



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Estrés directivo y gestión escolar en instituciones rurales
del distrito de Chaupimarca, Pasco 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE

Maestra en Psicología Educativa

AUTOR: Br. Pérez Santivañez Aida

ASESOR:

Dra. Lucy Inés SANTIAGO RIVERA

SECCIÓN: Educación e idiomas.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

JURADO

Presidente

Secretario

Dra. Santiago Rivera, Lucy Inés

Vocal

Dedicatoria:

A mi compañero de vida Elio Morales
Anticona y a mis hijos: Giancarlo,
Sheris y Rodrigo que siempre han
esperado con un sonrisa, mi llegada.

Agradecimiento: ·

Mi profundo agradecimiento a la Universidad César Vallejo por haberme acogido en sus aulas; a la Doctora Lucy Inés Santiago Rivera por su apoyo, paciencia y asesoría constante para el desarrollo de esta tesis.

Al Divino creador por acompañarme siempre, a mis padres, primeros maestros, y a todas aquellas personas que me han enseñado a lo largo de mi camino.

Declaratoria de autenticidad

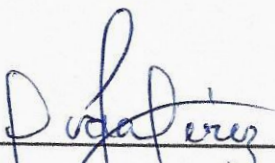
Yo, Aída Pérez Santivañez, identificado con D.N.I. N° 04021189, estudiante del Programa Académico de Maestría en Psicología Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con su tesis titulada: Estrés directivo y gestión escolar en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca, Pasco 2018

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
4. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. 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 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.

Pasco, octubre de 2018


Aída Pérez Santivañez
DNI 04021289

Presentación

Señores miembros del jurado:

Cumpliendo con el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada: Estrés directivo y gestión escolar en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca, Pasco 2018, la misma que pongo a su consideración esperando que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el grado de Maestra en Psicología Educativa.

La presente tesis ha seguido las pautas que exige la escuela de posgrado; dividiendo el trabajo en 8 capítulos. En el primero encontraremos la realidad problemática, los antecedentes nacionales e internacionales; teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, la hipótesis y los objetivos generales y específicos. En el segundo capítulo se desarrolla el método y se definen las variables de manera conceptual y operacional. Se explica el tipo y diseño de la investigación, se define la población y el tipo de muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis de datos y el aspecto ético. En el tercer capítulo se presentan los resultados y se describen las tablas y los gráficos con la interpretación de cada uno de ellos; en el cuarto se encuentra la discusión de los resultados obtenidos. En el quinto las conclusiones, en el sexto la recomendaciones y en el séptimo encontramos la bibliografía y en el octavo los anexos

La autora.



Br. Aída Pérez Santivañez

Índice

	Pág.
Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice.....	vii y viii
Índice de tablas, figuras y cuadros	ix
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad problemática:.....	12
1.2. Trabajos previos internacionales.....	14
1.3. Teorías que explican el estrés.....	16
1.4. Formulación del problema:.....	19
1.5. Justificación del estudio	19
1.6. Hipótesis	20
1.7. Objetivos.....	21
II. MÉTODO.....	22
2.1. Diseño de investigación	22
2.2. Variables.....	23
2.3. Población y muestra	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	28
2.5. Métodos de análisis de datos	31
2.6. Aspectos éticos.....	32
III. RESULTADOS.....	33
IV. DISCUSIÓN	48
V. CONCLUSIONES.....	53
VI. RECOMENDACIONES	54

VII. REFERENCIAS	55
------------------------	----

Índice de tablas, figuras y cuadros

	Pág
Tabla 1. OPERACIONALIZACIÓN	25
Tabla 2. DIMENSIONES VARIABLE 1.....	29
Tabla 3. DIMENSIONES VARIABLE 2.....	29
Tabla 4. Validez del cuestionario.....	30
Tabla 5 Resumen de procesamiento de casos	30
Tabla 6. Estadísticas de fiabilidad	30
Tabla 7 Estadísticas de fiabilidad	31
Tabla 8 Criterios de interpretación del coeficiente de Cronbach	31

Índice de Cuadros

Cuadro 1. Distribución de frecuencias de la variable estrés directivo.....	33
Cuadro 2. Distribución de frecuencias de la variable gestión escolar.....	34
Cuadro 3 Estadísticos.....	36
Cuadro 4 Estadígrafos por variables.....	37
Cuadro 5 Condiciones para la ejecución de la prueba	40
Cuadro 6 Correlaciones.....	40
Cuadro 7. Correlaciones	42
Cuadro 8 Correlaciones.....	44
Cuadro 9 Correlaciones.....	45
Cuadro 10 Correlaciones.....	47

Índice de gráficos

Gráfico 1 Distribución de frecuencias de la variable estrés directivo.	33
Gráfico 2 Distribución de frecuencias de la variable gestión educativa.	35
Gráfico 3 Estadísticos.....	36
Gráfico 4 Comparación lineal de los estadígrafos por variable.	39
Gráfico 5 Dispersión de la correlación	41
Gráfico 6 Dispersión de la correlación	42
Gráfico 7 Dispersión de la correlación	44

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es describir la relación entre estrés directivo y la gestión escolar entre directivos de instituciones educativas rurales en el distrito de Chaupimarca.

La investigación se basa en el criterio cuantitativo con diseño no experimental de nivel correlacional, de corte transversal.

La población es de 120 directivos; se encuestó a 25 directivos seleccionados a través de un muestreo no probabilístico; a quienes se les aplicó la encuesta MBI (Inventario de burnout de Maslach) constituido por 22 ítems los cuales brindaron información acerca de la primera variable, estrés en los directivos.

Se aplicó también el cuestionario sobre el Marco del buen desempeño directivo centrado en el dominio 1, gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes que consta de 22 ítems los que brindaron información acerca de la segunda variable, gestión escolar.

Los datos de estas dos variables posteriormente fueron analizados estadísticamente llegando a la siguiente conclusión: “El estrés directivo tiene correlación con la gestión escolar de las instituciones educativas rurales del distrito de Chaupimarca, Pasco- 2018”; porque los resultados entre las variables de estudio tiene el valor de $\rho = 0,713 > \text{sig. } 0,0000$; que de acuerdo a la tabla de valores de rango de (Ruiz, 2002), se ha obtenido una correlación Alta.

Palabras claves: Estrés, gestión escolar, directivos.

ABSTRACT

The objective of this research is to describe the relationship between management stress and school management among rural educational institutions' managers in Chaupimarca District.

This research is based on quantitative criterion with non-experimental design of correlational level, cross-sectional.

Population study is 120 educational managers; 25 selected managers were surveyed through non-probabilistic sampling; to whom the MBI (Maslach Burnout Inventory) survey was applied and was constituted by 22 items for providing information about the first variable, stress on managers.

Questionnaire on good managerial performance Framework is focused on domain 1, management conditions for learning improvement which consists of 22 items that provided information about the second variable, school management, was also applied.

Afterward, data from these two variables were statistically analyzed, reaching the following conclusion: "Management stress correlates with school management of rural educational institutions in Chaupimarca District, Pasco-2018"; because results between study variables have the value of $\rho = 0.713 > \text{sig. } 0.0000$; that according to the value rank table (Ruiz, 2002), a High correlation has been obtained.

Keywords: Stress, school management, managers.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática:

Durante los últimos tiempos todos los organismos han sufrido cambios vertiginosos excepto la escuela que mantiene su estructura. En nuestra patria durante muchos años se han ido desarrollando diferentes ensayos que al final no llegan a nada concreto; en este último ensayo el Ministerio de Educación tiene como objetivo transformar la escuela y para ello es necesario que la gestión que desempeñan los directivos se reforme ya que según las últimas investigaciones es el segundo factor más influyente para alcanzar el logro de los aprendizajes fundamentales en los estudiantes.

Es así que investigaciones como las de Anderson (2010) concluyen que el liderazgo del directivo es, después de la labor del docente en el aula, el que más contribuye a que los estudiantes alcancen los aprendizajes esperados, el impacto del liderazgo es más significativo cuando se ejerce en las instituciones educativas donde más hacen falta para el logro de aprendizajes.

Otros autores como Waters, Marzano & Mc. Nulty (2003) concluyen luego de estudiar y correlacionar varios estudios realizados en los últimos 30 años en Estados Unidos que existe una fuerte relación directa entre liderazgo directivo y aprendizaje de los estudiantes.

El directivo a través de su gestión administrativa guía a los miembros de la organización educativa para lograr los objetivos y la visión planteados por la institución.

En la actualidad el Marco del Buen desempeño del Directivo precisa los dominios, competencias y desempeños los cuales al ser cumplidos describirán una dirección escolar eficaz; entendemos por dominio el manejo de las competencias que se plantean en este texto que a su vez están compuestas por 21 desempeños. Esta investigación se desarrollará teniendo en cuenta el primer dominio: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes que comprende las competencias dirigidas a implementar la reforma de la escuela, para elevar la calidad del proceso enseñanza, promoviendo la planificación, la convivencia democrática e intercultural y la participación de las familias y comunidad.

Un directivo responsable de una escuela debe estar preparado para desempeñar una gestión escolar que según la UNESCO comprende cuatro dimensiones: pedagógica, institucional, comunitaria y administrativa.

En este trabajo de investigación se estudiará una de las dimensiones que propone la UNESCO como parte de la gestión escolar que debe tener como base el conocimiento de su entorno, las características de su institución educativa y las de su comunidad con la finalidad de construir planes estratégicos que guíen el trabajo de la institución; dentro de esta nos ubicaremos en la gestión pedagógica porque la responsabilidad más importante que se le demanda al líder pedagógico es la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Gestión pedagógica es el proceso fundamental del quehacer educativo y además muy amplia contempla: la enseñanza-aprendizaje; el currículo, el PCI, las estrategias, la metodología, el proceso de evaluación de los aprendizajes, uso de los recursos didácticos; así también considera la labor de los docentes, que exista el dominio de los planes y programas, el manejo de los enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, la interacción con los estudiantes, aspectos formativos y actualización docente para el continuo fortalecimiento de sus capacidades.

La amplitud e importancia de la labor del directivo trae consigo no solo retos que demandan conocimientos de gestión y pedagógicos, es sobre todo un proceso de adaptación ya que el proceso de crecimiento de una institución involucra distintos actores y a su vez demandas desde entes gubernamentales que deciden sobre la educación, toda esa exigencia desencadena el estrés que puede ser un facilitador de respuesta o también un obstáculo para ejercer el liderazgo.

(Catalina Romero, Cano-Vindel, & Dongil-Collado, 2009) Explican el estrés como un proceso involuntario que desencadena respuestas a nivel conductual, cognitivo y fisiológico, estas respuestas activan un estado de alerta para afrontar un problema para el cual no contamos con los suficientes recursos.

