



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Función administrativa del director y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática N° 6052 “José María Eguren”, UGEL 07, 2016, Lima

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magister en administración de la Educación

AUTOR:

Br. Cecilia Patricia Espinoza Gutiérrez

ASESOR:

Dr. Héctor Raúl Santa María Relaiza

SECCIÓN

Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2017

Página del Jurado

.....

Dra. Teresa Narvaez Aranibar
Presidente

.....

Dra. Lourdes Ponce Yactayo
Secretario

.....

Dr. Héctor Raúl Santa María Relaiza
Vocal

Dedicatoria

Dedico mi trabajo a Dios y a mis padres, que desde el cielo me dieron la fuerza para seguir adelante, en los momentos de soledad, en que pensé que ya no tenía las fuerzas para continuar, cuando el estrés ya no me permitía avanzar y a las personas que de una o de otra forma me dieron la mano para lograr mi meta.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por la fuerza que me brinda, y que permitió que mi profesor me tuviera la paciencia suficiente para orientarme a pesar que le ocasioné en varios momentos un gran estrés y que al mismo tiempo él me lo ocasionó y a una persona especial que de seguro Dios le dio las palabras y la fuerza que me ayudaron a salir adelante.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Br. Cecilia Patricia Espinoza Gutierrez, estudiante del Programa Académico de Maestría en administración de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI **07069723**, con la tesis titulada “Función administrativa del director y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. N° 6052 “José María Eguren”, UGEL 07, 2016, Lima ” 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. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) 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, diciembre de 2016.

Firma:.....

Br. Cecilia Patricia Espinoza Gutierrez

DNI: 07069723

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: "Función administrativa del director y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática N° 6052 "José María Eguren", UGEL 07, 2016, Lima", en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Magister en Administración de la Educación

Esperamos que nuestros modestos aportes contribuyan con algo en la solución de la problemática de la gestión pública en especial en los aspectos relacionados con la función administrativa del director y el estrés laboral en los docentes y particularmente en la Institución Educativa Emblemática N° 6052 "José María Eguren".

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el marco metodológico. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones que hemos planteado, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente en el séptimo capítulo presentamos las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

La autora.

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINAS PRELIMINARES	Página
Página de jurados	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Declaratoria de autenticidad	V
Presentación	VI
Índice de contenido	VII
Resumen	XI
Abstract	XII
I INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	24
1.3 Justificación	47
1.4 Problema	49
1.5 Hipótesis	50
1.6 Objetivos	51
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1 Variables	54
2.2 Operacionalización de variables	56
2.3. Metodología	64
2.4. Tipos de estudio	64
2.5. Diseño	65
2.6. Población, muestra y muestreo	66
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	71
2.8 Método de Análisis de datos	75
2.9. Aspectos éticos	75
III: RESULTADOS	77
IV: DISCUSIÓN	94
V: CONCLUSIONES	99
VI: RECOMENDACIONES	102

VII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	104
VIII: ANEXOS	
Anexo 01: Matriz de consistencia	122
Anexo 02: Instrumento de medición de la variable “Función administrativa del director”	128
Anexo 03: Instrumento de medición de la variable “El estrés laboral en los docentes”	131
Anexo 04: Análisis de confiabilidad	133
Anexo 05: Base de datos de la prueba piloto	142
Anexo 06: Base de datos de la muestra	145
Anexo 07: Certificados de validez de contenido	152
Anexo 08: Constancias de aplicación del instrumento in situ	171
Anexo 09: Fotografías	174
Anexo 10: Artículo Científico	176

LISTA DE TABLAS

Tabla 1:	Operacionalización de la variable 1: Función administrativa del director	58
Tabla 2:	Operacionalización de la variable: Estrés laboral en los docentes	62
Tabla 3:	Distribución del universo poblacional en los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren” Ugel N° 07 Lima 2016.	67
Tabla 4:	Distribución de la poblacional en los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren” Ugel N° 07 lima2016	68
Tabla 5:	Muestreo de afijación proporcional entre docentes	70
Tabla 6:	Formato técnico del cuestionario de la variable 01: función administrativa del director	72
Tabla 7:	Baremación de la variable 1: Función administrativa del director	73
Tabla 8:	Formato de técnico del cuestionario de la variable 02: El estrés laboral de los docentes.	74
Tabla 9:	Baremación de la variable 2: El estrés laboral en los docentes	75
Tabla 10:	Funciones administrativas del director y el estrés laboral	78
Tabla 11:	Funciones administrativas del director y la desmotivación.	80
Tabla 12:	Funciones administrativas del director y el agotamiento mental	82
Tabla 13:	Funciones administrativas del director y la falta de energía	83
Tabla 14:	Funciones administrativas del director y el desempeño docente.	85
Tabla 15:	Coeficiente de correlación entre funciones administrativas del director y el estrés laboral en los docentes.	87
Tabla 16:	Coeficiente de correlación entre funciones administrativas del director y la desmotivación de los docentes.	88
Tabla 17:	Coeficiente de correlación entre funciones administrativas del director y el agotamiento mental.	90
Tabla 18:	Coeficiente de correlación entre funciones administrativas del director y la falta de energía.	91
Tabla 19:	Coeficiente de correlación entre funciones administrativas del director y el desempeño.	92

LISTA DE FIGURAS

Figura 1:	Funciones administrativas del director y el estrés laboral.	79
Figura 2:	Funciones administrativas del director y la desmotivación	81
Figura 3:	Funciones administrativas del director y el agotamiento mental	82
Figura 4:	Funciones administrativas del director y la falta de energía.	84
Figura 5:	Funciones administrativas del director y el desempeño docente	85

Resumen

Para la variable 1 Función administrativa, el estudio se abordó desde el enfoque cuantitativo en las ciencias sociales que con los estudios de la Unesco (1995, p.300), en la cual nos dice, la educación debe ser de calidad, enmarcada en una estrategia participativa; mientras que para la variable 2 el estrés laboral reconocida por la OMS como una enfermedad, que por las dimensiones que ha adquirido debe tratarse como un problema de salud pública. Se ha formulado la hipótesis general: Existe relación entre la función administrativa del director y el estrés laboral en los docentes. Metodológicamente, se enmarcó en el tipo básico, nivel correlacional, con un diseño no experimental transversal. El método fue el hipotético-deductivo, porque se observó al problema, se formulo las hipótesis y se realizo la prueba oportuna. La población fue de 91 docentes de los tres niveles, tomándose una muestra de 74 docentes, se han formulado dos instrumentos de recolección de datos y ambos han pasado por los filtros correspondientes, la 1ra variable con 30 ítems y la 2da con 21 ítems y con tres alternativas de respuesta cada una. Los resultados de la investigación, se realizaron mediante el análisis descriptivo de las variables y el análisis inferencial para conocer el nivel de correlación mediante la prueba de Rho de Spearman, contestando de esta manera a los problemas, verificando el cumplimiento de los objetivos y rechazando la hipótesis nula. Se llego a la conclusión que existe una correlación positiva significativa de 0,848** entre las variables.

Palabras claves: Función administrativa, estrés, desmotivación, rendimiento

Abstract

For the variable 1 Administrative function, the study was approached from the quantitative approach in the social sciences that with the studies of Unesco (1995, p. 300), in which it says, education must be of quality, framed in a Participatory strategy; While for variable 2 the labor stress recognized by the WHO as a disease, which because of the dimensions it has acquired should be treated as a public health problem. The general hypothesis has been formulated: There is a relationship between the director's administrative function and work stress in teachers. Methodologically, it was framed in the basic type, correlational level, with a non-experimental cross-sectional design. The method was hypothetico-deductive, because the problem was observed, the hypothesis was formulated and the timely test was performed. The population was 91 teachers of the three levels, taking a sample of 74 teachers, have been formulated two instruments of data collection and both have gone through the corresponding filters, the 1st variable with 30 items and the 2nd with 21 items and with Three response alternatives each. The results of the research were performed through the descriptive analysis of the variables and the inferential analysis to know the level of correlation using the Spearman Rho test, thus answering the problems, verifying the fulfillment of the objectives and rejecting the Null hypothesis. It was concluded that there is a significant positive correlation of 0.848 ** between the variables.

Keywords: Administrative function, stress, demotivation, performance

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

Para la problemática planteada se tomó como referencia toda investigación realizada en base de la función que realizó el directivo en su centro de labores y el estrés que se produjo en sus trabajadores y lo que esto trajo consigo, ya que estos estudios aportaron un mayor apoyo en la investigación.

De manera general, se presentó antecedentes para ambas variables como son: la función administrativa del director y el estrés laboral en los docentes en las instituciones educativas o universidades.

Antecedentes internacionales:

Orama (2013), en su tesis titulada “Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria”, donde su objetivo principal es detectar la presencia del estrés laboral y el síndrome de burnout en personal docente cubano de enseñanza primaria; la cual la realizó en la Escuela nacional de salud pública I, del Instituto Nacional de Salud de los trabajadores del Ministerio de Salud pública de Cuba; con un muestreo no probabilístico, en la cual se selecciono, según criterio de autoridad de 50 escuelas de enseñanza primaria 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 que cumplían los siguientes criterios de inclusión: ser docente predominó el sexo femenino con 84.2%; los docentes masculinos constituyen solamente el 15.8% de la muestra. El método que se utilizó fue el descriptivo con un diseño transversal; donde se utilizó como instrumento de evaluación la Escala sintomática de estrés (ESE) que es un Cuestionario para la determinación del nivel de estrés según síntomas psicossomáticos referidos por el sujeto (Aro, 1980). Como conclusión, define que los principales estresores laborales identificados son el volumen de trabajo en acción conjunta con las demandas derivadas de las características de los estudiantes, los cambios del sistema de enseñanza y las presiones de los superiores, en

condiciones de salario inadecuado e insuficientes recursos para el trabajo; que el grupo de docentes estudiado presenta una alta frecuencia de estrés laboral, 88.2%, 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, 67.5%, predominando docentes con valores no deseables de agotamiento emocional, y relativamente deseables de despersonalización y realización personal y que las relaciones diferentes de las variables temporales con el estrés laboral y con el burnout no permite considerar de forma lineal y aislada el impacto del tiempo mediado por la participación de variables internas, lo que se expresa en la diferencia cuantitativa entre 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 provincias y escuelas. Al final se decide que en la tesis elaborada se ha concluido que según sus investigaciones en el tamaño de muestra se confirma que hay un gran porcentaje de estrés laboral, en los docentes cubanos del nivel primaria, esto se debe principalmente al volumen de trabajo, presión de los superiores y los inadecuados niveles económicos. Por lo tanto, si queremos tener una educación de calidad, como se pregonaba en estos tiempos, nuestros docentes se sientan cómodos con su situación laboral y en un grato ambiente de trabajo.

Sahili (2012), en su tesis titulada "El estrés laboral y su relación con la educación tradicionalista como un factor que genera actitudes negativas de los alumnos (estudio en una organización escolar)", tiene como objetivo el identificar si el uso de la metodología tradicionalista es un factor que genera actitudes negativas de los alumnos hacia el docente, así como dichas actitudes elevan su estrés organizacional, en la ENMSL de la Universidad de Guanajuato. La institución que apoya su tesis Universidad autónoma de Querétaro; utilizando una muestra cualitativa de 12 docentes y una muestra cuantitativa de 139 docentes en la cual utilizó el método Exploratorio-descriptiva-correlacional, para ello, utilizó la técnica de la entrevista, donde obtuvo como conclusión responder a la pregunta central de investigación expresando 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, también logró responder a las preguntas secundarias de investigación, las cuales se desahogan de manera específica a través de los puntos siguientes; donde nos muestra que los principales factores generales que producen estrés docente son de tipo organizacional y se refieren 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 la baja remuneración económica. Donde los maestros de la ENMSL están sólo ligeramente por debajo del estrés intermedio. Agrupados por categorías de estrés, se detectó la existencia de un 21% de docentes con niveles altos, los cuales fueron evaluados con la Escala de Medición del Estrés Docente (construida para esta tesis); en cuanto a la relación entre estrés docente y género se encontraron leves evidencias que los docentes varones presentan más estrés, lo cual está en disonancia con las principales investigaciones y teorías al respecto; sin embargo, este dato coincide con algunos resultados encontrados en México (El Sahili González, 2009; Aldrete Rodríguez et al. 2008). Lo que se concretiza finalmente en este trabajo de investigación donde, se demuestra que los principales factores de estrés de los docentes, son el aspecto organizacional y la baja remuneración.

Suazo (2012) en su tesis titulada “La Formación de los Directivos de los Centros de Educación Básica, en Supervisión y Acompañamiento Docente”, el objetivo conocer la percepción de los directivos de los centros de educación básica respecto a la importancia y el nivel de formación en procesos de supervisión y acompañamiento docente, sustentada en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán de Tegucigalpa M.D.C. Honduras, el objetivo conocer la percepción de los directivos de los centros de educación básica respecto a la importancia y el nivel de formación en procesos de supervisión y acompañamiento docente donde se trabajó con una muestra. La población considerada fueron los directivos de Centros de Educación Básicos que conforman los distritos escolares de Tegucigalpa, de los cuales se tomó una muestra correspondiente a 50 directivos, 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. Se utilizó la técnica de la encuesta, por medio de un cuestionario estructurado a manera de escala doble aplicado a los 50 directivos que conformaron la muestra; donde el autor concluyó que los directivos encuestados prefieren trabajar en la jornada Matutina por diferentes razones, entre las cuales se encuentra: la cantidad de docentes y estudiantes que asisten es superior a la de otras jornadas, algunos no trabajan en otro centro educativo en la jornada vespertina, hay más trabajo administrativo, entre otras; los directivos que no trabajan en otros centros, son muy comprometidos, algunos manifiestan que no tienen hora de salida, sus centros están más cuidados y tiene otras formaciones alternativas, sus docentes tienen una mística de trabajo diferente a otros centros y son profesionales de mucha experiencia. En cuanto a la formación en el campo educativo, todos son maestros de educación primaria muy pocos tienen formación para dirigir centros como directores titulados, supervisores, licenciados en administración educativa, la mayoría tienen formación en otro campo del saber como ser abogados, ingenieros etc. Sobre los aspectos generales de la formación y labor de los directivos de los centros de educación básica que conformaron la muestra, se encontró que: los directivos son de la opinión que si reciben supervisión externa, por parte de las Unidades Departamentales y Distritales de Supervisión Educativa y Acompañamiento Docentes y rara vez de otras dependencias de la Secretaría de Educación u otras instituciones, que 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 ha 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 en el nivel de educación básica sí se está supervisando los procesos educativos. Al final, se concluye que se sienten bien los directivos, que tienen apoyo, a pesar que tales directivos no tienen formación de docente que sus profesiones son otras.

Sánchez (2011), en su tesis titulada “Planificación educativa competencias del personal directivo para la gestión administrativa de escuelas bolivarianas”, tiene como objetivo analizar las competencias que posee el personal directivo para la gestión administrativa de las Escuelas Bolivarianas del Municipio Rosario de Perijá, la cual, sustentó en la Universidad de Zulia, República Bolivariana de Venezuela; la cual utilizó como muestra al personal directivo las Escuelas Básicas Bolivarianas “Villa del Rosario”, “Josefa Joaquina Sánchez”, “Amparo”, “Casique Paramaconi”, “San Juan Barco”, “Haticos”, “La Matica” y “Puentecitos” del Municipio Rosario, el tipo de investigación fue descriptivo no experimental- transversal en su investigación y como herramienta la encuesta. El autor concluye que se pudo constatar que los directivos encuestados promueven la realización del trabajo intelectual, tienen capacidad para desempeñar tareas mentales en forma efectiva y organizan el trabajo de forma lógica; que adaptan su comportamiento a cualquier situación que se presente en la escuela, fomentan mecanismos que favorecen la adaptación del personal docente ante eventos imprevistos y facilitan procesos para que los nuevos docentes se adapten a la institución. Por otra parte, siempre genera acciones bajo condiciones indicadas por instancias superiores, realiza la función previsiva evitando incidentes por un período de tiempo especificado y lleva a cabo su tarea directiva con el margen de seguridad. Así mismo, siempre influyen en los colegas para que en conjunto realicen los esfuerzos que se han coordinado, establecen acciones coherentes para alcanzar los objetivos de la institución y llevan a cabo las actividades con sus colaboradores previstas en los planes educativos. Así mismo, concluyó que los directivos, solo algunos, poseen una formación académica acorde con la función que cumplen a cabalidad con los requisitos establecidos en el Reglamento del ejercicio de la profesión docente y tiene conocimiento suficiente a cerca de los asuntos laborales correspondientes a su nivel educativo.

Ramírez (2012), en su tesis titulada “La gestión educativa (ge) en la educación básica y media oficial de Manizales: un análisis desde las teorías administrativas y organizacionales”, su objetivo a trabajar fue determinar la

relación que existe entre las teorías organizacionales y administrativas y la calidad de la educación. Sustentada en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales. Utilizó una muestra entrevistando a los directivos docentes de 11 instituciones de educación básica y media del Municipio de Manizales y con encuestas aplicadas en 33 Colegios a 327 profesores fueron analizados en el programa estadístico SPSS, utilizando el método cualitativo - cuantitativo, donde se utilizó como herramientas las encuestas y las entrevistas. El autor concluyó que el enfoque estratégico es predominante en la mayoría de las Instituciones de Educación en las cuales se aplicaron las entrevistas; el concepto de calidad y las prácticas para lograrlo, también están determinadas por el enfoque estratégico, mientras que los procesos que hacen parte de la institución de Educación y las personas, están influenciados por ambos enfoques, por el estratégico y el humanista; en tal sentido, aquellos aspectos relacionados con la estructura, el rol, el estilo de dirección, 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:

Areche (2013), su tesis tiene como título 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 tiene como objetivo, tuvo como objetivo determinar en qué medida la gestión institucional se relaciona con la calidad de los servicios educativos, según la percepción de los docentes y padres de

familia del 3º 4º y 5º de secundaria del colegio “María Auxiliadora” de Huamanga Ayacucho, 2011; la cual sustenta en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en la Facultad de Educación Unidad de post grado. Teniendo como muestra 145 padres de familia y 21 docentes; utilizando el método de diseño no experimental de corte transversal, teniendo como herramientas el cuestionario estructurado por ítems en escala de likert. El autor concluye que existe una 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, encontrándose una buena relación entre las dos variables, de forma positiva y alta según las investigaciones realizadas en el muestreo.

Quichca (2012), en su tesis 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” , el cual tiene como objetivo la relación entre la calidad de la calidad de 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 - Perú.; sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Educación Unidad de Post Grado, utilizando una muestra constituida por el listado existente de los alumnos matriculados del I al VI Ciclo - 2010 –I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del Distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho Perú. Utilizando el método no experimental, donde se utilizará la técnica de la encuesta. El autor concluye diciendo que existe una relación significativa entre las dimensiones de 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-Perú, puesto que existe una asociación significativa entre la Gestión Académica y el Desempeño Docente ($\chi^2= 63.80$; $p=0.00 < 0.05$) así significativa baja entre el Ambiente Físico y el Desempeño Docente ($\chi^2= 21.43$; $p=0.00 < 0.05$) y que la proporción de estudiantes del I al VI Ciclo -2010 – I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del Distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho, que

califican como buena la Gestión Administrativa”, es 16.13% (al 95% I =< > 9.66%; 22.60%) el cual es muy bajo y con la evidencia muestral se concluye que no es buena, además el 45.97% de los estudiantes califican como regular la Gestión Administrativa. Que la proporción de estudiantes del I al VI Ciclo - 2010 – I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del Distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho, que califican como buena el Desempeño Docente”, es 19.35% (al 95% I =< > 12.40%; 26.30%) el cual es muy bajo y con la evidencia muestral se concluye que no es buena además, el 61.29 % de los estudiantes califican como regular el Desempeño Docente. Que existe una 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 Perú (Inercia: 79.1%; $\chi^2= 50.35$; $p=0.00 < 0.05$). Finalizando que se está realizando una buena gestión administrativa en un 16.13% y un buen desempeño docente en un 19.35%.

Salas (2010), en su tesis titulada “Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°7”, que tiene como objetivo establecer la relación entre el bienestar psicológico y el síndrome de quemado laboral (Burnout) en los docentes de la UGEL No.7, donde Universidad Nacional Mayor de San Marcos; con una muestra conformada por docentes de la Unidad de Servicios Educativas Local, UGEL N°7 correspondiente a los 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 concluye 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.

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 desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao, sustentada en la Universidad nacional de San Marcos, utilizando como participantes del estudio, previo consentimiento informado verbal, y como Criterio Exclusión a los Docentes que se encontraban de vacaciones y/o licencia, y aquellos docentes que no desearon participar en el estudio, 10 docentes (no desearon participar 5, con permiso 3, y con licencia 2). Utilizando como método de investigación de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional de corte Transversal. Utilizando como herramienta la encuesta y el instrumento el test de medición el cual concluye diciendo que en la dimensión Agotamiento Emocional que constituye la fase inicial del proceso del síndrome de Burnout, el 62% de docentes presentan un nivel medio y el 16 % presentan un nivel alto, lo que indica que los profesores se sienten emocionalmente agotados; que en la dimensión despersonalización 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. Que en la Dimensión Realización Personal 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. Finalizando diremos según las estadísticas, se demuestra 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.

Reyes (2012), en su tesis titulada “Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel Secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao”, tiene como objetivo determinar la 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 2009, sustentada en la Universidad San Ignacio de Loyola, utilizando como muestra 40 profesores del nivel secundario; utilizó el enfoque Descriptivo – Cuantitativo. Utilizando como herramientas Encuestas, fichas de evaluación Registro de casos o anecdótico y Diagramas de Flujo. El autor Concluye que no se confirma la hipótesis general debido a que no hay presencia de relación significativa entre la percepción de los estilos de liderazgo directivo según Rensis Likert y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla – Callao 2009, 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 - Callao 2009, de acuerdo al análisis con la prueba de correlación lineal de Spearman. Por lo tanto, no se confirma la primera hipótesis específica. Que no existe relación significativa entre la percepción del liderazgo autoritario benevolente y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao 2009, de acuerdo al análisis con la prueba de correlación lineal de Spearman. Por ende, no se confirma la segunda hipótesis específica. Que no existe relación significativa entre la percepción del liderazgo consultivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao 2009, de acuerdo al análisis con la prueba de correlación lineal de Spearman. En consecuencia, no se verifica la tercera hipótesis específica. Llegándose a la conclusión que no hay relación entre las hipótesis, de acuerdo a las diferentes pruebas realizadas.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

Variable 1: Función administrativa del director

Primero debemos definir que es una función administrativa. Una función administrativa es la realización de ciertas actividades o deberes al tiempo que se coordinan de manera eficaz y eficiente en conjunto con el trabajo de los demás.

