



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN

Gestión directiva y agentes estresores laborales en la Institución Educativa N° 7059 “José  
Antonio Encinas Franco”, Lima – 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Br. Rosa Ysabel Aviles Yataco  
(ORCID: 0000-0002-4787-2653)

ASESORA:

Mg. Edith Gissela Rivera Arellano  
(ORCID: 0000-0002-3712-5363)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Lima – Perú

2019

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) AVILES YATACO ROSA YSABEL, cuyo título es: "GESTIÓN DIRECTIVA Y AGENTES ESTRESORES LABORALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7059 JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO, LIMA - 2019."

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 dieciséis.

Lima, San Juan de Lurigancho 10 de agosto del 2019



.....  
MGR. ORIHUELA SALAZAR JIMMY CARLOS

PRESIDENTE



.....  
MGR. PICHO DURAND JAYSON DENNYS

SECRETARIO



.....  
MGR. RIVERA ARELLANO GISSELA EDITH

VOCAL



Elaboró

Dirección de  
Investigación

Revisó



Responsable del SGC



Aprobó

Vicerrectorado  
de Investigación

**Dedicatoria:**

Dedico este trabajo a mi madre y a mi hijo,  
quienes en todo momento  
me brindaron seguridad  
y motivaron a ser constante día a día.

**Agradecimiento:**

Agradecer a cada uno de mis profesores por su valioso apoyo, por las enseñanzas impartidas y sobre todo por su entrega absoluta al perseverar conmigo, hacia el logro de mis metas establecidas.

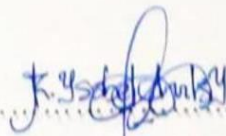
## **Declaratoria de Autenticidad**

Yo, Rosa Ysabel Aviles Yataco, estudiante de la Escuela de Posgrado, del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Gestión directiva y agentes estresores laborales en la Institución Educativa N° 7059 José Antonio Encinas Franco, Lima – 2019”, en 114 Folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente o para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 22 de junio de 2019



Rosa Ysabel Aviles Yataco

DNI N° 21812917

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general; determinar la relación que existe entre la Gestión directiva y los agentes estresores laborales en la Institución Educativa N° 7059 José Antonio Encinas Franco, Lima – 2019. Para la muestra empleada, se consideró a una población de 70 docentes, entre hombres y mujeres, los cuales respondieron voluntariamente cuestionarios dirigidos a medir el nivel de la Gestión Directiva (GD) y la presencia Agentes Estresores Laborales (AEL) en la I.E. El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo de tipo aplicada, cuantitativa y diseño no experimental. El análisis de correlación mostró una asociación moderada e inversa entre las variables de estudio, representando que, a mayor nivel puntuado en la GD, menor es la presencia de AEL; o inversamente. A sí mismo, se presenta una correlación inversa y moderada entre la GD y la dimensión de Agentes Estresores del Ambiente. Sin embargo, los resultados indican que no hay suficientes datos estadísticos significativos para poder evaluar si existe relación alguna entre la GD y las dimensiones de los Agentes Estresores de la Tarea y de la Organización.

**Palabras clave:** Gestión Directiva, Agentes Estresores Laborales, Institución Educativa, Docencia

## **Abstract**

The present study had as a general objective to determine the relationship between the Management and the labor stressors in the Educational Institution N° 7059 José Antonio Encinas Franco, Lima - 2019. The sample consisted of a population of 70 teachers among men and women which voluntarily answered questionnaires aimed at measuring the level of Directive Management (DM) and the presence of Labor Stress Agents (LSA) in the school. The method used in the investigation was the hypothetical deductive of applied type, quantitative and non-experimental design. The correlation analysis showed a moderate and inverse association between the study variables, representing that, the higher the level scored in the DM, the lower the presence of LSA; or vice versa. Likewise, there is an inverse and moderate correlation between the DM and the Environmental Stressors Agents dimension. However, the results indicate that there is not enough significant statistical data to be able to assess whether there is any relationship between the DM and the dimensions of the Task Stressors and Organization Stressors.

**Keywords:** Directive Management, Labor Stress Agents, School, Teaching

## Indice

Acta de aprobación de tesis.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Indice .....	viii
Indice de tablas.....	x
Indice de figuras.....	xi
<b>I. Introducción.....</b>	<b>12</b>
<b>II. Método.....</b>	<b>29</b>
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	30
2.2 Operacionalización de la variable.....	31
2.3 Población, muestra y muestreo.....	33
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	34
2.5 Procedimiento.....	39
2.6 Análisis de datos.....	39
2.7 Aspectos éticos.....	39
<b>III. Resultados.....</b>	<b>40</b>
3.1 Análisis descriptivo.....	41
3.2 Prueba de normalidad.....	48
3.3 Contraste de hipótesis.....	49
<b>IV. Discusión.....</b>	<b>53</b>
<b>V. Conclusiones.....</b>	<b>58</b>
<b>VI. Recomendaciones.....</b>	<b>60</b>
<b>VII. Referencias.....</b>	<b>62</b>
<b>VIII. Apéndices.....</b>	<b>69</b>
Apéndice A: Matriz de consistencia.....	70
Apéndice B: Matriz de validación del instrumento que evalúa la Gestión Directiva (GD).....	72
Apéndice C: Matriz de validación del instrumento que evalúa los Agentes Estresores Laborales (AEL).....	74



Apéndice D: Matriz de validación de las variables GD y AEL y sus dimensiones.....	76
Apéndice E: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la GD.....	80
Apéndice F: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide los AEL.....	84
Apéndice G: Consentimiento informado para participantes.....	90
Apéndice H: Cuestionario que evalúa la Gestión Directiva.....	91
Apéndice I: Cuestionario que evalúa los Agentes Estresores Laborales.....	93
Apéndice J: Carta de presentación.....	95
Apéndice K: Base de datos.....	96
Apéndice L: Artículo científico.....	98
Apéndice M: Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	115
Apéndice N: Turnitin.....	116
Apéndice O: Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV.....	117
Apéndice P: Autorización de la versión final del trabajo de investigación....	118

## Índice de tablas

Tabla 1	Variable gestión directiva.....	32
Tabla 2	Variable agentes estresores laborales.....	33
Tabla 3	Población de la Institución Educativa N° 7059 “José Antonio Encinas Franco”.....	34
Tabla 4	Valoración de la gestión directiva.....	36
Tabla 5	Valoración de los agentes estresores laborales..	36
Tabla 6	Expertos que validaron el cuestionario sobre Gestión Directiva.....	37
Tabla 7	Expertos que validaron el cuestionario sobre Agentes Estresores Laborales.....	38
Tabla 8	Confiabilidad del cuestionario Gestión Directiva.....	38
Tabla 9	Confiabilidad del cuestionario Agentes Estresores Laborales.....	39
Tabla 10	Distribución de niveles de la Gestión Directiva y sus dimensiones.....	41
Tabla 11	Distribución de niveles de los Agentes Estresores Laborales y sus dimensiones.....	42
Tabla 12	Análisis descriptivo entre las variables Gestión Directiva y Agentes Estresores Laborales.....	43
Tabla 13	Análisis descriptivo entre la Gestión Directiva y la dimensión Agentes estresores del Ambiente.....	44
Tabla 14	Análisis descriptivo entre la Gestión Directiva y la dimensión Agentes Estresores de la Tarea.....	46
Tabla 15	Análisis descriptivo entre la Gestión Directiva y la dimensión Agentes estresores de la Organización.....	47
Tabla 16	Pruebas de normalidad.....	49
Tabla 17	Correlación entre la Gestión Directiva y los Agentes estresores laborales.....	49
Tabla 18	Correlación entre la gestión Directiva y los Agentes Estresores del Ambiente.....	50
Tabla 19	Correlación entre la Gestión Directiva y los Agentes Estresores de la Tarea.....	51
Tabla 20	Correlación entre la Gestión Directiva y los Agentes Estresores de la Organización.....	52

## Índice de figuras

Figura 1	Distribución porcentual de los niveles de la gestión directiva y sus respectivas dimensiones.....	41
Figura 2	Distribución porcentual niveles de agentes estresores laborales y sus dimensiones.....	42
Figura 3	Niveles entre la gestión directiva y los agentes estresores laborales.....	43
Figura 4	Niveles entre la gestión directiva y los agentes estresores del ambiente...	45
Figura 5	Niveles entre la gestión directiva y los agentes estresores de la tarea.....	46
Figura 6	Niveles entre la gestión directiva y los agentes estresores de la organización.....	48

## **I. INTRODUCCIÓN**

Asumir la Gestión de una institución educativa es de gran relevancia para el acertado manejo en cada una de las acciones que se realiza. El director como máxima autoridad es quien dirige el rumbo de estas acciones liderando los procesos y brindando las condiciones adecuadas para generar un buen clima escolar. Para ello deberá contar con conocimientos y herramientas que le permitan lograr el desarrollo de la escuela hacia los objetivos que como fines institucionales se propone alcanzar.

En este sentido y considerando que en la sociedad actual se necesita de directivos que brinden tendencias educativas acorde a las necesidades de la institución educativa, en base a programas académicos nacionales, con objetivos específicos en el desarrollo de las relaciones interpersonales con su comunidad y por ende en los docentes que son parte primordial dentro del ámbito educativo; de esta manera surge esta problemática que no solo plantea el manejo de una gestión directiva con una visión innovadora de educación, sino que responda a los imperativos actuales de una colectividad pluricultural.

Otero, Villardefrancos, Castro y Santiago (2014) manifiestan que los factores estresores se hallan inmersos en una gran vorágine de actividades laborales, transformándose en un influjo positivo o negativo en el desarrollo y crecimiento del trabajador. Hablamos de una influencia positiva cuando éstos generan un ambiente propicio de trabajo en el cual el trabajador se siente satisfecho de realizar sus actividades, mientras que, si el influjo es negativo se generarán restricciones en el desenvolvimiento de habilidades y destrezas dentro del desempeño del trabajador; sin embargo, la confiabilidad laboral que se mantiene en esta no se centra específicamente en los factores que puedan causar un tipo de padecimiento como por ejemplo; el estrés el cual ocasiona un sentimiento de ansiedad tanto físico como psicológico dando como resultado un insano proceso de accionar ante la concreción de cualquier tipo de acción.

Ovejero (2006) considera que nos encontramos con los nuevos lineamientos educativos determinados por el Ministerio de educación, los que se encuentran llenos de cambios y estipulaciones estratégicas, que muchas veces cargan el trabajo docente con una gama de factores condicionantes que no sólo brindan soporte como elementos indispensables para la formación del estudiante; sino que a su vez trae consigo una gama de efectos tecnológicos enmarcados en programas de aplicaciones diversas, los que limitan el tiempo de trabajo organizado en el que se tienen que realizar cambios continuos, que colocan al docente en una circunstancia de estrés; sin considerar que implica que sus acciones no se concluyan totalmente por desidia o simplemente dejadez al cumplimiento y al sentimiento

de obligatoriedad que toma en cuenta el docente, dejando de lado juicios y responsabilidades de índice laboral inmediata.

El interés de este trabajo de investigación además de estar motivado por circunstancias personales, pretende evaluar la conexión que existe ente la gestión directiva y los agentes estresores laborales en la Institución Educativa N° 7059 José Antonio Encinas Franco, lo cual conllevó a realizar y poner en práctica no sólo la observancia reglamentaria del marco del Buen Desempeño Docente; sino además el Manual de gestión para Directores de Instituciones educativas (Ministerio de Educación, 2017) y el cultivar de un adecuado trabajo con los instructores, estudiantes y padres; ejecutando una reflexión sobre cómo se sienten los docentes, considerando su sentir en la acción educativa que realizan dentro y fuera del aula; así como el trato con los agentes educativos.

Esto consideró movilizar estrategias adecuadas para reflexionar sobre el decrecimiento de la productividad, desinterés laboral y por consiguiente la contribución al doloso desempeño laboral. Los factores estresores y las restricciones inadecuadas y riesgosas en la institución educativa y que de alguna manera perjudican directamente el desempeño laboral de los docentes agobiando no solamente a este, sino a todo su desenvolvimiento y manejo de la Institución Educativa, convirtiéndose en una problemática seria para el desarrollo de una buena gestión, lo que motivó plantear la consecuente problemática: ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y los agentes estresores laborales en la Institución Educativa N° 7059 José Antonio Encinas Franco – Lima 2019?

Se consideraron estudios internacionales realizados por Leal, Albornoz y Rojas (2016) sobre “Liderazgo directivo y condiciones para la innovación en escuelas chilenas: el que nada hace, nada teme”. Para este estudio se aplicaron cuestionarios tipo encuestas: El cuestionario multifactorial de liderazgo directivo, adaptado al instrumento desarrollado por Bass y Avolio (1995), el mismo que contiene 45 ítems de evaluación con una escala de respuestas de 0 (nunca) a 4 (siempre), cuya confiabilidad en la evidencia trabajada (coeficiente Alpha de Cronbach) arrojaron como resultado 0,95 y 0,84 correspondientemente. Y, el segundo mecanismo sobre las destrezas para la mejora en la organización escolar. Bajo la aplicación de esta herramienta de 11 ítems de evaluación y con un rango de respuesta de 0 (completamente en desacuerdo) a 4 (completamente de acuerdo); el resultado muestra las aptitudes de organización: capacidad de adaptación a los cambios, flexibilidad de los directivos para tomar lo mejor desde diversas perspectivas, disposición

al desenvolvimiento de las competencias para las concepciones de nuevas ideas, transigencia a la frustración y facilidad a destinar requerimientos para el perfeccionamiento.

Las pruebas fueron destinadas a una muestra de 127 profesoras de 14 Instituciones Educativas secundarias; prevaleciendo como resultados el liderazgo transformacional y transaccional, los que evidenciaron elevada correspondencia entre sí con situaciones positivas para procesos de descubrimiento. El liderazgo pasivo-evitador, arrojó resultados negativos con estipulaciones para el perfeccionamiento. Flexibilidad hacia la decepción y la existencia de medios fueron las categorías menos reiterativas. Su aplicabilidad estuvo basada en un diseño cuantitativo correlacional, donde el 58% de los encuestados fueron mujeres, el 72% tenían título de Profesor(a) y el 17%, pertenecían a doctrinas y particularidades con posgrado. Sin duda el esfuerzo corporativo, introspectivo y colaborativo, el liderazgo funcional y el crecimiento de la estructura organizacional hacia la autogestión de su inherente instrucción, son habilidades que potencian, motivan y promueven destacadas situaciones para perfeccionar y así renovar las instituciones educativas.