El directivo al tener un trabajo de alta demanda cognitiva, laboral y emocional padece estrés; por ende debido a este proceso se pone en riesgo su bienestar físico, autoestima, cumplimiento de compromisos laborales, vida familiar y convivencia laboral. El estrés disminuye el rendimiento y productividad del personal directivo, experimentando situaciones frustrantes y poco sentimiento de

satisfacción reforzando la situación de estrés produciéndose el síndrome del quemado o de la “quemazón” que las estudiosas (Christina & Jackson, 1986) explican como una respuesta inadecuada convirtiéndose en un estrés crónico caracterizado por: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal.

Un directivo dentro de la sociedad desempeña un papel fundamental, tratar directamente con los usuarios, se debe a ellos, buscar el desarrollo profesional de los docentes a su cargo; y sobre todo la tarea de que sus estudiantes logren de manera óptima sus aprendizajes, toda esta responsabilidad a la larga, si el directivo no cuenta con una serie de herramientas de afrontamiento tarde o temprano lo llevará a desarrollar algún tipo de estrés, por ese motivo se desarrolla esta investigación porque ya existen estudios sobre el estrés en docentes, pero muy poco en directivos.

Un directivo al ingresar a su institución educativa no se encuentra con el riesgo de quedarse sordo por exposición a ruidos o resultar discapacitado al caerse de una plataforma, pero los retos que enfrenta tarde o temprano mermarán su salud mental y física padeciendo de úlceras, insomnio, cefaleas, hipertensión arterial, insuficiencia cardíaca, eczemas, depresión, ansiedad y otras más.

1.2. Trabajos previos internacionales

Para el desarrollo de la presente investigación se ha encontrado trabajos muy interesantes referentes al tema investigado.

- A) Amador Velázquez, Rodríguez García, Serrano Díaz, Olvera Rodríguez, & Martínez (2014) en su investigación descriptiva – correlacional con 63 docentes de la zona escolar del norte del Estado de México aplican el Inventario del Burnout de Maslach y la escala de Estrés Docente (ED6), encontrando en su análisis estadístico que en cuanto al Síndrome de Burnout hay resultados significativos como en el factor despersonalización, donde los docentes presentaban un nivel alto siendo en el caso de hombres un ($m=23.22$, $ds=3.28$) y de mujeres ($m=33.24$, $ds=3.24$, $t=0.01$, $p=.06$). Otro factor significativo como desencadenante es la relación entre la carga familiar, en especial el número de

hijos que se tienen hallándose correlaciones con los factores de agotamiento emocional ($r=0.59$), despersonalización ($r=0.23$) y logro personal ($r=-0.32$).

B) Flores, M (2001) en su tesis doctoral titulada El factor humano en la docencia de educación secundaria: un estudio de la eficacia docente y el estrés a lo largo de la carrera profesional, con la participación de 165 docentes de 12 de institutos de Cataluña, se les aplicó Cuestionario sociodemográfico; cuestionario de Fuentes de Estrés; Cuestionario de Autoeficacia; Escala de Afrontamiento de Estrés y la Escala de Competencia personal. Los resultados evidencian que los desencadenantes del estrés cambian por diferentes factores como la edad, es así que para los docentes más jóvenes fueron los alumnos y las condiciones laborales, mientras que en los docentes con más experiencia las fuentes de estrés se relacionaban al entorno social. Así también para esa muestra el síndrome de Burnout mostraba más relación con la percepción de la eficacia docente, la sensación de competencia personal y de las condiciones laborales que vivían.

C) Miranda, B. (2016) en su investigación participativa y descriptiva La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas, quiso rescatar las comprensiones de directores y coordinadores de tres escuelas públicas concluyendo que se deben tener en cuenta los puntos de vista de quienes dinamizan las organizaciones educativas y el significado que los directivos le brindan a su gestión y a la administración de su centro educativo. La gestión directiva se sustenta en el conocimiento que los directivos deben tener de las tareas pedagógicas, de administración de recursos humanos y económicos; además de preservar un clima agradable; la evaluación oportuna de para el mejoramiento y fortalecimiento de su gestión.

Antecedentes nacionales

D) Arias, W. y Jiménez, N. (2013) en su investigación Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa establecieron una muestra 233 docentes, 127 mujeres y 106 hombres, con edades entre los 20 – 65 años y aplicaron el Inventario de Burnout de Maslach encontrando que el 93.7% de los

profesores tenían un nivel moderado de síndrome de burnout y el 6.3% un nivel severo; en el caso de las profesoras se halló 91,5% tenía un nivel moderado y 7,5% alcanzaba el nivel severo de síndrome de burnout. Finalmente otro resultado significativo refleja que los docentes varones tenían un porcentaje mayor en agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal a comparación de las docentes mujeres.

E) Castro, P. (2008) realiza una investigación cualitativa y descriptiva denominada El estrés docente en los profesores de escuela pública, con una muestra de 5 docentes de instituciones educativas públicas donde a través de una guía de entrevista semiestructurada y con la técnica de los incidentes críticos logra obtener información con la que se puede concluir para esa investigación que existen los factores desencadenantes del estrés son la relación con los estudiantes, colegas y padres de familia.

1.3. Teorías que explican el estrés

Teoría basada en la respuesta:

Selye (1960) citado por (Sadin, 1995) sostiene que el estrés es una respuesta del cuerpo, ante las demandas del ambiente; es un estado que se manifiesta mediante todos los cambios en el sistema orgánico. Selye especifica que el estrés como respuesta implica tres fases: la alarma que es la reacción del cuerpo frente los estímulos nuevos; luego la resistencia cuando organismo afronta la demanda llegando a adaptar al estresor, la tercera y última fase es aquella que solo se desencadena si el cuerpo sigue expuesto a estresor por mucho tiempo generándose el agotamiento.

Teorías basadas en el estímulo

Estas teorías postulan que el estrés es una respuesta que está básicamente generada por factores ambientales, estos estímulos externos alteran al individuo manifestándose en su organismo.

En esta línea teórica (Thomas & Rahe, 2012) explican por ejemplo mediante una lista de que acontecimientos producen un estrés significativo, la muerte del

cónyuge, divorcio, violencia y abuso, enfermedad crónica, paro laboral, etc. Estos acontecimientos enlistados han sido usados para relacionar cómo esos momentos de estrés están vinculados al desarrollo de enfermedades.

Por otra parte (Weitz, 2005) clasifica las situaciones productoras de estrés de acuerdo al tipo de demanda que generan por ejemplo: procesar información nueva velozmente, estímulos ambientales tóxicos, situaciones percibidas como amenazantes, aislamiento y encierro, bloqueos y obstáculos que generan desesperanza y la presión de grupo. Como se puede ver lo postulado por Weitz en la perspectiva psicosocial del estrés.

Teoría basada en la interacción

Para (Lazarus & Folkman, 2005) el estrés es complejo por lo tanto depende de factores relacionados al individuo y además al entorno. Por consiguiente, explica que el individuo somete al estímulo a una evaluación cognitiva determinando así una interpretación del evento estresante, experimentando así ante un estímulo diferentes intensidades de estrés y desencadenando diferentes tipos de respuestas para afrontarlo; por otra parte el entorno ofrece condiciones que pueden hacer que las condiciones estresantes sean cada vez más intensas determinando el grado de agotamiento del individuo y sus posibilidades de respuesta. En conclusión hay una serie de relaciones entre el individuo y el entorno, que generan diferentes intensidades de estrés.

La Teoría Clásica del Estrés

Este enfoque teórico ha traído consigo una diversidad de definiciones sobre el estrés, todas ellas se centran en explicar el estrés como una respuesta unidimensionalidad. En este campo teórico podemos encontrar definiciones como: “El estrés es la respuesta inespecífica del organismo a cualquier demanda del exterior o del interior del individuo y pueden darse signos de respuesta en el ámbito físico o emocional” (Shturman, 2005)

“El estrés es una tensión interior que se origina cuando debemos adaptarnos a las presiones que actúan sobre nosotros” (Rossi, 2001)

“Estrés es el comportamiento heredado, defensivo y/o adaptativo, con activación específica neuro-endocrina ante el estresor amenazante” (Cruz Marin & Vargas Fernandez, 2001)

“El estrés es pues un agente externo percibido por un individuo en un espacio-tiempo determinado, el sujeto pone en juego su defensas mentales para enfrentarlo con los mecanismos biológicos acompañados simultáneamente del juego de las defensas mentales” (Benjamin Stora, 1992)

Enfoques de sobre Gestión escolar

Enfoque de gestión basada en el liderazgo pedagógico

El National College for School Leadership (NCSL) define el liderazgo escolar como un proceso de influencia que lleva a la consecución de ciertas metas y fines deseados, articulando una visión compartida con el personal y otros actores involucrados sobre la filosofía, la estructura y las actividades que deben orientar a la escuela así lo explican Bush y Glover citados en Freire & Miranda (2014)

Por su parte Mullins, Martin, Ruddock, O’Sullivan y Preuschoff citados en Freire & Miranda (2014) exponen que los líderes directivos guían a las instituciones educativas para que se establezcan objetivos claro que guíen en la búsqueda de oportunidades de desarrollo, se encargan de supervisar que se cumplan los fines de la organización, promocionan la construcción y el fortalecimiento del logro de los aprendizajes en un entorno positivo para convivencia escolar,

Los directores con este estilo de liderazgo se involucran más en el desarrollo del currículo en la institución educativa; muestran capacidad para relacionar la los aprendizajes en las aulas con los objetivos educativos planteados; buscan el desarrollo profesional de los docentes con los que trabajan por ello supervisan constantemente su práctica pedagógica; finalmente evalúan los aprendizajes de los estudiantes alineados a las metas educativas de la institución (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico citada en Freire & Miranda, 2014)

Enfoque de liderazgo transformacional

(Gerstner, 2009) sostiene que el liderazgo transformacional es el proceso de influir sobre las personas para dirigir sus esfuerzos hacia el cumplimiento de

determinados fines. Existen muchas formas de que los directivos realicen esto último, dependiendo de su estilo personal y de las exigencias de la situación. No existe un perfil ideal del director exitoso, pero si se han detectado una serie de rasgos comunes entre los individuos sobresalientes, que determinan un conjunto de características. Al respecto, según Rodríguez (1993), la comunicación es esencial en la vida del hombre, no se puede existir sin ella y en sus constantes intercambios, para ello utilizar tres niveles de comunicación, la intrapersonal, la comunicación interpersonal y la comunicación social.

1.4. Formulación del problema:

Problema general: ¿Existe relación entre el estrés en directivos y su desempeño en la gestión escolar de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca, Pasco- 2018?

Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre el estrés directivo y la planificación institucional y conocimiento de su entorno en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco- 2018?

¿Qué relación existe entre el estrés directivo y la participación democrática en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco- 2018?

¿Qué relación existe entre el estrés directivo y la gestión de recursos en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco- 2018?