En Latinoamérica, según la Unesco (1995, p.300), la educación ha tomado como prioridad la modernización de los estilos de gestión administrativa en la búsqueda de una educación de calidad enmarcada en una estrategia participativa. Para ello, a finales de la década de los ochenta, se comenzaron a ensayar los proyectos educativos para mejorar la gestión de los planteles, con el propósito de optimizar la calidad de los procesos gerenciales y de los resultados educativos.

Cárdenas (2010, párr. 1) nos dice que la función del director conlleva cultivar diversos factores que son clave para que el centro de enseñanza sea eficaz: el trabajo en equipo y la colaboración entre el personal, la sensibilización hacia las preocupaciones y las aspiraciones no sólo de los estudiantes sino también de sus padres, y la planificación y aplicación con visión de futuro de toda una serie de cuestiones administrativas, contratación o iniciación del personal, construcción de edificios, pedidos de equipamiento y organización de la escuela en general. Toda esta serie de responsabilidades vinculadas a la enseñanza es naturalmente más amplia en los países donde la autonomía de las escuelas es mayor, ya tengan que responder ante las autoridades locales o ante los consejos escolares.

Gamarra (2016, párr.1) realiza un análisis sobre la dirección y subdirecciones, donde nos menciona que:

El artículo 55º de la Ley N° 28044, Ley General de Educación estipula que: “el

director es la máxima autoridad y el representante legal de la institución Educativa. Es responsable de la gestión en los ámbitos pedagógicos, institucional y administrativo”.

El D.S. N° 011-2012-ED que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, en su artículo 135° referente a la Dirección de instituciones educativas, especifica que “el director es responsable de: planificar, organizar, dirigir, coordinar, ejecutar y evaluar, de manera compartida, la gestión de la institución educativa”, es decir, que la gestión debe de compartirla con los Subdirectores de Gestión Pedagógica y Administrativa, según corresponda, porque jerárquicamente son los inmediatos inferiores y que conjuntamente con el Director conforman el Órgano de Dirección de la Institución Educativa (artículo 134°).

Según, Mestizo (2016, párr. 1) menciona que “Los términos liderazgo y dirección escolar son inseparables, por la naturaleza misma de las funciones en la dirección, y también porque el liderazgo se ha vuelto un eje de las propuestas de mejora en las instituciones educativas”.

Mulford (2006, s/p), citado por Mestizo (2016, párr. 2), sostiene que “agotados tanto los modelos de planificación racional de reformas externas, como los modelos burocráticos de gestión escolar, existe la tendencia a depositar en los líderes la generación de los procesos de mejora en las instituciones” y Pozner (2007, s/p), citado por Mestizo (2016, s/p), sostiene que “los sistemas jerárquicos obstaculizan el trabajo creativo y en equipo, los cuales parecen ser competencias asociadas a un nuevo liderazgo en la gestión escolar”.

Estas dificultades motivan que algunos directivos se amparan para justificar la falta de proactividad, pero también la motivación para que los líderes promuevan cambios, tal como lo sostienen Uribe (2000) y Bolívar (2010). Citados por Mestizo (2016, párr..5)

Alvariño (2000 s/p), citado por Mestizo (2016, párr. 7), menciona que las principales tendencias de análisis sobre gestión escolar en las escuelas efectivas subrayan la importancia de una buena gestión para el éxito de los establecimientos.

Robinson, Hohepa y Lloyd, 2009 citado por Mestizo (2016, párr. 8), señalan la importancia de distinguir y liderar, señalando que gestionar tiene que ver con mantener ciertas opciones presentes y plantearse la posibilidad de introducir cambios que promuevan operaciones y rutinas al interior de la organización, mientras que *liderar* va más allá e implica reconsiderar las opciones presentes y plantearse la posibilidad de introducir cambios que promuevan la mejora.

La Oficina Regional de Educación (orealc) de la Unesco (2014) citado por Mestizo (2016, párr. 11), indica que el director se acompaña de un equipo directivo cuyas funciones se encuentran más o menos formalizadas en los reglamentos escolares. Como también nos dice que, las principales funciones de los directores se sitúan en llevar a cabo el funcionamiento de la organización, la participación de la comunidad educativa y la convivencia, pero solo desde el área administrativa. Los directores deben cumplir, entonces, una labor de organización y canalización de los equipos directivos y de las instancias más amplias de participación escolar, para lo cual serán necesaria habilidades para movilizar a su equipo.

Pozner (2007) citado por Mestizo (2016, párr.13), enfatiza que la dirección de grupos humanos no es una cuestión de ordenar y controlar, pues la jerarquía entendida como control ha probado ser desalentadora para el desarrollo del compromiso y la responsabilidad, y obstaculiza el trabajo creativo de casi todos, al tiempo que no concibe el trabajo en equipo.

Pont (2009, s/p) citado por Mestizo (2016, párr.14), señala: "Que la formación de directores debe ser entendida como un proceso continuo

que les guíe y acompañe durante el ejercicio de su profesión y los ayude a enfrentar los cambios a lo largo de los años”.

Según Donoso, Benavides, Cancino (2012), citado por Mestizo (2016, párr. 15) da énfasis al desarrollo del liderazgo que empieza con la formación inicial docente, induciéndolo a hacer candidato a director según el talento demostrado para esta labor, lo que implica una formación con proceso de inducción en los primeros años de ejercicio como director. También, Bolívar (2010), citado por Mestizo (2016, párr. 16), nos habla de dejar de idealizar atributos al director o directora como si fuera de su exclusividad el logro de cada una de las necesidades de la institución. El autor propone la necesidad de potencializar el liderazgo del docente.

También Hunt (2009), citado por Mestizo (2016, párr., 17), habla que, el panorama real parece ser diferente, pues aunque se han desplegado muchos esfuerzos para ofrecer desarrollo profesional a los docentes en ejercicio, con frecuencia se limitan a talleres breves, que brindan poca oportunidad y escaso apoyo para aplicar metodologías nuevas en las aulas.

Vaillant, (2013), citado por Mestizo (2016, párr. 18), refiere que dan mucha énfasis a la formación teórica y poco orientado a desarrollar comportamientos y prácticas pedagógicas específicas.

Lord y Miller (2000) citado por Mestizo (2016, párr. 19), señalan que: “La formación de profesores líderes apunta a resolver tres problemas críticos para reformas a gran escala: alcance, persuasión y permanencia de los cambios.”

Vaillant (2013) también citado por Mestizo (2016, párr. 20), dice que la formación inicial debe ser considerada a la luz de una compleja red de factores entre los cuales están el entorno laboral, las remuneraciones e incentivos y el sistema de evaluación del desempeño docente.

Mined, (2006). citado por Mestizo (2016, párr. 22).nos da como referencia, que en el país de El Salvador, la función principal de la Dirección Escolar, según el artículo 48 de la Ley de la Carrera Docente, es coordinar las actividades administrativas y técnicas propias de cada organismo para el funcionamiento del centro educativo. Asimismo, la ley exige que el director o directora se rija bajo los procedimientos legales establecidos

También como ejemplo nos dice que los requisitos para el desempeño del cargo, el artículo 47 determina que el director o subdirector en instituciones educativas, debe ser Docente Nivel Dos como mínimo y haber sido seleccionado por los maestros del centro educativo (mined, 2006). La primera vez, es el Tribunal quien nombra, y en la ratificación del cargo intervienen los docentes. Citado por Mestizo (2016, párr. 23).

Además de estos requisitos, el artículo 44 hace mención de otros, entre los que podemos mencionar el de someterse al proceso de selección, gozar de prestigio moral, de competencia profesional y no haber sido sancionado por faltas graves en los cinco años antes de la elección (Minedu, 2006).

El director o directora, de centros educativos de El Salvador para ejercer su puesto, debe ser docente, tal como lo menciona la Ley de la Carrera Docente (mined, 2006), citado por Mestizo (2016, párr. 25). Asimismo, la Constitución de la República, en el artículo 57, hace referencia a la formación del magisterio como responsabilidad del Estado, bajo el amparo legal de las leyes correspondientes.

Gairín, (2003), citado por Mestizo (2016, párr., 25), nos dice, que una iniciativa de formación fue el diseño del Programa de Formación de Directoras y Directores de Centros Educativos, la propuesta apuntó a la formación a través del desarrollo de competencias del rol directivo. Estas competencias se agruparon en cuatro ámbitos de la gestión educativa: institucional, organizacional, curricular y de recursos. También refiere que en el proceso

formativo, la experiencia de directores y directoras en servicio es punto de partida para la reflexión de su práctica y su perfeccionamiento.

Mined, (2012) citado por Mestizo (2016, párr. 28) , menciona que otro avance en relación a este ámbito es la creación de la Política Nacional de Formación Docente en la cual se mencionan dos componentes relacionados a la formación directiva: la «inserción a la docencia y a la función directiva» y la »formación continua docente directiva». En este último componente, se menciona como línea de acción: profesionalización de directoras y directores de centros educativos públicos, que articule la formación para el desarrollo de las capacidades directivas con el proceso de selección para la designación del cargo directivo.

Uno de los desafíos planteados por la Política de Desarrollo Profesional Docente debe ser la «práctica docente y directiva». La justificación de esta línea estriba en que las personas nombradas para los cargos de dirección en las instituciones educativas de los niveles de educación inicial, básica y media no cuentan con una certificación previa que las acredite como especialistas en gestión educativa.

Dimensiones

Las teorías que sustentan la función administrativa del director nos dice 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 trabajará con las siguientes dimensiones:

Dimensión: Planificación:

La Unesco (2011, p.42) nos dice, que, en esta fase, el director con su equipo decide qué hacer y determina el cómo, a través de estrategias que convierten a la institución educativa en un centro de excelencia pedagógica, de acuerdo a la misión y visión del Proyecto Educativo Institucional. La gestión es fundamentalmente un proceso de toma de decisiones. Hay que decidir sobre: qué debemos hacer para lograr nuestros objetivos, por dónde empezar, cómo lo haremos. Lo que implica pensar también en: con qué recursos contamos, qué requerimos para lograr lo que nos proponemos, qué obstáculos tenemos que vencer.

Jiménez (1995 s/p), citado Bonilla, Molina y Morales (2006, párr. 2), sostuvo que la planificación “es el proceso administrativo de escoger y realizar los mejores métodos para satisfacer las determinaciones políticas y lograr los objetivos”. Asimismo, Castellano (1998, párr. 3) citado en planificación: concepto-importancia, 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.

Terry, (1987, p. 4), citado por Bonilla, Molina y Morales (2006,s/p) “es el proceso de seleccionar información y hacer suposiciones respecto al futuro para formular las actividades necesarias para realizar los objetivos organizacionales”.

Según Dror (1963) citado por París (2005, p. 14) 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.

Según Hurtado (1965), citado por Bonilla, Molina y Morales (2006, párr. 6) 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”. De la misma manera, Stoner (1996) citado por Bonilla, Molina y Morales (2006, párr.13) es “el proceso de establecer metas y elegir medios para alcanzar dichas metas”. Al respecto, Ackoff (1981) citado por Chávez, “la planificación se anticipa a la toma de decisiones, es un proceso de decidir antes de que se requiera la acción”.

Según Cortés (1998), citado por Adslc, (2016, p. 16) 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 (s/f.), citado por Adslc, (2016, p.15) planificación “es el proceso de evaluar toda la información relevante y los desarrollos futuros probables, da como resultado un curso de acción recomendado: un plan”. Finalmente, Goodstein citado por Adslc (2016, pág.15) 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.

Según nos dice Jiménez (1995) citado por Morales, Molina y Morales (2006, párr.2), planificar es “el proceso administrativo de escoger y realizar los mejores métodos para satisfacer las determinaciones políticas y lograr los objetivos”. Asimismo, Morales (2006) citado por Morales, Molina y Morales (2006, párr.. 27), 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: Implementación:

La Unesco (2002) citado por PRELAC (2005, p. 18) nos dice,

“Que la implementación para hacer cambios en algunos sistemas como de evaluación a producido problemas en algunos países”

Según Glaser, Abelson y Garrison (1993) citado por Rivera (1995, p. 4), Esta problemática genera que se desarrollen definiciones para cada nuevo estudio y que se dificulte las investigaciones por falta de terminología uniforme. También, nos dice Ansoff (1984) citado por Rivera (1995, p. 4), es el proceso de encaminar a la firma a comportarse de acuerdo con los propósitos, políticas y estrategias. Asimismo, Hrebiniak y Joyce (1984), citado por Rivera (1995, p. 4) nos dice que es “el uso de herramientas gerenciales y organizativas para alcanzar los resultados estratégicos. Según Schendel y Hofer (1979) citado por Rivera (1995, p. 4), nos dice que es “el ejercicio de control para asegurar que las opciones estratégicas prioritarias tomen forma”. Finalmente, Simon (1982)

citado por Rivera (1995 p. 4) nos dice también que es el ejercicio de una actividad gerencial.

Daft (2004) citado por Gaxiola, Tapia, Fornés, Macías y Salazar (2011, p. 4), plantea que el control organizacional es el proceso sistemático con que los ejecutivos regulan las actividades para hacerlas compatibles con las expectativas establecidas en los planes, con los objetivos y las normas de desempeño.

Podemos observar que los autores no coinciden en lo referente a la implementación, como lo menciona Scheirer (1981) citado por Rivera (1995, p. 4), es casi imposible desarrollar una definición precisa de implementación, no hay una definición clara de ella. “Puedo mencionar, en mi experiencia como docente, que la implementación, es la adquisición de todos los elementos necesarios, instrumentos y herramientas, para lograr lo planificado”.

Dimensión: Ejecución:

Según la Unesco, nos dice que hacer es un primer momento de ejecución de acuerdo a lo planificado. Implica el desarrollo de la gestión, facilitando la integración y coordinación de las actividades de los docentes, estudiantes, padres de familia y otros agentes; así como el empleo de los recursos para desarrollar los procesos, programas y proyectos. Involucra la división del trabajo y de funciones a través de una jerarquía de autoridad y responsabilidad y un esquema de las relaciones entre los actores y su entorno.

Los autores, Bossidy y Charan (2008, p. 226)” citado por Burks (S/f) nos dice que “La ejecución es una disciplina que debe ser aprendida, tanto por CEOs de 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 (2008, p. 1) citado por Salazar (2008) menciona que “en la práctica, muchos gerentes creen que la ejecución es la verdadera esencia de la administración. La ejecución trata exclusivamente con

personas.”, nos dicen también 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: estrés laboral en los docentes

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 1990) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 1990) citado por Laura, Reyes, Ibarra, Torres, y Razo (2012, párr. 2) reconocen al estrés como una de las enfermedades del presente siglo, que debe tratarse como un problema de salud pública. Señalan que es prioritario desarrollar entornos laborales saludables, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, a la motivación laboral, al espíritu y satisfacción en el trabajo, así como a la calidad de vida en general.

Según la OMS (2004) citado por Comín, De la Fuente, Gracia, (s/f, p. 4), nos dice, que 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 aparece cuando este equilibrio falla y la persona no tiene capacidad para superarla.

Suárez (2013, p. 34), nos menciona, que 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, 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.” (La nación. 2005, párr.4)

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.

Pando (2006), citado por Laura, Reyes, Ibarra, Torres, y Razo, (2012, párr. 4), nos dice que los factores estresores o también denominados factores psicosociales, son definidos como los elementos internos que afectan la relación de la persona con su grupo y cuya presencia o ausencia puede producir un daño en el equilibrio psicológico del individuo.

Kyriacou (2003) citado por Laura, Reyes, Ibarra, Torres, y Razo, (2012, párr. 8), afirma que el cansancio puede aumentar la sensación de estrés y hacer a la persona más vulnerable, incluso refiere una serie de propuestas que ayudarían al docente a mantenerse físicamente en forma, para enfrentar las jornadas escolares más eficazmente. En esta profesión, a diferencia de otras, se trabaja con personas que poseen ideas, emociones y sentimientos diferentes, propios de cada individuo, lo que implica la aceptación de interrelaciones personales en las que las personas se someten a prueba, ya que poseen la capacidad de interrogar y elaborar juicios o pre-juicios de los docentes.

Por otra parte, Cox y Heames, (1999), citado por Laura, Reyes, Ibarra, Torres, R. y Razo (2012, párr. 9) refiere que hay ocasiones en que los profesores descubren que sus evaluaciones pueden afectar de manera importante el futuro de un alumno, lo que genera una de las fuentes de tensión permanentes en su quehacer, que se deriva entonces del carácter interpersonal del profesional, quien se obliga a asumir e integrar con equilibrio el juicio externo sobre su actuación en la enseñanza

Además, Steve (2003) citado por Laura, Reyes, Ibarra, Torres, y Razo (2012, párr. 10) nos dice, que los docentes de los diferentes niveles se

encuentran en situaciones complejas y delicadas como resultado de la problemática que le atribuyen los medios de comunicación, lo que trae consigo los cuestionamientos a los que se sujetan los profesionales de la educación, propiciando en ellos, personal y profesionalmente, agobio y desconcierto, con ciertas contradicciones en sus derechos y deberes. Por lo tanto, es necesario que las autoridades educativas volteen la mirada hacia esta problemática, que repercute directa y negativamente en los resultados de la educación.

De acuerdo a lo señalado por Balseiro (2010), citado por Laura, Reyes, Ibarra, Torres y Razo (2012, párr. 11), menciona que el estrés laboral trastorna categóricamente el desarrollo del profesor, llegando incluso a causar un efecto colectivo, por el ausentismo, la desmoralización, el agobio, el agotamiento emocional, más que físico, la desilusión, el abandono de la responsabilidad profesional, la disminución de la calidad en el trabajo, la baja productividad y la pérdida de identidad institucional de manera crónica y cíclicamente agudizada.

Factores que desencadenan el estrés:

Según Jorgge (2012, párr. 1) nos dice que los llamados 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 (1984), citado por Jorgge (2012. Párr. 4) nos dicen “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.
- Los estresores múltiples: 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 (2016,) (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 agreda 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. (párr. 6)

Pero ahora, ¿Qué causa el estrés?

Según Stora, J. citado por Dueñas (s/f, párr. 21) menciona que "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 Jean) "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 el porqué se produce el estrés: En principio, se trata de una respuesta normal del organismo ante las situaciones de peligro. En respuesta a las situaciones de emboscada, el organismo se prepara para combatir o huir mediante la secreción de sustancias como la adrenalina, producida principalmente en unas glándulas llamadas "suprarrenales" o "adrenales" (llamadas así por estar ubicadas adyacentes al extremo superior de los riñones). La adrenalina se disemina por toda la sangre y es percibida por receptores especiales en distintos lugares del organismo, que responden para prepararse para la acción:

- La mente aumenta el estado de alerta.
- Los sentidos se agudizan.
- 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 (1992) 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, p. 24), nos mencionan que las causas que producen el estrés son:

- 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 (trabajos en cadena de producción) es un gran candidato a padecer estrés.
- 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.

Fases del estrés:

Según Fernández (2010, p.95) nos dice que el estrés no aparece de manera repentina, se considera que existen tres fases:

- 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 cardiaca, la tensión arterial, tensando los músculos, lo cual es una reacción biológica que nos prepara a responder.
- Fase de resistencia, en la cual 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.
- 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.

Según los últimas investigaciones de los estudios educativos y sindicales de México (IEESA) (2012), han enfatizado la importancia del estudio de la salud mental del trabajador y su relación con las condiciones laborales;

el interés ha surgido a raíz de los datos expuestos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) acerca del preocupante incremento en el índice de trastornos mentales en la población económicamente activa. La depresión y el estrés despuntan la lista. El estrés laboral actualmente constituye uno de los focos de atención, puesto que se ha convertido en uno de los principales aspectos que compromete no sólo la salud del trabajador sino la productividad y competitividad de las organizaciones. En este marco, la docencia es una profesión que muestra un alto riesgo de presentar estrés laboral debido a la naturaleza del puesto y al entorno de trabajo

Nos dice también que el estrés laboral se manifiesta diferencialmente en cada persona, sin embargo es frecuente que impacte sobre la salud del docente tanto física como mental. Un docente que sufre estrés laboral puede sentirse cansado, deprimido, tener dificultad para concentrarse y tomar decisiones, le cuesta trabajo relajarse y dormir, se muestra irritable y angustiado, presenta mal humor y se vuelve hipersensible a las críticas; esto conlleva a que deje de disfrutar su trabajo y por lo tanto su compromiso con este disminuye afectando así su rendimiento laboral. También incrementa el riesgo de afecciones médicas como problemas gastrointestinales, hipertensión, cardiopatías y cefaleas. En algunos casos, si no se realiza una intervención oportuna y el estrés laboral persiste, el docente puede desarrollar Síndrome de Burnout, síndrome que se caracteriza por: agotamiento emocional (sensación de haber agotado los recursos emocionales, cansancio y falta de energía), despersonalización (respuesta de endurecimiento emocional, distanciamiento e insensibilidad a los demás actores del entorno escolar incluidos los alumnos) y sentimiento de falta de logro de realización profesional (sensación de incompetencia y fracaso profesional). Las consecuencias del estrés laboral, como ya se mencionó arriba, trascienden la dimensión individual, pues afecta también a la organización laboral en su conjunto, en este caso el centro educativo. Un profesor estresado y enfermo está menos motivado para desempeñar sus funciones adecuadamente lo cual es una cuestión especialmente sensible puesto que trabaja con valores humanos; en sus manos descansa la responsabilidad de la formación de nuevos ciudadanos, de tal manera que su bienestar mental es una variable fundamental a considerar si en verdad se pretende incrementar la calidad educativa. A pesar

de la vasta investigación existente en relación con el estrés laboral en el sector docente, llama la atención de que se ha tomado casi nula acción al respecto. La cuestión requiere un trabajo en conjunto que compete tanto a los responsables de las políticas alusivas a la salud de los trabajadores como a empleadores, a sindicatos y a los mismos trabajadores de los centros educativos.