Por otro lado, se tiene la investigación realizada sobre: “Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario” por Menghi y Oros (2014), La muestra seleccionada para este análisis fue de 229 docentes de nivel primario de instituciones públicas y privadas de Buenos Aires, conformada en un 92% por el género femenino, de edades variables entre 21 y 63 años, con tiempo de servicio entre 1 y 30 años respectivamente, demostrando de esta manera que un 43% de la muestra se encuentra entre los primeros 10 años de trabajo como antigüedad. Los instrumentos utilizados fueron La Escala de Satisfacción Laboral para Docentes (ESLA-Educación), el Inventario de Burnout de Maslach (MBI, Maslach y Jackson, 1981).

El propósito de este estudio fue determinar las circunstancias de complacencia de los educadores y su efecto en las dimensiones del síndrome de burnout. Esta investigación concluye que; cuando la motivación y la satisfacción en el profesorado por educar tienen niveles bajos, cuando el compromiso profesional y la vocación de enseñar no son adecuados ni suficientes y sobre todo sobrellevar las diversas experiencias de la labor cotidiana, aumenta la posibilidad de que el maestro experimente incomodidad y agotamiento; por ello, existe un impacto significativo en la complacencia profesional sobre las distintas expresiones del síndrome. Los docentes más complacidos con su misión, demostraron valoraciones más bajas de agotamiento sensitivo y estimación más elevada en la magnitud sobre su actuación particular.

Consecuentemente, Araiza, Magaña y Carrillo (2014) realizaron un estudio sobre: “La Gestión directiva en colegios secundarios federalizados del estado de Chihuahua-México”, a partir de los modelos de recuperación y su conexión con la vetustez en la prestación y posterior nivelación de preparación. Con la aplicación de una metodología cuantitativa, con estadística de tipo descriptiva. La herramienta alcanzó en la prueba Alfa de Cronbach un resultado fiable de 0,810. Con la población y muestra estratificada de 46 Instituciones educativas, en las que se aplicaron encuesta a los docentes y directivo. El considerable horizonte de preparación obtenido entre las personas encuestadas, varía entre doctorado, licenciatura (56,13%) y postgrado (21,78%). De esta manera, 52,96% eran docentes, 31,23% y directivos 15,81%. Relacionado al sistema contractual, las edades fluctúa entre 0 a 43 años. Los resultados muestran que el personal directivo está en promedio en un nivel de desempeño aceptado, pero con precarias limitaciones. Las mediciones con más altas evaluaciones fueron liderazgo efectivo y comunicación del desempeño, y el más bajo, redes sociales.

Así mismo, investigaciones nacionales como la realizada por Cutipa (2016), sobre “Motivación laboral y práctica pedagógica en docentes de secundaria de la red 12, UGEL 02, del distrito de Villa El Salvador – 2015”. Se tomó en cuenta a una población de 196 docentes de la que se tomó un muestreo probabilístico a 132 participantes. El procedimiento aplicado fue el hipotético – deductivo, con el uso de un diseño no experimental de nivel correlacional de corte transaccional. Se aplicaron los instrumentos: Cuestionario motivación – laboral, compuesta por 28 ítems de evaluación en la escala de Likert (absolutamente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y absolutamente de acuerdo) y el cuestionario de Práctica pedagógica, planteada a través de 35 preguntas en la escala de Likert (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre) a través de las cuales se obtuvo la información correspondiente al procesamiento estadístico, llegando a la conclusión siguiente: La motivación laboral ( $r=0,877$ ) se relaciona significativamente ( $p<,000$ ) con la praxis educativa en los educadores del nivel secundaria; por lo tanto se muestra una elevada correlación entre la motivación laboral y la praxis en la pedagogía, rescatando así la significancia que demuestra una adecuada motivación en la institución educativa, lo que repercute loablemente en el desempeño de las tareas de los profesores, y que se conoce como practica pedagógica, todo esto en preeminencia de brindar una preparación excelente en provecho de los alumnos en general y del centro educativo en particular.



De la misma manera, Ortiz (2018) en la investigación realizada sobre Apoyo Social y Estrés en docentes de colegios de Lima Metropolitana; correspondiente a una investigación no experimental de modelo correlacional transversal; donde se estimó el tamaño de la muestra con el programa G Power 3.1.7, la misma que fue de 160 participantes, con edades desde los 18 a 40 años a quienes se aplicaron dos cuestionarios: Uno sobre Apoyo Social (MOS), la misma que constaba con 20 ítems, con una progresión de respuesta de dos opciones (Si y No) y dividida en cuatro medidas de atención: Apoyo social emocional, instrumental, interacción social positiva y apoyo afectivo; para el segundo instrumento se aplicó la Escala de Estrés Percibido (EEP), la misma que contenía 14 ítems de aplicación y que puntuaba desde “nunca” con un puntaje = 0 y “hasta siempre”, con una puntuación = 4, donde se determinó que existe una relación significativa dentro del apoyo social y el estrés en docentes; enmarcado en la influencia de las diversas acciones pedagógicas realizadas, que conllevan a cambios de conductas, emociones y perspectivas personales; considerándose que el insuficiente apoyo social entra a trabajar como un factor de riesgo en el contexto de concebir un adecuado vínculo de red social en el individuo.

Considerando además que, Balcázar (2014) en la investigación realizada sobre “Influencia del estrés laboral en el desempeño académico del docente de educación secundaria”, afirma que existen una progresión de cuestionamientos que indistintamente perjudican la práctica laboral por factores estresantes dentro del contexto laboral y que es uno de los problemas más delicados en la profesión docente. Para ello utilizó el método de investigación: Descriptivo correlacional, el nivel de investigación: no experimental y el método descriptivo – explicativo. La población muestral fue de 108 participantes de la Institución Educativa No Estatal Teniente Coronel Alfredo Bonifaz Fonseca del Distrito del Rímac; a la cual se le aplicó un cuestionario de 22 ítems con tres sub-escalas que midieron dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización, realización personal y un cuestionario sobre rendimiento académico a través del inventario de Maslach Burnout; los que aplicados arrojaron que el estrés laboral en relación a la dimensión agotamiento emocional conserva una correspondencia inversa con el rendimiento académico, vinculada a la dimensión de despersonalización, mantiene una relación directamente proporcional y en relación a la dimensión de realización personal establecen una relación inversa con el avance académico del docente.

Algunos conceptos teóricos relacionados con las variables de la investigación consideran que la Gestión Directiva, según Miranda (2007) es el objeto primordial de toda

organización a partir de la relevancia práctica que se desarrolla en acciones de trabajo provisorio y de carácter administrativo, así como la mirada para aproximar a los individuos acreditados a una conversación de saberes distinguido por las consideraciones y la puesta en marcha del entendimiento que brotan de su labor diaria en las escuelas. Gestionar, debe ser una práctica de postura que direccionado a competencias didácticas y burocráticas permiten alcanzar las herramientas significativas en una institución educativa. Es el conjunto de estrategias destinadas al logro de objetivos y propósitos de una organización, que nace de la práctica propia de la gestión con vista a facilitar la coordinación de una organización que articula acciones transversales para liderar procesos y métodos en diversas situaciones; convivencial, académico y administrativo, de acuerdo a las funciones que desarrollan estos estamentos y que implican planear, evaluar y controlar cada uno de los sistemas de la organización educativa, reconociendo sus particularidades y cooperando en el desarrollo del mismo de manera competente y óptima.

Amarante (2000) También, la define como un bagaje de propuestas accionarias posicionadas a alcanzar los fines organizacionales mediante la labor fusionada de todos los integrantes de la colectividad educativa a través de la coordinación de esfuerzos, toma de decisiones, estrategias de acción, planificación, organización y evaluación.

MINEDU (2011) manifiesta que una buena gestión directiva permite el cumplimiento de metas y todo lo que concierne a la adecuada marcha institucional; como al desarrollo organizacional a partir de la labor específica del personal directivo, quienes tienen el compromiso de lograr los objetivos y su cumplimiento, liderar los procesos pedagógicos y procedimientos de acompañamiento en base a aspectos esenciales que deben desarrollarse como parte de sus funciones.

Basados en teorías que explican esta variable sobre Gestión Directiva; Miranda y Tabares (2015) contextualizaron la categoría de gestión directiva en campos de escuelas públicas, para dar realce a la facultad de distinguir la coherencia entre los conocimientos y la vivencia de los directivos y plana docente, ante los retos de los estamentos educativos; teniendo en cuenta la eficiencia de su gestión en coordinación con los agentes laborales en un contexto específico de estudio. Así mismo mencionan modelos teóricos de gestión que fundamentan el actuar de los directivos frente a diversas situaciones de trabajo diario en las escuelas. De allí que el Modelo de Gestión Directiva y la Administración Educativa, según el MINEDU (2011) esta analizada bajo cuatro líneas de atención que deben caracterizar a todas las instituciones educativas: La gestión académica, administrativa - financiera, de la

comunidad y la directiva; enmarcados en procesos que son parte del desarrollo de la organización bajo una dirección estratégica al logro de objetivos y planes programados; cuyos componentes básicos deben ser las virtudes, convicciones, misión, visión y la doctrina de cada uno de los niveles educativos; que se deben materializar como elemento primordial de proyección institucional a través del Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Así mismo para Lana (2008), citado por Miranda y Tabares (2015) la administración así como el liderazgo dentro de un modelo de gestión directiva, establece un proceso continuo y proactivo para conservar a la escuela como un conjunto inmerso con su ambiente, las capacidades de liderazgo y el fortalecimiento de la comunicación institucional; componentes que sirven para orientar la empresa escolar en búsqueda del afianzamiento de acciones y procesos para el alcance de los objetivos, asumiendo una mirada tentativa ante los requerimientos del contexto transformacional.

Rincón (2011) Considera que para liderar organizaciones educativas se deben fortalecer habilidades, planificar el trabajo que oriente el planteamiento de objetivos, metas propuestas y organizar acciones de seguimiento, evaluación y retroalimentación; los que servirán de apoyo al desempeño profesional y cimentación comunitaria en las diferentes organizaciones educativas.

Guevara (2005) contextualiza que una gestión directiva ejerce facultad legal a través de las acciones que le corresponde, por medio de funciones específicas que buscan preservar los derechos de los representados; a través de los órganos seleccionados de la comunidad educativa.

Para Tapiero y López (2006) la cultura institucional, se enmarca dentro de un sistema de valores que tiene la responsabilidad de coordinar el cambio de organizaciones sociales que surgen a partir de un sinnúmero de individualidades que se articulan y permiten el accionar de los diferentes recursos que integran la entidad y el equilibrio entre ellos; siendo así requiere la participación de procedimientos que distan mucho de brindarse como un ejercicio mecánico y que a su vez constituyan un eje motivador para crear visiones conjuntas a fin de darle flexibilidad, exigencia, permisividad y capacidad de conducción al logro de los objetivos propuestos.

Según Álvarez (2007), el desafío de una organización con acciones eficaces de calidad, eficacia y eficiencia en el trabajo en equipo, dependerá mucho del interés y atractivo que muestren los objetivos para lograr las metas propuestas, bajo compromisos institucionales buscando el buen avance de los procesos. De manera similar, Ruiz (2004)

asume diversas connotaciones sobre el ambiente organizado para el éxito de la gestión directiva a través de la calidad del contexto en la organización como medio facilitador de resultados, en relación al procedimiento de las desavenencias y los escenarios de aprendizaje basados en procesos para lograr una buena resolución de conflictos, la negociación y los entornos de aprendizaje.

En la indagación sobre el fundamento teórico para la gestión directiva, encontramos teorías que dan cimiento y que sustentan los determinantes principales de la variable como: La Teoría de la administración científica; la que según Stoner, Freeman y Gilbert (1996) es la teoría científica de la Administración, enunciada por Taylor el año de 1910; quien dio realce a esta teoría cimentando su filosofía a través de principios básicos: seleccionar a los trabajadores, desarrollo del trabajador utilizando procedimientos científicos, la asistencia estricta y amigable entre trabajadores y jefes; surgiendo entonces la necesidad de elevar la productividad en la actividad industrial. Todo esto a través de las responsabilidades cumplidas por el personal en acción. De esta manera la ventaja que brinda la teoría de la administración científica al conocimiento de la administración es su aplicación del método para conseguir objetivos con un enfoque de racionalización de tareas, acciones que debe adoptar un sistema de acción operacional como son las escuelas a fin de mejorar su accionar desde la práctica misma de la gestión y que no prescribirán en ningún sistema administrativo.

De la misma manera encontramos la Teoría clásica de la administración; Chiavenato (2007), quien sostiene que esta emerge con el propósito de perfeccionar la forma en que se conducían las organizaciones, basadas en las influencias de una estructura corporativa con enfoque teórico científico a fin de mejorar la administración clásica. De acuerdo a lo sostenido se formularon estrategias fundamentales para ser aplicados a la teoría clásica de la administración, estableciendo así, catorce preámbulos administrativos: Segmentación del trabajo, jerarquía, instrucción, gerencia, autoridad, Subordinación, remuneración, centralización, orden, equidad, estabilidad particular, dinamismo, espíritu de equipo. Estos principios son todavía vigentes y se pueden encontrar en el fundamento de casi toda estructura administrativa. Se evidencia que esta teoría clásica de la administración planteada por Henry Fayol se relaciona con los propósitos de mi investigación, la misma que se manifiesta en la dimensión organizacional de la gestión directiva, pues la escuela en su carácter de ser una organización administrativa precisa de la aplicación de estos principios propuestos por la teoría clásica administrativa.

Sin embargo, la teoría estructuralista o enfoque sociológico; estudia la figura administrativa desde una visión sociológica; según lo refiere Hernández (2010). Este enfoque considera la contraposición y la cooperación en correspondencia con las organizaciones respecto a la capacidad y la correspondencia; vinculando así la organización con el sistema social en que se desenvuelven a través de las estructuras de autoridad considerando: el concepto de burocracia, clasificación de la autoridad y Modelo ideal de burocracia, cayendo así en lo idealizador sin tomar en cuenta el actuar humano ni los elementos para mejorar la reestructuración en una organización. Siendo así la teoría estructuralista tiene un estrecho vínculo con las dos variables de nuestra investigación: gestión directiva y agentes estresores laborales, en tanto que los propósitos de esta teoría son el vincular el hecho administrativo como un fenómeno que implica el relacionar las estructuras de poder y autoridad con el comportamiento humano plasmado en la organización burocrática de los trabajadores. Y; en las instituciones educativas existe una tangible manifestación de los hechos que estudia esta teoría.

Luego, Von Bertalanffy (1989) propuso la Teoría General de los Sistemas, la cual se fundamenta en el principio de que un sistema está conformado por partes, pero que los resultados que se obtienen de acción de las partes es mucho más que la simple suma de la acción conjunta de ellas. Y, que esta teoría de sistemas se apoya en postulados como: Los sistemas existen dentro de los propios sistemas, tienen el carácter esencial de ser abiertos y, que los desempeños que tienen un método se someten en gran medida a la estructura del propio sistema. Esta teoría se encuentra enmarcada dentro del proceso de mi trabajo de investigación, teniendo en cuenta que los factores que se consideran al analizar el trabajo administrativo de una Institución educativa se desarrollan bajo el marco metodológico de un sistema complejo. Siendo así el quehacer educativo en las escuelas funcionará sistemáticamente, si se cumplen muy rigurosamente en el principio básico de esta teoría de que la escuela como sistema es mucho más que la suma de los sectores que la integran.