¿Qué relación existe entre el estrés directivo y la evaluación y la rendición de cuentas de la gestión en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco- 2018?

1.5. Justificación del estudio

Se realiza esta investigación para estudiar el estrés que sufren los directivos de los colegios nacionales al enfrentarse a los retos que le plantea el MINEDU y la sociedad, en la actualidad se le ha dado el encargo de ser “líder pedagógico” y no lo han preparado para esa función, además tiene que administrar la institución educativa, en los colegios pequeños, incluso encargarse de la disciplina, limpieza

y de la secretaría. Los entes superiores como la UGEL o las direcciones regionales de educación exigen de la misma manera a un colegio de jornada escolar completa, a un emblemático y uno de zona rural; la diferencia más saltante es que cuanto más grande es un colegio cuenta con más personal, en un colegio de zona rural no se cuenta con estas facilidades; se desarrolla esta investigación justamente con los directivos de zonas rurales puesto que las tareas que asumen son muchas y estas con el paso del tiempo y el incremento de responsabilidades van dañando tanto física, social y emocionalmente al directivo; es necesario resaltar también que la mayoría de directivos encuestados tienen carga horaria y obviamente lleva sobre sus hombros la gestión administrativa y la pedagógica; además se le encarga velar por el buen clima laboral y gestionar los recursos de manera apropiada.

La Organización Mundial de la Salud explica que el estrés laboral será la nueva epidemia del siglo XXI. En México se registran aproximadamente 19,000 infartos al año, causados por el estrés laboral. Este padecimiento causa pérdidas aproximadamente de 3.5% del producto bruto interno de los países de acuerdo a cifras reveladas por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) (Rodríguez Ramirez, Guevara Araiza, & Viramontes Anaya, 2017)

Al realizar esta investigación se pretende prevenir estos casos de síndrome del quemado ayudando de alguna manera a los directivos que tiene sobrecarga de trabajo y que están sometidos a gran presión no solo por parte del ministerio sino también por las expectativas que tiene la comunidad sobre ellos.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

El estrés directivo tiene correlación con la gestión escolar de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca, Pasco- 2018

Hipótesis específica

El estrés directivo correlaciona directamente con la planificación y conocimiento del entorno en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco- 2018

El estrés directivo correlaciona directamente con la participación democrática en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco- 2018

El estrés directivo correlaciona directamente con la gestión de recursos en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco- 2018

El estrés directivo correlaciona directamente con la rendición de cuentas en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco- 2018

1.7. Objetivos

Objetivo General:

Determinar la correlación que existe entre el estrés directivo y la gestión escolar de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca, Pasco- 2018

Objetivos específicos:

Determinar la correlación que existe entre el el estrés directivo y la planificación institucional y conocimiento de su entorno en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco- 2018.

Determinar la correlación que existe entre el estrés directivo y la participación democrática en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco- 2018

Determinar la correlación que existe entre el estrés directivo y la gestión de recursos en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco- 2018.

Determinar la correlación que existe entre el estrés directivo la evaluación y la rendición de cuentas de la gestión en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco- 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

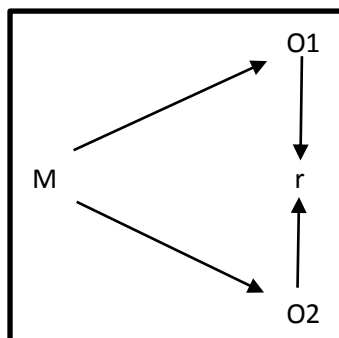
El método que se empleó en la presente investigación es el hipotético-deductivo porque nos permite probar la hipótesis para ello desarrollaremos pasos esenciales como la observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos.

Tipo de investigación descriptiva correlacional porque vamos a describir relaciones entre las variables en un momento específico.

El diseño de la investigación será no experimental, transversal; es no experimental porque no se manipulará las variables.

De acuerdo a lo sostenido por (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010), esta investigación es descriptiva porque detalla situaciones y eventos; especifica propiedades de algún fenómeno que se ha sometido a análisis. Es correlacional porque este estudio tiene como propósito principal conocer el comportamiento de una variable en relación con otra. Es no experimental puesto que no se manipulan las variables

Mediante el siguiente esquema:



M= muestra de 25 directivos

O1= Observación de la variable estrés

O2= Observación de la variable gestión escolar

r= relación entre las variables de estudio

2.2. Variables

2.2.1. Estrés

Definición conceptual

Selye (1960) citado por Sadin (1995) sostiene que el estrés es una respuesta del cuerpo, ante las demandas del ambiente; es un estado que se manifiesta mediante todos los cambios en el sistema orgánico. Selye especifica que el estrés como respuesta implica tres fases: la alarma que es la reacción del cuerpo frente los estímulos nuevos; luego la resistencia cuando organismo afronta la demanda llegándose a adaptar al estresor, la tercera y última fase es aquella que solo se desencadena si el cuerpo sigue expuesto a estresor por mucho tiempo generándose el agotamiento.

Definición operacional

El estrés es la repuesta orgánica, fisiológica, conductual que se manifiesta en nuestro cuerpo ante una situación inesperada, un cambio, reto o ante una tarea para la cual no contamos con los conocimientos o capacidades para afrontarla.

2.2.2 Gestión escolar

Definición conceptual

El National College for School Leadership (NCSL) define el liderazgo escolar como un proceso de influencia que lleva a la consecución de ciertas metas y fines deseados, articulando una visión compartida con el personal y otros actores involucrados sobre la filosofía, la estructura y las actividades que deben orientar a la escuela así lo explican Bush y Glover citados en Freire & Miranda (2014)

Definición operacional

Gestión escolar entendida como la capacidad de usar de manera eficaz y eficiente todos los recursos con que se cuenta para lograr las metas planteadas en los diferentes ámbitos en el que el directivo desarrolla su función.

2.2.3 Operacionalización

Tabla 1. OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
ESTRÉS DIRECTIVO	<p>Estrés directivo se define como un proceso en el que involucra respuestas biológicas, conductuales y cognitivas que se producen cuando los individuos anticipan su incapacidad para atender las demandas ambientales que se perciben como excedentes de los recursos personales.</p> <p><i>CÓMO COMBATIR EL ESTRÉS Catalina Romero, Cano Vindel, Dongil Collado, Pastrana Jimenez (2009)</i></p>	<p>El estrés es la manifestación de nuestro cuerpo ante exigencias que no se pueden controlar y se van presentando diversos síntomas que si no se atienden de manera oportuna pueden incidir en enfermedades físicas</p>	Agotamiento emocional	<p>1-Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.</p> <p>2-Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.</p> <p>3-Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada me siento agotado.</p> <p>6-Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa</p> <p>8-Siento que mi trabajo me está desgastando.</p> <p>13-Me siento frustrado con mi trabajo</p> <p>14-Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo</p> <p>16-Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.</p> <p>20-Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades</p>	Nominal
			Despersonalización	<p>5-Siento que estoy tratando algunas personas de mi trabajo, como si fueran objetos impersonales.</p> <p>10-Siento que me he hecho más duro con la gente</p> <p>11-Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente</p> <p>15-Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente</p> <p>22-Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas.</p>	
			Realización personal	<p>4-Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.</p> <p>7-Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.</p> <p>9-Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.</p> <p>12-Me siento muy enérgico con mi trabajo.</p> <p>17-Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo</p> <p>18-Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender</p> <p>19-Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.</p> <p>21-Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.</p>	

GESTIÓN ESCOLAR	Esta dimensión se refiere al proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que la conforman: la enseñanza-aprendizaje. la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos, la labor de los docentes, el uso de dominio de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos MANUAL DE GESTIÓN PARA DIRECTIVOS DE INSTITUCIONES EDUCATIVOS.	Gestión escolar entendida como la capacidad de usar de manera eficaz y eficiente todos los recursos con que se cuenta para lograr las metas planteadas,	Planificación institucional	<ul style="list-style-type: none"> 1-Conoce las características del entorno de su I. E. que influye en el logro de las metas de aprendizaje. 2-Analiza las fortalezas, debilidades y necesidades de tu I. E. para la mejora de procesos pedagógicos. 3-Los instrumentos de gestión escolar son diseñados de manera participativa en tu I. E. 4-Establece metas, objetivos e indicadores en función al logro de los aprendizajes de los alumnos 	Nominal
			Participación democrática	<ul style="list-style-type: none"> 1-La comunidad educativa toma decisiones acerca de las acciones para el cumplimiento de las metas de aprendizaje. 2-Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad de opiniones 3-Trasmite a la comunidad educativa sus altas expectativas en estudiantes, docentes y equipo administrativo. 4-Genera un clima de comunicación permanente resolviendo las barreras existentes. 5-Maneja estrategias de prevención de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación 6-Fomenta la participación de la familia a través de la APAFA, CONEI 7-Reconoce y valora el contexto socio-cultural en el que se ubica la escuela y su importancia en el proceso formativo del alumno 8-Establece alianzas y convenios con autoridades de su comunidad para la mejora de sus aprendizajes 	
			Gestión de recursos	<ul style="list-style-type: none"> 1-Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo en beneficio de una enseñanza de calidad 2-Gestiona el uso óptimo del tiempo en la I. E. a favor de los aprendizajes, asegurando los resultados. 3-Conoce conceptos básicos sobre administración financiera como herramienta para su gestión 4-Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y de manejos de situaciones de riesgos que aseguren el bienestar de la comunidad educativa. 5-Promueve una cultura de prevención en el colectivo escolar a partir de sus propias acciones. 6-Dirige el equipo administrativo o de soporte de la I. E. para el logro de los objetivos institucionales 7-Identifica necesidades de capacitación del personal, organizando y gestionando 	

			<p>Evaluación de la gestión y rendición de cuentas</p>	<p>1-Sistematiza la información presentada por los diversos equipos de trabajo institucionales acerca de la marcha de la gestión 2-Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas en la gestión escolar ante la comunidad educativa. 3-Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y de mejora continua, orientándolos al logro de los aprendizajes.</p>	
--	--	--	--	--	--

2.3. Población y muestra

2.3.1 Población

Hernández, et al. (2010) nos dice que la población es el conjunto de todos los elementos que pueden ser estudiados y que poseen determinadas especificaciones; en este caso la población del estudio está constituida por los 120 directivos asistentes al Programa de Gestión escolar con liderazgo pedagógico.

2.3.2 Muestra

Hernández, et al. (2010) sostiene que la muestra es una pequeña parte de la población seleccionada para el estudio de la cual se recolectan los datos a ser analizados por ese motivo deben ser elegidos cuidadosamente.

La muestra de la siguiente investigación es de 24 sujetos asistentes al Programa de Gestión escolar con liderazgo pedagógico.