Dimensiones

Según la OMS describe cuatro dimensiones: la desmotivación, el agotamiento mental, la falta de energía y el desempeño o también conocido como rendimiento, es lo que produce un desgaste general del docente lo que se produce cuando hay un estrés en la persona, las cuales tomaremos en cuenta en la investigación.

Dimensión 1: Desmotivación:

La OMS (s/f), citado por Diaz – Caneja (2013, párr. 3) nos dice, “que es una enfermedad que según crece cada año y será en 2020 una de las principales causas de discapacidad”.

Para el conferencista, orientador de la conducta y escritor, Yagosesky, citado por Rodage (2009,párr. 6), 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 los 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, consiste en un 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.

Por lo tanto, diremos que los autores mencionados en la parte superior, nos explican que la desmotivación, básicamente es un signo de desesperanza, falta total de interés por realizar actividades, sobre todo, disminución de nuestras energías, que al final se podría considerar como una enfermedad que podría ser padecida por personas que no cumplen sus anhelos y que al final podría contagiar a otras personas de su alrededor.

Dimensión 2: Agotamiento mental:

La OMS citado por Uribe (2015, s/p), nos dice que el agotamiento mental se le reconoce desde 1989 como una enfermedad, y que ya aparece en el Manual de Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades. Según los especialistas se trata de un raro padecimiento encasillado como enfermedad neurológica.

Arquer (1999, p.1) define a la fatiga mental “como la alteración temporal (disminución) de la eficiencia funcional mental y física; esta alteración está en función de la intensidad y duración de la actividad precedente y del esquema temporal de la presión mental”.

Para Arquer (1999, p.2). nos dice, que la fatiga mental se manifiesta como una progresiva disminución de la capacidad de respuesta humana ante grandes exigencias (de intensidad o de duración) de esfuerzos de tipo cognitivo (atencional, de memoria, etc.). Continúa diciéndonos que la fatiga mental provocada por el trabajo, es una consecuencia de la tensión que éste produce

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 que indica la necesidad de descanso.

Diversos autores califican 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 una disminución en su potencial, desempeñándose con desgano, al final es un cansancio de siempre hacer lo mismo, realizar permanentemente la misma rutina, el cual mejoraría con un buen descanso y un cambio de actividad.

Dimensión 3: Falta de energía:

Según la OMS (2016), nos señala que la falta de energía nos muestra los niveles bajos o decrecientes de actividad física, suelen corresponderse con un producto interno bruto alto o en aumento. El descenso de la actividad física se debe parcialmente a la inacción durante el tiempo de ocio y al sedentarismo en el trabajo y en el hogar. Del mismo modo, un aumento del uso de modos «pasivos» de transporte también contribuye a la inactividad física.

Según Fernández (2010, p. 109). nos menciona, que 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.

Peña, (2015, p.1) citado por Beltre (2015), nos dice que “Las personas están cada vez más sometidas a sobrecargas en su diario vivir. Las exigencias de la sociedad de hoy y a las que nos sometemos sin necesidad tienen parte de la culpa de la fatiga”,

Según las teorías mencionadas anteriormente la falta de energía es el aviso de una enfermedad que se está desarrollando dentro de las personas, provocadas principalmente por la presión en el ámbito laboral, lo que

determinará que la persona no cumpla con las metas esperadas en su campo de acción.

Dimensión 4. Desempeño

Según la OMS (2006, p. 67) nos dice que, sean cuales sean las circunstancias, una estrategia eficaz dirigida a la fuerza laboral debe centrarse en tres objetivos fundamentales: mejorar la contratación, ayudar al personal existente a potenciar su desempeño, y ralentizar el ritmo de abandono de la fuerza laboral

Al respecto, Robbins (2004), 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 (1995), 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.

Palaci (2005, p.155), 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 (2004, p. 155), 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. AL respecto, Chiavenato (2004, p.359), citado por Pedraza, Amaya y Conde (2010) plantea: “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la

búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”.

Según Palaci (2005, p.237) citado por Pedraza, Amaya y Conde (2010) dice que 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 (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 O.M.S. (2010, p.246) nos dice que es la realización de las funciones o acciones que corresponden a un empleo, ocupación, profesión o papel. El ser humano cumple una función y ésta se mide a través del desempeño, el cual, mide entre los medios empleados y los resultados que se consiguen.

1.3 Justificación

Esta investigación, la Función administrativa del Director y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática N°6052 “José María Eguren” UGEL N° 07, Lima- 2016 nos permitió realizar los correctivos necesarios para evitar que las piezas fundamentales de la educación, como son docentes y directivos, no colapsen ya que esto trae como consecuencia la disminución del nivel educativo, como lo hemos podido constatar a través de las diferentes investigaciones realizadas.

Justificación metodológica:

La presente investigación se basó en un enfoque cuantitativo, el cual obtuvo como herramientas para recabar información las encuestas realizadas a los docentes de la Institución Educativa Emblemática N°6052 “José María Eguren” UGEL N° 07, de ambas variables función administrativa del director y el estrés laboral de los docentes, lo cual con los resultados de las encuestas apoyadas con la estadística nos arrojó resultados que nos ayudó para dar resultados fiables.

Justificación teórica:

En la investigación realizada se vio la relación que existe entre las variables presentadas en la función administrativa del director y el estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa Emblemática N°6052 “José María Eguren” UGEL 07, lo cual trajo consigo que ambas partes se apoyen para mejorar su desempeño laboral. Como dice Ballenato, G, psicólogo, en su artículo “docencia y estrés” (párr. 3) nos dice que el docente es un modelo que proyecta sobre sus alumnos, no sólo sus conocimientos; sino también su propia forma de ser, su filosofía de la vida, sus valores y actitudes, y su estado de ánimo. Un docente estresado tendrá dificultades para transmitir eficazmente su salud laboral y psicológica, afectará directamente a la calidad de sus enseñanzas”. Dicha investigación ayudó a resolver algunas incógnitas que se presentaron en la relación que debe haber entre directivo y docentes.

Justificación práctica:

Esta investigación sirvió para que los directivos y docentes de la Institución Educativa Emblemática N°6052 “José María Eguren” UGEL 07, conocieran sus debilidades y fortalezas, cómo pudieron mejorar y tener un mejor control de emociones. De esta manera lograron un mejor rendimiento laboral.

1.4 Problema

Kerlinger (1988, p. 18) sostuvo que: “es una oración o aseveración interrogativa en el cual se pregunta: ¿qué relación existe entre dos o más variables? La respuesta se busca a través de la investigación. En muchos casos, un problema puede incluir dos o más variables”.

Según Valderrama (2013, p. 131) dijo: podemos formular problemas en el cual se debe mencionar estrictamente la población de estudio, el contexto y el tiempo de la investigación. Además, nos menciona que la formulación de las preguntas debe ser como mínimo tres preguntas, es decir un problema general y dos problemas específicos.

Problema General

¿Qué relación existe entre la función administrativa del director y el estrés laboral en los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren”; UGEL 07, Lima 2016?

Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre la función administrativa del director y la desmotivación de los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren” UGEL 07, Lima - 2016?

¿Qué relación existe entre la función administrativa del director y el agotamiento mental de los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren” UGEL 07, Lima - 2016?

¿Qué relación existe entre la función administrativa del director y la falta de energía de los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren” UGEL 07, Lima - 2016?

¿Qué relación existe entre la función administrativa del director y el desempeño de los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren” UGEL 07, Lima - 2016?

1.5 Hipótesis

Hipótesis

Calderón, Alzamora de los Godos, Del Águila (2009, p. 13), sostuvieron:

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

Existe relación entre la función administrativa del director y el estrés laboral en los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren”; UGEL N° 07, Lima 2016.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la función administrativa del director y la desmotivación de los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren” UGEL N° 07, Lima – 2016.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la función administrativa del director y el agotamiento mental de los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren” UGEL N° 07, Lima- 2016.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la función administrativa del director y la falta de energía de los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren” UGEL N° 07 Lima – 2016.

Hipótesis específica 4

Existe relación entre la función administrativa del director y el desempeño de los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren” UGEL N° 07, Lima –2016

1.6 Objetivos**Objetivos****Objetivo general:**

Determinar la relación entre la función administrativa del director y el estrés laboral de los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren “UGEL N° 07 Lima – 2016.

Objetivos específicos:

Determinar la relación entre la función administrativa del director y la desmotivación de los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren” UGEL N° 07, Lima - 2016

Determinar la relación entre la función administrativa del director y el agotamiento mental de los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren” UGEL N°07, Lima - 2016

Determinar la relación que existe entre la función administrativa del director y la falta de energía de los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren” UGEL N° 07, Lima - 2016

Determinar la relación entre la función administrativa del director y el desempeño de los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren” UGEL N° 07, Lima – 2016.

II.- MARCO METODOLÓGICO

2.1.- Variable

Sánchez y Reyes (1996, p. 31), sostuvieron: “una variable es toda característica, propiedad o cualidad de un fenómeno que tiene a variar y que es susceptible de ser medido y evaluado”. Al respecto, Muñoz (2011, p. 142), sostuvo “las variables son los atributos, las características, las cualidades, los rasgos o las propiedades susceptibles a medición, calificación en tanto adoptan diferentes valores, magnitudes o intensidades”. Finalmente, Hernández, Fernández y Batista (2010, p. 93) “la variable es la propiedad que tiene una variación que puede medirse u observarse”.

Definición conceptual:

Sierra (2004) 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. (p. 102)

Definición conceptual: Función administrativa del director

Función:

Actividad particular que realiza una persona o una cosa dentro de un sistema de elementos, personas, relaciones, etc., con un fin determinado

Administración:

Es el acto de administrar, gestionar o dirigir empresas, negocios u organizaciones, personas y recursos, con el fin de alcanzar los objetivos definidos.

La función administrativa, es un conjunto de actividades afines, dirigidas a proporcionar a las unidades de una organización los recursos y servicios necesarios para hacer factible la operación institucional.

La Unesco (2011, p.20) menciona a otros autores los cuales nos dicen que “tiene que ver con los componentes de una organización, cómo se estructuran, la articulación que hay entre ellos”.

Gordillo (2003) nos dice, “que es la función realizada por el conjunto de órganos regidos por relaciones de dependencia que se revelan en el derecho de dar instrucciones del órgano superior y en el deber de obedecerlas del órgano inferior” (p. 259).

Definición conceptual: Estrés laboral

Estrés

Estado de cansancio mental provocado por la exigencia de un rendimiento muy superior al normal; suele provocar diversos trastornos físicos y mentales.

Laboral

Es un adjetivo con el que se califica y relaciona una actividad determinada con eventos en los que se manifiesta un interés o propósito de un conjunto de personas por desarrollar un producto, prestar un servicio o completar las metas de un sistema administrativo. En pocas palabras, lo laboral es aquello que tiene que ver con el trabajo.

El estrés laboral

Es propio de la sociedad en la que aumenta presión en el entorno laboral, lo que puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más cercano.

Según la OMS mencionó:

El estrés laboral (2004, p.3) es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación, También nos dice la OMS

“es considerado 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, y aumento de enfermedades, rotación y accidentes”

2.2.- Operacionalización de variable:

Definición operacional

Calderón, Alzamora de los Godos, Del Águila (2009, p. 12), sostuvieron:

La “definición” tiene una función específica que es la de dar las notas esenciales del concepto que se está definiendo. Puede o no coincidir con esta definición de “lo que es” la definición, pero es precisamente esto, la libertad de dar elementos que hagan explícito, lo que el concepto tiene implícito.

Según Reynolds (1986, p. 52) sostuvo: “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”.

Variable: Función administrativa del director.

Es la forma sistemática a través de la cual se hace posible el buen desarrollo de las actividades administrativas y pedagógicas de una institución. El conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, para su planificación, implementación y ejecución.

Tabla 01

Operacionalización de la variable 1: Función administrativa del director

Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas y Valores	Niveles Y Rangos
Planificación	Metas Métodos Procedimientos Estrategias	<p>1. Promueve la planificación, la elaboración y revisión de los documentos institucionales.</p> <p>2. Coordina y dirige el seguimiento de la aplicación y puesta en práctica de dichos documentos</p> <p>3. Propicia la reflexión y la evaluación de la actividad del centro a través de los órganos correspondientes</p> <p>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</p> <p>5. Administra adecuadamente la autonomía económica del centro, respetando los criterios aportados por los órganos competentes de la comunidad educativa</p> <p>6. Planifica la sustitución del profesorado ausente por causa imprevista o por bajas de corta duración.</p> <p>7. Aplica la Misión y Visión del Centro educativo en sus actividades de</p>	<p>Nunca(1)</p> <p>A veces(2)</p> <p>Siempre(3)</p>	<p>3. Alto</p> <p>2 Medio</p> <p>1. Bajo</p>

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

Planificar
Cultivar
Elaborar

15. Su director demuestra conocimiento de sus obligaciones administrativas contenidas en la Ley de Educación Nacional en relación con la

	Fomentar	implementación del DCN?		
		16.¿Su director propicia las buenas relaciones interpersonales del centro educativo y comunidad para favorecer la implementación del DCN?	Nunca(1)	3. Alto
		17.¿Su director revisa la planificación de la tarea educativa, para corroborar la implementación del DCN?	A Veces(2) Siempre (3)	2 Medio 1. Bajo
		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 tarea educativa?		
		21.¿Tiene limitaciones para la implementación el DCN, en la tarea educativa?		
Ejecución	Desarrollo Producto Logros Resultados	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.	Nunca(1) A veces(2) Siempre(3)	3. Alto 2 Medio 1. Bajo
		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.
-

Operacionalización de variable: Estrés laboral

El estrés laboral es la respuesta del trabajador ya sea físico o psicológico, ante la presencia de sucesos que puedan generar reacciones estresantes en su ámbito laboral lo que provocará cambios habituales en su labor diario.

Tabla 02

Operacionalización de la variable: Estrés laboral en los docentes

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Niveles Y Rangos
Desmotivación	Baja motivación	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	Nunca(1) A veces(2) Siempre(3)	3. Alto 2 Medio 1. Bajo
Agotamiento mental	Apremio de tiempo	10. Me noto afónico (a) o disfónico(a)		

	Complejidad- rapidez Atención Minuciosidad.	11 .La voz se me cansa fácilmente. 12. ¿Sabe lo que se espera de Ud. en el trabajo? 13. Estoy irritable y gruñón. 14.Me siento resentido y desilusionado con mi trabajo 15.Me siento feliz y energizado por mi trabajo 16.Me siento ansioso y frustrado	Nunca(1) A veces(2) Siempre(3)	3. Alto 2 Medio 1. Bajo
Falta energía	de Progresos realizados	17.Tengo cefaleas 18. Estoy dedicado a mi trabajo. 19. Conozco que se espera de mí en el trabajo.	Nunca(1) A veces(2) Siempre(3)	3. Alto 2 Medio 1. Bajo
<i>Desempeño</i>	Presentación Actitud de trabajo Uso de materiales	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?	Nunca(1) A veces(2) Siempre(3)	3. Alto 2 Medio 1. Bajo

2.3.- Metodología

El método que se empleó en la presente investigación fue el hipotético deductivo. Este método nos permite probar las hipótesis a través de un diseño estructurado, asimismo, porque buscará la objetividad y medirá la variable del objeto de estudio.

Este método hipotético deductivo permite probar la verdad o falsedad de las hipótesis, que no se pueden demostrar directamente, debido a su carácter de enunciado general.

Como nos dice Sampieri, Collado y Lucio (2003, p.9) que el método hipotético-deductivo es un proceso que se repite constantemente, durante el cual se examinan hipótesis a la luz de los datos que van arrojando los experimentos. Si la teoría no se ajusta a los datos, se ha de cambiar la hipótesis, o modificarla,

2.4.- Tipos de estudio

Finalidad: el tipo de investigación es aplicada, como indica Calderón, Alzamora de los Godos, Del Águila (2009, p. 13), “cuando la investigación está orientada a lograr un nuevo conocimiento destinado a procurar soluciones de problemas prácticos”.

Carácter: enfoque cuantitativo ya que se centra en una investigación social. Según Hernández, Fernández y Batista (2010, p. 4) dijeron: 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”.

Naturaleza: Se tendrá en cuenta tanto las fuentes primarias y secundarias. En las fuentes primarias se tomará en cuenta la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario para medir las variables dependiente e independientes La fuentes secundarias, revisión de tesis. Según Hernández, Fernández y Batista (2010, p. 198) dijeron:

Recolectar los datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico. Este plan

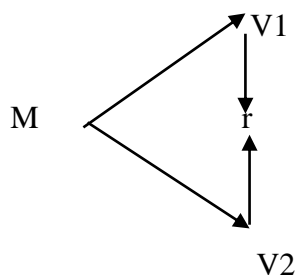
incluye determinar: ¿Cuáles son las fuentes de donde se obtendrán los datos? Es decir, los datos van a ser proporcionados por personas, se producirán de observaciones o se encuentran en documentos, archivos, base de datos, etcétera.

Alcance: Transversal, investigaciones que recopila datos en un solo momento único. Según Hernández, Fernández y Batista (2010, p. 151).

2.5. Diseño

En el presente estudio se trabajó con el diseño no experimental, transversal y correlacional. Se denomino no experimental porque no se han manipulado las variables independientes para ver sus efectos en la variable dependiente, tal como lo señaló Kerlinger (2002, p.333) “lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Es transversal, porque se recopiló datos en un solo momento único. Según Hernández, Fernández y Batista (2010, p. 151) y es correlacional, porque se ha medido el nivel, grado o relación entre las variables. Según Hernández, Fernández y Batista (2010, p. 155) estos estudios “establecen relaciones entre variables sin precisar sentido de casualidad o pretender analizar relaciones causales”

Simbología



Dónde:

M → Representa a los 91 docentes de la Institución Educativa Emblemática N° 6052 “José María Eguren” Ugel N°07, Lima 2016

V1 → Representa a la función administrativa del director.

V2→ Representa al estrés laboral de los docentes.

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

2.6. Población, muestra y muestreo

Según Hernández, Fernández y Batista (2010, p. 174), definieron la población como “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”.

Población general

Según Guillén y Valderrama (2015) sostuvieron: “en el campo de la estadística, la población es conocida también como universo poblacional, que viene a ser un conjunto finito o infinito de elementos que la componen” (p. 63).

La población general fue 91 docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren” Ugel N° 07 Lima 2016, tal como se muestra en la tabla 4.

Tabla 3

Distribución del universo poblacional en los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren” Ugel N° 07 Lima 2016.

I.E	Turno	Distrito	N° de docentes
N°	Mañana y	Barranco	
6052	Tarde		
Total			91

Población de estudio

Según Guillén y Valderrama (2015). “Se llama población e estudio al subgrupo de la población, extraída de acuerdo a los criterios de selección y exclusión”.

Criterio de Inclusión: se refiere a las características que hacen una unidad que es parte de una población en estudio y cumpla con las características de género, edad, nivel socioeconómico, grado de instrucción, etcétera.

Criterio de exclusión: Característica que no corresponden a la población de estudio. (p. 64)

La población de estudio estuvo compuesta por 91 docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren” Ugel 07 Lima 2016, tal como se muestra en la tabla 5

Tabla 4

Distribución de la poblacional en los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren” Ugel N° 07 lima 2016

I.E.E	Turno	Nivel	Grado	Docentes	Sub total
N° 6052	Mañana	Inicial	3-4-5 años	7	7
		y Tarde	Primaria	1° a 6°	45
	1° a 5°			40	40
	Secundaria				
	Total			91	91*

Nota: *Cantidad obtenida de acuerdo a los criterios de selección

Muestra poblacional

Según Guillén y Valderrama (2015). “También conocida como muestra representativa y lo constituye el subconjunto de la población de estudio teniendo en cuenta las mismas características de dicha población” (p. 65). Es representativa cuando sus componentes han sido escogidos sin tendencia y con la misma probabilidad” Calderón, Alzamora de los Godos, Del Águila (2009, p. 16).

Para calcular el tamaño de la muestra se aplicará la fórmula de proporción poblacional de población conocida. Cuyo resultado fue 74 docentes y se ha obtenido con el siguiente procedimiento:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{(N-1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$

Valores de Z

Algunos valores también usa

Nivel de confianza	99,73%	99%	98%	96%	95,45%	95%	90%
Valores de Z	3,00	2,58	2,33	2,05	2,00	1,96	1,645

Notas:

1. Cuando nos especifica el nivel de confianza, se puede tomar el

95%, al cual se le considera un valor estándar de 1,96.

2. Cuando se desconoce el valor de “p” se considera $p= 0,05$ como valor estándar.

3. Cuando se desconoce el error, se considera un 5% (0,05)

Donde:

n: es el nivel de la muestra= 74

Z: es el nivel de confianza: 1,96

p: es la variabilidad positiva: 50%

1 – p: es la variabilidad negativa: 50%

N: es el tamaño de la población de estudio = 91

e: es la precisión o error: 5%

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{(N-1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$

$$n = 91 \frac{(1.96)^2 (0.50) (0.5)}{91 - 1 (0.05)^2 + 1.96^2 (0.50) (1 - 0.50)}$$

$$n = 74 \text{ docentes.}$$

El muestreo

Tamayo (2005, p. 147) sostuvo:

“El muestreo es la selección de la sub población del tamaño muestral, a partir de los cuales se obtendrán datos que servirán para comprobar la verdad o falsedad de la hipótesis y extraer inferencias acerca de la población de estudio”.

Muestreo

Se trabajará con el muestreo probabilístico y específicamente el muestreo aleatorio estratificado debido a que todos los sujetos tendrán la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra y para ellos, se ha desarrollado la siguiente fórmula:

$$f = \frac{Nh}{N} \cdot n$$

Donde:

f = Factor de distribución

Nh = subpoblación o grupo

N = Población total

n = muestra

$$f = \frac{Nh}{N} \quad n = 0.077$$

$$0.077 * 74 = 5.7 \approx 5$$

Explicando

1. Se obtuvo el valor porcentual de cada estrato, dividiendo el número de docentes entre la población total. Por ejemplo, tenemos $7/91 = 0.077$ y se ha obtenido la “fracción de afijación”.
2. Esta fracción de afijación, se multiplicó por el total de la muestra. Ejemplo, $0.077 * 74 = 5.6 \approx 5$ y allí tuvimos la primera cuota para encontrar a docentes de la Institución Educativa Emblemática N° 6052 “José María Eguren” Ugel N°07 Lima 2016.

