preocupación constante de las diferentes administraciones de turno con la finalidad de fortalecer las instituciones educativas y de esa manera potenciar la formación de los educandos, de igual manera es motivo de preocupación de las organizaciones el estado emocional de los ejecutores de los planes educativos en ese contexto es de gran importancia se investigue al respecto, se ha encontrado antecedentes de investigación en los países de Cuba,

México, Colombia y Honduras entre otros, en nuestro país en las universidades: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, la Universidad San Ignacio de Loyola y la Universidad Nacional del Callao entre otra. El interés de la investigación consiste en aportar al fortalecimiento de las instituciones. La investigación se presentó en ocho capítulos.

8. METODOLOGÍA

Los aspectos metodológicos de la investigación fueron definidos de acuerdo a la postura epistemológica de Hernández, Fernández y Baptista (2014) en su publicación Metodología de la Investigación educativa. El enfoque de la investigación es fue cuantitativo de diseño no experimental, transversa y correlacional. Utilizando el método hipotético deductivo.

9. RESULTADOS

La significancia encontrada en todos los casos, tanto en la contrastación de la hipótesis general como en las hipótesis específicas es menor que 0.05 aceptando que existe relación inversa entre la gestión administrativa y el estrés que manifiestan los docentes de la I.E. Pedro E Paulet Mostajo de la ciudad de Huacho; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = $-0,351$ de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja, dichos resultados se confirmaron en la contrastación de las hipótesis específicas.

10. DISCUSIÓN

Los resultados alcanzados en la investigación se confirman con los resultados de los resultados de los antecedentes realizadas en los países como Cuba, México, Colombia y Honduras, y en nuestro país en las Universidades: Nacional del Callao, Nacional Mayor de San Marcos y la Universidad San Ignacio de Loyola llegando a la conclusión que existe relación inversa entre la gestión administrativa y el estrés que manifiestan los docentes de la I.E.E Pedro E Paulet Mostajo de la ciudad de Huacho; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = $-0,351$ de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja.

11. CONCLUSIONES

Existe relación inversa entre la gestión administrativa y el estrés que manifiestan los docentes de la I.E.E Pedro E Paulet Mostajo de la ciudad de

Huacho; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = - ,351 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja.

Existe relación inversa entre la gestión administrativa y la desmotivación manifestada por los docentes, igualmente ocurre con las dimensiones: agotamiento mental, agotamiento físico y el rendimiento de los docentes en relación a la gestión administrativa.

12. REFERENCIAS

- Alva, L. y Caycho, J. (2014). *Gestión administrativa y elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI) en las Instituciones Educativas de Educación Inicial De La Red 18 de Villa El Salvador, 2014*. (Tesis para optar el grado de magister). Universidad César Vallejo, Perú.
- Antúnez, S. (1993). *Hacia una gestión autónoma del centro escolar en claves para la organización de centros escolares*. Barcelona, España: ICE/Horsori.
- Arboleya, G., López, A. *La administración que deja ver el fondo: Manual de administración para organizaciones sociales* Ed. Granica https://books.google.com.pe/books?id=Nuim_cNGfYEC&pg=PA66&dq=el+director+administrativo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjXivUi_fMAhXJTCYKHSnkBp8Q6AEIGzAA#v=onepage&q=el%20director%20administrativo&f=false
- Areche (2013). *La gestión institucional y la calidad en el servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3°, 4° y 5° de secundaria del Colegio "María Auxiliadora" de Huamanga-Ayacucho, 2011*. (Tesis de maestría)
Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4011/1/Areche_zv.pdf
- Arquer, I. (1991). NTP 445: Carga mental de trabajo: fatiga” recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_445.pdf
- Adslc (s/f). *Planificación estratégica: definiciones de administración* [blog].
Recuperado de

- http://www.academia.edu/4764462/Planificaci%C3%B3n_estrat%C3%A9gica_Definiciones_de_administraci%C3%B3n
- Atalaya (2001) *El estrés laboral y su influencia en el trabajo*. Recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/vol4_2/a06.pdf
- Bisquerra (2009). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid: Editorial La Muralla.
- Beltre (2015), *¿Falta de energía? Qué esconde su cuerpo*. Recuperado de: <http://purosjaraguenses.blogspot.pe/2015/06/falta-de-energia-que-esconde-su-cuerpo.html>
- Brook Adams (2009) *citado por Thompson en Definición de administración* [blog]. Recuperado de <http://administracionenteoria.blogspot.pe/2009/07/definicion-de-administracion.html>
- Bonilla, M. Molina, J. Morales, J. (2006) “*Planificación: concepto e importancia*” [blog]. Recuperado de <http://frankmorales.webcindario.com/trabajos/planificacion.html>
- Bossidy, L., Charam, R. Burks, Ch.” *El arte de la ejecución en los negocios*” (Blog) Recuperado de <http://www.resumido.com/es/libro.php/226>
- Brewer, Kristine C. (1995). *Que no estalle la olla: saque provecho del estrés*. Madrid-España Ed.Fundación Confemetal Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=fgwbfZE5uMC&pg=PA19&dq=principios+basicos+del+estres&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=principios%20basicos%20del%20estres&f=false.
- Calderón, J. Alzamora,L. Del Aguila,E. (2009) “*Guía de elaboración de proyectos* (tesis doctoral” Lima- Perú) Recuperado de <http://es.slideshare.net/alzamoradelosgodos/guia-de-proyecto-postgrado-15135350>
- Cárdenas, P. (2010) *Las funciones del director de un centro educativo* (blog) Recuperado de <http://paocarmun.blogspot.pe/2010/01/las-funciones-del-director-de-un-centro.html>
- Chávez (s/f). *Glosario de término básicos*. [blog]. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/307069208/glosario-de-terminos-planificaci%C3%B3n>

- Chiavenato (2004). Fundamentos de la administración. Origen y evolución. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/fundamentos-de-la-administracion-origen-y-evolucion/Comín>,
- Calderón, J. P, Alzamora de los Godos, L. y Del Águila, E. (2009). *Guía de Elaboración de proyectos* (tesis doctoral). Lima, Perú Universidad Alas Peruanas.

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Jorge Armando Milla Mejía, estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa de maestría administración de la educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 44710842, con el artículo titulado

“Gestión administrativa del director y estrés laboral docente de la institución educativa emblemática “Pedro E. Paulet Mostajo” Huacho-2017”

Declaro bajo juramento que:

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

San Juan de Lurigancho, 08 de abril del 2017

Jorge Armando Milla Mejía.