La técnica de muestra es por conveniencia no probabilístico

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas

Se usó la técnica de la encuesta que según sustentan (Sanchez Carlessi & Reyes Meza, 2002) permite al investigador establecer relaciones entre el sujeto y objeto de investigación.

2.4.2. Instrumentos

Hernández, et al., (2010) sostienen que la encuesta consiste en formular una serie de preguntas para conocer la opinión del público acerca de un tema determinado y que el instrumento mida la variable que pretende medir.

Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Autora: Christina Maslach y Susan Jackson

Instrumento de una alta consistencia interna y una fiabilidad del cerca del 90% está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo, su función es medir el desgaste profesional,

Se realiza entre 10 a 15 minutos y mide los tres aspectos del síndrome: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

El instrumento consta de tres dimensiones que hacen un total de 22 ítems.

Tabla 2. DIMENSIONES VARIABLE 1

Dimensiones	Ítems
Agotamiento emocional	9
Despersonalización	5
Realización personal	8

La escala se mide según los siguientes rangos:

- Nunca equivalente a 0 puntos
- Algunas veces al año equivalente a 1 punto
- Algunas veces al mes equivalente a 2 puntos
- Algunas veces a la semana equivalente a 3 puntos
- Diariamente equivalente a 4 puntos.

Cuestionario sobre el marco del buen desempeño del directivo

Dominio 1- gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

Autora: Lic. Aída Pérez Santivañez

Lugar de aplicación: UCSS Diplomado en gestión y liderazgo pedagógico

Duración de la aplicación: 5 minutos

El instrumento consta de 22 ítems

Tabla 3. DIMENSIONES VARIABLE 2

Dimensiones	Ítems
1- Planificación institucional	04
2- Participación democrática	08
3- Gestión de recursos	07

2.4.3 Validez y fiabilidad

Validez a juicio de expertos

Basados en el sustento de Hernández et al (2010) que manifiesta que: “La validez es el grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir” (p. 201)

La validez de los instrumentos se realizó bajo la técnica de juicio de expertos, donde tres expertos manifiestan su conformidad luego de haber realizado un análisis exhaustivo del instrumento de medición que se pretende usar en la recolección de datos teniendo en cuenta los siguientes criterios: pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 4. Validez del cuestionario

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Experto 1	Dra. Nancy Cuyubamba Zevallos	Aplicable
Experto 2	Dra. Martha Nelly Lozano Buendía	Aplicable
Experto 3	Mag. Cecilia Pérez Santivañez	Aplicable

Fiabilidad

Tabla 5 Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Variable N 1 Tabla 6. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	22

Tabla 7 Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	22

Variable N 2

Tabla de valores

Tabla 8 Criterios de interpretación del coeficiente de Cronbach

valores de Alfa	Interpretación
0.90 – 1.00	Se califica como muy satisfactoria
0.80 – 0.89	Se califica como adecuada
0.70 – 0.79	Se califica como moderada
0.60 – 0.69	Se califica como baja
0.50 – 0.59	Se califica como muy baja
<0.50	Se califica como no confiable

2.5. Métodos de análisis de datos

Primero se procedió a realizar la encuesta a los 25 directivos de las instituciones educativas rurales del distrito de Chaupimarca asistentes al programa de Gestión y liderazgo pedagógico para recolectar información acerca de las variables y dimensiones de la investigación.

A continuación se procedió a la tabulación de los datos usando una hoja de cálculo de Microsoft Office Excel

Para analizar los datos estadísticos se ha usado el programa estadístico SPSS 24.0 con el cual se obtuvieron los resultados del estudio los cuales se mostrarán más adelante en tablas y figuras con la interpretación correspondiente.

2.6. Aspectos éticos

Los datos que se usan en esta investigación corresponden al grupo de directivos, sujetos del estudio, estos datos fueron procesados sin modificaciones.

Para obtener los datos se contó con la autorización del Coordinador del Programa de gestión y liderazgo pedagógico, siempre se ha mantenido en reserva los datos de los sujetos encuestados.

III. RESULTADOS

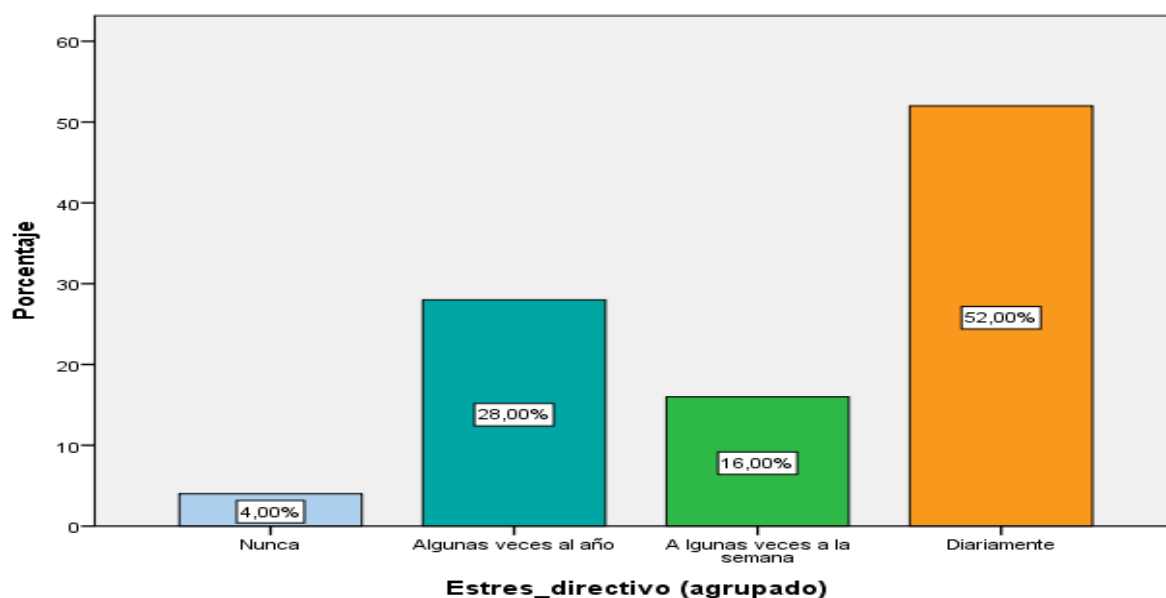
3.1. Descripciones estadísticas.

En esta parte de la investigación, se presentan los resultados alcanzados durante el proceso de investigación que fueron recolectados por los instrumentos empleados para cada variable de estudio; dichos resultados fueron procesados de manera estadística, teniendo en cuenta las cinco categorías de valor asignadas, para poder cuantificar los datos obteniendo los resultados siguientes:

Cuadro 1. Distribución de frecuencias de la variable estrés directivo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	4,0	4,0	4,0
Algunas veces al año	7	28,0	28,0	32,0
A lgunas veces a la semana	4	16,0	16,0	48,0
Diariamente	13	52,0	52,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Gráfico 1 Distribución de frecuencias de la variable estrés directivo.



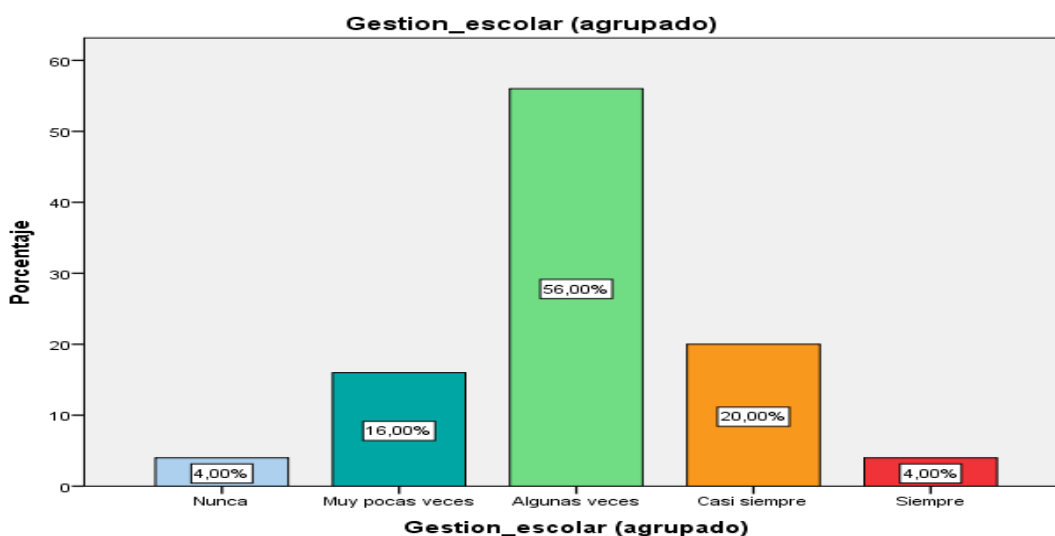
Descripción:

Hallado los resultados, obtenidos de los cuestionarios aplicados a 25 asistentes al Programa de Gestión escolar con liderazgo pedagógico, que representa el 100% de la muestra quienes respondieron a 22 preguntas estructuradas para cada variable y dimensión correspondiente; se han alcanzado los resultados siguientes: un 4% menciona que el estrés directiva NUNCA tiene incidencia en el buen desempeño de la gestión escolar en las instituciones educativas; de la misma manera mencionan un 28% que ALGUNAS VECES AL AÑO se muestran con acciones que fortalecen el buen desempeño de la gestión escolar y un mayoritario 52% demuestra que a DIARIAMENTE los directivos se encuentra en condiciones de promover acciones que generen un buen desempeño en la gestión escolar de las instituciones educativas rurales del Distrito de Chaupimarca.

Cuadro 2. Distribución de frecuencias de la variable gestión escolar.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	4,0	4,0	4,0
Muy pocas veces	4	16,0	16,0	20,0
Algunas veces	14	56,0	56,0	76,0
Casi siempre	5	20,0	20,0	96,0
Siempre	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Gráfico 2 Distribución de frecuencias de la variable gestión educativa.



Descripción:

Hallado los resultados, obtenidos de los cuestionarios aplicados a 25 asistentes al Programa de Gestión escolar con liderazgo pedagógico, que representa el 100% de la muestra quienes respondieron a 22 preguntas estructuradas para cada variable y dimensión correspondiente; se han al cansado los resultados siguientes: un 1% menciona que la gestión escolar NUNCA ha tomado parte en de las condiciones de estrés que se presentan en los directivos en las instituciones educativas; de la misma manera un considerable número de encuestados mencionan en un 56% que ALGUNAS VECES la gestión escolar tiene influencias en condicionar los niveles de estrés de los directivos en las instituciones educativas y un 20 % demuestra su opinión que CASI SIEMPRE los directivos se encuentra en condiciones de estrés por causa de la gestión escolar que se les presenta dentro de las instituciones educativas rurales en el Distrito de Chaupimarca.