Tabla 5

Muestreo de afijación proporcional entre docentes

I.E	Turno	Nivel	N	Fracción de fijación	n*	Sub total
N° 6052	Mañana y Tarde	Inicial	07	0.077*		05
		Primaria	27	0.3* 74	74	22
		Secundaria	57	0.63*74		47
Total						74*

Nota: * Tamaño de la muestra

Criterios de selección (si corresponde)

2.6.1 Criterios de inclusión:

Docentes de ambos turnos (Inicial- primaria y secundaria) de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren” Ugel N°07- Lima 2016.

Docentes de diferente escala magisterial.

Docentes de sexo femenino y masculino.

2.6.2 Criterios de exclusión:

Docentes de instituciones .Privadas o particulares

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnicas de recolección de datos

Según Guillén y Valderrama (2015), indican:

Existen los datos primarios y secundarios. Los datos primarios, son los que el investigador obtiene directamente de la realidad, recolectándolos con sus propios instrumentos. Los datos secundarios, son documentos escritos que proceden también de un contacto con la práctica pero que ya han sido elegidos y procesados por otros investigadores. (p.96).

Fuentes primarias: Encuesta y el uso de 2 cuestionarios para las variables: Función administrativa del Director y Estrés laboral en los docentes.

Fuentes secundarias: Se empleará tesis que tenían relación con el objeto de estudio.

Las revistas físicas y virtuales que se utilizarán con el propósito de encontrar los temas para incrementar el marco teórico.

2.7.2. Instrumentos de recolección de datos

Hernández, Fernández y Batista (2010, p. 200) definieron: Instrumento de medición como “recursos que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente”.

Instrumento de medición para la variable 1: Se empleó el cuestionario de escala de Likert con preguntas cerradas con alternativas de respuestas para cada pregunta: 1) Nunca, 2) A veces y 3) siempre, con la finalidad de medir las

actitudes que tienen los estudiantes en relación al líder de la institución. 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: Función administrativa del director.

Tabla 6 *Formato técnico del cuestionario de la variable 01: función administrativo del director*

Autora: Br. Espinoza Gutiérrez, Cecilia Patricia

ASPECTOS	DETALLES
COMPLEMENTARIOS	
Objetivo:	Determinar la relación entre la función administrativa del Director y el estrés laboral de los docentes de la I.E. E. N° 6052 “José María Eguren” UGEL N° 07 Lima - 2016
Tiempo:	20 minutos
Lugar:	I.E.E. N° 6052 “José María Eguren” UGEL N° 07, Lima - 2016
Hora:	De 10:30 – 10:50 a.m.
Aulas:	Nivel inicial-nivel primaria- nivel secundaria
Administración:	Individual
Niveles	3. Buena 2. Regular 1. Mala
Dimensiones:	Número de dimensiones: 3 Dimensión 1: 14 ítems Dimensión 2: 7 ítems Dimensión 3: 9 ítems Total= 30 ítems
Escalas:	3. Siempre 2. A veces 1. Nunca
Descripción:	Con el uso del software SPSS: Si las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems $30 \times 3 = 90$ Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems $30 \times 1 = 30$ Rango = valor máximo – valor mínimo = $90 - 30 = 60$ La constante = Rango entre número de niveles = $60 / 3 = 20$
Baremación: *	Nivel Buena = 70-90 Nivel Regular = 50-70 Nivel Mala = 30-50

*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos de las variables y sus dimensiones con la finalidad de viabilizar la elaboración de tablas y figuras estadísticas cuando se procesa en el SPSS.

Tabla 7

Baremación de la variable 1: Función administrativa del director

Funciones administrativas del director	Funciones administrativas del director	Dimensión 1 Planificación	Dimensión 2 Implementación	Dimensión 3 Ejecución
Respuestas	Rangos	Rangos	Rangos	Rangos
Buena	70-90	33-42,5	17-22	21-27
Regular	50-70	23,5-33	12-17	15-21
Mala	30-50	14-23,5	7-12	9-15

Instrumento de medición para la variable 2: Se empleará el cuestionario de escala de Likert con preguntas cerradas con alternativas de respuestas para cada pregunta: 1) Nunca, 2) A veces y 3) Siempre, con la finalidad de medir las actitudes que tienen los estudiantes en relación al líder de la institución. 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 8

Formato de técnico del cuestionario de la variable 02: El estrés laboral de los docentes.

Autora: Br. Espinoza Gutierrez, Cecilia Patricia

ASPECTOS	DETALLES
COMPLEMENTARIOS	
Objetivo:	Determinar la relación entre la función administrativa del Director y el estrés laboral de los docentes de la I.E. E. N° 6052 “José María Eguren” UGEL N° 07 Lima - 2016
Tiempo:	20 minutos
Lugar:	I.E.E. N° 6052 “José María Eguren” UGEL N° 07, Lima - 2016
Hora:	De 10:30 – 10:50 a.m.
Aulas:	Nivel inicial-nivel primaria- nivel secundaria
Administración:	Individual
Niveles	3. Alto 2 Medio 1. Bajo
Dimensiones:	Número de dimensiones: 4 Dimensión 1: 9 ítems Dimensión 2: 7 ítems Dimensión 3: 3 ítems Dimensión 4: 2 ítems Total= 21 ítems
Escalas:	3. Siempre 2. A veces 1. Nunca
Descripción:	Con el uso del software SPSS: Si las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems $21 \times 3 = 63$ Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems $= 21 \times 1 = 21$ Rango = valor máximo – valor mínimo = $63 - 21 = 42$ La constante = Rango entre número de niveles = $42 / 3 = 14$

Baremación: *	Nivel Alto= 40-49,5
	Nivel Medio= 30,5-40
	Nivel Bajo= 21-30,5

*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos de las variables y sus dimensiones con la finalidad de viabilizar la elaboración de tablas y figuras estadísticas cuando se procesa en el SPSS.

Tabla 9

Baremación de la variable 2: El estrés laboral en los docentes

El estrés laboral de los docentes.	El estrés laboral de los docentes.	Dimensión1 Desmotivación	Dimensión 2 Falta de energía	Dimensión 3 Agotamiento Mental	Dimensión 4 Rendimiento
Respuestas	Rangos	Rangos	Rangos	Rangos	Rangos
Alto	40-49,5	18-22,5	15-19	7-9	5-6,5
Medio	30,5-40	13,5-18	11-15	5-7	3,5-5
Bajo	21-30,5	9-13,5	7-11	3-5	2-3,5

2.8. Métodos de análisis de datos

- Se elaboró la base de datos para las variables de estudio, en dicha base se guardaron los valores obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos utilizados para dicha medición. Luego estos datos se utilizaron en el análisis descriptivo e inferencial mediante el programa SPSS y el Excel.
- Se utilizaron tablas de frecuencia para la presentación de los resultados.

Para la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico Spearman o R. Pearson, dependiendo si el análisis es paramétrico o paramétrico respectivamente

2.9. Aspectos éticos

Para pasar los instrumentos de recolección de datos se contó con el consentimiento informado del Director de la I.E.E. en investigación. Además, no se mencionaron los nombres de los docentes encuestados.

Los resultados obtenidos en este proyecto fueron entregados de manera oportuna para que la institución educativa tome medidas necesarias para el mejoramiento de la institución.

III. RESULTADOS

Descripción de resultados

En este capítulo se presenta los datos recolectados, teniendo en cuenta el objetivo de estudio: “Determinar la relación entre la función administrativa del Director y el estrés laboral de los docentes de la I. E. E. N° 6052 “José María Eguren “UGEL N° 07 Lima - 2016”.

A continuación se presentan los resultados:

Tabla 10

Funciones administrativas del director y el estrés laboral

Tabla de contingencia Función administrativa del director * Estrés laboral

			Estrés laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Función administrativa del director	Mala	Recuento	2	3	1	6
		% del total	2,7%	4,1%	1,4%	8,1%
	Regular	Recuento	4	20	7	31
		% del total	5,4%	27,0%	9,5%	41,9%
	Buena	Recuento	9	21	7	37
		% del total	12,2%	28,4%	9,5%	50,0%
Total	Recuento	15	44	15	74	
	% del total	20,3%	59,5%	20,3%	100,0%	

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. E. N° 6052 “José María Eguren “UGEL N° 07 Lima - 2016.

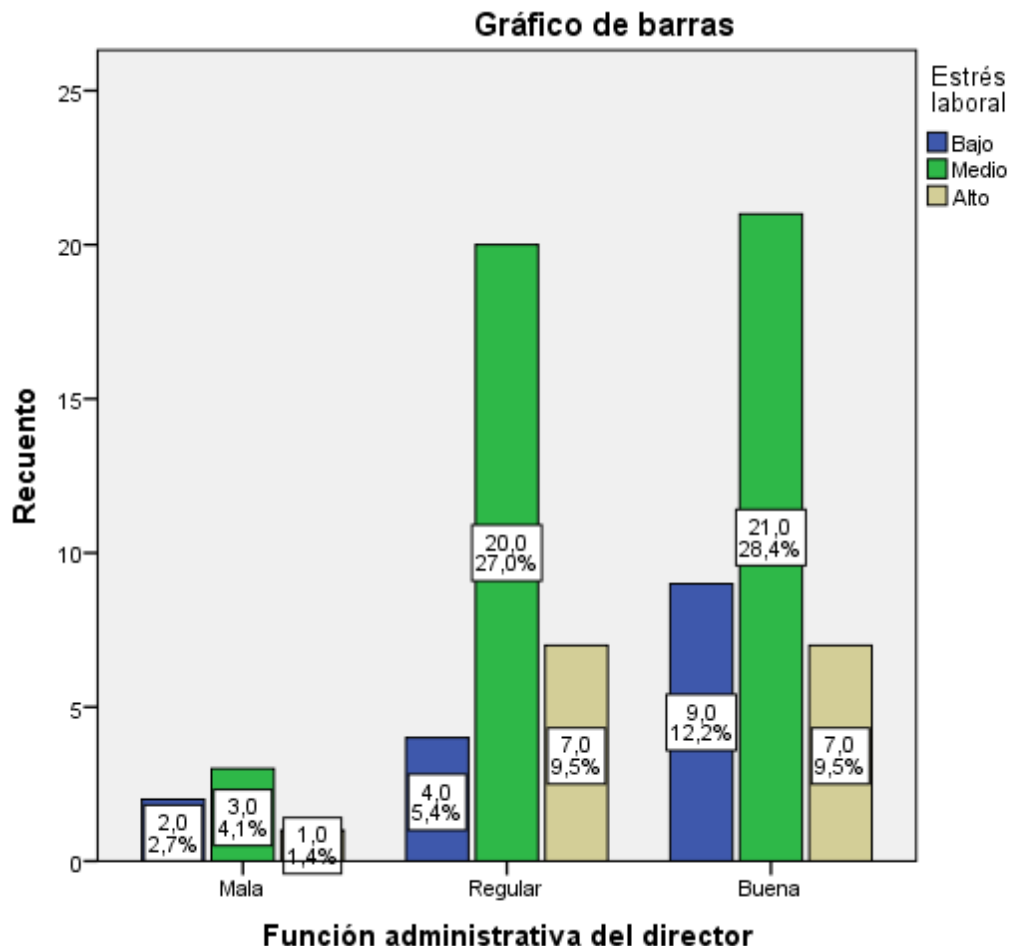


Figura 1. Funciones administrativas del director y el estrés laboral.

Sobre la función administrativa del director: en la tabla 10 y figura 1 observamos que existe un grupo de 37 docentes (50,0%) quienes afirman que la función del director en su institución se encuentra en el nivel bueno. Así mismo, 31 docentes (41,9%) señalan que la función del director en sus instituciones se encuentra en el nivel regular y 6 docentes (8,1%) señalan que la función del director está en un nivel malo.

Sobre el estrés laboral: en la tabla 10 y en la figura 1 observamos que existe un grupo representativo de 44 docentes (59,5 %) sostienen que el estrés laboral en los docentes está en un nivel medio. Por otro lado, 15 docentes (20,3%) demuestran que el estrés laboral en los docentes está en un nivel bajo y en la misma cantidad y porcentaje de docente demuestran un nivel alto con respecto al estrés laboral.

Tabla 11

Funciones administrativas del director y la desmotivación.

Tabla de contingencia Función administrativa del director * Desmotivación

		Desmotivación			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Función administrativa del director	Mala	Recuento	2	4	0	6
		% del total	2,7%	5,4%	0,0%	8,1%
	Regular	Recuento	10	17	4	31
		% del total	13,5%	23,0%	5,4%	41,9%
	Buena	Recuento	14	17	6	37
		% del total	18,9%	23,0%	8,1%	50,0%
Total	Recuento	26	38	10	74	
	% del total	35,1%	51,4%	13,5%	100,0%	

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. E. N° 6052 “José María Eguren” UGEL N° 07 Lima - 2016.

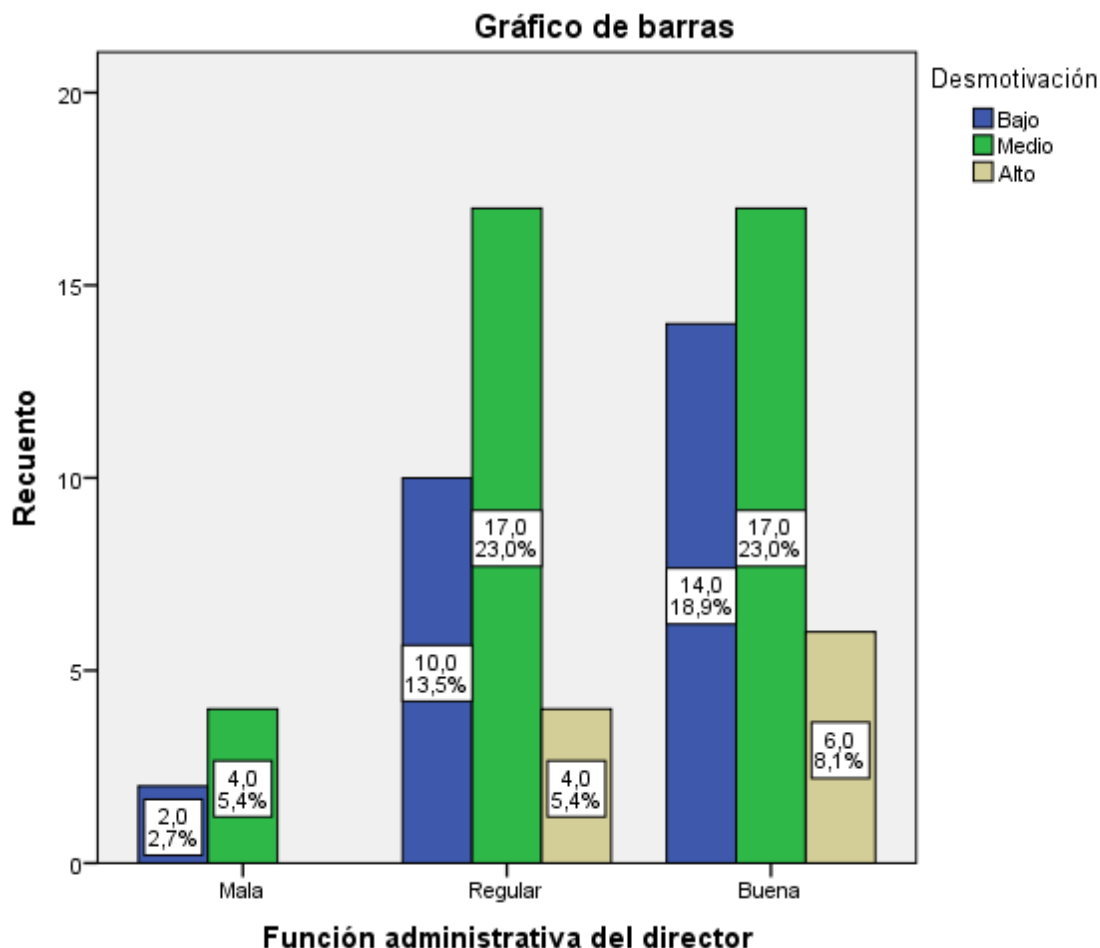


Figura 2. Funciones administrativas del director y la desmotivación

En la tabla 11 y en la figura 2 observamos que existe un grupo mayoritario de 38 docentes (51,4%) que señalan que existe una desmotivación en los docentes en un nivel medio, y a la vez 37 docentes (50%) docentes sostienen que existe un nivel bueno con respecto a la función del director. Por otro lado 26 docentes (35,1%) manifiestan que existe un nivel bajo de desmotivación en los docentes, asimismo, 31 docentes (41,9%) manifiestan que la función del director se encuentra en un nivel regular. Finalmente, 10 docentes (13,5%) demuestran un nivel alto de desmotivación y a la vez 6 docentes (8,1%) sostienen que la función del director es mala.

Tabla 12

Funciones administrativas del director y el agotamiento mental

Tabla de contingencia Función administrativa del director * Agotamiento mental

			Agotamiento mental			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Función administrativa del director	Mala	Recuento	1	4	1	6
		% del total	1,4%	5,4%	1,4%	8,1%
	Regular	Recuento	7	23	1	31
		% del total	9,5%	31,1%	1,4%	41,9%
	Buena	Recuento	16	18	3	37
		% del total	21,6%	24,3%	4,1%	50,0%
Total		Recuento	24	45	5	74
		% del total	32,4%	60,8%	6,8%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. E. N° 6052 “José María Eguren “UGEL N° 07 Lima - 2016.

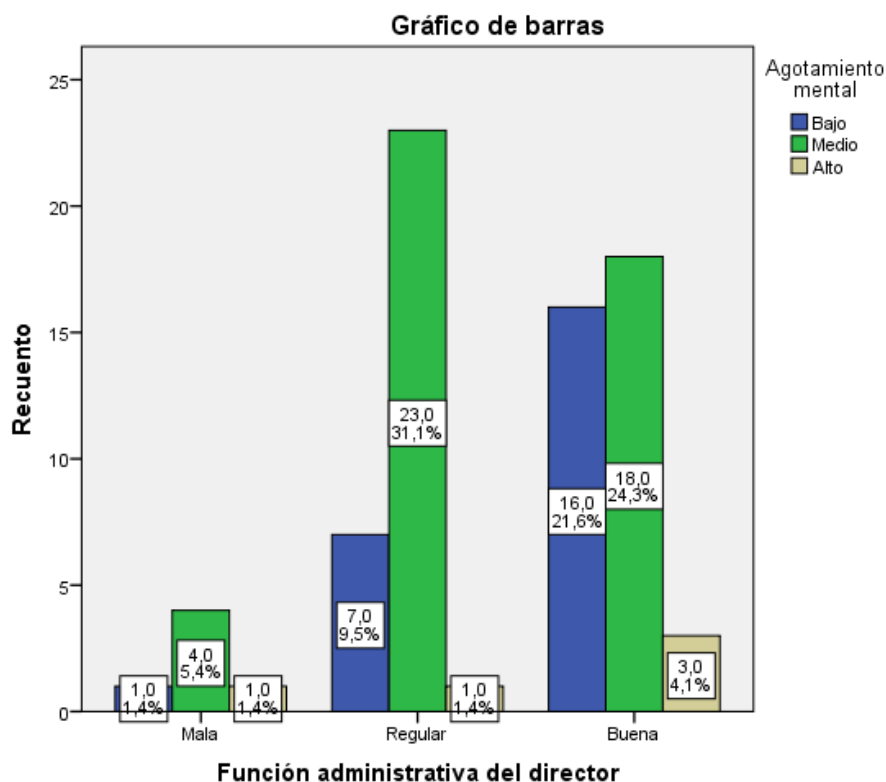


Figura 3. Funciones administrativas del director y el agotamiento mental

En la tabla 12 y figura 3 observamos que existe un grupo de 45 docentes (60,8%) señalan que existe agotamiento mental en los docentes en un nivel medio

y la vez 37 docentes (50,0%) sostienen que la función del director es buena. Por otro lado 24 docentes (32,4%) demuestran agotamiento mental en un nivel bajo, asimismo 31 docentes (41,9%) sostienen que la función del director se encuentra en un nivel regular. Finalmente 5 docentes (6,8%) demuestran agotamiento mental en un nivel alto y solo 6 docente (8,1%) sostiene que la función del director está en un nivel malo.

Tabla 13

Funciones administrativas del director y la falta de energía

Tabla de contingencia Función administrativa del director * Falta de energía

		Falta de energía			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Función administrativa del director	Mala	Recuento	2	4	0	6
		% del total	2,7%	5,4%	0,0%	8,1%
	Regular	Recuento	4	22	5	31
		% del total	5,4%	29,7%	6,8%	41,9%
	Buena	Recuento	4	28	5	37
		% del total	5,4%	37,8%	6,8%	50,0%
Total	Recuento	10	54	10	74	
	% del total	13,5%	73,0%	13,5%	100,0%	

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. E. N° 6052 "José María Eguren" UGEL N° 07 Lima - 2016.