Considerando además que la Teoría cibernética, analizada por Wiener (1988) y quien manifiesta que esta teoría se basa en una estructura interdisciplinaria que maneja la problemática de una organización a través de las acciones de control y transmisión de información, permitiendo sostener que una administración directiva eficiente necesita medios y conductos informáticos, a fin de lograr una institución educativa con alto manejo de la información, alta eficacia y gran eficiencia en sus procesos.

Para la variable Gestión Directiva; se consideran cuatro dimensiones: Planeación, organización, dirección y control. Chiavenato (2007) considera que se debe administrar un diseño competente que logre conseguir y ejecutar los objetivos y metas propuestas; de esta manera tomaremos en cuenta que las dimensiones de esta gestión directiva fortalecerán esta perspectiva como herramientas básicas para examinar, distinguir, juzgar y explicar lo que acontece dentro de la estructura organizacional y su manejo diario; así mismo, en una institución educativa; se podrán considerar las interrelaciones entre los agentes educativos, las situaciones que se consideran y los procedimientos que se desarrollarán en un contexto cultural buscando darle sentido a través de normas, reglas y principios, que interactúan y se articulan entre sí, de manera dinámica permitiendo generar ambientes y condiciones de aprendizaje acertadas.

Considera, además, que la Planeación, se centra en el camino ideal, la instrucción funcional, el ambiente y el régimen escolar, además de las intervenciones con el entorno, ya que define de antemano aquellos objetivos que deben alcanzarse. Siendo así, es probable que el directivo y su personal organicen, desarrollen y evalúen el manejo de la organización. Siendo así toda actividad a realizar debe anticipar un planeamiento con previsiones posibles a inconvenientes que puedan presentarse; de allí que se resalta la importancia de esta dimensión para el desarrollo de cualquier actividad a realizar; un buen planeamiento hará posible el logro exitoso de metas y objetivos de una organización. Refirió además que la planeación es la primordial ocupación administrativa por ser la base de las demás y constituye en su estructura, cuáles son las metas que deben cumplirse y hacer para alcanzarlos de la mejor forma posible.

La importancia de la planificación se fundamenta en que es el primer paso direccional en la función administrativa; sabemos que si se lleva a cabo un buen planeamiento se tendrán adecuadas posibilidades de lograr las estrategias y los objetivos establecidos para los fines propuestos. El relativo primordial para el planeamiento estratégico institucional está constituido por el plan de estudio y la institución educativa que para conseguir su desarrollo deberá realizar una adecuada planificación, de esta forma podrá cumplir con sus metas propuestas.

La Organización, como una segunda dimensión; se basa en la extensión organizacional, que necesita fomentar y estimar la aplicación de destrezas y competencias particulares y de equipo buscando que la organización educativa progrese y extienda de manera autónoma, competente y flexible, lo que le permitirá visualizar transformaciones y

acomodación ante los requerimientos y variedad de la realidad social. A través de esta dimensión se buscarán los medios y técnicas indispensables, aquellas permitirán dirigir el proceso de la planeación, como función administrativa destinada a la asignación de tareas, su distribución y por consiguiente al establecimiento de la autoridad. Así mismo los recursos serán distribuidos entre los miembros de la organización considerando lograr los objetivos planteados. Siendo así, la organización es el procedimiento de comprometer a los sujetos en una misión organizada y estructurada para obtener propósitos colectivos.

La Dirección, como dimensión aplicada a la gestión institucional, Chiavenato (2007) citado por Llanos (2017), representa el accionar de lo que fue proyectado y estructurado. De esta manera esta dimensión es considerada como el ejercicio administrativo que integra la participación de la autoridad para accionar y propiciar que las personas alcancen las estrategias planteadas. Además de establecer los procedimientos y orientar las actividades relacionadas de los miembros del equipo.

Para Jones y George (2010), la dirección es tener la percepción evidente que acelera el trabajo organizacional a fin de conseguir las metas propuestas en el tiempo establecido para el éxito de la organización. Siendo así la dirección trasciende en todas sus directrices buscando las formas de comportamiento que se requieren del personal para lograr cambios progresivos, paulatinos y previsibles, logrando una escala de integración de personal que busca la puesta en marcha de una dirección específica destinada al logro de metas objetivas y claras.

En la dimensión Control, se requieren administradores, directivos que controlen las actividades planteadas se ejecuten teniendo en cuenta el planteamiento de acciones organizadas y, de esta manera mejorara la productividad y crecimiento de la empresa.

Sobre la variable Agentes estresores laborales; Félix, García y Mercado (2018) consideraron que dentro de una realidad de estructuras socioeconómicas ésta se presenta como acciones invariables activas de persistentes variaciones, a las cuales se enfrenta el profesional docente, dentro y fuera del ámbito laboral lo que le exige una perseverante preparación y adaptación a fin de que contextualice su entorno organizacional para lograr ventajas competitivas y desarrollar su talento humano, sin desventajas estresantes.

Así mismo, Del Hoyo (2004) manifiesta que los agentes estresores laborales se consideran estímulos que desarrollan la respuesta al estrés y que a su vez afectadas por diversas circunstancias extrínsecas, manifiestan posibilidades mayores de operar como factores estresantes de otras.

Scomazzon, Dalbosco y Rushel (1998) expresan que las personas pueden desafiar los agentes estresores cuando despliegan conductas y modelos de proceder que les permiten sostener una situación de regularidad de cambios adaptables a su sistema de desarrollo personal de manera excelente e ineficaz. Así mismo estos estresores laborales se pueden considerar como dispositivos de protección que se activan para mantener la armonía ante las necesidades de adaptación y acción de los actores en la institución educativa.

Según Slipak y Hernández (2007) manifiestan que existen estresores intraorganizacionales y extraorganizacionales. Los intraorganizacionales colaboran entre sí, buscando el bien común; además que son capaces de influir en los otros y provocar los resultados que se esperan alcanzar. Sin embargo, los extraorganizacionales son planteados fuera del lugar empresarial, teniendo en cuenta diversos factores que tienen una gran ascendencia sobre la persona. Considerando estos alcances respecto al tema; agentes estresores, los cuales no se reducen solo a acciones explicativas o descriptivas; sino más bien a la elaboración de medios y estrategias diseñados para aprehender los cambios de la situación inquietante; de alguna manera, va a implicar el relacionar situaciones generales o altamente específicas. Sin embargo; aún con las diferencias en la aplicación de diversos enfoques, métodos de recolección de datos sobre esta variable y evaluación conductual de la misma a través de diversos instrumentos de aplicación, es indubitable que estos, incidan en la vida personal del sujeto, desarrollando dificultades en todos los espacios de su expresión individualizada y social, lo que a la larga potenciará un estrés que genere problemas en el desenvolvimiento laboral, generando estragos viciosos permanentes.

Gómez (2009) sostiene que se produce tensión laboral, positiva o negativa teniendo en cuenta la calidad del incentivo, la resistencia y la identidad de cada persona; lo que de alguna manera genera estragos en la salud; sin embargo las motivaciones personales se encuentran en constantes riesgos debido a las demandas diversas del medio laboral por lo que deberán mejorarse planteando acciones de práctica de habilidades estructurando situaciones de alcances dinámicas y de progresión situacional para brindar al ámbito laboral una mirada de atención progresiva y desagobiante.

De esta manera se plantean dimensiones para esta variable: Estresores del ambiente físico, de la tarea y de la organización. Del Hoyo (2004) manifiesta sobre los estresores del ambiente físico, que existen efectos peculiares como: el ruido, las vibraciones, la iluminación, la temperatura, toxicidad, disponibilidad y disposición de espacios físicos, convirtiéndose en muchos casos en estresores en determinados ambientes. Así tenemos que



la Iluminación, influye en la productividad, la salud y el bienestar psicológico; considerando que si existe una mala iluminación ésta generará estragos negativos para la labor asignada, produciendo consecuencias como el aumento del nivel de frustración y tensión, brindando como producto, un desempeño mínimo, mayor cantidad de espacio invertido y una mayor situación estresante. El ruido, otro de los estresores que, a niveles fuertes de uso diario, producen daños auditivos, además de generar bajos niveles de satisfacción, baja productividad y crecimiento vulnerable a las eventualidades y desaciertos; ya que obstaculiza la acción intelectual estimulando cansancio, aspereza y entorpecimiento en la concentración. Consecuentemente, la temperatura como elemento vulnerable del estrés, va a limitar el bienestar y el desarrollo de acciones. Un exceso temperaturas climáticas diversas producirá un conjunto de efectos con consecuencias desagradables ante las reacciones corporales y minimizará la producción y productividad en las tareas asignadas.

Hellriegel, Slocum y Woodman (1999) El trabajo en ambientes contaminados, presenta estragos en el bienestar corporal de los individuos, gracias al incremento de diversas fuentes contaminantes; sin embargo; aunque la captación de situaciones vulnerables en un inicio, produzcan efectos ansiosos en el individuo, afectarán el rendimiento y bienestar psicológico, esto no significa que no se deban preparar medidas correctivas, por el contrario deberán favorecer la aplicación de procedimientos para prevenir estas situaciones.

En la dimensión, Estresores de la tarea; Del Hoyo (2004) manifiesta que cuando las expectativas de la labor establecida están coordinadas para enriquecer las acciones complejas, contribuyen a un loable bienestar personal; sin embargo, cuando no cubren las expectativas al desarrollo de habilidades, surgen desacuerdos que generan incomodidad y situaciones estresantes evitando un buen desempeño profesional. Esta dimensión se manifiesta a través de la inadecuada carga mental de trabajo, la que se manifiesta por el grado de obligatoriedad cognoscitiva y la dimensión de movilización de la capacidad mental y energía para una adecuada ejecución y procesamiento mental de los procesos informativos, teniendo en cuenta de la apropiación de resoluciones, el estudio de la indagación y razonamientos en el proceso de aprendizaje y sus variaciones. También se encuentra el control sobre la tarea, aspecto que genera en el individuo autonomía, iniciativa y responsabilidad para planificar su labor y diseñar los procesos sobre el método de trabajo, la calidad del mismo, las secuencias operacionales y el dinamismo sobre los resultados que se esperan lograr.

Los Estresores de la organización, considerada por Hellriegel et al. (1999) se manifiestan como una desavenencia y caracterización de roles; la mezcla del trabajo a realizar y la existencia de lo que se solicita en la estructura lo que brinda como consecuencia una agrupación de fortalezas que pueden ser: objetivos o subjetivos y que en ocasiones pueden devenir del conflicto entre los procesos accionarios y los propios sueños, objetivos y estimación del personaje. En situaciones planteadas la práctica de un evento conflictivo se manifiesta como un estresor y es claro que, en ocasiones, estos; sobre todo los subjetivos, resulten de acciones inadecuadas dentro de la institución, teniendo como resultado un inadecuado logro de los objetivos, así como un decrecimiento en la complacencia del trabajador. Así mismo la Jornada de trabajo excesivo sea físico y mental dificulta al individuo prever situaciones de riesgo, dado que el acelerado o reiterativa cantidad de tiempo expresado al trabajo generalmente está relacionado a la pérdida del tiempo disponible para el descanso, durante el cual el trabajador puede recuperar la circunspección de entereza adecuadas para la aclimatación.

Del Hoyo (2004) considera que las correspondencias interpersonales y grupales potencialmente son graduadas de manera activa; sin embargo, podrían convertirse en un estreso importante. Así como las inadecuadas interacciones entre los integrantes del grupo laboral, la inadecuada organización del grupo, las precisiones y el efecto climático, considerando además la disminución de los estratos comunitarios y la separación en el lugar, que muchas veces produce grandes elevaciones de rigidez y tensión entre los integrantes de la institución. Por el contrario los adecuados vínculos interpersonales, mejora el nivel de transmitir información, que junto al soporte colectivo juegan un importante acápito para la salubridad y la tranquilidad psicológica en el centro de labor. Considerando, que además la promoción y desarrollo de la carrera profesional; se presta a juego con las habilidades y movilidad laboral buscando un grado equilibrio que genere el nivel real de logros establecidos para la mejora de la institución educativa.

Analizando y estudiando cada una las dimensiones y teorías que sustenta el presente trabajo de investigación basado en datos obtenidos a través de un sistema de encuestas, se plantea el enunciado del dificultad e hipótesis a través de la formulación del problema, considerando como problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y los agentes estresores laborales en la Institución Educativa N° 7059 José Antonio Encinas Franco, Lima - 2019?

Así mismo se de manera específica se plantean las interrogantes, ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y los estresores del ambiente físico en la Institución Educativa N° 7059 José Antonio Encinas Franco, Lima – 2019?, ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y los estresores de la tarea en la Institución Educativa N° 7059 José Antonio Encinas Franco, Lima - 2019?, ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y los estresores de la organización en la Institución Educativa N° 7059 José Antonio Encinas Franco, Lima - 2019?

Considerando que se debe brindar una respuesta contundente y clara basada en hechos se propone la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión directiva y los agentes estresores laborales en la Institución Educativa N° 7059 José Antonio Encinas Franco, Lima - 2019.

De la misma manera se consideran las hipótesis específicas: La gestión directiva se relaciona directa y significativamente con los estresores del ambiente, en la Institución Educativa N° 7059 José Antonio Encinas Franco, Lima – 2019. La gestión directiva se relaciona directa y significativamente con los estresores de la tarea en la Institución Educativa N° 7059 José Antonio Encinas Franco, Lima - 2019. La gestión directiva se relaciona directa y significativamente con los estresores de la organización en la Institución Educativa N° 7059 José Antonio Encinas Franco, Lima - 2019.

La justificación de la investigación realizada; según Bernal (2010) quien manifiesta que una investigación se realiza a fin de exponer situaciones a través de los cuales analizamos con procesos evidentes y análisis críticos importantes estudios que nos ayudan a justificar el porqué de los resultados y la manera de buscar soluciones pertinentes para mejorarlas.

La Justificación teórica; comprende la importancia teórica de esta investigación la que se realiza con el propósito de aportar al conocimiento existente información necesaria para establecer en que ámbitos y circunstancias educativas la gestión directiva maneja los agentes estresores laborales y por consiguiente en qué medida se sustenta y es conveniente conocer la funcionalidad de su gestión y relación en el trabajo con los agentes educativos, en relación al manejo oportuno y apropiado de estrategias y procedimientos, buscando un nivel de satisfacción a las necesidades educativas. Así mismo la presente investigación servirá para que los directivos asuman reflexivamente la importancia del rol que realizan y el sustento que brindan a fin de mejorar la funcionalidad y cumplir de esta manera con las metas y objetivos propuestos.