3.2. Presentación comparativa de los estadísticos.

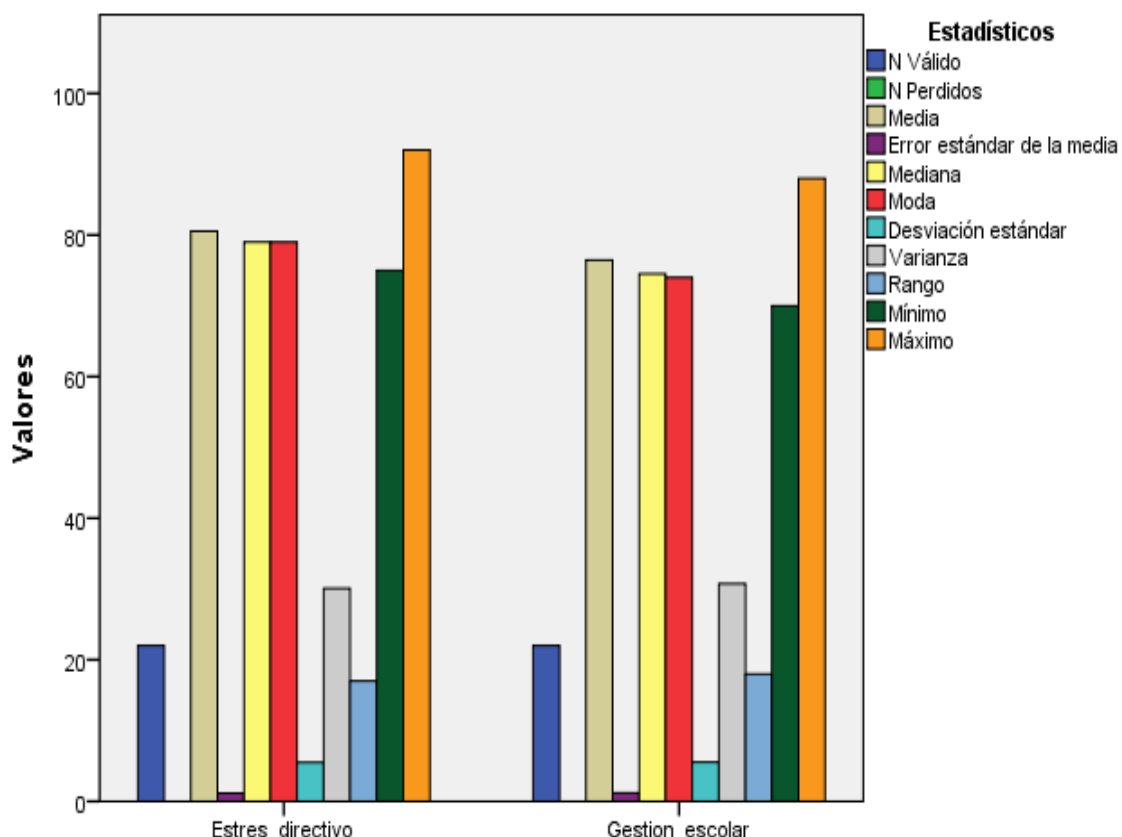
Cuadro 3 Estadísticos

Estadísticos

		Estres_directivo	Gestion_escolar
N	Válido	22	22
	Perdidos	0	0
Media		80,55	76,45
Error estándar de la media		1,169	1,182
Mediana		79,00	74,50
Moda		79	74
Desviación estándar		5,484	5,544
Varianza		30,069	30,736
Rango		17	18
Mínimo		75	70
Máximo		92	88

Gráfico 3 Estadísticos

Estadísticos



Descripción:

Los datos estadísticos nos ayudaron a procesar de manera numérica los resultados obtenidos, para ello se ha podido diferenciar las medidas que se han de emplear en la prueba de hipótesis correspondiente, obtenido en tal sentido una MEDIA de 80,55 y 76,45 para la diferenciación de cada variable; de la misma manera se ha encontrado una MEDIANA de 79,00 y 74,50; lo que representa una medida muy similar entre las variables, una MODA de 79 y 74 puntos estadísticos en referencia a esta comparación y finalmente una DESVIACION ESTANDAR de 5,484 y 5,544, lo que representa con esta obtención de datos que los niveles de correlación han alcanzado valores muy altos y casi similares entre la comparación de las variables.

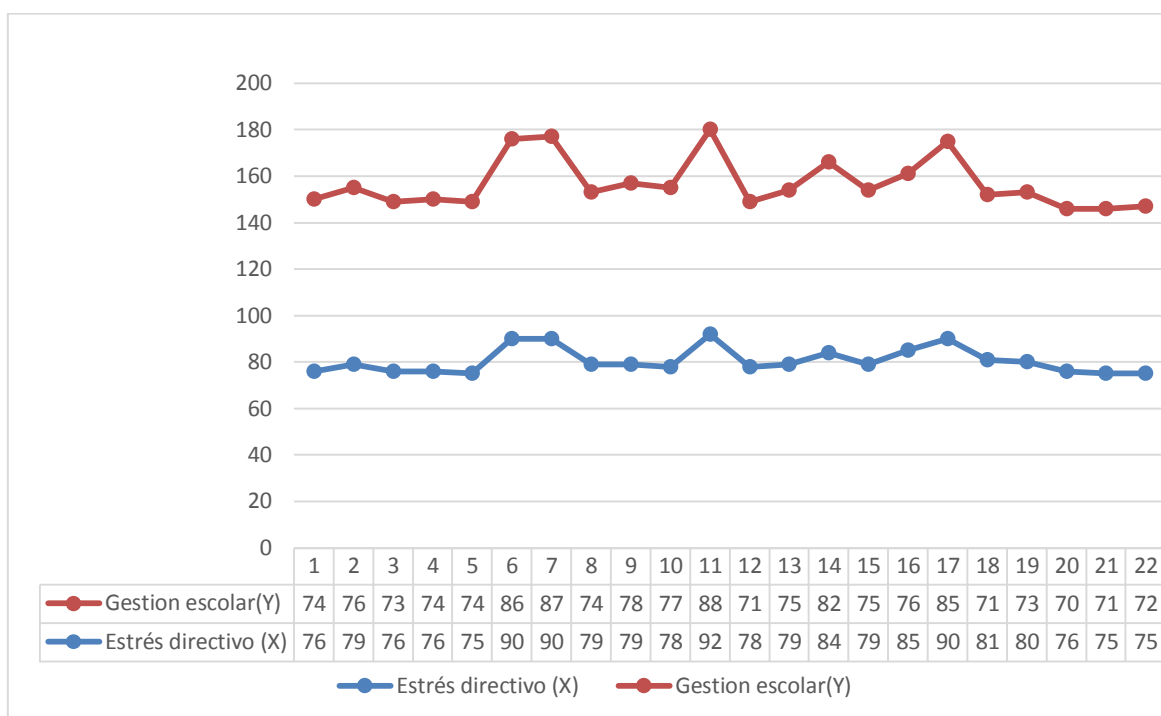
3.3. Presentación comparativa de los estadígrafos.

Cuadro 4 Estadígrafos por variables

N°	Estrés directivo (X)	Gestión escolar(Y)	(X)	(Y)	(XY)
1	76	74	5776	5476	11403
2	79	76	6241	5776	12174
3	76	73	5776	5329	23577
4	76	74	5776	5476	11406
5	75	74	5625	5476	11255
6	90	86	8100	7396	22661
7	90	87	8100	7569	15853
8	79	74	6241	5476	11878
9	79	78	6241	6084	27731

10	78	77	6084	5929	12178
11	92	88	8464	7744	16399
12	78	71	6084	5041	28577
13	79	75	6241	5625	12033
14	84	82	7056	6724	13960
15	79	75	6241	5625	25993
16	85	76	7225	5776	13178
17	90	85	8100	7225	15517
18	81	71	6561	5041	28695
19	80	73	6400	5329	11901
20	76	70	5776	4900	10842
21	75	71	5625	5041	22743
22	75	72	5625	5184	10978
Total	1772	1682	143358	129242	272600

Gráfico 4 Comparación lineal de los estadígrafos por variable.



Descripción:

De los datos recopilados y ponderados estadísticamente, se puede observar la distribución de los valores a nivel comparativo entre las variables en base a las 22 preguntas formuladas en el cuestionario, de tal manera que se observa una similitud que se relaciona con estos valores obtenidos, lo que demuestra un nivel muy significativo de la correlación entre ellas.

3.3. Prueba de normalidad de datos.

Esta prueba está sujeta a la distribución de los datos alcanzados y su valor estadístico, para someterse previamente a la determinación de la prueba de hipótesis que se ha de emplear en la decisión estadística; por ello es fundamental conocer sus propiedades, tal como en este caso se presenta con una muestra pequeña de 25 participantes, lo que ha determinado el empleo de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, al analizar las pruebas se ha alcanzado un valor de $V1=0,002$ y $V2= 0,004 < sig. 0,005$; lo que significa que la prueba demuestra la distribución NO PARAMETRICA de los datos, llevando a ejecutar la prueba de “rho” de Spearman

3.4. Condiciones para la ejecución de la prueba.

Para poder ejecutar las pruebas de hipótesis, es necesario conocer las condiciones estadísticas que ayudaran a procesar los datos y su posterior interpretación.

Cuadro 5 Condiciones para la ejecución de la prueba

Condiciones	Valores
Confiabilidad.	95%
Margen de error.	0,05
Valor crítico.	1,96.

3.5. Prueba de hipótesis general.

a. Presentación de la hipótesis.

Hipótesis alterna.

H_1 El estrés directivo tiene correlación con la gestión escolar de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca, Pasco- 2018.

Hipótesis nula.

H_0 El estrés directivo No tiene correlación con la gestión escolar de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca, Pasco- 2018.

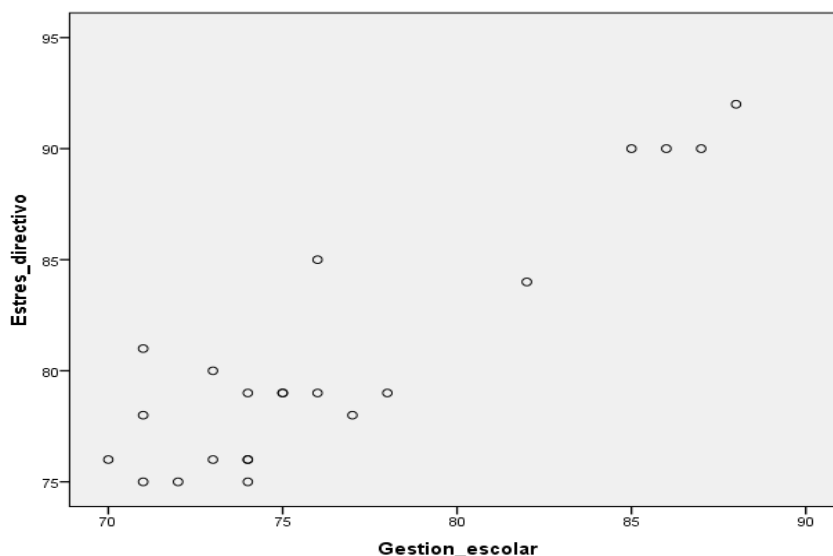
b. Prueba de correlación “rho” Spearman.