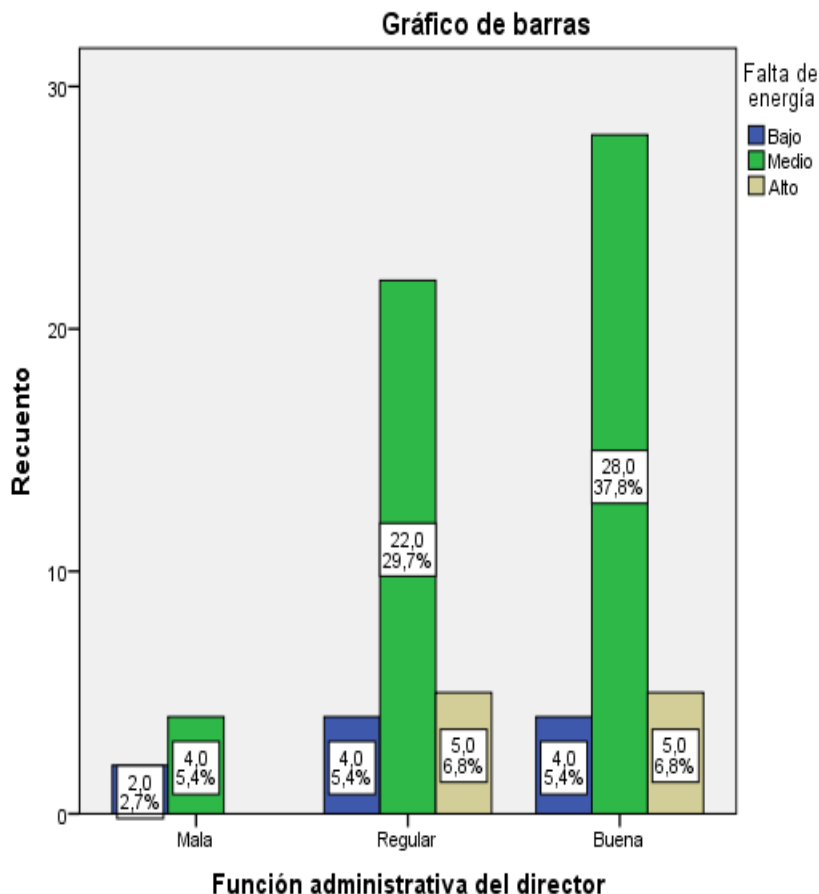


Figura 4. Funciones administrativas del director y la falta de energía.

En la tabla 13 y figura 4 observamos que existe un grupo de 54 docentes (73,0%) manifiestan que la falta de energía en los docente se encuentra en un nivel medio y la vez 37 docentes (50,0%) sostienen que la función del director es buena. Por otro lado 10 docentes (13,5%) manifiestan que la falta de energía en los docente se encuentra en un nivel bajo, asimismo 31 docentes (41,9%) sostienen que la función del director se encuentra en un nivel regular. Finalmente 10 docentes (13,5%) manifiestan que la falta de energía en los docentes se encuentra en un nivel alto y solo 6 docente (8,1%) sostiene que la función del director está en un nivel malo.

Tabla 14

Funciones administrativas del director y el desempeño docente.

Tabla de contingencia Función administrativa del director * Desempeño docente

			Desempeño docente			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Función administrativa del director	Mala	Recuento	2	4	0	6
		% del total	2,7%	5,4%	0,0%	8,1%
	Regular	Recuento	8	19	4	31
		% del total	10,8%	25,7%	5,4%	41,9%
	Buena	Recuento	10	23	4	37
		% del total	13,5%	31,1%	5,4%	50,0%
Total	Recuento	20	46	8	74	
	% del total	27,0%	62,2%	10,8%	100,0%	

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. E. N° 6052 “José María Eguren “UGEL N° 07 Lima - 2016.

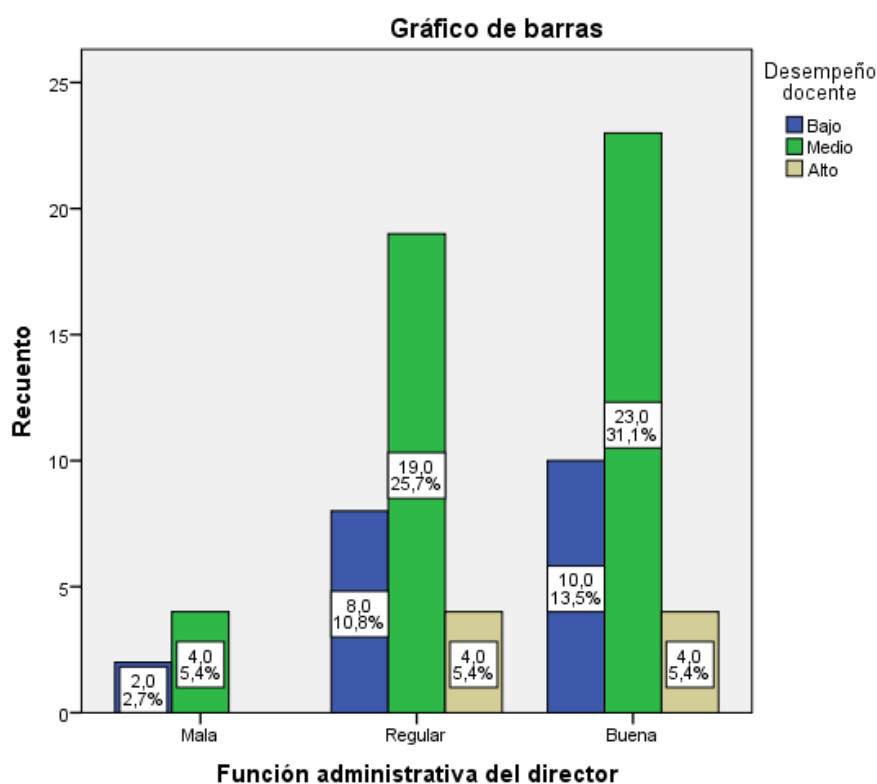


Figura 5. Funciones administrativas del director y el desempeño docente.

En la tabla 14 y figura 5 observamos que existe un grupo de 46 docentes (62.2%) señalan que el desempeño docente se encuentra en un nivel medio y la vez 37 docentes (50,0%) sostienen que la función del director es buena. Por otro lado 20 docentes (27,0%) demuestran que el desempeño docente está en un nivel bajo, asimismo 31 docentes (41,9%) sostienen que la función del director se encuentra en un nivel regular. Finalmente 8 docentes (10,8%) demuestran el desempeño docente se encuentra en un nivel alto y solo 6 docente (8,1%) sostiene que la función del director está en un nivel malo.

A NIVEL INFERENCIAL

Hipótesis general

Planteamos las siguientes hipótesis de trabajo:

Ha: Existe relación entre las funciones administrativas del director y el estrés laboral en los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren”; UGEL N° 07, Lima 2016.

Ho: No existe relación entre las funciones administrativas del Director y el estrés laboral en los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren”; UGEL N° 07, Lima 2016.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: $\alpha = 0,05$ (5%)

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula Ho

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna Ha

Tabla 15

Coeficiente de correlación entre funciones administrativas del director y el estrés laboral en los docentes.

		Correlaciones		
		Función_ administrativ a_del_directo	Estrés_labo ral	
		r		
Rho de Spearman	Función_ administrativa_ del_director	Coeficiente de correlación	1,000	,848**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Estrés_laboral	Coeficiente de correlación	,848**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

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

Como se puede observar en la tabla 15, el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,848** por lo que se determina que existe una correlación significativa al nivel de 0,01, lo que manifiesta de que el 99,99% (0,99) a dos colas o bilateral. La variable 1: función administrativa del director sobre la variable 2 estrés laboral en los docentes, asimismo, se evidencia, que el nivel de significancia (sig = 0.000) es menor que el p valor 0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha).

Hipótesis específicas

Hipótesis específicas 1

Planteamos las siguientes hipótesis de trabajo:

Ha: Existe relación entre la función administrativa del director y la desmotivación de los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren” UGEL N° 07, Lima – 2016.

Ho: No existe relación entre la función administrativa del Director y la desmotivación de los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren” UGEL N° 07, Lima – 2016.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: $\alpha = 0,05$ (5%)

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula Ho

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna Ha

Tabla 16

Coefficiente de correlación entre funciones administrativas del director y la desmotivación de los docentes.

Correlaciones				
			Función_ administrati va_del_dire ctor	Desmotivac ión
Rho de Spearman	Función_administrat iva_ del_director	Coeficiente de correlación	1,000	,656**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Desmotivación	Coeficiente de correlación	,656**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

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

Como se puede observar en la tabla 16, el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,656** por lo que se determina que existe una correlación media al nivel de 0,01, lo que manifiesta de que el 99,99% (0,99) a dos colas o bilateral. La variable 1: funciones administrativas del director sobre la dimensión desmotivación de los docentes de la variable 2 estrés laboral en los docentes, asimismo, se evidencia, que el nivel de significancia (sig = 0.001) es menor que el p valor 0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha).

Hipótesis específicas 2

Planteamos las siguientes hipótesis de trabajo:

Ha: Existe relación entre las funciones administrativas del director y el agotamiento mental de los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren” Ugel N° 07, Lima- 2016.

Ho: No existe relación entre las funciones administrativas del Director y el agotamiento mental de los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren” Ugel N° 07, Lima- 2016.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: $\alpha = 0,05$ (5%)

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula Ho

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna Ha

Tabla 17

Coefficiente de correlación entre funciones administrativas del director y el agotamiento mental.

		Correlaciones	
		Función_ administrati va_del_dire ctor	Agotamie nto
Rho de Spearman	Función_administrat iva_del_director	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,754**
		N	74
	Agotamiento	Coeficiente de correlación	,754**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	74

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

Como se puede observar en la Tabla 17 el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,754** por lo que se determina que existe una correlación significativa al nivel de 0,01, lo que manifiesta de que el 99,99% (0,99) a dos colas o bilateral. La variable 1: funciones administrativas del director sobre la dimensión agotamiento mental de los docentes de la variable 2 estrés laboral en los docentes, asimismo, se evidencia, que el nivel de significancia (sig = 0.000) es menor que el p valor 0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha).

Hipótesis específicas 3

Planteamos las siguientes hipótesis de trabajo:

Ha: Existe relación entre las funciones administrativas del director y la falta de energía de los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren” UGEL N° 07 Lima – 2016.

Ho: No existe relación entre las funciones administrativas del director y la falta de energía de los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren” UGEL N° 07 Lima – 2016.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: $\alpha = 0,05$ (5%)

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula Ho

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna Ha

Tabla 18

Coeficiente de correlación entre funciones administrativas del director y la falta de energía.

Correlaciones				
			Función_ administrati va_del_dire ctor	Falta_de_ energia
Rho de Spearman	Función_administrati va_del_director	Coeficiente de correlación	1,000	,624**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Falta_de_energia	Coeficiente de correlación	,624**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

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

Como se puede observar en la Tabla 18 el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,624** por lo que se determina que existe una correlación significativa al nivel de 0,01, lo que manifiesta de que el 99,99% (0,99) a dos colas o bilateral. La variable 1: funciones administrativas del director sobre la dimensión la falta de energía de los docentes de la variable 2 estrés laboral en los docentes, asimismo, se evidencia, que el nivel de significancia (sig = 0.000) es menor que el p valor 0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha).

Hipótesis específicas 4

Planteamos las siguientes hipótesis de trabajo:

Ha: Existe relación entre las funciones administrativas del director y el desempeño de los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren” UGEL N° 07, Lima –2016.

Ho: No existe relación entre las funciones administrativas del director y el desempeño de los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren” UGEL N° 07, Lima –2016.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: $\alpha = 0,05$ (5%)

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula Ho

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna Ha

Tabla 19

Coeficiente de correlación entre funciones administrativas del director y el desempeño.

		Correlaciones		
		Función_ Administra tiva_del_ director	Desem peño_ docente	
Rho de Spearman	Función_administra tiva_ del_director	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,668**	
		N	,000	
		N	74	
	Desempeño_docent e	Coeficiente de correlación	,668**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	74	74	

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

Como se puede observar en la Tabla 19 el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,668** por lo que se determina que existe una correlación significativa al nivel de 0,01, lo que manifiesta de que el 99,99% (0,99) a dos colas o bilateral. La variable 1: funciones administrativas del director sobre la dimensión el desempeño de los docentes de la variable 2 estrés laboral en los docentes, asimismo, se evidencia, que el nivel de significancia (sig = 0.000) es menor que el p valor 0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha).

IV DISCUSIÓN

Los docentes siempre deseamos llegar a un estado óptimo, con buen estado de ánimo, deseosos de dar más como educadores para poder volcar nuestros conocimientos en beneficio de los estudiantes.

Luego de haber llevado a cabo el trabajo en la investigación sobre la administración educativa y el estrés en los docentes se ha comprobado que los resultados obtenidos nos explican cómo es el sentir de los docentes en relación con la función del directivo, lo cual servirá para un mejoramiento en la labor de ambos.

En la presente investigación se ha podido comprobar 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, para tanta presión: lo cual conlleva que sus funciones no las cumplan a cabalidad. Se ha llegado a una etapa en que la mayoría de directivos y docentes no se sienten a gusto con la labor que realizan, entrando a un estado de estrés laboral que no les permite desenvolverse bien en sus instituciones educativas convirtiéndose en un tema de gran atención para los investigadores en los últimos años (Taboada y Fernández 2001)

De acuerdo a estos planteamientos, se ha formulado la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre las Funciones administrativas del Director y el estrés laboral en los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren”?

Los antecedentes encontrados están en relación con el objeto de estudio a nivel internacional y estos son: Orama (2013), en su tesis titulada “Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria”, el autor llegó a las siguientes conclusiones que los principales estresores laborales identificados son el volumen de trabajo en acción conjunta con las demandas

derivadas de las características de los estudiantes, los cambios del sistema de enseñanza y las presiones de los superiores, en condiciones de salario inadecuado e insuficientes recursos para el trabajo; que el grupo de docentes estudiado presenta una alta frecuencia de estrés laboral, 88.2%, fundamentada en síntomas de estrés y una vivencia de estar estresados en su trabajo.

A nivel nacional: Quichca (2012), en su tesis 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” , el autor concluye diciendo que existe una relación significativa entre las dimensiones de 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-Perú, puesto que existe una asociación significativa entre la Gestión Académica y el Desempeño Docente.

Como se puede observar en la Tabla 15, el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,848** por lo que se determina que existe una correlación significativa al nivel de 0,01, lo que manifiesta de que el 99,99% (0,99) a dos colas o bilateral. La variable 1: función administrativa del director sobre la variable 2 estrés laboral en los docentes, asimismo, se evidencia, que el nivel de significancia ($\text{sig} = 0.000$) es menor que el p valor 0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

En relación a la variable I, Sobre la función administrativa del director: en la tabla 10 y figura 1 observamos que existe un grupo de 37 docentes (50,0%) quienes afirman que la función del director en sus instituciones se encuentra en el nivel bueno. Así mismo, 31 docentes (41,9%) señalan que la función del director en sus instituciones se encuentra en el nivel regular y 6 docentes (8,1%) señalan que la función del director está en un nivel malo. El resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,848** por lo que se determina que existe una correlación significativa entre las variables función administrativa del director y estrés laboral en los docentes. Existe una correlación positiva significativa porque el director pone en práctica sus funciones directivas, tomando

en cuenta la planificación, implementación y ejecución. Estas dimensiones convierten al director en protagonista ante los docentes porque les ayuda a disminuir el estrés laboral.

Cabe señalar, que estos resultados nos permiten afirmar con criterio que el objetivo de la función administrativa del Director realizadas por la Unesco (2014) citado por Mestizo (2016), nos dice que la principal función del director se sitúan a llevar a cabo el funcionamiento de la organización, la participación de la comunidad educativa y la convivencia, pero solo desde el área administrativa lo que traería como consecuencia una relación positiva

En lo que respecta a la variable II, Sobre el estrés laboral: en la tabla 10 y en la figura 1 observamos que existe un grupo representativo de 44 docentes (59,5 %) sostienen que el estrés laboral en los docentes está en un nivel medio. Por otro lado, 15 docentes (20,3%) demuestran que el estrés laboral en los docentes está en un nivel bajo y en la misma cantidad y porcentaje de docente demuestran un nivel alto con respecto al estrés laboral.

El resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,656** por lo que se determina que existe una correlación media entre la variable función administrativa del director y la dimensión la desmotivación de los docentes. Existe una correlación positiva media porque el director no toma en cuenta la baja motivación en los docentes. Esta dimensión convierte al director en protagonista ante los docentes porque les ayuda a disminuir el estrés laboral.

En relación a lo antes mencionado, el estrés laboral en los docentes y en relación con la OMS (1990) nos señala que es prioritario desarrollar entornos laborales saludables, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, a la motivación laboral, al espíritu y satisfacción en el trabajo, así como a la calidad de vida en general.

Finalmente, se considera que esta investigación es un aporte para las futuras investigaciones, para un tema tan importante que cada día se acrecienta y no se le da la importancia necesaria, como es el estrés laboral, por lo tanto la

función administrativa del director y el estrés laboral de los docentes de la I.E. E. N° 6052 “José María Eguren “UGEL N° 07 Lima – 2016, título de la presente sirva como un grano de arena para dar un avance a la solución del problema que se está presentando a nivel mundial.

IV. CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que llegamos están en concordancia con nuestros objetivos de investigación, hipótesis, marco teórico y son las siguientes:

Primera. El resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,848** por lo que se determina que existe una correlación significativa entre las variables función administrativa del director y estrés laboral en los docentes. Existe una correlación positiva significativa porque el director pone en práctica sus funciones directivas, tomando en cuenta la planificación, implementación y ejecución. Estas dimensiones convierten al director en protagonista ante los docentes porque les ayuda a disminuir el estrés laboral.

Segundo. El resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,656** por lo que se determina que existe una correlación media entre la variable función administrativa del director y la dimensión la desmotivación de los docentes. Existe una correlación positiva media porque el director no toma en cuenta la baja motivación en los docentes. Esta dimensión convierte al director en protagonista ante los docentes porque les ayuda a disminuir el estrés laboral.

Tercera. El resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,754** por lo que se determina que existe una correlación significativa entre la variable función administrativa del director y la dimensión agotamiento mental de los docentes. Existe una correlación positiva media porque el director toma en cuenta el apremio de tiempo, complejidad, rapidez, atención y minuciosidad en el trabajo realizado por los docentes. Esta dimensión convierte al director en protagonista ante los docentes porque les ayuda a disminuir el estrés laboral.

Cuarta. El resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,624** por lo que se determina que existe una correlación significativa entre las variables función administrativa del director y la falta de energía de los docentes. Existe una correlación positiva significativa porque el director toma en cuenta los procesos realizado por los docentes. Esta dimensión convierte al director en protagonista ante los docentes porque les ayuda a disminuir el estrés laboral.

Quinta. El resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,668** por lo que se determina que existe una correlación significativa entre las variables función administrativa del director y el desempeño de los docentes. Existe una correlación positiva significativa porque el director toma en cuenta la presentación, actitud de trabajo y uso de materiales que los docentes toman en cuenta en su labor diaria. Esta dimensión convierte al director en protagonista ante los docentes porque les ayuda a disminuir el estrés laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda a las autoridades de la institución educativa emblemática N^a 6052 “José María Eguren”, del distrito de Barranco, desarrollar talleres de planificación, implementación y ejecución de las sesiones de aprendizaje, para la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje por parte de los docentes de la institución, que redundará en beneficio de los estudiantes.

Segunda:

Se recomienda a las autoridades de la institución educativa emblemática N^a 6052 “José María Eguren”, del distrito de Barranco, desarrollar talleres de reflexión filosófica, con el propósito de que los docentes internalicen su deontología o ética profesional, asociados a la misión y visión institucionales, así como las consideraciones éticas. Este proceso podría mejorar el clima institucional de los docentes y trabajadores de cada institución educativa.

Tercera:

Se recomienda a las autoridades de la institución educativa emblemática N^a 6052 “José María Eguren”, del distrito de Barranco, mejorar el trabajo académico de los docentes, estableciendo políticas institucionales, que se expliciten en el trabajo en equipo, y en donde se ponga énfasis en el proceso de aprendizaje, desarrollo de contenidos educativos, y la didáctica docente.

Cuarta:

Se recomienda a las autoridades de la institución educativa emblemática N^a 6052 “José María Eguren”, del distrito de Barranco, mejorar la dimensión desmotivación. Para ello, se debe establecer una gestión educativa orientada al alto desempeño docente y gestión por procesos. Utilizando diversas estrategias que permitan superar esa desmotivación.

Quinta:

Se recomienda a las autoridades de la institución educativa emblemática N^a 6052 “José María Eguren”, del distrito de Barranco, aplicar estrategias institucionales para mejorar la dimensión rendimiento de los docentes, orientando el aprendizaje en equipo, la experimentación, la apertura a ideas con impacto y la participación.

IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Adslc, A (2016) Planificación estratégica: Definiciones de administración.

Recuperado de:

http://www.academia.edu/4764462/Planificaci%C3%B3n_estrat%C3%A9gica_Definiciones_de_administraci%C3%B3n
books.google.com.pe/books?id=DG1cVU_x6gC&pg=PA246&lpg=PA246&dq=pued+verse+como+una+consecuencia+normal+en+las+personas+cuan+ven+bloqueados+o+limitados&source=bl&ots=qUDjnSTWuF&sig=6dLV9IbfGAXoiH7_jlh869VcQg&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjY0LwhJ3NAhXEQCYKHVh_B4YQ6AEIGjAA#v=onepage&q=puede%20verse%20como%20una%20consecuencia%20normal%20en%20las%20personas%20cuan%20ven%20bloqueados%20o%20limitados&f=false

Arboleya, G., López, A. (2000). La administración que deja ver el fondo: Manual

de administración para organizaciones sociales. Ed. Granica Recuperado de

https://books.google.com.pe/books?id=Nuim_cNGfYEC&pg=PA66&dq=el+director+administrativo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjXivUi_fMAhXJTCYKH_SnkBp8Q6AEIGzAA#v=onepage&q=el%20director%20administrativo&f=false

Areche, V. (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, M. (1999) NTP 445: Carga mental de trabajo: fatiga Recuperado de

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Fic>

heros/401a500/ntp_445.pdf

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

Ballenato, G. (s/f) Docencia y estrés Recuperado de

<http://www.cop.es/colegiados/m13106/images/Art%C3%ADculoDocenciaEstr%C3%A9s.pdf>

Beltre (2015), (blog) Recuperado de:

<http://purosjaraguenses.blogspot.pe/2015/06/falta-de-energia-que-esconde-su-cuerpo.html>

Bonilla, M. Molina, J. Morales, J. (2006) (blog). Planificación: concepto e importancia. Venezuela. Barinas Recuperado de

<http://frankmorales.webcindario.com/trabajos/planificacion.html>

Bossidy, L, Charam, R. Burks, Ch. (s/f) El arte de la ejecución en los negocios

Recuperado de (Blog) <http://www.resumido.com/es/libro.php/226>

Brewer, Kristine C. (1995) Que no estalle la olla: saque provecho del estrés Ed.