La implicación o justificación práctica de esta investigación permitió establecer a qué nivel la gestión directiva se relaciona con los agentes estresores laborales y por consiguiente de qué manera se relaciona con los agentes educativos; buscando conocer como contribuye la gestión directiva en el diseño de programas educativos.

Así mismo el presente estudio ayudará para que los dirigentes institucionales desarrollen éticamente el rol que profesan y reaccionen tomando en cuenta que son la voz llevadera a atender al personal educativo con la finalidad de considerar una buena salud mental para lograr el correcto desempeño y alcanzar los objetivos planteados.

Dentro de la justificación Metodológica, el presente estudio de investigación buscará una aproximación más objetiva sobre el trabajo directivo y los agentes estresores laborales que se presentan en una institución educativa, los mismos que en situación de funcionabilidad deben ser tratados con medidas pertinentes buscando que no afecten el adecuado desenvolvimiento de la organización. En este sentido de conocer cómo se relacionan estas variables una hacia la otra nos permitiremos elaborar planes y programas preventivos que fomenten la calidad de vida institucional. Por lo expuesto considero que, los resultados de esta investigación permitirán sugerir posibles alternativas para la optimización una buena gestión directiva, en base a métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos que demuestren validez y brinden confiabilidad.

El objetivo general, de esta investigación expresa lo que se quiere lograr en la misma y su formulación involucrará resultados concretos, por ello se plantea determinar la relación entre la gestión directiva y los agentes estresores laborales en la Institución Educativa N° 7059 “José Antonio Encinas Franco”, Lima - 2019.

Los objetivos se especifican en establecer la relación que existe entre la gestión directiva y los estresores del ambiente físico, los estresores de la tarea y los estresores de la organización en la Institución educativa N° 7059 “José Antonio Encinas Franco”, Lima - 2019.

## **II. MÉTODO**

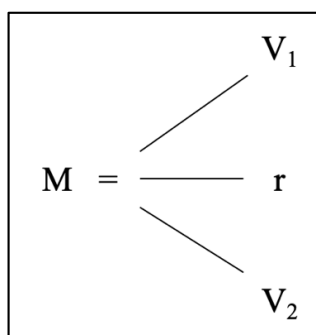
## 2.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio presentado fue de tipo básica según su propósito de nivel descriptivo - correlacional. Sánchez, Reyes y Mejía (2018) la definen de tipo básica porque está orientada a la búsqueda de la relación entre la gestión directiva y los agentes estresores laborales bajo conocimientos de manera práctica, específica e inmediata; considerado su amplitud y validez general.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) fundamentan que la investigación correlacional posee como sostenimiento cuantificar el grado de correspondencia que se da entre dos o más variables en un entorno personal a fin de encontrar resultados probables de relación directa e indirecta de las variables presentadas.

Este estudio considera como intención determinar la relación que existe entre la gestión directiva y los agentes estresores laborales y emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones.

Se aplicó el diseño de investigación no experimental, transversal y correlacional; denominado así porque no se ha realizado la manipulación de variables. Es transversal porque la correlación de datos se realizó en un mismo momento; correlacional, porque el punto base de atención es buscar la relación que existe entre las variables. Y, no experimental porque se observa la problemática en su ámbito real para analizarlos y establecer correspondencia entre las variables sin determinar el sentido de casualidad o pretender analizar correspondencias causales.



Donde:

- M : Muestra
- V<sub>1</sub> : Variable gestión directiva
- V<sub>2</sub> : Variable agentes estresores laborales
- r : Relación que existe entre las variables de estudio  
Coeficiente de correlación.

## **2.2 Operacionalización de la variable**

Según Hernández et al. (2014), la considera como la agrupación de prácticas procedimentales que describen y analizan las funciones que un observador debe ejecutar para percibir los efectos seleccionados, las cuales indicarán la objetividad de un constructo hipotético que define o determine en mayor o menor grado la dimensión del componente plasmado como base para el estudio concienzudo de la variable.

Así mismo para Bernal (2010), definir las variables en términos de observación es poder certificarlas en instrumentos de medición; ya sean cuantitativos o cualitativos. Siendo así determinarán que tareas o funciones deben ejecutarse para evaluar una variable.

Hernández et al. (2014), consideran a la variable como factor determinante que puede cambiar y cuya variación se puede observar y medir, adquiriendo un valor real cuando interactúan con otras variables.

La primera variable: Gestión Directiva, fue dimensionada en base a cuatro componentes o dimensiones para un adecuado estudio y análisis en: la planeación, organización, dirección y control. La segunda variable: Agentes Estresores Laborales, fue dimensionada para su óptima investigación en tres componentes: Estresores del ambiente físico, estresores de la tarea y estresores de la organización.

Así mismo, para verificar el respectivo análisis, las variables se ubicaron en sus componentes específicos; de esta manera se estructuraron en base al marco teórico un conjunto de dimensiones con sus indicadores presentados a continuación:

Tabla 1

Variable: *Gestión directiva*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Nivel	Rango		
<i>Gestión directiva</i>	Planeación	Formular objetivos	Ordinal	Deficiente	(21 – 42)		
		Planes de acción					
	Organización	Programación de actividades	Nunca				
		División del trabajo					
		Asignación de actividades por órganos y cargos	(1)				
		Asignación de recursos	A veces				
		Definir responsabilidades	(2)				
		Global (orienta acciones)	Casi siempre			Regular	(43 – 64)
		Departamental (Disposición de recursos)					
		Dirección	Operacional (Ejecuta acciones)			Eficiente	(65 – 84)
RestRICTIVA y coercitiva							
Control	Automático y de regulación	Siempre					
	Función administrativa	(4)					

*Nota.* Tomado de autor Chiavenato, I. (2002) *Administración en los nuevos tiempos.*



Tabla 2

Variable: Agentes Estresores Laborales

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Nivel	Rango
<i>Agentes estresores laborales</i>	Estresores del ambiente físico	Infraestructura escolar	Ordinal	Bajo	(22 – 44)
		Distractores en el proceso de E-A			
		Planes de mejora			
	Estresores de la tarea	Trabajo en ambientes contaminados	Nunca (1)	Medio	(45 – 67)
		Carga mental de trabajo			
		Control sobre la tarea			
	Estresores de la organización	Demandas y habilidades	A veces (2)	Alto	(68 – 88)
		Sobrecarga de trabajo			
		Conflicto y ambigüedad de roles			
		Organización de la jornada de trabajo			
	Relaciones interpersonales	Casi siempre (3)			
	Procesos de evaluación y mejora continua				Siempre (4)

Nota. Tomado de autor Del Hoyo, M. (2004) *Estrés laboral*.

### 2.3 Población, muestra y muestreo

La población de estudio estuvo establecida de 70 docentes de la Institución Educativa N° 7059 “José Antonio Encinas Franco”, Lima-2019, tal como se demuestra en la tabla N° 03. Correspondientemente Hernández et al. (2014) precisaron a los residentes como la reunión de situaciones que se relacionan con establecidas explicaciones.

Tabla 3

*Población de la Institución educativa N°7059 “José Antonio Encinas Franco”,  
Lima-2019*

<b>Institución Educativa</b>	<b>Turnos</b>	<b>Docentes</b>
N° 7059 “José Antonio Encinas Franco”	Mañana	50
	Tarde	20
<b>Total</b>		<b>70</b>

Hernández et al. (2014), manifestaron que la población es igual a la muestra cuando esta es pequeña. Debido a ello la cantidad de la población muestral estuvo establecida por la plenitud de la colectividad. En efecto, el ejemplar permaneció integrado por 70 profesores de la Institución Educativa N° 7059 “José Antonio Encinas Franco”, Lima-2019.

El muestreo que se realizó fue de forma intencional no probabilística, por criterio y conveniencia de la investigadora. En este sentido Hernández et al. (2014), mostraron que este es un método de opción adoptado por las particularidades del proceso del estudio a partir de la muestra y que en muchos casos depende de la sucesión en la toma de decisiones del investigador, más que por un discernimiento catastral de probabilidad, donde las muestras priorizadas atienden a otras perspectivas de investigación.

Así mismo mencionan que el mérito de un muestrario no viable desde una percepción cuantitativa, son de gran beneficio para seleccionados diseños de análisis que no necesitan mayor presentación respecto a la cantidad de componentes de una población muestral, sino más bien de una controlada y cuidadosa selección de incidentes que se requieren para el planteamiento del problema y que guarden características específicas de estudio.

#### **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Bernal (2010) manifiesta que la técnica es la agrupación de herramientas imprescindibles en el proceso de la investigación, puesto que integra la estructura como punto central para la organización de la investigación.

La técnica empleada para el recogimiento de referencias fue la encuesta en ambas variables.

Según Hernández et al. (2014) manifiestan que ésta es la técnica más apropiada para recopilar información en forma masiva, estableciendo el uso de cuestionarios como herramienta de recolección de información precisa.

Los mismos manifestaron que los instrumentos son medios utilizados por el investigador para consignar datos o información sobre las variables evaluadas. Así mismo, argumentaron que el escalamiento tipo Likert que estriba en una agrupación de ítems registrados, basadas en juicios o afirmaciones, ante los cuales se les solicita la resistencia de los integrantes. Para ello se exterioriza cada aseveración o se requiere al integrante del grupo de encuestados externe su resistencia, seleccionando una de los cuatro categorías según se presenta en la escala, donde a cada punto se le asigna un valor numérico; lo que nos permitirá tener una puntuación respecto de la afirmación y una puntuación final al culminar la consolidación final de la encuesta.

#### **Ficha técnica del Instrumento de Gestión Directiva:**

<b>Nombre</b>	: Cuestionario sobre la gestión directiva
<b>Autores</b>	: Roberto Florencio Llanos Jiménez
<b>Adaptación</b>	: Rosa Ysabel Avilés Yataco
<b>Propósito</b>	: Evaluar la gestión directiva
<b>Administración</b>	: Individual
<b>Procedencia</b>	: Lima – Perú
<b>Formas</b>	: Completa
<b>Tiempo</b>	: El tiempo de aplicación es de 20´
<b>Usuarios</b>	: Docentes de los niveles de primaria y secundaria
<b>Estructura</b>	: Cuestionario de cuatro dimensiones, de estrategias independientes que evalúan la percepción sobre la gestión directiva: Dimensión I, mide el proceso de planeación; Dimensión II, evalúa las estrategias de organización; Dimensión III, mide las estrategias de dirección; y, la Dimensión IV, evalúa las estrategias de control en el proceso de la obtención de información.
<b>Significación</b>	: El cuestionario sobre la percepción del docente se ha elaborado en base a 21 ítems de evaluación.

Tabla 4

*Valoración de la Gestión directiva*

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

**Ficha técnica del Instrumento de Agentes Estresores Laborales**

<b>Nombre</b>	: Cuestionario sobre los agentes estresores laborales
<b>Autores</b>	: Zúñiga-Jara y Víctor Pizarro-León
<b>Adaptación</b>	: Rosa Ysabel Avilés Yataco
<b>Propósito</b>	: Evaluar los agentes estresores laborales
<b>Administración</b>	: Individual
<b>Procedencia</b>	: Lima – Perú
<b>Formas</b>	: Completa
<b>Tiempo</b>	: El tiempo de aplicación es de 20´
<b>Usuarios</b>	: Docentes de los niveles de primaria y secundaria
<b>Estructura</b>	:Cuestionario de tres dimensiones, de estrategias independientes que evalúan la percepción sobre los agentes estresores laborales: Dimensión I, mide los estresores del ambiente físico; Dimensión II, evalúa los estresores de la tarea; Dimensión III, mide las estrategias de los estresores de la organización.
<b>Significación</b>	: El cuestionario sobre la percepción del docente se ha elaborado en base a 22 ítems de evaluación.

Tabla 5

*Valoración de los Agentes Estresores Laborales*

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

**Validación del instrumento.** Según Hernández et al. (2014), manifiestan que la legitimidad, en intervalos absolutos; está referido al nivel en que efectivamente la herramienta evalúa las variables que pretende medir. En tal sentido los autores mencionados

expresaron que la validez de expertos es la categoría en que un instrumento mide con veracidad las variables de interés.

De la misma manera cabe destacar que los ítems de evaluación de ambos instrumentos se validaron en base a los siguientes criterios:

**Pertinencia** : El ítem es viable a la noción teórico formulado.

**Relevancia** : El ítem es adecuado para patentizar a la dimensión específica del constructo.

**Claridad** : Considera sin ningún inconveniente al epígrafe del ítem; es sucinto, puntual y escueto.

Teniendo en cuenta la primera variable, la herramienta que se aplicó fue un cuestionario sobre la gestión Directiva para los docentes de primaria y secundaria de la Institución Educativa N° 7059, Lima-2019; el cual fue sometido a un juicio de expertos, integrado por dos docentes una con grado de Magister y la segunda con grado de Doctora en Educación que laboran en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo y otros docentes también con grado de magister de otras instituciones, quienes estuvieron de acuerdo en que el Instrumento acerca de la Gestión directiva aplicada a docentes de la Institución educativa N° 7059, Lima-2019 sea un instrumento viable y aplicable.

Tabla 6

*Expertos que validaron el cuestionario sobre Gestión directiva*

<b>Expertos</b>	<b>Grado</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Aplicabilidad</b>
Experto 1	Magister	Sí	Es aplicable
Experto 2	Doctora	Sí	Es aplicable

De la misma manera la segunda variable, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario sobre la agentes estresores laborales también sometido a discernimiento de expertos, integrado por dos docentes con grado de Magister y grado de Doctora en Educación que laboran en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo y otros docentes también con grado de magister de otras instituciones, quienes estuvieron de acuerdo

en que el Instrumento acerca de los agentes estresores laborales aplicada a docentes de la Institución educativa N° 7059, Limma-2019 sea un instrumento viable y aplicable.

Tabla 7

*Expertos que validaron el cuestionario sobre Agentes Estresores Laborales*

<b>Expertos</b>	<b>Grado</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Aplicabilidad</b>
Experto 1	Magister	Sí	Es aplicable
Experto 2	Doctora	Sí	Es aplicable

**Confiabilidad.** Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifestaron que la confiabilidad es una herramienta de medición y evalúa el grado de aplicabilidad repetida al mismo individuo u objeto a fin de buscar resultados consistentes y coherentes.

Según los autores, los métodos procedimentales más empleados para poder definir la confiabilidad a través de un factor, se basan en medidas de conexión, llamadas también resistencia interna, los cuales se determinan por coeficientes que valoran la confiabilidad y para ello se hace uso de El Alfa de Cronbach (Cronbach, 1951).

En consecuencia, para determinar la confiabilidad del cuestionario se tomó en cuenta la prueba estadística de confiabilidad Alfa de Cronbach, en una muestra piloto de 20 docentes, luego se procesaron los datos en el Programa SPSS versión 25; cabe resaltar que se utilizó el Alfa Cronbach ya que las variables presentadas son politómicas.