Cuadro 6 Correlaciones

			Estres_directivo	Gestion_escolar
Rho de Spearman	Estres_directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,713**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	Gestion_escolar	Coefficiente de correlación	,713**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

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

Gráfico 5 Dispersión de la correlación



c. Decisión estadística.

Determinado los resultados entre las variables de estudio y hallo el valor de rho= 0,713; que de acuerdo a la tabla de valores de rango de (Ruiz, 2002), se ha obtenido una correlación Alta y teniendo como referencia para la decisión de rechazo o aceptación de la hipótesis nula del valor de significancia alcanzado rho= 0,713 > sig. 0,000; lo que concluye con la aceptación de la hipótesis alterna “El estrés directivo tiene correlación con la gestión escolar de las instituciones educativas rurales del distrito de Chaupimarca, Pasco- 2018”.

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

3.6. Prueba de hipótesis específica uno.

a. Presentación de la hipótesis.

Hipótesis alterna.

H₁ El estrés directivo correlaciona directamente con la planificación y conocimiento del entorno en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco- 2018.

Hipótesis nula.

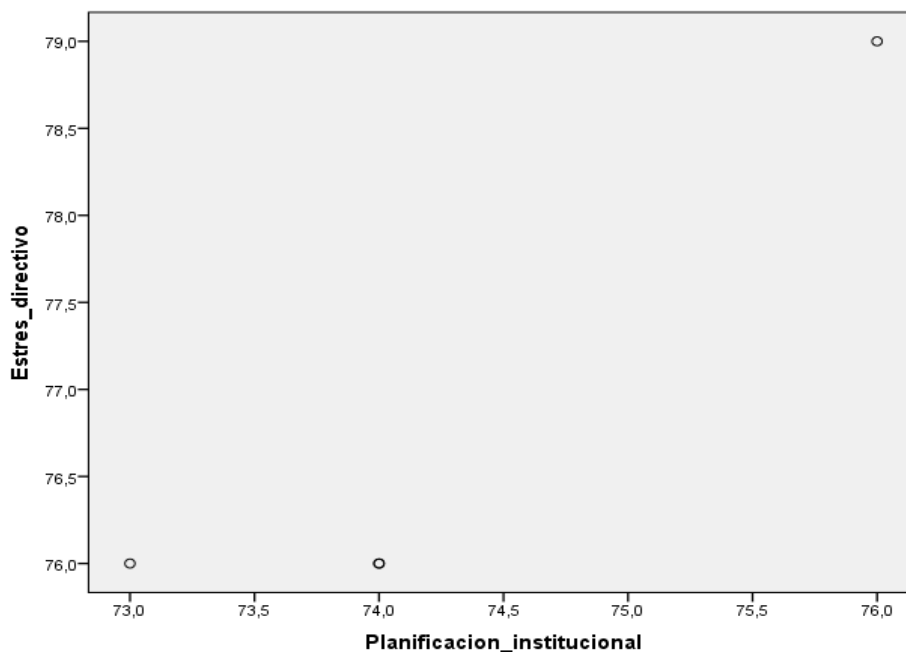
H₀ El estrés directivo No correlaciona directamente con la planificación y conocimiento del entorno en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco- 2018.

b. Prueba de correlación “rho” Spearman

Cuadro 7. Correlaciones

			Estres_directivo	Planificacion_institucional
Rho de Spearman	Estres_directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,816
		Sig. (bilateral)	.	,184
		N	22	4
	Planificacion_institucional	Coefficiente de correlación	,816	1,000
		Sig. (bilateral)	,184	.
		N	4	4

Gráfico 6 Dispersión de la correlación



c. Decisión estadística.

Determinado los resultados entre las variables de estudio y hallo el valor de $\rho = 0,816$; que de acuerdo a la tabla de valores de rango de (Ruiz, 2002), se ha obtenido una correlación Alta y teniendo como referencia para la decisión de rechazo o aceptación de la hipótesis nula del valor de significancia alcanzado $\rho = 0,816 > \text{sig. } 0,184$; lo que concluye con la aceptación de la hipótesis alterna “El estrés directivo correlaciona directamente con la planificación y conocimiento del entorno en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco- 2018”.

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

3.7. Prueba de hipótesis específica dos.

a. Presentación de la hipótesis.

Hipótesis alterna.

H_1 El estrés directivo correlaciona directamente con la participación democrática en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco- 2018.

Hipótesis nula.

H_0 El estrés directivo No correlaciona directamente con la participación democrática en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco- 2018.

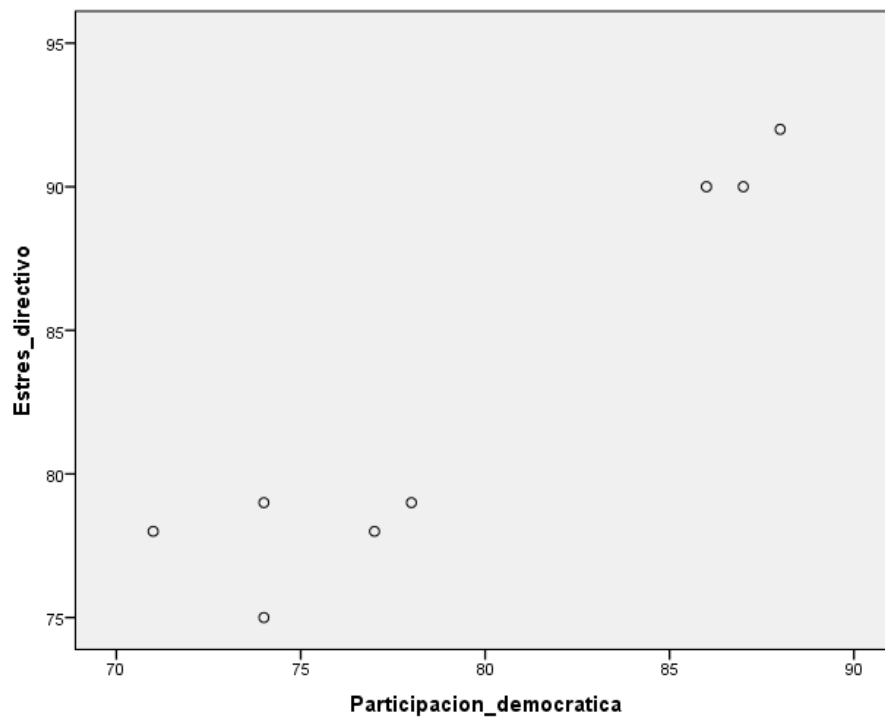
b. Prueba de correlación “rho” Spearman.

Cuadro 8 Correlaciones

Correlaciones			Estres_directivo	Participacion_democratica
Rho de Spearman	Estres_directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,860**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	22	8
	Participacion_democratica	Coefficiente de correlación	,860**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	8	8

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

Gráfico 7 Dispersión de la correlación



c. Decisión estadística.

Determinado los resultados entre las variables de estudio y hallo el valor de rho= 0,860; que de acuerdo a la tabla de valores de rango de (Ruiz, 2002), se ha

obtenido una correlación Muy Alta y teniendo como referencia para la decisión de rechazo o aceptación de la hipótesis nula del valor de significancia alcanzado $\rho = 0,860 > \text{sig. } 0,006$; lo que concluye con la aceptación de la hipótesis alterna “El estrés directivo correlaciona directamente con la participación democrática en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco- 2018”.

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

3.8. Prueba de hipótesis específica tres.

a. Presentación de la hipótesis.

Hipótesis alterna.

H_1 El estrés directivo correlaciona directamente con la gestión de recursos en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco- 2018.

Hipótesis nula.

H_0 El estrés directivo No correlaciona directamente con la gestión de recursos en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco- 2018.

b. Prueba de correlación “rho” Spearman

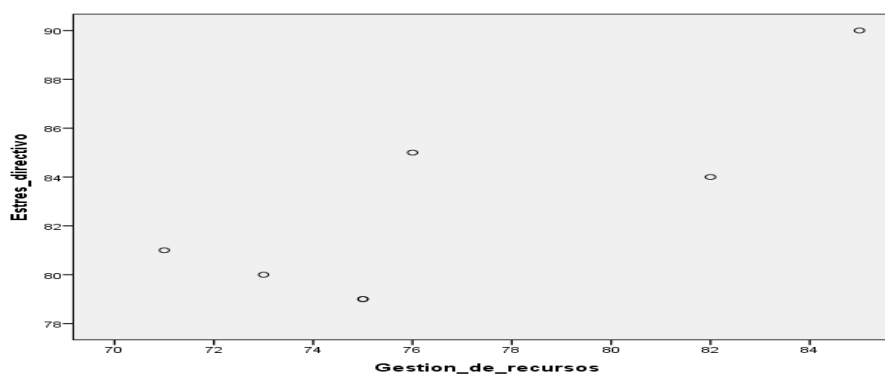
Cuadro 9 Correlaciones

Correlaciones

			Estres_directivo	Gestion_de_recursos
Rho de Spearman	Estres_directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,636
		Sig. (bilateral)	.	,124
		N	22	7
	Gestion_de_recursos	Coefficiente de correlación	,636	1,000
		Sig. (bilateral)	,124	.
		N	7	7

Gráfico N° 8

Dispersión de la correlación.



c. Decisión estadística.

Determinado los resultados entre las variables de estudio y hallo el valor de $\rho = 0,636$; que de acuerdo a la tabla de valores de rango de (Ruiz, 2002), se ha obtenido una correlación Alta y teniendo como referencia para la decisión de rechazo o aceptación de la hipótesis nula del valor de significancia alcanzado $\rho = 0,636 > \text{sig. } 0,124$; lo que concluye con la aceptación de la hipótesis alterna “El estrés directivo correlaciona directamente con la gestión de recursos en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco- 2018”.

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

3.9. Prueba de hipótesis específica cuatro.

a. Presentación de la hipótesis.

Hipótesis alterna.

H_1 El estrés directivo correlaciona directamente con la rendición de cuentas en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco- 2018.

Hipótesis nula.

H_0 El estrés directivo No correlaciona directamente con la evaluación de la gestión y rendición de cuentas en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco- 2018.

b. Prueba de correlación “rho” Spearman.