Fundación Confemetal Madrid- España

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. P, Alzamora de los Godos, L. Y Del Águila, E. (2009). Guía de elaboración de proyectos de tesis doctoral. Lima, Perú. Universidad Alas Peruanas.

Calderón, J. Alzamora, A (2010) *Investigación Científica para la Tesis de*

Postgrado

Ed.

LULU

Internacional

https://books.google.com.pe/books?id=pjFOAgAAQBAJ&pg=PT75&lpg=PT75&dq=Calderon+alzamora+cuando+la+investigaci%C3%B3n+esta+orientada+a+lograr+un+nuevo+conocimiento+destinado+aprocurar+soluciones+de+problemas+practicos&source=bl&ots=8j__IQk5hg&sig=4q6CQGOMwXZKVV1o-GSFVv_-Cko&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjSir_Zj5rNAhWEMSYKHR-cBTYQ6AEIGjAA#v=onepage&q=Calderon%20alzamora%20cuando%20la%20investigaci%C3%B3n%20esta%20orientada%20a%20lograr%20un%20nuevo%20conocimiento%20destinado%20aprocurar%20soluciones%20de%20problemas%20practicos&f=false

Calderón, J. Alzamora, L. Del Aguila, E. (2009) Guía de elaboración de proyectos de tesis doctoral Lima- Perú
<http://es.slideshare.net/alzamoradelosgodos/guia-de-proyecto-postgrado-15135350>

Calderón, J. P, Alzamora de los Godos, L. Y Del Águila, E. (2009). Guía de elaboración de proyectos de tesis doctoral. Lima, Perú. Universidad Alas .

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=Calderon+alzamora+cuando+la+investigaci%C3%B3n+esta+orientada+a+lograr+un+nuevo+conocimiento+destinado+aprocurar+soluciones+de+problemas+practicos&source=bl&ots=8j__IQk5hg&sig=4q6CQGOMwXZKVV1o-GSFVv_-Cko&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjSir_Zj5rNAhWEMSYKHR-cBTYQ6AEIGjAA#v=onepage&q=Calderon%20alzamora%20cuando%20la

%20investigaci%C3%B3n%20esta%20orientada%20a%20lograr%20un%20nuevo%20conocimiento%20destinado%20a%20procurar%20soluciones%20de%20problemas%20practicos&f=false

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>

Cervera, L. (2012). Liderazgo transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de los Olivos optar el grado académico de Doctora en Educación – Lima Perú.

Recuperado de:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2365/1/cervera_cl.pdf

Chávez (s/f) Glosario de términos básicos (blog) Recuperado de:

<https://es.scribd.com/doc/307069208/GLOSARIO-DE-TERMINOS>

PLANIFICACION

Comín, 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/wwwuma/estres.pdf>

Comín, E., De la Fuente, I., Gracia, A. (s/f) La organización del trabajo y el estrés

Recuperado

de

http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

DCN (2009). Diseño Curricular Nacional 2009- Educación Básica Regular.

Recuperado en http://www.santillana.com.pe/dcn_2009.pdf

De León, A (2014) Plan de Trabajo Anual: Paso estratégico para la petición

presupuestaria y avalúo de la efectividad institucional

<http://cea.uprrp.edu/wp-content/uploads/2014/11/OFICIAL-Presentacion->

PTA-CEA_adeleon.pdf

Díaz, A. (2014) 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 – 2013 (Tesis Doctoral)
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3763/1/D%C3%ADaz_ ta.pdf

Díaz – Caneja (2013) Motivación y más Madrid. España Recuperado de
<https://www.motivacionymas.com/desmotivados-improductivos-inmaculada-cerejido/>

Dueñas (s/f) Psicología de la salud Revisión Bibliográfica (blog)
http://bvs.sld.cu/revistas/mciego/docencia/psicologia_salud/index.html

El blog de informaciones (2011) Conceptos de Administración (Blog educativo)
<http://informacione13.over-blog.com/article-conceptos-de-administracion-varios-autores-84960800.html>

Eroski, F.(s/f) *Una batalla cotidiana que podemos y debemos ganar* Revista
<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 <http://www.redalyc.org/pdf/342/34224543013.pdf>

Estrés laboral (s/f) Info Síndrome de Bornout (blog) Recuperado de
<http://www.estreslaboral.info/sindrome-de-burnout.html>

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=Ep4IJiBMB8wC&oi=fnd&p>

g=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. Estrés, Afrontamiento y Adaptación España- Valencia Recuperado de http://www.uma.es/psicologia/docs/eudemon/analisis/estres_afrontamiento_y_adaptacion.pdf

Gadow, F. (2010) Dilemas: la gestión del talento en tiempos de cambio Ed. Granica S.A .Buenos Aires – México – Santiago – Montevideo Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=DG1cVCU_x6gC&pg=PA246&lpg=PA246&dq=puede+verse+como+una+consecuencia+normal+en+las+personas+cuando+ven+bloqueados+o+limitados+sus+anhelos+por+diversas+causas.&source=bl&ots=qUDjrWMWoA&sig=XlyTuZAYGo-k5lpGS4ikxh1l8os&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjuyJGY0anNAhVF5CYKHfm3AloQ6AEIJTAC#v=onepage&q=puede%20verse%20como%20una%20consecuencia%20normal%20en%20las%20personas%20cuando%20ven%20bloqueados%20o%20limitados%20sus%20anhelos%20por%20diversas%20causas.&f=false

Gamarra, F. (2016) Análisis: Dirección y subdirecciones de Instituciones Educativas <http://www.educacionenred.pe/noticia/concurso-directores-subdirectores/?portada=56315>

García (2008) en su revista de Administración <http://kennysgarciah.blogspot.pe/2008/06/administracion-cientifica-segun-taylor.html>

García, N, Rojas, M, Campos N.(2002,p 22-26) La administración escolar para el

cambio y el mejoramiento de la instituciones educativas Editorial de la universidad de Costa Rica

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

Gaxiola, tapia, fornés, Macías, Salazar (2011) Revista El Buzón de Pacioli
Recuperado de
http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no74/33._mejora_del_desempeno_organizacional_erp.pdf

Gordillo,A. (2003) Tratado de derecho administrativo: parte general/ recuperado de
https://books.google.com.pe/books?id=bJrINTwxTM8C&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Guillén, O. R. y Valderrama, S.R. (2015). Guía para elaborar la tesis universitaria. Lima, Perú: Ando educando S.A.C.

Hernández, R. Fernández- Collado, C., Baptista, L (2006). Metodología de la Investigación México D.F. 4ta. Edición
https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612mtis_sampieri_unida11.pdf

Hernández, R. Fernández, C y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación segunda edición. México D.F.: Mc Graw-Hill.

IEESA(2012) El estrés laboral en los docente (Blog.)
<https://ieesamx.wordpress.com/2012/11/21/el-estres-laboral-en-los-docentes/>

- Jorgge, L. (2012) Factores que desencadenan el estrés Ed. Iberoamericana
<http://liajorgge.blogspot.pe/2012/05/10-factores-que-desencadenan-el-estres.html>
- Kerlinger, F. (1988). Investigación del comportamiento (2^{da} edición). MéxicoD.F.: McGraw Hill. Recuperado de
<http://postgrado.una.edu.ve/metodologia2/paginas/kerlinger3.pdf>
- Kerlinger, F. N (2002). Investigación del comportamiento (4^{ma} edición). México D.F.:Mc Graw – Hill.
<https://psicologiaexperimental.files.wordpress.com/2010/03/metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- La Nación (2005) Recuperado de <http://www.lanacion.com.ar/757582-la-oms-considera-que-el-estres-laboral-es-una-grave-epidemia>
- Laura, V. ,Reyes, D., Ibarra, M. Torres, R. y Razo, R. (2012) El estrés como un factor de riesgo en la salud: análisis diferencial entre docentes de universidades públicas y privadas revista.unam.mx Vol. 13
<http://www.revista.unam.mx/vol.13/num7/art78/#>
- Leka, s, Griffiths,A, Cox,T. (2004. P.3) La organización del trabajo y el estrés Tomo III, 4ta Edición Título IV Ed. OMS Reino Unido
http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- Legarda, L El estrés y el riesgo para la salud
<http://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf>
- LEY N° 29944. Ley de Reforma Magisterial
<http://www.leydereformamagisterial.com/>
- Linares, Ngulo Y Villalobos (2004) Funciones directivas y perfil de competencias del gerente educativo en instituciones de educación básica TELOS, VOL. 6

NO. 2 Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales
Universidad Rafael Belloso Chacín Recuperado de:
[HTTP://PUBLICACIONES.URBE.EDU/INDEX.PHP/TELOS/ARTICLE/VIEWARTICLE/1509/4380](http://publicaciones.urbe.edu/index.php/teelos/article/viewArticle/1509/4380)

Lipman, M. (2004). *Natasha: Aprender a pensar con Vigotsky*. España. Ed. Gedisa.
García, K (28 de junio del 2008) "Administración" (Blog) recuperado de
<http://kennysgarciah.blogspot.pe/2008/06/administracion-cientifica-segun-taylor.html>

López (s/f) en Base conceptual de la administración (blog) Universidad de Valparaíso Chile
http://www.academia.edu/5100363/1_Administraci%C3%B3n

Marco del buen desempeño (2012)
<http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>

Marco del buen desempeño directivo. (2014) MINEDU
http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

Marco del buen desempeño directivo. (2014) MINEDU
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

Mendoza, F (2015) *La Planificación* (blog) recuperado de
<http://laplanificacionimporta.blogspot.pe/>

Mestizo, E (2016) *Nunca pensé en ser directora. la incidencia de la formación inicial en el liderazgo directivo, desde la perspectiva de los*

directivos.

http://rieoei.org/rie_revista.php?numero=rie70a06&titulo=%E2%80%9CNunca%20pens%C3%A9%20en%20ser%20directora%E2%80%9D.%20La%20incidencia%20de%20la%20formaci%C3%B3n%20inicial%20en%20el%20liderazgo%20directivo,%20desde%20la%20perspectiva%20de%20los%20directivos

MINEDU (2009) Marco del Buen Desempeño *Docente* Lima- Perú

<http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>

MINEDU (2012) Marco del buen desempeño Directivo recuperado de

http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

Miralles (s/f) Estrés laboral España- Madrid

<http://www.fernandomiralles.es/LECTURAS/estreslaboral.pdf>

Morales, Molina y Morales (2006) (blog) planificación: Definiciones

<http://frankmorales.webcindario.com/trabajos/planificacion.html>

Muñoz (2011) Tesis de investigación (Blog) Recuperado de

<http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2011/06/tecnicas-de-investigacion-autor-munoz.html>

Navarro, C. A (2010). Satisfacción laboral de los docentes del decanato de

administración y contaduría de la UCLA con relación al clima organizacional, bajo un enfoque prospectivo (Tesis Maestría, Universidad Centro occidental “Lizandro Alvarado” Barquisimeto, Venezuela). 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

OMS (2006) Informe sobre la salud del mundo capítulo 4to Recuperado de

<http://www.who.int/whr/2006/chapter4/es/>

OMS (2016) Actividad física: Razones de la inactividad física

<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs385/es/>

Orama, A. (2013) Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes

de enseñanza primaria recuperada en

http://tesis.repo.sld.cu/680/1/Tesis_-_ARLENE_ORAMAS_VIERA.pdf

Ortega, Y. (2016) diario digital HOY. *Falta de energía ¿qué esconde tu*

Cuerpo. Recuperado de <http://hoy.com.do/falta-de-energia-que-esconde-su-cuerpo/>

Pedraza, Amaya y Conde,(2010) Revista de Ciencias

Sociales v.16 n.3 Maracaibo sep. 2010 http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010

Pedraza, E. Amaya, G. Conde, M. (Setiembre, 2010) Revista Desempeño

laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia Venezuela Maracaibo 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

PRELAC (2005,) Recuperado de

<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001446/144666s.pdf>

Psicoasesor (s/f) (blog) <http://elpsicoasesor.com/teoria-clasica-de-la-administracion-henry-fayol/>

Quichca, G. (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.

https://books.google.com.pe/books?id=3peF_dZUveYC&printsec=frontcover&dq=Gestion+administrativa&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwju3cyf9vbMAhWG5yYKHTpHB0kQ6AEIJDA#v=onepage&q=Gestion%20administrativa&f=false

Ramírez, C. (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 en <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 para optar la maestría) 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, J. (1995) La implementación: un fenómeno organizativo multidimensional España–Madrid. Recuperado de <http://earchivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/6419/db952204.pdf?sequence=1>

Rodage(2009) Recuperado de <http://motivaciondevida.blogspot.pe/2009/11/que-es-la-desmotivacion.html>

Rodríguez, D., Valldeoriola, J. (2014) Metodología de la investigación España http://zanadoria.com/syllabi/m1019/mat_cast-nodef/PID_00148556-1.pdf

Romántico (30 de agosto del 2011) Tesis de investigación (blog) recuperado de <http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2011/08/que-es-la-investigacion-no-experimental.html>

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) (Tesis de Maestría) Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°.7 TESIS para optar el grado académico de Magíster en Psicología con Mención en Psicología Clínica y de la Salud” 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/>

Sampieri capítulo 5: Formulación de hipótesis

http://campus.fca.uncu.edu.ar/pluginfile.php/23074/mod_resource/content/0/Cap5_Sampieri_hip%C3%B3tesis.pdf

Sánchez (2001) La administración pública como ciencia: su objeto y su estudio

México-DF 1ra Edición.

https://books.google.com.pe/books?id=UAg_mQVucKsC&printsec=frontcover&dq=La+administraci%C3%B3n+p%C3%ABlica+como+ciencia:+su+objeto+y+su+estudio&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=La%20administraci%C3%B3n%20p%C3%ABlica%20como%20ciencia%3A%20su%20objeto%20y%20su%20estudio&f=false

Sánchez, H. y Reyes, C. (1996). Metodología y diseños en la investigación

Científica (segunda edición). Lima, Perú: editorial Mantaro.

http://distancia.upla.edu.pe/libros/derecho/06/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION.pdf

Sampieri, R., Collado C., Lucio L.(2003) Metodología de la investigación Mc Graw-

Hill Interamericana México , D.F. Recuperado de <http://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/files/2014/04/Hernandez-Sampieri-Cap-1.pdf>

Sánchez, M. (2011) Planificación educativa competencias del personal

directivo para la gestión administrativa de escuelas bolivarianas (tesis

de Maestría) Recuperado en

http://tesis.luz.edu.ve/tde_busca/archivo.php?codArquivo=1924

Suárez, A. (Junio, 2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la

OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact

center de Lima. Revista PsiqueMag. Recuperado de

<http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.html>

- Suazo, J. (2012). La formación de los directivos de los centros de educación básica, en supervisión y acompañamiento docente (tesis Maestría) Recuperado en <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. (3^{era} edición). México D.F.:Noriega. Editores.
- Thompson (2009) (blog) Administración en teoría <http://administracionenteoria.blogspot.pe/2009/07/importancia-de-laadministracion.html>
- Thompson, J. (2009) Definición de administración (blog) Recuperado de <http://administracionenteoria.blogspot.pe/2009/07/definicion-de-administracion.html>
- Tomàs,U. (2011) Teoría clásica de la administración (blog El Psoasesor) Recuperado de <http://elpsicoasesor.com/teoria-clasica-de-la-administracion-henry-fayol/>
- UNESCO (1995, p.300) Funciones directivas y perfil de competencias del gerente educativo en instituciones de educación básica <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/telos/article/viewFile/1509/2824>
- UNESCO (2011, p20) 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 http://distancia.upla.edu.pe/libros/derecho/06/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION.pdf

Uribe (2015, s/p) Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud, y factores

Psicosociales México D.F. Recuperado de

[https://books.google.com.pe/books?id=UuYhCQAAQBAJ&pg=PT182&lpg=PT182&dq=el+agotamiento+mental+se+le+reconoce+desde+1989+como+una+enfermedad,+y+que+ya+aparece+en+el+Manual+de+Clasificaci%C3%B3n+Estad%C3%ADstica+Internacional+de+Enfermedades.+Seg%C3%BAn+los+especialistas+se+trata+de+un+raro+padecimiento+encasillado+como+enfermedad+neurol%C3%B3gica.&source=bl&ots=YGnLKR9LxV&sig=MFtnhTmVAUqj3pj-](https://books.google.com.pe/books?id=UuYhCQAAQBAJ&pg=PT182&lpg=PT182&dq=el+agotamiento+mental+se+le+reconoce+desde+1989+como+una+enfermedad,+y+que+ya+aparece+en+el+Manual+de+Clasificaci%C3%B3n+Estad%C3%ADstica+Internacional+de+Enfermedades.+Seg%C3%BAn+los+especialistas+se+trata+de+un+raro+padecimiento+encasillado+como+enfermedad+neurol%C3%B3gica.&source=bl&ots=YGnLKR9LxV&sig=MFtnhTmVAUqj3pj-TV1MNV_w1Rw&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiPo4vfsYvQAhUh4YMKHaJhAuAQ6AEIGTAA#v=onepage&q=el%20agotamiento%20mental%20se%20le%20reconoce%20desde%201989%20como%20una%20enfermedad%2C%20y%20que%20ya%20aparece%20en%20el%20Manual%20de%20Clasificaci%C3%B3n%20Estad%C3%ADstica%20Internacional%20de%20Enfermedades.%20Seg%C3%BAn%20los%20especialistas%20se%20trata%20de%20un%20raro%20padecimiento%20encasillado%20como%20enfermedad%20neurol%C3%B3gica.&f=false)

[TV1MNV_w1Rw&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiPo4vfsYvQAhUh4YMKHaJhAuAQ6AEIGTAA#v=onepage&q=el%20agotamiento%20mental%20se%20le%20reconoce%20desde%201989%20como%20una%20enfermedad%2C%20y%20que%20ya%20aparece%20en%20el%20Manual%20de%20Clasificaci%C3%B3n%20Estad%C3%ADstica%20Internacional%20de%20Enfermedades.%20Seg%C3%BAn%20los%20especialistas%20se%20trata%20de%20un%20raro%20padecimiento%20encasillado%20como%20enfermedad%20neurol%C3%B3gica.&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=UuYhCQAAQBAJ&pg=PT182&lpg=PT182&dq=el+agotamiento+mental+se+le+reconoce+desde+1989+como+una+enfermedad,+y+que+ya+aparece+en+el+Manual+de+Clasificaci%C3%B3n+Estad%C3%ADstica+Internacional+de+Enfermedades.+Seg%C3%BAn+los+especialistas+se+trata+de+un+raro+padecimiento+encasillado+como+enfermedad+neurol%C3%B3gica.&source=bl&ots=YGnLKR9LxV&sig=MFtnhTmVAUqj3pj-TV1MNV_w1Rw&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiPo4vfsYvQAhUh4YMKHaJhAuAQ6AEIGTAA#v=onepage&q=el%20agotamiento%20mental%20se%20le%20reconoce%20desde%201989%20como%20una%20enfermedad%2C%20y%20que%20ya%20aparece%20en%20el%20Manual%20de%20Clasificaci%C3%B3n%20Estad%C3%ADstica%20Internacional%20de%20Enfermedades.%20Seg%C3%BAn%20los%20especialistas%20se%20trata%20de%20un%20raro%20padecimiento%20encasillado%20como%20enfermedad%20neurol%C3%B3gica.&f=false)

Valderrama, S. (2013). Paso para elaborar proyectos de tesis de investigación.

Lima, Perú: San Marcos.