Tabla 8

*Confiabilidad del cuestionario Gestión Directiva*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.947	21

Tabla 9

Confiabilidad del cuestionario *Agentes Estresores Laborales*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.777	22

## 2.5 Procedimiento

Para analizar los resultados se ha tomado en cuenta el diseño de la matriz planteada a fin de buscar la relación que existe entre las variables propuestas partiendo de las encuestas aplicadas a los sujetos encuestados, los que fueron seleccionados en un proceso muestral significativo de 70 docentes de la institución educativa. Así mismo se consideraron las citas textuales investigadas, seleccionándose aquellas que en gran medida se acercaban a las variables e indicadores elaborados.

## 2.6 Análisis de datos

El procesamiento y distinción de referentes consistió en primer lugar en la recolección de la información de los mismos; luego de ello con ayuda del Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 25 se realizó el análisis de los datos adquiridos.

## 2.7 Aspectos éticos

A los participantes de la presente investigación se les informó que los cuestionarios utilizados y/o administrados se aplicarían de manera anónima, a través de un consentimiento informado; la cual protege y respeta su identidad y honestidad al resguardo de sus derechos y confort de sus intervenciones, adicionalmente a ello se les informó que su participación en este estudio no tendrá consecuencias sobre temas jurídicos legales, como es el caso de una sentencia o proceso judicial; al igual que dichos resultados sólo servirán para obtener y ampliar el conocimiento de las variables de estudio en la población. La aplicación de los cuestionarios se realizó en una sola sesión, para los cuales se tuvo en cuenta la duración que osciló entre 20 a 30 minutos en la aplicación de las pruebas.

### **III. RESULTADOS**



### 3.1 Análisis descriptivo

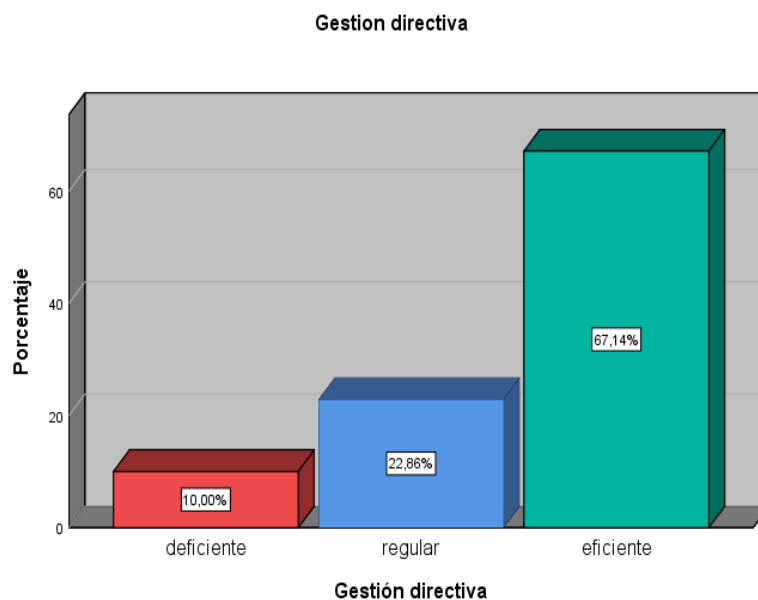
Luego de la consecución de los referentes a través de las herramientas especificadas, se descendió al estudio de los mismos, en primer lugar, se muestran las conclusiones universales en cuanto a los horizontes de la variable de estudio de manera representativa, para luego tratar la prueba de hipótesis tanto general como específica.

#### 3.1.1 Niveles de la variable gestión directiva en la Institución Educativa N° 7059 “José Antonio Encinas Franco”, Lima – 2019

Tabla 10

*Distribución de niveles de la Gestión Directiva*

Medida	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	7	10,0	10,0	10,0
Regular	16	22,9	22,9	32,9
Eficiente	47	67,1	67,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	



*Figura 1.* Distribución porcentual de los niveles de la gestión directiva de la Institución Educativa N° 7059 “José Antonio Encinas Franco”, Lima – 2019.

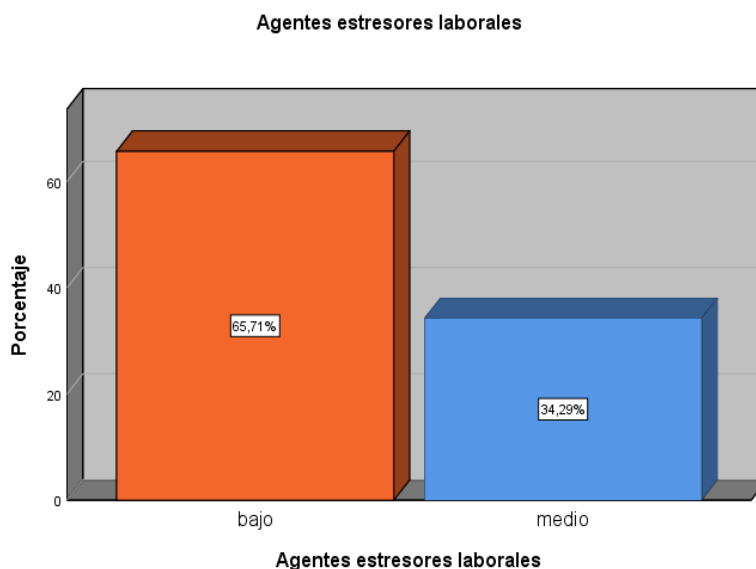
**Análisis e interpretación.** En la tabla 10 y figura 1 se observa que los docentes encuestados de la Institución educativa N° 7059 “José Antonio Encinas Franco”, Lima – 2019, 47 de ellos equivalente al 67.1% evalúan la Gestión Directiva de la Institución educativa mayormente eficiente, 16 docentes, que representan el 22.9% consideran la Gestión Directiva como regular y 7 docentes, equivalente al 10% manifiestan que la Gestión Directiva es deficiente. De esta manera se concluye que la Gestión Directiva se encuentra dentro del nivel eficiente, debido a lo representado por los participantes.

### 3.1.2 Niveles de los Agentes estresores laborales en la Institución Educativa N° 7059 “José Antonio Encinas Franco”, Lima – 2019

Tabla 11

*Distribución de niveles de los Agentes Estresores laborales*

Medida	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	46	65,7	65,7	65,7
Medio	24	34,3	34,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	



*Figura 2.* Distribución porcentual niveles de agentes estresores laborales en la Institución Educativa N° 7059 “José Antonio Encinas Franco”, Lima – 2019.

**Análisis e interpretación.** En la tabla 11 y figura 2 se aprecia que 46 docentes (65.7%) reportaron que existe un bajo nivel de agentes estresores laborales y 24 docentes (34.3%) consideran a los agentes estresores en un término medio. De esta manera se puede deducir que los AEL se encuentran dentro de un nivel bajo debido a lo representado por los participantes.

### 3.1.3 Análisis descriptivo entre las variables Gestión Directiva y Agentes Estresores

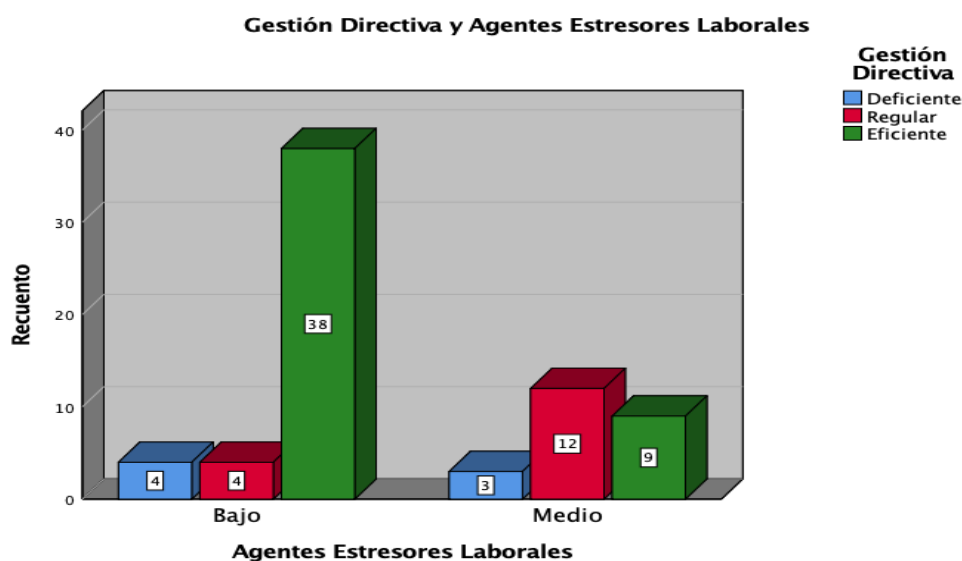
Tabla 12

*Análisis descriptivo entre la Gestión Directiva y los Agentes Estresores Laborales*

Nivel	Gestión Directiva			Total	
	Deficiente	Regular	Eficiente		
Bajo	4	4	38	46	
Agentes Estresores	% AEL	8.7	8.7	82.6	100.0
	% GD	57.1	25.0	80.9	65.7
	Medio	3	12	9	24
Agentes Estresores	% AEL	12.5	50	37.5	100.0
	% GD	42.9	75.0	19.1	34.3
	Total	7	16	47	70
Agentes Estresores	% AEL	10	22.9	67.1	100.0
	% GD	100.0	100.0	100.0	100.0

*Nota:* AEL = Agentes Estresores Laboral; GD = Gestión Directiva.

$p < 0.01$



*Figura 3.* Niveles entre la gestión directiva y los agentes estresores laborales de la Institución Educativa N° 7059 “José Antonio Encinas Franco”, Lima- 2019

En la Tabla 12 y Figura 3 se muestra que en su mayoría los docentes, en un total de 46 (65.7%), reportan un bajo nivel de presencia de agentes estresores laborales. Dentro de este grupo existen 38 docentes que reportan que existe un nivel eficiente de la gestión directiva, representando así al 80.9% dentro de este grupo. De manera contraria, encontramos que 24 docentes (34.3%) que indicaron una presencia media de agentes estresores, 12 de ellos(as) perciben que existe una gestión directiva regular, representando el 75% dentro de este grupo. Estos resultados fueron estadísticamente significativos, por lo que se presume que ambas variables se encuentran coordinadas,  $p < 0.01$ .

### 3.1.4 Análisis descriptivo entre la variable gestión directiva los estresores del ambiente

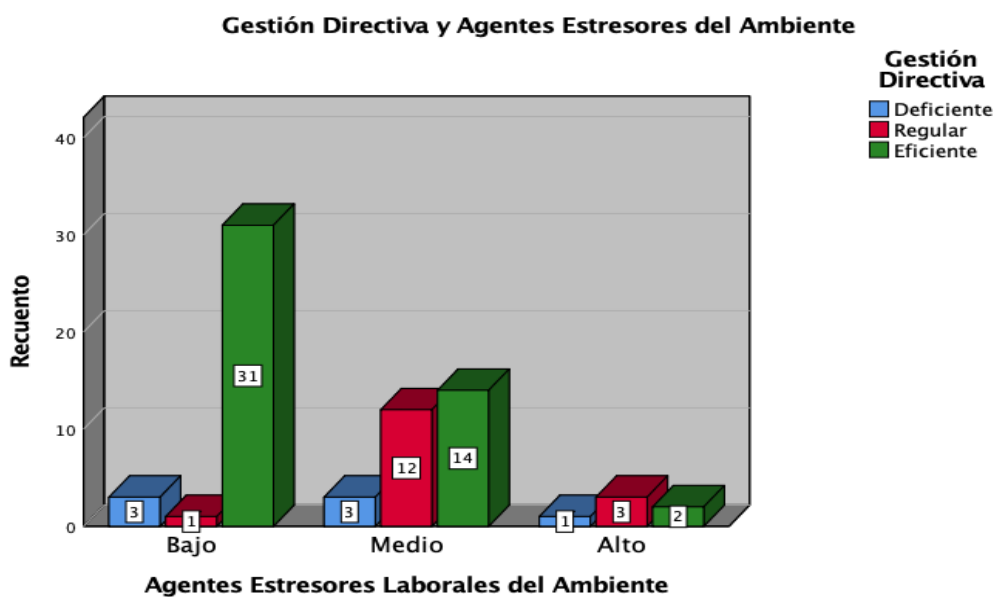
Tabla 13

*Análisis descriptivo entre la Gestión Directiva y la dimensión Agentes Estresores del Ambiente*

Nivel	Gestión Directiva			Total	
	Deficiente	Regular	Eficiente		
Agentes Estresores del Ambiente	Bajo	3	1	31	35
	% AEA	8.6	2.9	88.6	100.0
	% GD	42.9	6.3	66.0	50.0
	Medio	3	12	14	29
	% AEA	10.3	41.4	48.3	100.0
	% GD	42.9	75.0	29.8	41.4
	Alto	1	3	2	6
	% AEA	16.7	50	33.3	100.0
	% GD	14.3	18.8	4.3	8.6
Total	7	16	47	70	
% AEA	10	22.9	67.1	100.0	
% GD	100.0	100.0	100.0	100.0	

*Nota:* AEA = Agentes Estresores del Ambiente; GD = Gestión Directiva.

$p < 0.01$



*Figura 4.* Niveles entre la gestión directiva y los agentes estresores del ambiente en la Institución educativa N° 7059 “José Antonio Encinas Franco”, Lima – 2019

En la Tabla 13 y Figura 4 se muestra que la mayoría docentes, en un total de 35 (50%), reportan un bajo nivel de presencia de agentes estresores del ambiente. Dentro de este grupo existen 31 docentes que reportan que existe un nivel eficiente de la gestión directiva, representando así al 66% dentro de este grupo. De manera contraria, dentro los 29 docentes (41.4%) que indicaron una presencia media de agentes estresores, 12 de ellos(as) perciben que existe una gestión directiva regular, representando el 75% dentro de este grupo. Estos resultados fueron estadísticamente significativos, por lo que se presume que ambas variables se encuentran vinculadas,  $p < 0.01$

### 3.1.5 Análisis descriptivo entre la variable gestión directiva y los estresores de la tarea

Tabla 14

Análisis descriptivo entre la Gestión Directiva y la dimensión Agentes Estresores de la Tarea

Nivel		Gestión Directiva			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Agentes Estresores de la Tarea	Bajo	5	7	32	44
	% AET	11.4	15.9	72.7	100.0
	% GD	71.4	43.8	68.1	62.9
	Medio	2	9	15	26
	% AET	7.7	34.6	57.7	100.0
	% GD	28.6	56.3	31.9	37.1
Total		7	16	47	70
% AET		10	22.9	67.1	100.0
% GD		100.0	100.0	100.0	100.0

Nota: AET = Agentes Estresores de la Tarea; GD = Gestión Directiva.