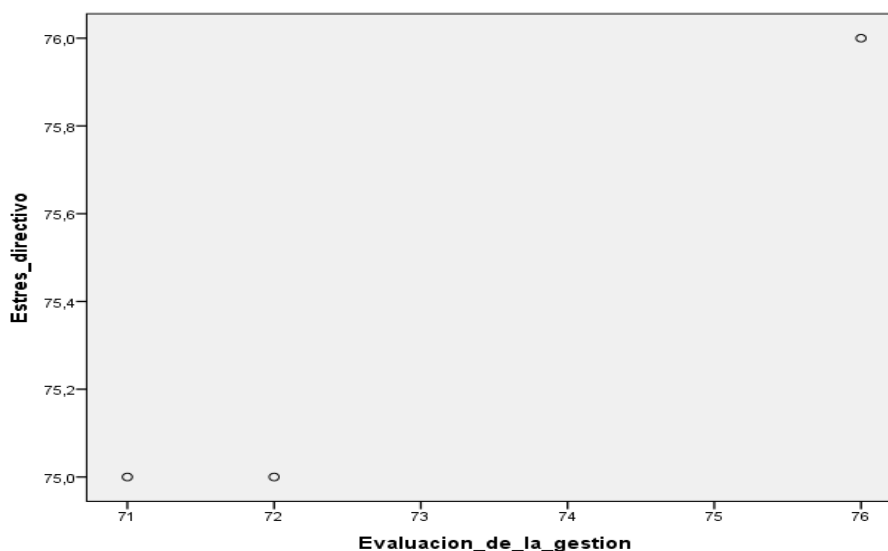
Cuadro 10 Correlaciones

			Estres_directivo	Evaluacion_de_la_gestion
Rho de Spearman	Estres_directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,866
		Sig. (bilateral)	.	,333
		N	22	3
	Evaluacion_de_la_gestion	Coefficiente de correlación	,866	1,000
		Sig. (bilateral)	,333	.
		N	3	3

Cuadro N°9

Gráfico N° 8

Dispersión de la correlación.



c. Decisión estadística.

Determinado los resultados entre las variables de estudio y hallo el valor de $\rho = 0,866$; que de acuerdo a la tabla de valores de rango de (Ruiz, 2002), se ha obtenido una correlación Alta y teniendo como referencia para la decisión de rechazo o aceptación de la hipótesis nula del valor de significancia alcanzado $\rho = 0,866 > \text{sig. } 0,333$; lo que concluye con la aceptación de la hipótesis alterna “El estrés directivo correlaciona directamente con la evaluación de la gestión y rendición de cuentas en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco-2018”.

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

IV. DISCUSIÓN

Esta investigación se desarrolla con el fin de relacionar estrés y gestión escolar en directivos de instituciones rurales del distrito de Chaupimarca; para describir cuánto afecta el estrés en la planificación institucional, participación democrática, en la gestión de recursos y en la evaluación de la gestión

Otro de los propósitos que se ha considerado en nuestra investigación, tiene que ver con la necesidad de conocer otros estudios que se han generado como parte de los antecedentes de estudio empleados, que tiene por objetivo comparar los

resultados alcanzados con el fin de reconocer los aportes de investigación en comparación con nuestro resultados, para darle veracidad a nuestro estudio.

Para ello se ha comparado el estudio presentado por Arias, W. y Jiménez, N. (2013) en su investigación Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa se ha encontrado que el 93.7% de los profesores tenían un nivel moderado de síndrome de burnout y el 6.3% un nivel severo; en el caso de las profesoras se halló 91,5% tenía un nivel moderado y 7,5% alcanzaba el nivel severo de síndrome de burnout. Finalmente otro resultado significativo refleja que los docentes varones tenían un porcentaje mayor en agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal a comparación de las docentes mujeres. Podemos observar que los resultados hacen notar un nivel muy minoritario entorno al síndrome de burnout, pero se menciona que existen casos aislados que afectan el comportamiento de los docentes dentro de la institución educativa donde ejercen sus labor educativa.

Con respecto a nuestro estudio se puede concluir con los resultados entre las variables de estudio y halló el valor de $\rho = 0,713$; se ha obtenido una correlación Alta y teniendo como referencia para la decisión de rechazo o aceptación de la hipótesis nula del valor de significancia alcanzado $\rho = 0,713 > \text{sig. } 0,000$; lo que concluye con la aceptación de la hipótesis alterna “El estrés directivo tiene correlación con la gestión escolar de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca, Pasco- 2018”. Eso ha determinado para sustentar que si existe relación entre el estrés y el desempeño en la gestión escolar del directivo que laboran bajo presión no solo de parte del MINEDU, sino de la comunidad educativa en general.

Por otro lado, considerando los resultados obtenidos por Miranda, B. (2016) en su investigación participativa y descriptiva La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas, quiso rescatar las comprensiones de directores y coordinadores de tres escuelas públicas concluyendo que se deben tener en cuenta los puntos de vista de quienes dinamizan las organizaciones educativas y el significado que los directivos le brindan a su gestión y a la administración de su centro educativo. La gestión directiva se sustenta en el conocimiento que los

directivos deben tener de las tareas pedagógicas, de administración de recursos humanos y económicos; además de preservar un clima agradable; la evaluación oportuna de para el mejoramiento y fortalecimiento de su gestión.

Las tareas administrativas que los directivos ejecutan ha sido motivo suficiente para interactuar de manera directa con otros miembros de la comunidad educativa y en muchas ocasiones se suscitan momentos de tensión que condicionan el clima laboral y que al no ser favorable influyen en el estrés de estos; en tal situación el resultado encontrado entre las variables de estudio y hallo el valor de $\rho = 0,816$; se ha obtenido una correlación Muy Alta y teniendo como referencia para la decisión de rechazo o aceptación de la hipótesis nula del valor de significancia alcanzado $\rho = 0,816 > \text{sig. } 0,184$; lo que concluye con la aceptación de la hipótesis alterna “El estrés directivo correlaciona directamente con la planificación y conocimiento del entorno en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco- 2018”. Lo que implica que estas situaciones estresantes no solo ocurren con los actores educativos sino también con los padres de familia o con los pobladores de las comunidades facilitando el desarrollo del estrés.

De la misma manera, en la investigación desarrollada por Castro, P. (2008) que realiza una investigación cualitativa y descriptiva denominada El estrés docente en los profesores de escuela pública, con una muestra de 5 docentes de instituciones educativas públicas donde a través de una guía de entrevista semiestructurada y con la técnica de los incidentes críticos logra obtener información con la que se puede concluir para esa investigación que existen factores desencadenantes del estrés que son: la relación con los estudiantes, colegas y padres de familia. Este resultado hace notar que las acciones participativas desarrollan espacios de confrontamiento a nivel de los docentes y padres que fácilmente provocan estadios de ansiedad y angustia que causan el estrés a nivel de los directivos.

Por otro lado, los resultados entre las variables de estudio y hallo el valor de $\rho = 0,860$; que de acuerdo a la tabla de valores de rango de (Ruiz, 2002), se ha obtenido una correlación Muy Alta y teniendo como referencia para la decisión de rechazo o aceptación de la hipótesis nula del valor de significancia alcanzado $\rho = 0,816 > \text{sig. } 0,184$; lo que concluye con la aceptación de la hipótesis alterna

“El estrés directivo correlaciona directamente con la participación democrática en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco- 2018”. Esta situación conlleva a reconocer que el estrés se dispara con la interacción continua y en situaciones de conflicto con el entorno.

Otro aspecto muy importante en los estudios promovido por el autor Flores, M (2001) en su tesis doctoral titulada El factor humano en la docencia de educación secundaria: un estudio de la eficacia docente y el estrés a lo largo de la carrera profesional. Los resultados evidencian que los desencadenantes del estrés cambian por diferentes factores como la edad es así que para los docentes más jóvenes fueron los alumnos y las condiciones laborales, mientras que en los docentes con más experiencia las fuentes de estrés se relacionaban al entorno social. Así también para esa muestra el síndrome de Burnout mostraba más relación con la percepción de la eficacia docente, la sensación de competencia personal y de las condiciones laborales que vivían. Se puede notar que la influencia del estrés a nivel de los docentes que laboran bajo presiones para poder alcanzar niveles de alta competencia, se evidencia las frecuencias de aparición del burnout en estos docentes, la presión académica, la búsqueda de logros educativos desarrollan estos espacios que desfavorecen la situación de salud de los docentes.

En este sentido, el resultados entre las variables de estudio y hallo el valor de $\rho = 0,636$; se ha obtenido una correlación Alta y teniendo como referencia para la decisión de rechazo o aceptación de la hipótesis nula del valor de significancia alcanzado $\rho = 0,636 > \text{sig. } 0,124$; lo que concluye con la aceptación de la hipótesis alterna “El estrés directivo correlaciona directamente con la gestión de recursos en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco- 2018”.

Finalmente, del estudio que ha aportado nuestro autor Amador Velázquez, Rodríguez García, Serrano Díaz, Olvera Rodríguez, & Martínez (2014) aplican el Inventario del Burnout de Maslach y la escala de Estrés Docente (ED6), encontrando en su análisis estadístico que en cuanto al Síndrome de Burnout hay resultados significativos como en el factor despersonalización, donde los docentes vaarones presentaban un nivel alto. Otro factor significativo como desencadenante es la relación entre la carga familiar, en especial el número de

hijos que se tienen hallándose correlaciones con los factores de agotamiento emocional ($r=0.59$), despersonalización ($r=0.23$) y logro personal ($r=-0.32$). Lo que se puede notar entorno a esta investigación tiene que ver con los aspectos familiares de los directivos y su incidencia del estrés en estas relaciones más íntimas, demostrando que es un aspecto que también influye de manera continua y negativa en la vida emocional de estos.

De los resultados entre las variables de estudio y halló el valor de $\rho=0,866$; se ha obtenido una correlación Muy Alta y teniendo como referencia para la decisión de rechazo o aceptación de la hipótesis nula del valor de significancia alcanzado $\rho=0,866 > \text{sig. } 0,333$; lo que concluye con la aceptación de la hipótesis alterna "El estrés directivo correlaciona directamente con la rendición de cuentas en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco- 2018". Estos valores nos hacen referencia que los resultados del año escolar respecto de los aprendizajes, la evaluación de la gestión y de las condiciones económicas tienden a elevar el nivel de estrés en los directivos por las expectativas que se tiene sobre estos

V. CONCLUSIONES

A partir de la investigación que se ha realizado se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- 1- El estrés directivo tiene correlación con la gestión escolar de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca, Pasco- 2018 porque al hallar la correlación esta es mayor que la significancia, $\rho = 0,713 > \text{sig. } 0,000$; por lo tanto se determina la aprobación de la hipótesis alterna.
- 2- “El estrés directivo correlaciona directamente con la planificación y conocimiento del entorno en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco- 2018” porque al hallar la correlación esta es mayor que la significancia, $\rho = 0,816 > \text{sig. } 0,184$; lo que determina la aceptación de la hipótesis alterna.
- 3- “El estrés directivo correlaciona directamente con la participación democrática en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco- 2018” porque al hallar la correlación esta es mayor que la significancia, $\rho = 0,860 > \text{sig. } 0,006$; lo que determina la aceptación de la hipótesis alterna.
- 4- “El estrés directivo correlaciona directamente con la gestión de recursos en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco- 2018” porque al hallar la correlación esta es mayor que la significancia, $\rho = 0,636 > \text{sig. } 0,124$; lo que concluye con la aceptación de la hipótesis alterna.