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Matriz de consistencia

Título: Función administrativa del director y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. N° 6052 “José María Eguren”, UGEL N° 07, 2016, Lima

Autor: Br. Espinoza Gutiérrez, Cecilia Patricia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Qué relación existe entre las funciones administrativas del Director y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. N° 6052 “José María Eguren”; UGEL 07, Lima 2016?	Objetivo general: Determinar la relación entre las funciones administrativas del Director y el estrés laboral de los docentes de la I.E. E. N° 6052 “José María Eguren “UGEL N° 07 Lima - 2016	Hipótesis general: Existe relación entre las funciones administrativas del Director y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática N° 6052 “José María Eguren”; UGEL N° 07, Lima 2016.	Variable 1: Función administrativa del director				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Planificación	Metas Métodos Procedimiento Estrategias	1-14	Nunca A veces Siempre	<33-42,5> <23,5-33> <14-23,5>
			Implementación	Planificar Cultivar Elaborar Fomentar	15-21		<17-22> <12-17> <7-12>
Ejecución	Desarrollo Producto Logros Resultados	22 - 30	<21-27> <15-21> <9-15>				

Problemas Específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:						
¿Qué relación existe entre las funciones administrativas del Director y la desmotivación de los docentes de la I.E.E. N° 6052 “José María Eguren”07, Lima - 2016?	Determinar la relación entre las funciones administrativas del Director y la desmotivación de los docentes de la I.E.E. N° 6052 “José María Eguren” UGEL N° 07, Lima - 2016	Existe relación entre las funciones administrativas del Director y la desmotivación de los docentes de la I.E.E N° 6052 “José María Eguren” UGEL N° 07, Lima – 2016.	Variable 2: Estrés laboral en los docentes					
¿Qué relación existe entre las funciones administrativas del Director y el agotamiento	Determinar la relación entre las funciones administrativas del Director y el agotamiento	Existe relación entre las funciones administrativas del Director y el agotamiento mental de los docentes de la I.E.E. N° 6052	Desmotivación Agotamiento mental Falta de energía	Baja motivación Apremio de tiempo Complejidad- rapidez Atención Minuciosidad. Progresos	1-9 10-16 17-19 20-21	Nunca A veces Siempre	<18-22,5> <13,5-18> <9-13,5> <15-19> <11-15> <7-11> <7-9> <5-7> <3-5>	

<p>mental de los docentes de la I.E.E. N° 6052 “José María Eguren”07, Lima - 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre las funciones administrativas del Director y la falta de energía de los docentes de la I.E.E. N° 6052 “José María Eguren”07, Lima - 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre las</p>	<p>mental de los docentes de la I.E.E. N° 6052 “José María Eguren” UGEL N°07, Lima - 2016</p> <p>Determinar la relación que existe entre las funciones administrativas del Director y la falta de energía de los docentes de la I.E.E. N° 6052 “José María Eguren”</p>	<p>“José María Eguren” Ugel N° 07, Lima- 2016.</p> <p>Existe relación entre las funciones administrativas del Director y la falta de energía de los docentes de la I.E.E. N° 6052 “José María Eguren” UGEL N° 07 Lima – 2016.</p> <p>Existe relación entre las funciones administrativas del Director y el desempeño de los docentes de la I.E.E. N° 6052</p>	<p>Desempeño</p>	<p>realizados</p> <p>Presentación Actitud de trabajo Uso de materiales</p>			<p><5-6,5> <3,5-5> <5-6,5></p>
--	--	---	------------------	--	--	--	--

<p>funciones administrativas del Director y el desempeño de los docentes de la I.E.E. N° 6052 “José María Eguren”07, Lima - 2016?</p>	<p>UGEL N° 07, Lima - 2016</p> <p>Determinar la relación entre las funciones administrativas del Director y el desempeño de los docentes de la I.E.E. N° 6052 “José María Eguren” UGEL N° 07, Lima – 2016.</p>	<p>“José María Eguren” UGEL N° 07, Lima –2016</p>					
<p>Tipo y diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>		<p>Estadística a utilizar</p>			
<p>Tipo: Aplicado</p> <p>Alcance La</p>	<p>Población: 91 docentes de la I.E.E. N°6052 “José María</p>	<p>Variable 1: Función administrativa del director</p>		<p>DESCRIPTIVA: Tablas de contingencia, figuras</p> <p>INFERENCIAL:</p>			

<p>investigación servirá como instrumento para valorar como afecta la relación de la función del director con el estrés del docente</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Eguren” Ugel 07 Lima 2016</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: 74 docentes</p>	<p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p> <p>Autor: UNESCO</p> <p>Año: 2011</p> <p>Monitoreo: Br. Espinoza Gutierrez, Cecilia Patricia</p> <p>Ámbito de Aplicación: I.E.E. N°6052 “José María Eguren” Ugel 07 RED 07 Lima 2016</p> <p>Forma de Administración: Directa</p> <hr/> <p>Variable 2: Estrés laboral de los docentes</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p> <p>Autor: OMS</p> <p>Año: 2004</p> <p>Monitoreo: Br. Espinoza Gutiérrez, Cecilia Patricia</p> <p>Ámbito de Aplicación: I.E.E. N°6052 “José María Eguren” Ugel 07 RED 07 Lima 2016</p> <p>Forma de Administración: Directa</p>	<p>DE PRUEBA: Prueba hipótesis Para Torres(1997)” La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables r y, si es posible, predecir probabilísticamente las pr y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema” p. (129)</p> <p>Nivel de Significación: Si es menor de la valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Si es menor a 0.01, el coeficiente es significativo al nivel de 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y el 1% de probabilidad de error). (Sampieri: 2006; 445).</p> <p>Rho sperman: En estadística, el coeficiente de correlación de Sperman, P (ro) es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular Rho spearman los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p>
--	--	---	---

ANEXO 02

**INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE “FUNCIÓN
ADMINISTRATIVA DEL DIRECTOR”**



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO : FUNCIÓN ADMINISTRATIVA DEL DIRECTOR				
Con el presente documento queremos conocer su opinión sobre el desempeño del director, para lo cual se presentan a continuación algunos aspectos, solicitándole su apreciación en cuanto al desarrollo de dichas situaciones durante su gestión en el cargo.				
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.			

ANEXO 03

**INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE “ESTRÉS LABORAL EN
LOS DOCENTES”**



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO: ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES				
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 cuanto 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 04

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

Prueba piloto: Función administrativa

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	30

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1.Promueve la planificación, la elaboración y revisión de los documentos institucionales	74,20	139,958	,822	,955
2.Coordina y dirige el seguimiento de la aplicación y puesta en práctica de dichos documentos	74,20	138,484	,812	,955
3.Propicia la reflexión y la evaluación de la actividad del centro a través de los órganos correspondientes	74,40	138,568	,807	,955

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	74,30	140,853	,745	,955
5. Administra adecuadamente la autonomía económica del centro, respetando los criterios aportados por los órganos competentes de la comunidad educativa	74,30	144,747	,407	,958
6. Planifica la sustitución del profesorado ausente por causa imprevista o por bajas de corta duración.	74,35	142,029	,578	,957
7. Aplica la Misión y Visión del Centro educativo en sus actividades de Dirección?	74,10	141,042	,780	,955
8. El Proyecto Educativo de la Institución (PEI) toma en consideración la misión y la visión de la institución?	73,95	145,839	,676	,956

9. El centro educativo cuenta con un organigrama y descripción de funciones del personal directivo?	74,00	142,526	,733	,955
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?	74,25	150,092	,101	,960
11. El personal directivo y los docentes fomentan un ambiente de confianza y solidaridad?	74,30	144,432	,589	,956
12. Existe evidencia de que el personal directivo cuida los canales de comunicación interna y externa, tanto en forma vertical como horizontal?	74,25	140,618	,765	,955
13. El personal directivo y los docentes fomentan un ambiente de solidaridad y apoyo mutuo?	74,25	146,618	,411	,958

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.	74,15	142,450	,654	,956
15. Su director demuestra conocimiento de sus obligaciones administrativas contenidas en la Ley de Educación Nacional en relación con la implementación del DCN?	74,10	137,674	,899	,954
16. ¿Su director propicia las buenas relaciones interpersonales del centro educativo y comunidad para favorecer la implementación del DCN?	74,20	138,589	,721	,955
17. ¿Su director revisa la planificación de la tarea educativa, para corroborar la implementación del DCN?	74,35	138,555	,800	,955
18. ¿Su director evalúa la aplicación del DCN, en la tarea docente?	74,45	138,787	,805	,955

19. ¿Su director facilita y orienta para la implementación del DCN?	74,20	138,695	,799	,955
20. ¿Su director promueve la formación y capacitación del personal docente para la tarea educativa?	74,20	146,589	,420	,958
21. ¿Tiene limitaciones para la implementación el DCN, en la tarea educativa?	74,65	148,239	,200	,960
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.	74,15	146,345	,371	,958
23. Para asignar profesores a los grupos el director tomó en cuenta los resultados de los profesores en el ciclo anterior.	74,15	147,082	,391	,958
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.	74,30	141,168	,631	,956

25. El director implementó estrategias para evitar interrupción de clases a fin de cumplir con el calendario oficial.	74,15	138,029	,855	,954
26. El director promovió la participación del equipo docente para la elaboración de los documentos institucionales.	74,15	144,450	,618	,956
27. El director verificó que los objetivos fueran alcanzables para el ciclo escolar.	74,20	141,326	,722	,955
28.El director pide apoyo a los docentes para ejecutar sus labores.	74,40	140,568	,677	,956
29.El director coordina con sus docentes para la ejecución de las labores planificadas	74,30	142,011	,662	,956
30.El director ejecuta sus funciones planificando antes con sus docentes.	74,25	139,776	,826	,955

Prueba piloto: Estrés laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,643	21

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1. Me siento desmotivado por este trabajo.	40,35	10,871	,279	,625
2. Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad	38,70	12,011	,000	,645
3. He perdido la motivación por la enseñanza.	40,60	11,621	,140	,640
4. Los padres me valoran positivamente como profesor.	38,95	11,418	,131	,642
5. El trabajo me resulta monótono.	40,35	10,450	,418	,608
6. Me siento cansado y agotado.	40,05	9,839	,496	,592

7.Me relaciono con mis compañeros de trabajo	38,70	12,011	,000	,645
8. Me siento aislado.	40,60	11,095	,240	,630
9.Soy capaz de concentrarme	38,95	10,576	,247	,630
10.Me noto afónico (a) o disfónico(a)	39,70	11,063	,241	,630
11 .La voz se me cansa fácilmente.	40,10	10,832	,280	,625
12. ¿Sabe lo que se espera de Ud. en el trabajo?	38,85	11,503	,150	,639
13. Estoy irritable y gruñón.	40,45	11,313	,167	,638
14.Me siento resentido y desilusionado con mi trabajo	40,45	11,208	,203	,634
15.Me siento feliz y energizado por mi trabajo	39,25	11,671	-,028	,675
16.Me siento ansioso y frustrado	40,50	10,895	,350	,619
17.Tengo cefaleas	40,15	10,871	,261	,627
18. Estoy dedicado a mi trabajo.	38,80	11,011	,270	,627
19. Conozco que se espera de mí en el trabajo.	38,85	11,608	,108	,643
20. ¿Tiene los materiales y equipo necesario para hacer el trabajo de manera correcta?	39,30	10,537	,287	,624
21. En los últimos siete días ¿ha recibido algún reconocimiento por hacer el trabajo indicado?	40,35	10,450	,320	,619

ANEXO 05

BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO

Resultados de la prueba piloto de la segunda variable 2:

Estrés laboral de los docentes:

1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	2	3	1	2	3	2	2	2	2	1	
1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	2	1	3	3	2
1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	1	3	2	1
1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	2	3	3	2	1	3	2	1
2	3	1	2	1	1	3	1	3	1	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	2
1	3	1	3	1	1	3	1	3	2	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1
2	3	2	2	2	2	3	1	3	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1
1	3	1	3	1	2	3	1	3	2	1	3	1	2	3	3	2	2	2	3	1
1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2
1	3	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	3	1
2	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	1
1	3	1	3	1	2	3	1	3	1	1	3	2	1	3	3	2	2	3	2	1
2	3	1	3	1	2	3	1	3	1	1	3	1	2	3	3	1	1	3	2	1
1	3	1	2	1	2	3	1	3	2	1	3	1	1	3	3	2	2	3	2	1
1	3	1	3	1	2	3	1	3	1	2	2	1	1	3	3	3	2	3	3	1
2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3
1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	2	1	3	2	1
2	3	1	3	2	2	3	1	3	1	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	1
2	3	1	3	2	3	3	3	2	1	2	2	1	2	3	3	2	1	3	3	2
1	3	1	3	2	2	3	1	3	1	1	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2

ANEXO 06

BASE DE DATOS DE LA MUESTRA

BASE DE DATOS DE LA PRIMERA VARIABLE: FUNCIÓN ADMINISTRATIVA DEL DIRECTOR

2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2						
3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3		
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2		
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1		
3	3	3	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2		
2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	3	3	1	1	3	3	3		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	
3	3	3	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	
1	2	2	2	1	1	1	2	3	2	1	1	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3		
3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2		
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1		
2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1		
3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	2	3	2	2	3	3	3		
2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3		
3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3		
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
3	3	3	3	3	2	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	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	1

3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	2	3	2	2	3	3	3			
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2			
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3
2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2			
2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	1	1	3	2	3	3	3	3				
2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2			
2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3			
2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1			
2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3			
3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1			
3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	2	3	2	2	3	3	3			
3	3	3	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1		
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2			
2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3			
2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2			
3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2			
3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	2	3	2	2	3	3	3			

BASE DE DATOS DE LA SEGUNDA VARIABLE: ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES

2	3	3	3	2	2	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1
1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	1	2	3	2	1
2	3	2	1	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	3	1
2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2
2	3	1	2	1	2	3	1	3	2	1	3	1	1	3	3	1	1	2	3	2
1	3	3	2	2	1	3	1	3	1	1	3	2	2	3	3	1	1	2	3	2
1	3	1	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	3	1
1	3	1	2	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	2	2	1	3	3	1
2	3	3	3	2	2	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1
2	3	2	2	2	2	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1
1	3	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3
1	3	1	2	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	3	3	2	2	3	3	1
2	3	1	3	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	1
2	3	1	2	2	2	3	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1
2	3	1	3	2	2	3	1	2	1	2	3	2	1	3	2	2	2	3	2	1
2	2	1	3	2	2	3	1	3	1	2	3	1	1	3	3	2	2	3	3	1
1	3	2	3	1	2	3	1	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	2	2	1
2	3	1	3	2	2	3	2	3	2	1	3	1	1	3	2	2	2	2	3	1
1	3	1	2	1	1	2	1	2	2	1	3	1	2	3	3	1	1	3	2	1
1	3	1	2	1	2	3	1	3	2	1	2	1	2	3	3	2	2	3	2	1
1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1
1	3	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	3	3	2	1	3	3	1
2	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	2	1

2	3	1	2	2	2	3	1	3	2	1	3	1	1	3	3	2	2	2	2	2
1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3
2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	3	3	2	2	2	3	1
2	3	1	3	1	2	3	1	3	2	1	3	1	1	3	3	3	2	3	3	1
2	3	1	2	1	2	3	1	3	2	1	3	1	2	3	3	2	2	2	2	1
2	3	1	3	1	2	3	1	3	1	1	3	1	1	2	3	2	2	3	2	1
2	3	1	2	1	2	3	1	3	2	1	2	1	2	3	3	2	2	3	2	1
1	3	1	2	1	1	3	1	3	2	1	3	2	1	3	3	2	2	3	2	1
1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1
1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	1
2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1
1	3	1	2	1	1	3	1	3	2	1	1	1	1	3	3	1	1	3	3	1
1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	2
2	3	1	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	1	3	3	1	1	3	1	1
2	3	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1
1	1	1	2	1	1	3	2	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1
1	3	1	3	1	2	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	1	2	3	2	1
1	2	1	2	3	1	2	1	3	2	1	2	1	1	3	2	1	1	2	3	1
2	3	3	2	1	2	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3
3	3	2	3	2	2	3	1	3	1	1	3	1	2	3	3	2	2	3	3	1
2	3	2	3	1	2	3	1	3	1	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	1
1	3	1	3	3	2	2	2	3	2	1	3	1	1	3	3	1	1	1	3	3
2	3	1	2	2	2	3	1	3	2	1	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3
2	3	2	3	2	2	3	1	3	1	1	2	1	1	3	3	2	1	3	3	1
2	3	1	3	2	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1
2	3	1	2	2	2	3	1	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	1
1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	2	1	3	3	1
1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	1
2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1

2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	3	3	2	2	2	3	1
2	3	1	3	1	2	3	1	3	2	1	3	1	1	3	3	3	2	3	3	1
1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1
1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	1
2	3	3	2	1	2	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3
3	3	2	3	2	2	3	1	3	1	1	3	1	2	3	3	2	2	3	3	1
1	3	1	3	1	2	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	1	2	3	2	1
1	2	1	2	3	1	2	1	3	2	1	2	1	1	3	2	1	1	2	3	1
2	3	2	3	2	2	3	1	3	1	1	2	1	1	3	3	2	1	3	3	1
2	3	1	3	2	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1
2	3	1	3	2	2	3	1	2	1	2	3	2	1	3	2	2	2	3	2	1
2	2	1	3	2	2	3	1	3	1	2	3	1	1	3	3	2	2	3	3	1
2	3	2	2	2	2	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1
1	3	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3
3	3	2	3	2	2	3	1	3	1	1	3	1	2	3	3	2	2	3	3	1
1	3	1	3	1	2	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	1	2	3	2	1
2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2
2	3	1	2	1	2	3	1	3	2	1	3	1	1	3	3	1	1	2	3	2
2	3	3	3	2	2	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1
2	3	2	2	2	2	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1
1	3	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3
2	3	2	2	2	2	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1

ANEXO 07

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mg. Panta Abramonte, Carmen Rosa
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Administración de la Educación de la UCV, en la sede San Juan de Lurigancho, promoción 2015-I, aula 707-B requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Función administrativa del director y el estrés en los docentes de la Institución Educativa Emblemática N° 6052 "José María Eguren" UGEL 07, 2016, Lima. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Firma

Espinoza Gutiérrez, Cecilia patricia
D.N.I.:07069723

Certificados de validez



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE FUNCIÓN ADMINISTRATIVA DEL DIRECTOR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1:Planificación							
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 confianza y solidaridad?	✓		✓		✓		
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.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Implementación		Si	No	Si	No	Si	No	
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?	✓		✓	✗	✓		
DIMENSIÓN 3: Ejecución		Si	No	Si	No	Si	No	
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.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Carme Rosa Santa Alvarado DNI: 10276419

Especialidad del validador: Administración de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de 06 del 2016

Firma del Experto Informante.
7

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE la variable de Estrés en los docentes

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: 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.	✓			✗	✓		
7	Me relaciono con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
8	Me siento aislado.	✓		✓		✓		
9	Soy capaz de concentrarme	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Agotamiento mental								
10	Me noto afónico (a) o disfónico(a)	✓	No	Si	No	Si	No	
11	La voz se me cansa fácilmente.	✓		✓		✓	✗	
12	¿Sabe lo que se espera de Ud. en el trabajo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Falta de energía								
13	Estoy irritable y gruñón.	✓		✓		✓		
14	Me siento resentido y desilusionado con mi trabajo	✓		✓		✓		
15	Me siento feliz y energizado por mi trabajo	✓		✓		✓		
16	Me siento ansioso y frustrado	✓		✓		✓		
17	Tengo cefaleas	✓			✗	✓		
18	Estoy dedicado a mi trabajo.		✗	✓		✓		
19	Conozco que se espera de mí en el trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: 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?		✗		✗	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✗] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Carmen Roxa Porta Abramonte DNI: 10276419
Especialidad del validador: Administración de la Educación

08 de 06 del 2016

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.


CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Reátegui Rodríguez, Luis Alberto.
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Administración de la Educación de la UCV, en la sede San Juan de Lurigancho, promoción 2015-I, aula 707-B requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Función administrativa del director y el estrés en los docentes de la Institución Educativa Emblemática N° 6052 "José María Eguren" UGEL 07, 2016, Lima. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Espinoza Gutiérrez, Cecilia patricia
D.N.I:07069723

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE FUNCIÓN ADMINISTRATIVA DEL DIRECTOR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	Promueve la planificación, la elaboración y revisión de los documentos institucionales	X		X		X		
2	Coordina y dirige el seguimiento de la aplicación y puesta en práctica de dichos documentos	X		X		X		
3	Propicia la reflexión y la evaluación de la actividad del centro a través de los órganos correspondientes	X		X		X		
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	X		X		X		
5	Administra adecuadamente la autonomía económica del centro, respetando los criterios aportados por los órganos competentes de la comunidad educativa	X		X		X		
6	Planifica la sustitución del profesorado ausente por causa imprevista o por bajas de corta duración.	X		X		X		
7	Aplica la Misión y Visión del Centro educativo en sus actividades de Dirección?	X		X		X		
8	El Proyecto Educativo de la Institución (PEI) toma en consideración la misión y la visión de la institución?	X		X		X		
9	El centro educativo cuenta con un organigrama y descripción de funciones del personal directivo?	X		X		X		
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?	X		X		X		
11	El personal directivo y los docentes fomentan un ambiente de confianza y solidaridad?	X		X		X		
12	Existe evidencia de que el personal directivo cuida los canales de comunicación interna y externa, tanto en forma vertical como horizontal?	X		X		X		

13	El personal directivo y los docentes fomentan un ambiente de confianza y solidaridad?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
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.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 2: Implementación		Si	No	Si	No	Si	No
15	Su director demuestra conocimiento de sus obligaciones administrativas contenidas en la Ley de Educación Nacional en relación con la implementación del DCN?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
16	¿Su director propicia las buenas relaciones interpersonales del centro educativo y comunidad para favorecer la implementación del DCN?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	¿Su director revisa la planificación de la tarea educativa, para corroborar la implementación del DCN?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	¿Su director evalúa la aplicación del DCN, en la tarea docente?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19	¿Su director facilita y orienta para la implementación del DCN?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	¿Su director promueve la formación y capacitación del personal docente para la implementación del DCN en la tarea educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
21	¿Tiene limitaciones para la implementación el DCN, en la tarea educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 3: Ejecución		Si	No	Si	No	Si	No
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.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
23	Para asignar profesores a los grupos el director tomó en cuenta los resultados de los profesores en el ciclo anterior.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
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"/>	
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"/>	
26	El director promovió la participación del equipo docente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

	para la elaboración de los documentos institucionales.						
27	El director verificó que los objetivos fueran alcanzables para el ciclo escolar.	X		X		X	
28	El director pide apoyo a los docentes para ejecutar sus labores.	X		X		X	
29	El director coordina con sus docentes para la ejecución de las labores planificadas	X		X		X	
30	El director ejecuta sus funciones planificando antes con sus docentes.	X		X		X	

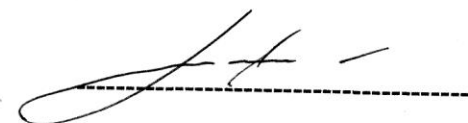
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: REATEGUI RODRIGUEZ LUIS ALBERTO DNI: 06094325

Especialidad del validador: DOCENCIA UNIVERSITARIA

.....09 de 06 del 2016.



Firma del Experto Informante.

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE la variable de Estrés en los docentes

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Desmotivación							
1	Me siento desmotivado por este trabajo.	X		X		X		
2	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad	X		X		X		
3	He perdido la motivación por la enseñanza.	X		X		X		
4	Los padres me valoran positivamente como profesor.	X			X	X		
5	El trabajo me resulta monótono.	X		X		X		
6	Me siento cansado y agotado.		X		X	X		
7	Me relaciono con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
8	Me siento aislado.	X		X		X		
9	Soy capaz de concentrarme	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Agotamiento mental	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Me noto afónico (a) o disfónico(a)		X		X	X		
11	La voz se me cansa fácilmente.	X		X		X		
12	¿Sabe lo que se espera de Ud. en el trabajo?	X			X	X		
	DIMENSIÓN 3: Falta de energía	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Estoy irritable y gruñón.	X		X		X		
14	Me siento resentido y desilusionado con mi trabajo	X		X		X		
15	Me siento feliz y energizado por mi trabajo	X		X		X		
16	Me siento ansioso y frustrado	X		X		X		
17	Tengo cefaleas		X		X		X	
18	Estoy dedicado a mi trabajo.	X		X		X		
19	Conozco que se espera de mí en el trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Rendimiento							
20	¿Tiene los materiales y equipo necesario para hacer el trabajo de manera correcta?	X		X		X		
21	En los últimos siete días ¿ha recibido algún reconocimiento por hacer el trabajo indicado?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: REATEGUI RODRIGUEZ LUIS ALBERTO DNI: 06094325
Especialidad del validador: DOCENCIA UNIVERSITARIA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de 06 del 2016.