$p = .195$

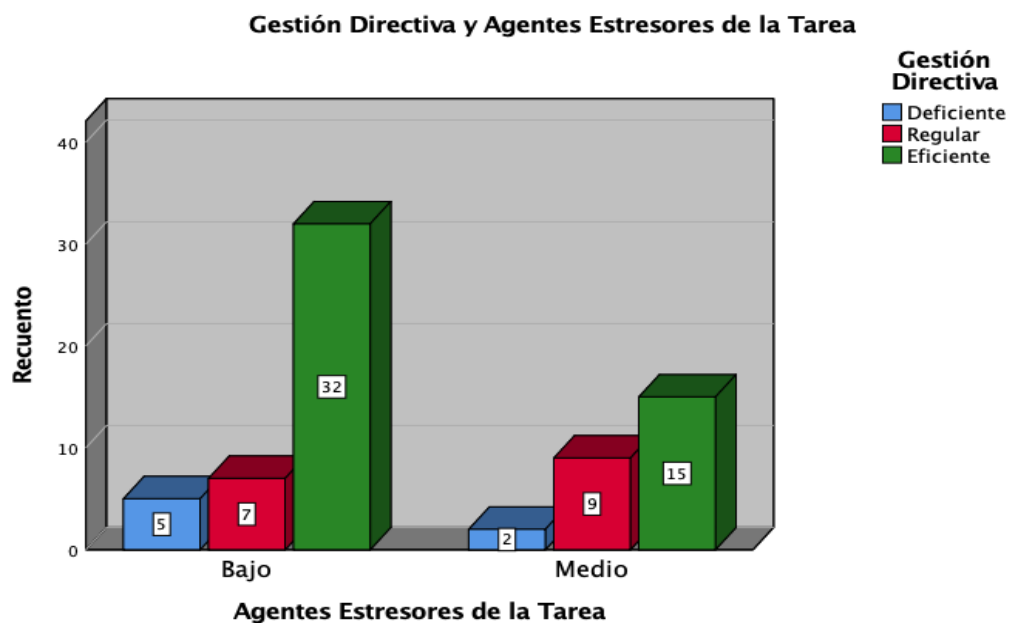


Figura 5. Niveles entre la gestión directiva y la dimensión de los agentes estresores de la tarea de la Institución educativa N° 7059 “José Antonio Encinas Franco”, Lima - 2019

En la Tabla 14 y Figura 5 se muestra que la mayoría docentes, en un total de 44 (62.9%), reportan un bajo nivel de presencia de agentes estresores del ambiente. Dentro de este grupo existen 32 docentes que reportan que existe un nivel eficiente de la gestión directiva, representando así al 68.1% dentro de este grupo. De manera similar, dentro los 26 docentes (37.1%) que indicaron una presencia media de agentes estresores, 15 de ellos(as) perciben que existe una gestión directiva regular, representando el 31.9% dentro de este grupo. Sin embargo, estos resultados no fueron significativos ( $p > .05$ ), por lo que se presume que las variables no se encuentran enlazadas,  $p = .195$ .

### 3.1.6 Análisis descriptivo entre la variable gestión directiva los estresores de la organización

Tabla 15

*Análisis descriptivo entre la Gestión Directiva y la dimensión Agentes Estresores de la Organización*

Nivel	Gestión Directiva			Total	
	Deficiente	Regular	Eficiente		
Agentes Estresores de la Organización	Bajo	5	8	38	51
	% AEO	9.8	15.7	74.5	100.0
	% GD	71.4	50.0	80.9	72.9
	Medio	2	8	9	19
	% AEO	10.5	42.1	47.4	100.0
	% GD	28.6	50.0	19.1	27.1
Total		7	16	47	70
	% AEO	10	22.9	67.1	100.0
	% GD	100.0	100.0	100.0	100.0

*Nota:* AEO = Agentes Estresores de la Organización; GD = Gestión Directiva.

$p = .056$

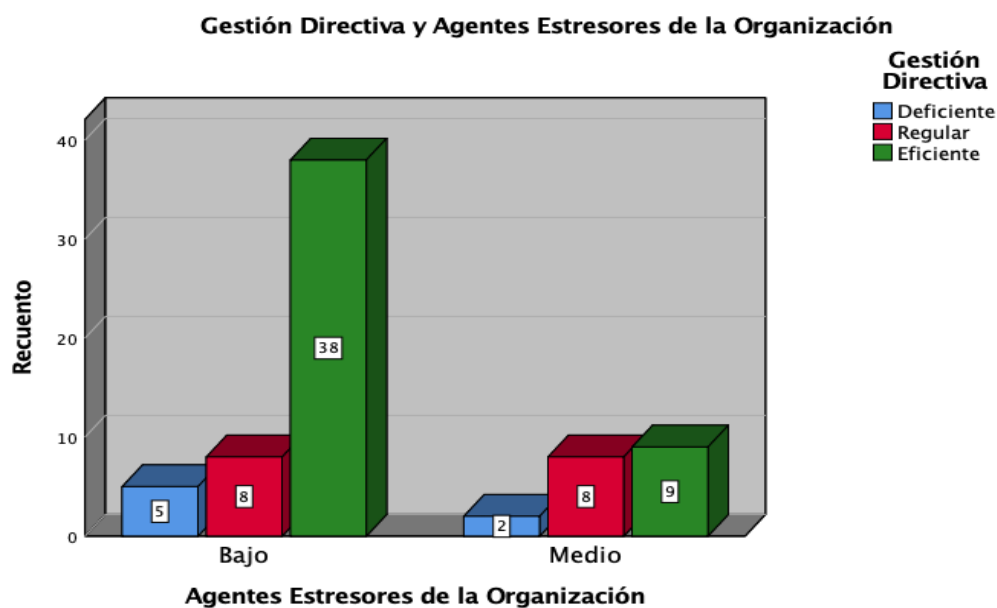


Figura 6. Niveles entre la gestión directiva y los agentes estresores de la organización en la Institución educativa N° 7059 “José Antonio Encinas Franco”, Lima - 2019

En la Tabla 15 y Figura 6 se muestra que la mayoría docentes, en un total de 51 (72.9%), reportan un bajo nivel de presencia de agentes estresores del ambiente. Dentro de este grupo existen 38 docentes que reportan que existe un nivel eficiente de la gestión directiva, representando así al 80.9% dentro de este grupo. De manera similar, dentro los 19 docentes (27.1%) que indicaron una presencia media de agentes estresores, 8 de ellos(as) perciben que existe una gestión directiva regular, representando el 50% dentro de este grupo. Sin embargo, estos resultados no fueron estadísticamente significativos ( $p > .05$ ), por lo que se presume que las variables no se encuentran relacionadas,  $p = .056$ .

### 3.2 Pruebas de normalidad

#### Planteamiento de la hipótesis:

$H_0$  : Conjunto de datos del presente trabajo siguen una distribución normal

$H_a$  : Conjunto de datos del presente trabajo no siguen una distribución normal

#### Regla de contraste:

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

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



Tabla 16

*Pruebas de normalidad de datos Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

Medida	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>D</i>	<i>p</i>
Gestión Directiva	70	68.20	15.85	.180	.000
Agentes Estresores Laborales	70	40.93	10.45	.087	.200

Como se observa en la Tabla 16, las pruebas de normalidad precisan que los datos de la variable Agentes Estresores Laborales muestran una distribución normal,  $D(70) = .180$ ,  $p = .200$ , pero los datos de la variable Gestión Directiva no,  $D(70) = .087$ ,  $p < .01$ . De esta manera, se rechaza la  $H_0$  y acepta la  $H_a$ , en otras palabras, los datos no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se optó por la prueba de correlaciones de Spearman para datos que no presentan una distribución parecida a la normal.

### 3.3 Contraste de hipótesis

#### Hipótesis general.

$H_0$  : No existe relación significativa entre la Gestión Directiva y los Agentes Estresores Laborales en la Institución Educativa. N° 7059 “José Antonio Encinas Franco”, Lima 2019.

$H_a$  : Existe relación significativa entre la Gestión Directiva y los Agentes Estresores Laborales en la Institución Educativa. N° 7059 José Antonio Encinas Franco, Lima 20

Tabla 17

*Correlación entre la Gestión Directiva y los Agentes Estresores Laborales*

			Gestión Directiva	Agentes Estresores Laborales
Rho de Spearman	Gestión Directiva	Coefficiente de correlación	1.000	-.416**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	70	70
	Agentes Estresores Laborales	Coefficiente de correlación	-.416**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	70	70

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Según los productos obtenidos del análisis de correlación de Spearman entre las dos variables de la presente investigación de .416 (42%) deduciendo que existe una relación inversa y moderada entre ambas; presentándose los datos estadísticos como significativos, según el coeficiente de Rho de Spearman y una significancia igual a .01 (1%). De esta manera, se rechazaría la hipótesis nula de no relación y se aceptaría la hipótesis alterna.

### Hipótesis específica 1.

$H_0$  : No existe relación significativa entre la Gestión Directiva y los Agentes Estresores del Ambiente en la Institución Educativa. N° 7059 José Antonio Encinas Franco, Lima 2019.

$H_a$  : Existe relación significativa entre la Gestión Directiva y los Agentes Estresores del Ambiente en la Institución Educativa. N° 7059 José Antonio Encinas Franco, Lima 2019.

Tabla 18  
*Correlación entre la Gestión Directiva y los Agentes Estresores del Ambiente*

			Gestión Directiva	Agentes Estresores del Ambiente
Rho de Spearman	Gestión Directiva	Coeficiente de correlación	1.000	-.422**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	70	70
	Agentes Estresores del Ambiente	Coeficiente de correlación	-.422**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	70	70

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Según se muestra en la Tabla 18, existe una correlación negativa considerable según el coeficiente Rho de Spearman, de -.422 (42%), y una significancia (Sig.  $p=.000$ ) igual a .01 (1%). Por lo tanto, ( $H_a$ ) la relación que existe entre la gestión directiva y los agentes estresores del ambiente de la I.E. es significativa, los datos presentan una correlación moderada e inversa. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

### Hipótesis específica 2.

H<sub>0</sub> : No existe relación significativa entre la Gestión Directiva y los Agentes Estresores de la Tarea en la Institución Educativa. N° 7059 José Antonio Encinas Franco, Lima 2019.

H<sub>a</sub> : Existe relación significativa entre la Gestión Directiva y los Agentes Estresores de la tarea en la Institución Educativa. N° 7059 José Antonio Encinas Franco, Lima 2019.

Tabla 19

*Correlación entre la Gestión Directiva y los Agentes Estresores de la Tarea*

			Gestión Directiva	Agentes Estresores de la Tarea
Rho de Spearman	Gestión Directiva	Coeficiente de correlación	1.000	-.125
		Sig. (bilateral)	.	.304
	N	70	70	
	Agentes Estresores de la Tarea	Coeficiente de correlación	-.125	1.000
Sig. (bilateral)		.304	.	
N	70	70		

Según se muestra en la Tabla 19, existe una correlación baja e inversa, pero no significativa, -.125 (13%) y una significancia de igual a .304 (3%); por lo tanto no hay certeza estadística de que exista una relación entre ambas variables, según el coeficiente Rho de Spearman. Por lo tanto: (H<sub>a</sub>) la relación que existe entre la gestión directiva y los agentes estresores de la tarea de la Institución Educativa no es significativa. En consecuencia se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 3.

H<sub>0</sub> : No existe relación significativa entre la Gestión Directiva y los Agentes Estresores de la Organización en la Institución Educativa. N° 7059 José Antonio Encinas Franco, Lima 2019.

H<sub>a</sub> : Existe relación significativa entre la Gestión Directiva y los Agentes Estresores de la Organización en la Institución Educativa. N° 7059 José Antonio Encinas Franco, Lima 2019.

Tabla 20

*Correlación entre la Gestión Directiva y los Agentes Estresores de la Organización*

			Gestión Directiva	Agentes Estresores de la Organización
Rho de Spearman	Gestión Directiva	Coefficiente de correlación	1.000	-.230
		Sig. (bilateral)	.	.056
		N	70	70
	Agentes Estresores de la Organización	Coefficiente de correlación	-.230	1.000
		Sig. (bilateral)	.056	.
		N	70	70

Según se muestra en la Tabla 20, existe una correlación baja e inversa, pero no significativa,  $-.230$  (23%) y una significancia de igual a  $.056$  (1%); por lo tanto no hay certeza estadística de que exista una relación entre ambas variables, según el coeficiente Rho de Spearman. Por lo tanto: (Ha) la relación que existe entre la gestión directiva y los agentes estresores de la tarea de la Institución Educativa no es significativa. En consecuencia se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula.

#### **IV. DISCUSIÓN**

En este estudio se desarrolló el análisis estadístico de carácter descriptivo correlacional basada en la la gestión directiva y los agentes estresores laborales de la Institución educativa N° 7059 “José Antonio Encinas Franco”, Lima 2019; considerando como objetivo general; determinar la relación que existe entre la gestión directiva y los agentes estresores laborales en la Institución Educativa. Posteriormente de conseguir los resultados se compararon con los precedentes que de la investigación y se corroboraron las hipótesis planteadas.

De los resultados obtenidos, respecto a la hipótesis general se encontró que existe una correlación inversa y moderada, del  $-0.416$  según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia ( $p < 0.01$ ) igual al  $.01$ , es decir presenta el 1% de margen de error; comprobándose la hipótesis general de la tesis, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Similar resultado realizado por Leal, Albornoz y Rojas (2016) realizaron una investigación titulada “Liderazgo directivo y condiciones para la innovación en escuelas chilenas: el que nada hace, nada teme”, la que concluyó en que el liderazgo activo generará cambios transformacionales y transaccionales lo que favorece las condiciones para la innovación en la organización educativa.

En la misma línea, el estrés laboral afecta tanto a docentes hombres, como a mujeres; y el nivel de afectación dependerá de que su respuesta frente a los agentes que originan el estrés y de las estrategias que hayan implementado con ayuda de la escuela. En otras palabras, es necesario que se desarrollen estrategias de afrontamiento que ayuden al docente y a los directivos a tener un rol activo para poder enfrentar los agentes estresores potenciales (Antoniou, Ploumpi y Ntalla, 2013). De la misma manera, una falta de organización y dirección de la institución educativa percibido por parte de los docentes pueden acarrear un incremento en los niveles de estrés laboral de estos, por lo cual es necesario que exista una regulación externa a ellos proveniente de una gestión escolar para poder reducir los agentes estresores (Ablanado-Rosas, Blevins, Gao, Teng y White, 2011; Karimi y Adam, 2018).