5- “El estrés directivo correlaciona directamente con la rendición de cuentas en instituciones rurales del distrito de Chaupimarca Pasco- 2018” porque al hallar la correlación esta es mayor que la significancia, $\rho = 0,866 > \text{sig. } 0,333$; lo que concluye con la aceptación de la hipótesis alterna

VI. RECOMENDACIONES

- A los funcionarios del MINEDU del ámbito nacional, regional y local se les pide tener en cuenta la presente investigación con la finalidad de que el trabajo para los directivos de instituciones rurales se realice a través de redes porque de esta manera tendrán un soporte no solo para el cumplimiento de sus funciones, sino de intercambio de experiencias tanto pedagógicas y personales, al trabajar en equipo se tomarán mejores decisiones que trascenderán en el bienestar personal y emocional de ellos; también de su institución educativa.
- A la asociación de directores que tengan en cuenta los resultados de esta tesis no solo para directivos del ámbito rural sino para todos en general porque es necesario contar con herramientas que ayuden a afrontar el estrés que luego se puede convertir en un síndrome crónico afectando la salud física y mental de los directores, subdirectores de las diversas instituciones educativas.
- A los docentes que asumen el rol de directivo conocer los resultados de esta investigación porque les servirán para contar con alternativas de solución y plantear actividades que los llevarán a manejar de forma correcta el estrés que trae asumir la responsabilidad de dirigir un centro educativo.

- El presente estudio ha encontrado hallazgos muy importantes; es por eso que se recomienda a todos en general seguir investigando sobre el estrés que daña al ser humano fisiológica y emocionalmente; no puede desempeñarse de manera óptima en su trabajo y deteriorando su relación familiar y social.

VII. REFERENCIAS

- Amador Velázquez, R., Rodríguez García, C., Serrano Díaz, J., Olvera Rodríguez, J. A., & Martínez Ávila, S. (2014). Estrés y Burnout en docentes de Educación Media Superior. *Medicina, Salud y Sociedad*, 119-141.
- Anderson, S. (2010). Liderazgo Directivo: Claves para una Mejor Escuela. *Psicoperpectivas. Individuo y Sociedad*.
- Arias Gallegos, W. L., & Jiménez Barrios, N. A. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Revista de Educación, Departamento de Educación PUCP*.
- Benjamin Stora, J. (1992). *El estrés*. México: Publicaciones Cruz .
- Catalina Romero, C., Cano-Vindel, A., & Dongil-Collado, E. (2009). *Cómo combatir el estrés laboral*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Christina, M., & Jackson, S. (1986). Maslach Burnout Inventory. *Gabinete Psicológico*, 2-5.
- Cruz Marin, C., & Vargas Fernandez, L. (2001). *Estrés, entenderlo es manejarlo*. México: Alfa y omega.
- Freire, S., & Miranda , A. (2014). *Avances de Investigación: Educación y Aprendizajes*. Lima: Ediciones Arteta.

- Gerstner. (2009). Liderazgo transformacional y gestión educativa. *Actualidades investigativas en educación*, 2-28.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hugo, S. C., & Reyes Meza, C. (2002). *Metodología y diseño de investigación*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Hugo, S. C., & Reyes Meza, C. (2002). *Metodología y diseño de investigación*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Lazarus, & Folkman. (2005). Estrés. *Salud de los trabajadores*, 4- 12.
- Miranda Beltrán, S. (2016). La Gestión Directiva: Un concepto construido desde las comprensiones de los Directivos Docentes de las Escuelas Públicas Bogotanas. *Revista Iberoamericana de Investigación y Desarrollo*.
- Roberto, H. S. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Rodríguez Ramirez, J. A., Guevara Araiza, A., & Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*.
- Rossi, R. (2001). *Para superar el estrés*. Barcelona: Cecchi.
- Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de Investigación Educativa. Procedimiento para su Diseño y Validación*. Venezuela: CIDECA.
- Sadin, B. (1995). *Manual de psicopatología*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Sanchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2002). *Metodología y diseño de investigación*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Shturman. (2005). *El poder del estrés*. Mexico: EDAMEX.
- Thomas, H., & Rahe, R. (2012). La escala de reajuste social. *Revista mexicana de psicología*, 16-32.
- Weitz. (2005). Estrés. *Salud de los trabajadores*, 4 -12.

VIII. ANEXOS

CUESTIONARIO MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas correctas o incorrectas, la mejor respuesta es aquella que expresa veracidad. Los resultados de estas son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

- 1- Nunca**
- 2- Algunas veces al año**
- 3- Algunas veces al mes**
- 4- Algunas veces a la semana**
- 5- Diariamente**

Por favor señale el número que considere más adecuado

ÍTEMS	1	2	3	4	5
1- Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.					

2- Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.					
3- Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada me siento agotado.					
4- Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.					
5- Siento que estoy tratando algunas personas de mi trabajo, como si fueran objetos impersonales.					
6- Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
7- Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.					
8- Siento que mi trabajo me está desgastando.					
9- Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.					
10- Siento que me he hecho más duro con la gente.					
11- Me preocupa que este trabajo me esta endureciendo emocionalmente					
12- Me siento muy enérgico con mi trabajo.					
13- Me siento frustrado con mi trabajo					
14- Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
15- Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente					
16- Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
17- Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo					
18- Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender					

19- Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.					
20- Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
21- Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.					
22- Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas					

GRACIAS.

ESTRÉS EN DIRECTORES Y SU DESEMPEÑO EN LA GESTIÓN ESCOLAR DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS RURALES DEL DISTRITO DE CHAUPIMARCA

CUESTIONARIO SOBRE EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DEL DIRECTIVO

DOMINIO 1- GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES

A continuación encontrará una serie de enunciados que tratan sobre el trabajo que desarrolla en el ámbito administrativo en su labor como director(a). Le pedimos su colaboración respondiendo de acuerdo a como ha ido cumpliendo esa función, reflexionando sobre sus logros y dificultades en la realización de esta tarea. No existen respuestas correctas o incorrectas, la mejor respuesta es aquella que expresa veracidad. Los resultados de estas son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que ha llevado a cabo las acciones de gestión administrativa, de la siguiente forma:

- 1- Nunca**
- 2- Muy pocas veces**
- 3- Algunas veces**
- 4- Casi siempre**
- 5- Siempre**

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Planificación institucional					
1. Conoce las características del entorno de su I. E. que influye en el logro de las metas de aprendizaje.					
2. Analiza las fortalezas, debilidades y necesidades de tu I. E. para la mejora de procesos pedagógicos.					
3. Los instrumentos de gestión escolar son diseñados de manera participativa en tu I. E.					
4. Establece metas, objetivos e indicadores en función al logro de los aprendizajes de los alumnos					
Participación democrática					
1. La comunidad educativa toma decisiones acerca de las acciones para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.					
2. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad de opiniones					
3. Trasmite a la comunidad educativa sus altas expectativas en estudiantes, docentes y equipo administrativo.					
4. Genera un clima de comunicación permanente resolviendo las barreras existentes.					
5. Maneja estrategias de resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación					
6. Fomenta la participación de la familia a través de la APAFA, CONEI					
7. Reconoce y valora el contexto socio-cultural en el que se ubica la escuela y su importancia en el proceso formativo del alumno					
8. Establece alianzas y convenios con autoridades de su comunidad para la mejora de sus aprendizajes					
Gestión de recursos					
1. Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo en beneficio de una enseñanza de calidad					

2. Gestiona el uso óptimo del tiempo y del material educativo en la I. E. a favor de los aprendizajes, asegurando los resultados.					
3. Conoce conceptos básicos sobre administración financiera como herramienta para su gestión					
4. Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y de manejos de situaciones de riesgos que aseguren el bienestar de la comunidad educativa.					
5. Promueve una cultura de prevención en el colectivo escolar a partir de sus propias acciones.					
6. Dirige el equipo administrativo o de soporte de la I. E. para el logro de los objetivos institucionales					
7. Identifica necesidades de capacitación del personal, organizando y gestionando					
Evaluación de la gestión					
1. Sistematiza la información presentada por los diversos equipos de trabajo institucionales acerca de la marcha de la gestión					
2. Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas en la gestión escolar ante la comunidad educativa.					
3. Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y de mejora continua, orientándolos al logro de los aprendizajes.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

INSTITUCIÓN DE ESTUDIOS	"UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO"
AUTORES DEL INSTRUMENTO	• Br. PÉREZ SANTIVÁÑEZ, Aída
TÍTULO DE TESIS	Estrés directivo y gestión escolar en instituciones rurales del Distrito de Chaupimarca, Pasco- 2018
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Cuestionario de gestión escolar

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN


INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables en una institución educativa.																					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia del estrés directivo en la gestión escolar																					✓
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																					✓
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																					✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																					✓
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de Investigación																					✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

99.

V. DATOS DEL EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES	Pérez Santiváñez Cecilia		
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	04014091	TEL/CEL.	968877859
LA MENCIÓN DEL GRADO	Maestro		
PROCEDENCIA	Universidad Nacional Daniel A. Carrión		
SELLO Y FIRMA DEL EXPERTO	 Mg. Cecilia Pérez S.		
FECHA DE VALIDACIÓN	octubre 2018		

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

INSTITUCIÓN DE ESTUDIOS	"UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO"
AUTORES DEL INSTRUMENTO	• Br. PÉREZ SANTIVÁÑEZ, Aída
TÍTULO DE TESIS	Estrés directivo y gestión escolar en instituciones rurales del Distrito de Chaupimarca, Pasco- 2018
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Cuestionario de gestión escolar

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables en una institución educativa.																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia del estrés directivo en la gestión escolar																				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																				
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de Investigación																				

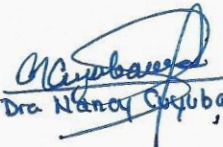
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es factible su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

81.5

V. DATOS DEL EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES	Cuyubamba Zavallos, Nancy H.		
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	04079175	TEL/CEL.	989013723
LA MENCIÓN DEL GRADO	Doctor en Ciencias de la Educación		
PROCEDENCIA			
SELLO Y FIRMA DEL EXPERTO	 Dra. Nancy Cuyubamba Z.		
FECHA DE VALIDACIÓN	Octubre 2018.		