Firma del Experto Informante.



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mg. Marzal Marzal, Inés Consuelo
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Administración de la Educación de la UCV, en la sede San Juan de Lurigancho, promoción 2015-I, aula 707-B requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Función administrativa del director y el estrés en los docentes de la Institución Educativa Emblemática N° 6052 "José María Eguren" UGEL 07, 2016, Lima. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Firma

Espinoza Gutiérrez, Cecilia patricia
D.N.I:07069723

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE FUNCIÓN ADMINISTRATIVA DEL DIRECTOR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	Promueve la planificación, la elaboración y revisión de los documentos institucionales	X		X		X		
2	Coordina y dirige el seguimiento de la aplicación y puesta en práctica de dichos documentos	X		X		X		
3	Propicia la reflexión y la evaluación de la actividad del centro a través de los órganos correspondientes	X		X		X		
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	X		X		X		
5	Administra adecuadamente la autonomía económica del centro, respetando los criterios aportados por los órganos competentes de la comunidad educativa	X		X		X		
6	Planifica la sustitución del profesorado ausente por causa imprevista o por bajas de corta duración.	X		X		X		
7	Aplica la Misión y Visión del Centro educativo en sus actividades de Dirección?	X		X		X		
8	El Proyecto Educativo de la Institución (PEI) toma en consideración la misión y la visión de la institución?	X		X		X		
9	El centro educativo cuenta con un organigrama y descripción de funciones del personal directivo?	X		X		X		
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?	X		X		X		
11	El personal directivo y los docentes fomentan un ambiente de confianza y solidaridad?	X		X		X		
12	Existe evidencia de que el personal directivo cuida los canales de comunicación interna y externa, tanto en forma vertical como horizontal?	X		X		X		

13	El personal directivo y los docentes fomentan un ambiente de confianza y solidaridad?	X		X		X	
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.	X		X		X	
DIMENSIÓN 2: Implementación		Si	No	Si	No	Si	No
15	Su director demuestra conocimiento de sus obligaciones administrativas contenidas en la Ley de Educación Nacional en relación con la implementación del DCN?	X		X		X	
16	¿Su director propicia las buenas relaciones interpersonales del centro educativo y comunidad para favorecer la implementación del DCN?	X		X		X	
17	¿Su director revisa la planificación de la tarea educativa, para corroborar la implementación del DCN?	X		X		X	
18	¿Su director evalúa la aplicación del DCN, en la tarea docente?	X		X		X	
19	¿Su director facilita y orienta para la implementación del DCN?	X		X		X	
20	¿Su director promueve la formación y capacitación del personal docente para la implementación del DCN en la tarea educativa?	X		X		X	
21	¿Tiene limitaciones para la implementación el DCN, en la tarea educativa?	X			X	X	
DIMENSIÓN 3: Ejecución		Si	No	Si	No	Si	No
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.	X			X	X	
23	Para asignar profesores a los grupos el director tomó en cuenta los resultados de los profesores en el ciclo anterior.	X		X		X	
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.	X		X		X	
25	El director implementó estrategias para evitar interrupción de clases a fin de cumplir con el calendario oficial.	X		X		X	
26	El director promovió la participación del equipo docente	X		X		X	

	para la elaboración de los documentos institucionales.						
27	El director verificó que los objetivos fueran alcanzables para el ciclo escolar.	X		X		X	
28	El director pide apoyo a los docentes para ejecutar sus labores.	X		X		X	
29	El director coordina con sus docentes para la ejecución de las labores planificadas	X		X		X	
30	El director ejecuta sus funciones planificando antes con sus docentes.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Inés Concepción Mayal Mayal DNI: 06643974

Especialidad del validador: Administración de la Educación

.....de junio del 2016...

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Inés C. Mayal

Firma del Experto Informante.

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mayal Mayal, Inés Consuelo DNI: 06643974

Especialidad del validador: Administración en Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

9 de junio del 2016

Inés C. Mayal

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE la variable de Estrés en los docentes

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Desmotivación							
1	Me siento desmotivado por este trabajo.	X		X		X		
2	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad	X		X		X		
3	He perdido la motivación por la enseñanza.	X		X		X		
4	Los padres me valoran positivamente como profesor.	X		X		X		
5	El trabajo me resulta monótono.	X			X	X		
6	Me siento cansado y agotado.	X		X		X		
7	Me relaciono con mis compañeros de trabajo		X	X		X		
8	Me siento aislado.		X	X		X		
9	Soy capaz de concentrarme	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Agotamiento mental	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Me noto afónico (a) o disfónico(a)		X	X		X		
11	La voz se me cansa fácilmente.	X		X		X		
12	¿Sabe lo que se espera de Ud. en el trabajo?	X			X	X		
	DIMENSIÓN 3: Falta de energía	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Estoy irritable y gruñón.	X		X		X		
14	Me siento resentido y desilusionado con mi trabajo	X		X		X		
15	Me siento feliz y energizado por mi trabajo	X		X		X		
16	Me siento ansioso y frustrado		X	X		X		
17	Tengo cefaleas		X	X			X	
18	Estoy dedicado a mi trabajo.	X			X	X		
19	Conozco que se espera de mí en el trabajo.		X	X		X		
	DIMENSIÓN 4: Rendimiento							
20	¿Tiene los materiales y equipo necesario para hacer el trabajo de manera correcta?	X		X		X		
21	En los últimos siete días ¿ha recibido algún reconocimiento por hacer el trabajo indicado?	X			X	X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

ANEXO 08

CONSTANCIAS DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO IN SITU

Escuela de Postgrado

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Lima, 26 de setiembre de 2016

Carta P. 657 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)

Lic. MOISES PARI LARICO

DIRECTOR DE LA I.E.E. N° 6052 "José María Eguren"

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CECILIA PATRICIA ESPINOZA GUTIERREZ** identificado(a) con DNI N.° **07069723** y código de matrícula N.° **7000890520**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Función administrativa del director y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. N°6052 "José María Eguren" UGEL 07,2016, Lima"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
 Director de la Escuela de Postgrado - Filial Lima



" AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU
"COMPROMETIDOS CON EL LOGRO DE LOS APRENDIZAJES"



I.E.E. 6052 "JOSE MARIA EGUREN"

BARRANCO-UGEL -07
Av. Manuel de La Fuente Chávez 506-Barranco Telf. 251-7994
E-mail-jmeguren2012@gmail.com

CONSTANCIA DE TRABAJO



EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA N° 6052 "JOSE MARIA EGUREN" DE BARRANCO, DEJA CONSTANCIA QUE:

La Sta. **CECILIA PATRICIA ESPINOZA GUTIERREZ**, con DNI 07069723y código de matrícula N° 7000890520 estudiante de **Programa de Maestría en Administración de la Educación**, ha desarrollado su Trabajo de Investigación Académica titulada "**Función Administrativa del Director y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E N° 6052 "José María Eguren" UGEL 07 2016 Lima**", logrando cumplir todos los objetivos establecidos.

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

Barranco, 29 noviembre del 2016

Atentamente,



 Lic. Moisés Parí Larico
 Director
 I.E.E. N° 6052 J.M.E.

ANEXO 09
FOTOGRAFÍA

Realizando la Encuesta a los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren”



ANEXO: 10
Artículo científico

Función administrativa del director y el estrés laboral en los docentes

Br. Cecilia Patricia Espinoza Gutiérrez

Autor

Escuela de Postgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

La investigación se desarrolló a fin de determinar la relación que existe entre la Función administrativa del director y el estrés laboral en los docentes de la I.E.E. N° 6052 "José María Eguren UGEL 07, Lima. En este estudio se utilizó el diseño no experimental de tipo transversal y se elaboró dos cuestionarios para recolectar información de cada variable de estudio. Se trabajó con una muestra de 74 estudiantes.

Los resultados del trabajo de campo analizados estadísticamente demuestran la existencia de una relación positiva y significativa entre la función administrativa del director y el estrés laboral de los docentes. Se llegó a la conclusión que existe una correlación positiva significativa de $r=0,848^{**}$, $p=,000$. entre las variables, verificando el cumplimiento de los objetivos y rechazando la hipótesis nula.

Palabras claves: Función administrativa, estrés, desmotivación, rendimiento

Abstract

The research was developed in order to determine the relationship that exists between the administrative function of the director and the work stress in the teachers of the I.E.E. No. 6052 "José María Eguren UGEL 07, Lima. In this study, the non-experimental cross-sectional design was used and two questionnaires were developed to collect information from each study variable. We worked with a sample of 74 students.

The results of the work of field analyzed statistically show the existence of a positive and significant relationship between the administrative function of the director and the stress of teachers came to the conclusion that there is a positive correlation of $r=0.848$, $p=.000$. among the variables, to verify compliance with the objectives and rejecting the null hypothesis.

Keywords: administrative function, stress, lack of motivation, performance

Introducción

Cárdenas (2010, párr. 1) nos dice que la función del director conlleva cultivar diversos factores que son clave para que el centro de enseñanza sea eficaz: el trabajo en equipo y la colaboración entre el personal, la sensibilización hacia las preocupaciones y las aspiraciones no sólo de los estudiantes sino también de sus padres, y la planificación y aplicación con visión de futuro de toda una serie de cuestiones administrativas, contratación o iniciación del personal, construcción de edificios, pedidos de equipamiento y organización de la escuela en general.

Gamarra (2016, párr.1) realiza un análisis sobre la dirección y subdirecciones, donde nos menciona que:

El artículo 55º de la Ley N° 28044, Ley General de Educación estipula que: “el director es la máxima autoridad y el representante legal de la institución Educativa. Es responsable de la gestión en los ámbitos pedagógicos, institucional y administrativo”.

El D.S. N° 011-2012-ED que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, en su artículo 135º referente a la Dirección de instituciones educativas, especifica que “el director es responsable de: planificar, organizar, dirigir, coordinar, ejecutar y evaluar, de manera compartida, la gestión de la institución educativa”, es decir, que la gestión debe de compartirla con los Subdirectores de Gestión Pedagógica y Administrativa, según corresponda, porque jerárquicamente son los inmediatos inferiores y que conjuntamente con el Director conforman el Órgano de Dirección de la Institución Educativa (artículo 134º).

Según la OMS (2004) citado por Comín, De la Fuente, Gracia, (s/f, p. 4), nos dice, que 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 aparece cuando este equilibrio falla y la persona no tiene capacidad para superarla.

Suárez (2013, p. 34), nos menciona, que 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.

Antecedentes del Problema

Orama (2013), define que los principales estresores laborales identificados son el volumen de trabajo en acción conjunta con las demandas derivadas de las características de los estudiantes, los cambios del sistema de enseñanza y las presiones de los superiores, en condiciones de salario inadecuado e insuficientes recursos para el trabajo; que el grupo de docentes estudiado presenta una alta frecuencia de estrés laboral, 88.2%, fundamentada en síntomas de estrés y una vivencia de estar estresados en su trabajo.

Sánchez (2011), concluye que se pudo constatar que los directivos encuestados promueven la realización del trabajo intelectual, tienen capacidad para desempeñar tareas mentales en forma efectiva y organizan el trabajo de forma lógica; que adaptan su comportamiento a cualquier situación que se presente en la escuela, fomentan mecanismos que favorecen la adaptación del personal docente ante eventos imprevistos y facilitan procesos para que los nuevos docentes se adapten a la institución. Por otra parte, siempre genera acciones bajo condiciones indicadas por instancias superiores, realiza la función previsiva evitando incidentes por un período de tiempo especificado y lleva a cabo su tarea directiva con el margen de seguridad. Así mismo, siempre influyen en los colegas para que en conjunto realicen los esfuerzos que se han

coordinado, establecen acciones coherentes para alcanzar los objetivos de la institución y llevan a cabo las actividades con sus colaboradores previstas en los planes educativos. Así mismo, concluyó que los directivos, solo algunos, poseen una formación académica acorde con la función que cumplen a cabalidad con los requisitos establecidos en el Reglamento del ejercicio de la profesión docente y tiene conocimiento suficiente acerca de los asuntos laborales correspondientes a su nivel educativo.

Revisión de la Literatura

La función administrativa, es un conjunto de actividades afines, dirigidas a proporcionar a las unidades de una organización los recursos y servicios necesarios para hacer factible la operación institucional.

En Latinoamérica, según la Unesco (1995, p.300), la educación ha tomado como prioridad la modernización de los estilos de gestión administrativa en la búsqueda de una educación de calidad enmarcada en una estrategia participativa. Para ello, a finales de la década de los ochenta, se comenzaron a ensayar los proyectos educativos para mejorar la gestión de los planteles, con el propósito de optimizar la calidad de los procesos gerenciales y de los resultados educativos.

Gamarra (2016, párr.1) realiza un análisis sobre la dirección y subdirecciones, donde nos menciona que:

El artículo 55º de la Ley N° 28044, Ley General de Educación estipula que: “el director es la máxima autoridad y el representante legal de la institución educativa es responsable de la gestión en los ámbitos pedagógicos, institucional y administrativo”.

Gordillo (2003, p.259) nos dice, “que es la función realizada por el conjunto de órganos regidos por relaciones de dependencia que se revelan en el derecho de dar instrucciones del órgano superior y en el deber de obedecerlas del órgano inferior”

El estrés laboral es propio de la sociedad en la que aumenta presión en el entorno laboral, lo que puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más cercano.

Según la OMS mencionó:

El estrés laboral (2004, p.3) es la reacción que puede tener el individuo

ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación, También nos dice la OMS

“es considerado 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, y aumento de enfermedades, rotación y accidentes”

Problema

Para la problemática planteada se tomó como referencia toda investigación realizada en base de la función que realizó el directivo en su centro de labores y el estrés que se produjo en sus trabajadores y lo que esto trajo consigo, ya que estos estudios aportaron un mayor apoyo en la investigación, debido a este problema se planteó la pregunta de investigación es decir: ¿Qué relación existe entre la función administrativa del director y el estrés laboral en los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren”; UGEL 07, Lima 2016?

Objetivo

La contribución de esta investigación que las instituciones educativas vean como afecta los cambios en sus trabajadores lo cual con esta investigación se buscará determinar la relación entre la función administrativa del director y el estrés laboral de los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren “UGEL N° 07 Lima – 2016.

Método

El método que se empleó en la presente investigación fue el hipotético deductivo. Este método nos permite probar las hipótesis a través de un diseño estructurado, asimismo, porque buscará la objetividad y medirá la variable del objeto de estudio.

Este método hipotético deductivo permite probar la verdad o falsedad de las hipótesis, que no se pueden demostrar directamente, debido a su carácter de enunciado general.

El marco poblacional estuvo constituido por 91 docentes de la institución

educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren” y la muestra estuvo constituida por 74 docentes de la misma institución.

La hipótesis de la investigación fue:

Ha: Existe relación entre las funciones administrativas del director y el estrés laboral en los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren”; UGEL N° 07, Lima 2016.

Ho: No existe relación entre las funciones administrativas del Director y el estrés laboral en los docentes de la institución educativa emblemática N° 6052 “José María Eguren”; UGEL N° 07, Lima 2016.

Variable (X) Función administrativa del director

La Unesco (2011, p.20) menciona a otros autores los cuales nos dicen que “tiene que ver con los componentes de una organización, cómo se estructuran, la articulación que hay entre ellos”.

Variable (y) Estrés laboral de los docentes

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 1990) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 1990) citado por Laura, Reyes, Ibarra, Torres, y Razo (2012, párr. 2) reconocen al estrés como una de las enfermedades del presente siglo, que debe tratarse como un problema de salud pública.

En este estudio se usó la técnica encuesta y se empleó instrumentos denominados cuestionarios para docentes. El instrumento fue sometido a juicio de expertos, sus aportes fueron necesarios en la verificación de la construcción y el contenido de los instrumentos, de manera que éstos se ajustan al estudio planteado, para tal efecto se hizo revisar el cuestionario dirigido a los docentes. En base a la opinión a los expertos consultados, se obtiene una apreciación aplicable por lo que fue considerado confiable. El coeficiente de Alpha de Cronbach obtenido es de ,957% para la variable X lo cual permite decir que el cuestionario en su versión de 30 ítems tiene una fuerte confiabilidad y ,643% para la variable Y, lo cual permite decir que el cuestionario en su versión de 21 ítems tiene una alta confiabilidad.

Resultados

Para el análisis de la información, procesamiento y presentación de datos, se ha utilizado las medidas estadísticas correspondientes. Para el análisis de los datos que se recolectaron se elaboró una base de datos utilizando el programa

SPSS.

Variable 1 = Función administrativa del director

Una vez obtenido los datos de esta variable su análisis tuvo las siguientes características: una representación mediante porcentajes.

Variable 2 = Estrés laboral de los docentes

Asimismo se realizó el análisis de esta variable los cuales han sido codificados y tabulados analizándose estadísticamente el promedio (X).

Estadística descriptiva

Se hizo uso para determinar el cálculo de las frecuencias descriptivas en base a los datos obtenidos en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, considerando el nivel propuesto en el objetivo del estudio.

Prueba de hipótesis

De los procedimientos establecidos se utilizó la prueba de correlación no paramétrica de rho Spearman dado que los datos difieren de la distribución normal.

A continuación se presenta los resultados: A nivel descriptivo

Tabla 10

Funciones administrativas del director y el estrés laboral

Tabla de contingencia Función administrativa del director * Estrés laboral

			Estrés laboral			Total	
			Bajo	Medio	Alto		
Función administrativa del director	Mala	Recuento	2	3	1	6	
		% del total	2,7%	4,1%	1,4%	8,1%	
	Regular	Recuento	4	20	7	31	
		% del total	5,4%	27,0%	9,5%	41,9%	
	Buena	Recuento	9	21	7	37	
		% del total	12,2%	28,4%	9,5%	50,0%	
	Total		Recuento	15	44	15	74
			% del total	20,3%	59,5%	20,3%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. E. N° 6052 "José María Eguren" UGEL N° 07 Lima - 2016.

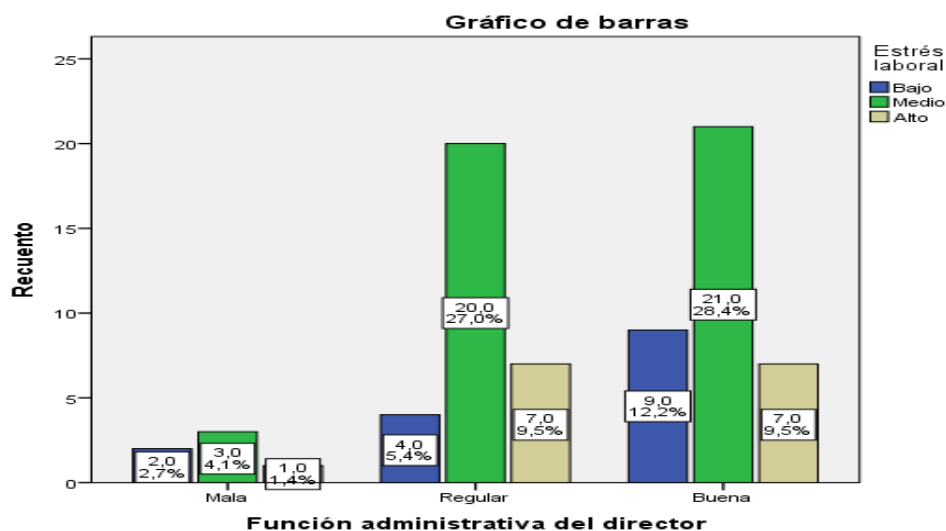


Figura 1. Funciones administrativas del director y el estrés laboral.

Discusión

Los resultados de la investigación dan cuenta que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, tomando como criterio de aceptación correlaciones con significancia al $p < 0.05$, nos indica que existe una positiva y altamente significativa entre la función administrativa del director y el estrés laboral de los docentes ($r = 0,848$, $p = 0,000$). Es decir, que a mayor función administrativa habrá menor estrés laboral en los docentes en la I.E. E. “José María Eguren”, 2016. Lo que significa que el directivo está cumpliendo con su función en un nivel medio, lo mismo que sus docentes se encuentran en un nivel medio referente al estrés laboral. Las conclusiones de la investigación fueron las siguientes: habiendo obtenido estos resultados se recomienda mejorar la función administrativa del director para así disminuir el estrés en los docentes de la institución.

Referencias

- 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>
- Comín, De la Fuente y Gracia (2003) El estrés y el riesgo para la salud Madrid-España. Recuperado de:

- <http://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf>
- Comín, E., De la Fuente, I., Gracia, A. (s/f, pág. 4) La organización del trabajo y el estrés. Recuperado de http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- Dueñas (s/f) Psicología de la salud. Revisión Bibliográfica (blog). Recuperado de http://bvs.sld.cu/revistas/mciego/docencia/psicologia_salud/index.html
- Gamarra, F. (2016) Análisis: Dirección y subdirecciones de Instituciones Educativa <http://www.educacionenred.pe/noticia/concurso-directores-subdirectores/?portada=56315>
- Gordillo, A. (2003) Tratado de derecho administrativo: parte general. Recuperado De https://books.google.com.pe/books?id=bJrINTwxTM8C&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Mestizo, E(2016) Nunca pensé en ser directora: la incidencia de la formación inicial en el liderazgo directivo, desde la perspectiva de los directivos. Recuperado de http://rieoei.org/rie_revista.php?numero=rie70a06&titulo=%E2%80%9CNunca%20pens%C3%A9%20en%20ser%20directora%E2%80%9D.%20La%20incidencia%20de%20la%20formaci%C3%B3n%20inicial%20en%20el%20liderazgo%20directivo,%20desde%20la%20perspectiva%20de%20los%20directivos
- OMS (2004) La organización del trabajo y el estrés Recuperado de http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- Orama, A. (2013) Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. Recuperado de http://tesis.repo.sld.cu/680/1/Tesis_-_ARLENE_ORAMAS_VIERA.pdf
- Sánchez, M. (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?codArchivo=1924
- Suárez, A. (Junio, 2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. Revista PsiqueMag. Recuperado de <http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.html>

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