Lo expuesto en el párrafo anterior apoya la relación inversa y moderada que se encontró entre la gestión directiva y los agentes estresores laborales en el presente estudio; debido a que si existe una buena planeación, organización, dirección y control (dimensiones de la gestión directiva); es menos probable una alta incidencia en la presencia de agentes estresores laborales debido a que una buena gestión directiva ayuda a que se generen estrategias que contribuyan a identificar y reducir los agentes desencadenantes del estrés laboral. Por lo tanto, como se ha podido observar, los resultados demuestran que la hipótesis

general se cumple debido a que la gestión directiva se encuentra relacionada inversamente con los Agentes Estresores Laborales, de esta manera a un mejor nivel de gestión directiva, menores serán los agentes estresores percibidos dentro de la institución educativa.

Respecto al primera hipótesis general orientada a determinar la relación entre la gestión directiva y la dimensión de agentes estresores laborales; se encontró una correlación inversa, moderada y significativa, sin embargo en cuanto a la relación existente entre la gestión directiva y los agentes estresores del ambiente, determinándose que en un  $-0.422$  según el estadístico de correlación de Spearman; sin embargo, el solo hecho de haber encontrado estas significativas e inversas diferencias con magnitud moderada en esta investigación, implica que el objetivo principal del estudio se cumplió.

Así mismo, en relación a la correspondencia entre la gestión directiva y la dimensión agentes estresores del ambiente, se encontró que existe una relación inversa y moderada entre las variables; lo cual representaría que a mayor nivel de gestión directiva dentro de la Institución Educativa. N° 7059 José Antonio Encinas Franco, menor nivel de agentes estresores laborales percibidos. Esto se puede ver apoyado por lo encontrado por Karimi y Adam (2018), los cuales exponen que un buen control del ambiente laboral junto con el apoyo y supervisión de la gestión institucional escolar pueden llegar a reducir los factores estresores percibidos por los docentes. De la misma manera, afirman que un mal contexto de enseñanza proveniente de una deficiente supervisión puede generar altos niveles de estrés en los docentes, debido a que generan otros factores desencadenantes del estrés laboral, tales como un aumento en el agotamiento físico de estos, problemas de salud, entre otros.

Por otro lado, se aprecia que en las hipótesis 2 y 3 no se visualiza de la misma manera que con la hipótesis general y la hipótesis específica 1 porque las correlaciones son no significativas y la relación es baja e inversa, por lo tanto no se cumple la relación. De esta manera, Gavilán (1999) nos manifiesta que, las respuestas ante los incentivos inquietantes se presentan en etapas como: incertidumbre, resistencia y agotamiento; situaciones estresantes que se presentan como recursos defensivos ante la persistencia de factores desencadenantes de estrés laboral los que en gran medida dependerán de la frecuencia e intensidad, relacionada a la capacidad del docente para adaptarse a diversos cambios desde la gestión directiva.

Respondiendo a la segunda hipótesis específica referida a la relación entre la gestión directiva y los agentes estresores de la tarea; se halló que existe una relación inversa y baja, pero no es significativa (Rho de Spearman =  $-0.125$ ,  $p = 0.304$ ); por lo tanto no se cumple la

hipótesis de relación propuesta. Similarmente, la tercera hipótesis específica no se cumplió debido a que el índice de correlación fue encontrado como no significativo,  $Rho$  de Spearman =  $-0.230$ ,  $p = .056$ .

En este sentido, la relación entre la gestión directiva y las dimensiones agentes estresores de la tarea y de la organización; es probable que estas variables no se encuentren relacionadas debido al contexto específico de la I.E. Las evidencias recabadas durante el transcurso de las coordinaciones con los directivos de la Institución Educativa. N° 7059 José Antonio Encinas Franco, demostraban un claro avance dentro del marco de su gestión institucional-escolar. De esta forma, podría decirse que los agentes estresores de la tarea y de la organización de la I.E. podrían haber sido opacados frente a un posible avance positivo de la gestión directiva dentro de la institución educativa.

Asimismo, esto también se podría deber a que estas dos dimensiones podrían no representar fuentes generadoras de estrés percibido de los docentes de la I.E N°7059. Darmondy y Smyth (2011), concluyeron que el estrés laboral en docentes y directivos de las escuelas era multicausal; se explica que no solo los factores como la organización, el control o el apoyo administrativo que pueda brindar una institución educativa pueden llegar a generar estrés laboral, sino que también existen factores individuales, como la autoestima, satisfacción con la vida, satisfacción con el trabajo etc. que pueden reducir o aumentar el nivel de agentes estresores percibidos en el ambiente laboral.

Puesta la situación bajo diversas situaciones de investigación, ¿Cómo encontrar una relación proactiva entre la gestión directiva y los agentes estresores laborales en un sistema educativo con situaciones condicionantes y acciones eventuales a las posibilidades y capacidades directivas? Viéndolo de esta manera se puede considerar la complementariedad de prácticas reflexivas a nivel Institucional, Cornejo y Fuentealba, (2008) y las responsabilidades directivas como una forma de establecer relaciones y considerar el desarrollo de estrategias en procesos que resulten satisfactorios y productivos para los agentes educativos.

Sin duda, la gestión directiva a través de sus dimensiones de planeación, organización, dirección y control en relación a los agentes estresores laborales pueden direccionarse a establecer estrategias potenciales de condiciones a fin de mejorar las instituciones educativas, desde el ámbito directivo considerando las condiciones básicas de atención, desarrollo y productividad de una institución educativa.



Finalmente, se presentaron algunas limitaciones, tales como la ausencia de investigaciones que se hayan llevado a cabo sobre las variables agentes estresores laborales, la aplicación de estándares proactivos en la gestión directiva y probablemente el modelo y estructura de la investigación; por lo que se hace indispensable llevar a cabo análisis con mayor énfasis y profundidad sistemática para llegar a mejores conclusiones y perfeccionar la explicación de las variables respecto a los agentes estresores laborales.

## **V. CONCLUSIONES**

#### Primera

De acuerdo a los resultados, el  $p = -0.416 < 0.01$  lo que demuestra una correlación significativa entre las variables gestión directiva y agentes estresores laborales, así también el Rho de Spearman = 0.01 demuestra una correlación inversa y moderada. Con lo que se comprueba la validez de la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

#### Segunda

Según las evidencias estadísticas, donde, el  $p = 0.01 < 0,05$  lo que demuestra una correlación significativa entre las variables gestión directiva y agentes estresores del ambiente, así también el Rho de Spearman = -0.422 demuestra una correlación significativa. Por lo tanto, se comprueba la validez de la hipótesis de investigación, lo que permite determinar rechazar la hipótesis nula

#### Tercera

De acuerdo a los resultados obtenidos, el  $p = 0.304 > 0,05$  lo que demuestra una correlación baja e inversa entre las variables gestión directiva y agentes estresores de la tarea, así también el Rho de Spearman = -0.125 demuestra una correlación no significativa. En consecuencia se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula.

#### Cuarta

De acuerdo a los resultados obtenidos, el  $p = 0.056 > .05$  lo que se demuestra una correlación baja e inversa entre las variables gestión directiva y agentes estresores de la organización, así también Rho de Spearman = -0.230 demuestra una correlación no significativa. Se concluye en rechazar la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula.

## **VI. RECOMENDACIONES**

#### Primera

Se recomienda a los administradores institucionales, movilizar estrategias directas que empoderen la gestión directiva para llegar a puntualizar posibles agentes estresores que no solo sirvan de base para un mejor estudio de agentes estresores laborales; sino también para mejorar las correspondencias existentes entre ambas variables de estudio.

#### Segunda

De igual manera, se recomienda a los directivos de las instituciones educativas empoderar su labor directiva y prever la mejorar de la calidad del ambiente físico en toda su amplitud a fin de fortalecer y potenciar la labor educativa en los agentes educativos con miras a lograr los objetivos planteados.

#### Tercera

Se recomienda fomentar la aplicación de métodos y técnicas que apoyen al docente a mejorar el aspecto estresor de las tareas personales y funcionales a nivel de habilidades y capacidades laborales, buscando la plena satisfacción en la complementariedad de funciones y engranaje institucional para evitar agentes estresores que conlleven a un desgaste emocional y carga mental de trabajo.

#### Cuarta

Se recomienda considerar que existe una diversidad de agentes estresores que conllevan a un nivel de trabajo estresante en las instituciones educativas, por ello debe considerarse una adecuada planeación, organización, dirección y control como puntos base de una buena gestión en relación a los efectos que puedan causar en las acciones educativas.

## **VII. REFERENCIAS**

- Ablanedo-Rosas, J. H., Blevins, R. C., Gao, H., Teng, W. Y., & White, J. (2011). The impact of occupational stress on academic and administrative staff, and on students: An empirical case analysis. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 33(5), 553-564.
- Álvarez, M. (2007). *El equipo Directivo: recursos Técnicos de Gestión*. Caracas: Laboratorio Educativo.
- Amarante, A. (2000). *Gestión directiva: módulos de perfeccionamiento docente 1 al 4*. Buenos Aires: Magisterio del Río de la Plata.
- Antoniou, A. S., Ploumpi, A., & Ntalla, M. (2013). Occupational stress and professional burnout in teachers of primary and secondary education: The role of coping strategies. *Psychology*, 4(03), 349.
- Araiza, S. Magaña, R. & Carillo, L. (2014). Evaluación por estándares de la gestión directiva en secundaria. *Revista Iberoamericana de Educación*, 64(1), 99-113.
- Arís, N. (2012). La variable de género en la medida del estrés y el burnout en los docentes de educación infantil y primaria. *Vivat Academia*, (119), 1 – 13 Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752946002.pdf>
- Balcázar, J. (2014). Influencia del estrés laboral en el desempeño académico del docente de educación secundaria / Influence of job stress on academic performance of teachers of secondary education. *Logos*, 2(1).
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1995). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire, Leader Form, Rater Form, and Scoring*. California: Mind Garden.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ed.). Bogotá: Pearson Prentice Hall.
- Byrne, B. (1994) Burnout: Testing for the Validity, Replication, and Invariance of Causal Structure Across, Elementary, Intermediate, and Secondary Teachers. *American Educational Research Journal* Fall, 31(3), 645-673.
- Castro, P. (2008). *El estrés docente en los profesores de escuela pública* (Tesis de Magíster). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/1100>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw-Hill.
- Cornejo, R., & Fuentealba, R. (2008). *Prácticas reflexivas para la formación profesional docente: ¿qué las hace eficaces?*. Santiago de Chile: Ediciones UCSH

- Cronbach, L. (1951). Coefficient Alpha and the internal structure of the test. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Cuenca, R. & Stojnic, L. (2008). *La cuestión docente. Perú: Carrera pública magisterial y el discurso del desarrollo profesional*. Buenos Aires: FLAPE. Recuperado de <http://www.gobiernoydesarrollohumano.org/docs/41e5d099fc07f31278a0e6ede198d4c1.pdf>
- Cutipa, M. (2016). *Motivación laboral y practica pedagógica en docentes de Secundaria RED 12, UGEL 02, 2015* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú 2016.
- Darmody, M. & Smyth, E. (2011). *Job Satisfaction and Occupational Stress among Primary School Teachers and School Principals in Ireland*. Dublin: The Teaching Council and ESRI.
- Del Hoyo, M. (2004). *Estrés laboral*. Madrid: Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo.
- Eres, F. y Atanasoska, T. (2011) Occupational Stress of Teachers: A Comparative Study Between Turkey and Macedonia. *International Journal of Humanities and Social Science*. 1 (7) Recuperado de <http://www.erisee.org/downloads/2013/2/Occupational%20Stress%20of%20Teachers%20A%20Comparative%20Study%20Between%20Turkey%20and%20Macedonia%202011%20OENG.pdf>
- Félix, R., García, C. y Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral. Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y Tecnológica*, 15(64), 31-42.
- Gavilán, M. (1999). La desvalorización del rol docente. *Revista Iberoamericana de Educación*, (19), 211-228.
- Gergen, K. (1998) The Ordinary, The Original and The Believable in Psychology's construction of the Person. En: Bayer, B. & Shotter, J. (Eds.). (1998) *Reconstructing the psychological subject*. Londres: Sage.
- Gergen K. (2001). Psychological science in a postmodern context. *American psychologist*, 56(10), 803-813. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Kenneth\\_Gergen/publication/11676790\\_Psychological\\_science\\_in\\_a\\_postmodern\\_world/links/00463535ed7d29eaf000000.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Kenneth_Gergen/publication/11676790_Psychological_science_in_a_postmodern_world/links/00463535ed7d29eaf000000.pdf)
- Gómez, C. (2009). El estrés laboral: una realidad actual. *Summa Humanitatis*, 3(1). Recuperado de



- Guevara, L. (2005). *Gerencia social en la educación. Guía práctica para dirigir y administrar los establecimientos educativos y herramientas para implementar los sistemas de calidad y el plan de mejoramiento*. Bogotá: Canapro.
- Guiroga-Garza, N., Molina-Reyna, H., Villalpando-Cadena, P., & Martínez-Lerma, A. (2016). Análisis teórico sobre factores del estrés laboral en administradores de las organizaciones empresariales. *Vinculatégica*, 2(1).
- Hellriegel, D., Slocum, J. & Woodman, R. (1999). *Comportamiento organizacional* (8ª ed.). México: International Thompson.
- Hernández, S. (2010). *Introducción a la administración. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia* (5ed.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Ivancevich, J. y Michael, Matteson. (1992). *Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial*. México, DF.: Trillas.
- Jones, G. y George, J. (2010). *Administración contemporánea* (6ª ed.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Karimi, M. N., & Adam, S. B. (2018). A Structural Equation Modelling Analysis of the Relationships between Perceived Occupational Stress, Burnout, and Teacher Resilience. *Journal of Second Language Teacher Education*, 1(1), 49-72.
- Lana, R. (2008). La Administración Estratégica como Herramienta de Gestión. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 9(1).
- Leal, F.; Albornoz, M. y Rojas, M. (2016). Liderazgo directivo y condiciones para la innovación en escuelas chilenas: el que nada hace, nada teme. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 42(2), 193-205.
- Llanos, M. (2017). *Gestión del talento humano en la satisfacción laboral en supermercados Plaza Vea Higuera* (Tesis de Magister). Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado, Lima. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27861/Llanos\\_AMP.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27861/Llanos_AMP.pdf?sequence=1)
- López, A. y Ortiz, D. (2004). Los indicadores de gestión y el control de eficiencia del sector público. *Revista española de control externo*, 6ª ed. (18), 189-220.

- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99 – 113.
- Menghi, M. S., Oros, L. B. (2014). Satisfacción laboral y síndrome de burnout de docentes de nivel primario / Job satisfaction and burnout syndrome in primary school teachers. *Revista de Psicología*, 10(20), 47 – 59. Recuperado de <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/greenstone/collect/Revistas/archives/satisfacion-lab.dir/doc.pdf>
- Ministerio de Educación. (2011). Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas. Lima: UNESCO. Recuperado de: [http://educared.fundaciontelefonica.com.pe/wp-content/uploads/2015/05/manual\\_directores\\_unesco.pdf](http://educared.fundaciontelefonica.com.pe/wp-content/uploads/2015/05/manual_directores_unesco.pdf)
- Ministerio de Educación (2017). *Compromisos de Gestión Escolar*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>
- Miranda, S. (2007). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo Educativo*, 7(13), 562-589.
- Miranda, S. y Tabares, J. (2015). *Un enfoque humanista de la gestión directiva en las organizaciones educativas escolares*. Bogotá: Ave Viajera.
- Organización de las Naciones unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2017). *Necesidades formativas y condiciones institucionales en un grupo de docentes y directivos en el Perú*. Recuperado de [http://www.unesco.org/ulis/cgibin/ulis.pl?catno=260918set=005AD37A71\\_2\\_429&gp=1&lin=1&ll=s](http://www.unesco.org/ulis/cgibin/ulis.pl?catno=260918set=005AD37A71_2_429&gp=1&lin=1&ll=s)
- Ortiz, J. (2018). *Apoyo social y estrés en docentes de colegios de Lima Metropolitana* (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10757/624032>
- Osorio, J. y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81-90.
- Otero, J. M., Villardefrancos, E., Castro, C., & Santiago, M. J. (2014). Stress, positive personal variables and burnout: A path analytic approach. *European Journal of Education and Psychology*, 7(2), 95-106.

- Ovejero, A. (2006). *Psicología del trabajo en un mundo globalizado: Cómo hacer frente al mobbing y al estrés laboral*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Peiro, J. y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*, 29(1), 68-82. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77829109.pdf>
- Putter, L. (2003) *Stress factors among teachers in schools of industry*. (Tesis de maestría, University of Zululand). Recuperado de <http://uzspace.uzulu.ac.za/bistream/123456789/2957/1/Construci%C3%B3n%20y%20validaci%C3%B3n%20de%20IPD%20SEECI%20Espa%C3%B1a.pdf>
- Reddy, G. L., & Poornima, R. (2012). Occupational stress and professional burnout of University teachers in South India. *International Journal of Educational Planning & Administration*, 2(2), 109-124.
- Rincón, L. (2011). *Liderazgo Orientado a la Competitividad y el Desarrollo Humano* (Tesis de Magíster). UNAD, Bogotá.
- Ruiz, M. (2004). *Las caras de la memoria*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Sanabria, G. (2012). Innovar modelos de gestión para mejorar la calidad de los doctorados en educación en Colombia. *Hallazgos*, 9(17), 1-49. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4138/413835215007.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: URP-Vicerrectorado de investigación.
- Scomazzon, A., Dalbosco, D., & Ruschel, D. (1998). The concept of coping: a theoretical review. *Estudo e psicologia*. 3 (2), 273-294.
- Slipak, O. (2000). *Estrés y perfiles de personalidad*. *Revista Argentina Clínica Neuropsiquiátrica*, 4(4). Recuperado de <http://www.alcmeon.com.ar/4/16/>
- Skaalvit, E. M. & Skaalvit, S. (2015). Job Satisfaction, Stress and Coping Strategies in the Teaching Profession-What Do Teachers Say?. *International education studies*, 8(3), 181-192. doi: 10.5539/ies.v8n3p181.
- Stoner, J., Freeman, R. & Gilbert, D. (1996). *Administración* (6° ed.). México: Prentice Hall Hispanoamérica.
- Szalma, J.L. (2009). Individual differences in performance, workload, and stress in sustained attention: Optimism and pessimism. *Personality and Individual Differences*, 47(5), 444 – 451.

- Tapiero, E. y Lopez, L. (2006). *Gestión Escolar Inteligente. Instituciones educativas Neosistémicas del siglo XXI*. Florencia: Universidad de la Amazonía.
- Taylor, F. (1910). *The principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers.
- Travers, C. y Cooper, C. (1997). *El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente*. Barcelona: Paidós.
- Villardefrancos, E.; Santiago, M.; Castro, C.; Aché, S. y Otero, J.(2012). Estrés en profesores de enseñanza secundaria: un análisis desde el optimismo. *European Journal of investigation in health, psychology and education*, 2(3), 91-10
- Von Bertalanffy, L. (1989). *Teoría General de los Sistemas. Fundamentos, desarrollo, aplicaciones*. México: Fondo de Cultura Económica. Recuperado de [https://cienciasyparadigmas.files.wordpress.com/2012/06/teoria-general-de-los-sistemas-\\_fundamentos-desarrollo-aplicacionesludwig-von-bertalanffy.pdf](https://cienciasyparadigmas.files.wordpress.com/2012/06/teoria-general-de-los-sistemas-_fundamentos-desarrollo-aplicacionesludwig-von-bertalanffy.pdf)
- Wiener, N. (1988). *Cibernética y Sociedad*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- Yong, Z., & Yue, Y. (2007). Causes for Burnout Among Secondary and Elementary School Teachers and Preventive Strategies. *Chinese Education & Society*, 40 (5), 78-85. doi.org/10.2753/CED1061-1932400508

## **VIII. APÉNDICES**

## Apéndice A: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: Gestión directiva y agentes estresores laborales en la Institución Educativa N° 7059 “José Antonio Encinas Franco”, Lima -2019		VARIABLES E INDICADORES					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variable 1: GESTIÓN DIRECTIVA				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles o rangos
¿Qué relación existe entre la gestión directiva y los agentes estresores laborales en la Institución Educativa N° 7059 José Antonio Encinas Franco, Lima 2019?	Determinar la relación entre la gestión directiva y los agentes estresores laborales en la Institución Educativa N° 7059 José Antonio Encinas Franco, Lima 2019.	Existe relación significativa entre la gestión directiva y los agentes estresores laborales en la Institución Educativa N° 7059 José Antonio Encinas Franco, Lima 2019.	<b>Planeación</b>	- Formular objetivos. - Programación de actividades. - Planes de acción	1 - 5	Nunca (1)	Deficiente (21-42)
<b>Problemas Secundarios:</b>	<b>Objetivos Específicos:</b>	<b>Hipótesis Específicas:</b>	<b>Organización</b>	- Asignación de actividades por órganos y cargos. - Definir responsabilidades - Asignación de recursos. - División del trabajo.	6 - 9	A veces (2)	Regular (43-64)
1. ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y los estresores del ambiente físico en la Institución Educativa N° 7059 José Antonio Encinas Franco, Lima - 2019?	1. Establecer la relación que existe entre la gestión directiva y los estresores del ambiente físico en la Institución Educativa N° 7059 José Antonio Encinas Franco, Lima - 2019.	1. La gestión directiva se relaciona inversa y significativamente con los estresores del ambiente, en la Institución Educativa N° 7059 José Antonio Encinas Franco, Lima - 2019.	<b>Dirección</b>	- Global (orienta acciones) - Departamental (Disposición de recursos) - Operacional (Ejecuta acciones)	10 - 17	Casi siempre (3)	Eficiente (65-84)
2. ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y los estresores de la tarea en la Institución Educativa N° 7059 José Antonio Encinas Franco, Lima - 2019?	2. Especificar la relación que existe entre la gestión directiva y los estresores de la tarea en la Institución Educativa N° 7059 José Antonio Encinas Franco, Lima - 2019.	2. La gestión directiva se relaciona inversa y significativamente con los estresores de la tarea en la Institución Educativa N° 7059 José Antonio Encinas Franco, Lima - 2019.	<b>Control</b>	- Restrictiva y coercitiva - Automático y de regulación - Función administrativa	18 - 21	Siempre (4)	
3. ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y los estresores de la organización en la Institución Educativa N° 7059 José Antonio Encinas Franco, Lima - 2019?	3. Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y los estresores de la organización en la Institución Educativa N° 7059 José Antonio Encinas Franco, Lima - 2019.	3. La gestión directiva se relaciona inversa y significativamente con los estresores de la organización en la Institución Educativa N° 7059 José Antonio Encinas Franco, Lima - 2019.	<b>Variable 2: AGENTES ESTRESORES LABORALES</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles o rangos
			<b>Estresores del ambiente físico</b>	- Infraestructura escolar. - Distractores en el proceso de enseñanza aprendizaje. - Planes de mejora - Trabajo en ambientes contaminado.	1 - 4	Nunca (1)	Bajo (22-44)
			<b>Estresores de la tarea</b>	- Carga mental de trabajo. - Control sobre la tarea. - Demandas y habilidades - Sobrecarga y estimulación excesiva	5 - 11	A veces (2)	Medio (45-67)
			<b>Estresores de la organización</b>	- Conflicto y ambigüedad de roles. - Organización de la jornada de trabajo - Relaciones interpersonales. - Procesos de evaluación y mejora continua.	12 - 22	Casi siempre (3) Siempre (4)	Alto (68-88)

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>TIPO:</b></p> <p>La investigación es básica sustantiva. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.80).</p> <p><b>DISEÑO:</b></p> <p>La investigación es de diseño no experimental, correlacional según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.149), no experimental porque no se realiza manipulación deliberada de las variables.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p>La población objeto de estudio está constituida por 70 docentes de la Institución Educativa N° 7059 “José Antonio Encinas Franco”, Lima - 2019</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b></p> <p>No probabilística.</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b></p> <p>70 docentes de la Institución Educativa N° 7059 “José Antonio Encinas Franco”, Lima - 2019</p> <p><b>MÉTODO:</b></p> <p>Hipotético – Deductivo.</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p><b>Gestión directiva</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuestas</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionarios tipo Likert</p> <p><b>Forma de administración:</b> Individual</p> <p><b>Variable 2:</b></p> <p><b>Agentes estresores laborales</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuestas</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionarios tipo Likert</p> <p><b>Forma de administración:</b> Individual</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Se utilizará software Microsoft Excel para la elaboración de tablas y figuras estadísticas en la presentación de los resultados por dimensiones.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Se utilizará el software estadístico SPSS en su versión 25; así mismo para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba Rho de Spearman por medio de la cual se realizará la contratación de la hipótesis y determinar las conclusiones.</p>

**Apéndice B: Matriz de validación del instrumento que evalúa la Gestión Directiva (GD)**

**MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Cuestionario de la Gestión directiva”

**OBJETIVO:**

Conocer la percepción de los docentes sobre la gestión directiva.

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

Gestión directiva.

**DIRIGIDO A:**

Docentes de los niveles de primaria y secundaria de la Institución Educativa N° 7059 “José Antonio Encinas Franco”.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**


RIVERA ARELLANO EDITH GISELA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

MAGISTER

**VALORACIÓN:**

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

  
Mg. Rivera Arellano Gisela  
FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 41154085



## MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario de la Gestión directiva"

**OBJETIVO:**

Conocer la percepción de los docentes sobre la gestión directiva.

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

Gestión directiva.

**DIRIGIDO A:**

Docentes de los niveles de primaria y secundaria de la Institución Educativa N° 7059 "José Antonio Encinas Franco".

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Ledesma Cuadros Mildred Jénica

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Dra. en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

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

  
Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros  
CPPe N° 051627  
"ATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO"  
DNI: 9936465



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....09936465

**Apéndice C: Matriz de validación del instrumento que evalúa los Agentes Estresores Laborales (AEL)**

**MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario de Agentes estresores laborales"

**OBJETIVO:**

Conocer la percepción de los docentes sobre los agentes estresores laborales.

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

Agentes estresores laborales.

**DIRIGIDO A:**

Docentes de los niveles de primaria y secundaria de la Institución Educativa N° 7059 "José Antonio Encinas Franco".

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

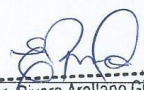
RIVERA ARELLANO EDITH GISSELA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

MAGISTER

**VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	-----------	-------	------	----------

  
-----  
Mg. Rivera Arellano Gisela  
DOCENTE DE INVESTIGACION  
FIRMA DEL EVALUADOR  
DNI.....41154085.....

## MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario de Agentes estresores laborales"

**OBJETIVO:**

Conocer la percepción de los docentes sobre los agentes estresores laborales.

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

Agentes estresores laborales.

**DIRIGIDO A:**

Docentes de los niveles de primaria y secundaria de la Institución Educativa N° 7059 "José Antonio Encinas Franco".

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Ledesma Cuadros Mildred Jénica

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Dra. en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

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



*Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros*  
CPPe N° 051627  
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO  
DNI: 09836465



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....0.99.36.465

# Apéndice D: Matriz de validación de las variables GD y AEL, y sus dimensiones

## MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : GESTIÓN DIRECTIVA Y AGENTES ESTRESORES LABORALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7059 "JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO", LIMA - 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				1	2	3	4	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
<p><b>Gestión Directiva</b></p> <p>Se centra en el direccionamiento estratégico, la cultura institucional, el clima, el gobierno escolar además de las relaciones con el entorno. De esta forma es posible que el director y su equipo directivo organicen, desarrollen y evalúen el funcionamiento general de la institución.</p>	Planificación	Formular objetivos	El director promueve la participación activa de los docentes en la formulación de objetivos considerados en el PEI.											
		Programación de actividades	El director socializa la misión y visión de la institución educativa con los agentes educativos.											
		Planes de acción	Se considera actividades que aseguran los aprendizajes de los estudiantes en el PAT.											
	Organización	Asignación de actividades por órganos y cargos	El director se involucra en la elaboración de la Planificación Curricular para el logro de los aprendizajes.											
			El director socializa los criterios a considerar en el reglamento interno con los agentes educativos de la institución educativa.											
		Definir responsabilidades	La institución educativa cuenta con algún tipo de organigrama donde se encuentran graficadas las funciones de cada uno.											
		Asignación de recursos	El director organiza actividades de trabajo que se plantean en el PAT de la institución educativa.											
	Dirección	Orienta acciones	El director proporciona los recursos para el desarrollo de sus actividades encargadas por las comisiones de trabajo.											
			Las actividades curriculares de la institución educativa se encuentran bien organizadas por comisiones de trabajo.											
			El director gestiona acciones con aliados para fomentar trabajo de bienestar social.											
	Operacional (ejecuta acciones)	Departamental (disposición de recursos)	El director se encarga de encauzar a través del liderazgo que ejerce la regulación de acciones para lograrlos objetivos de una forma más productiva en la institución educativa.											
			El director planifica planes y programas en base a estrategias enfocadas a mejorar los procesos internos y externos de la institución educativa para enriquecer el cumplimiento de las acciones institucionales.											
		El director organiza los recursos humanos buscando que desarrollen con competencia profesional sus habilidades y capacidades a través de una asociación positiva teniendo en cuenta la autoeficacia y eficiencia.												
	Control	Regulación	El director organiza y administra los recursos materiales como insumo a las actividades programadas de manera adecuada para aprovecharlos y facilitar la implementación de las actividades previamente planificadas.											
			El director motiva y guía a su personal de forma efectiva para que logren cumplir con los objetivos establecidos en la institución educativa.											
		Función administrativa	El director controla y regula los procesos estratégicos planificados verificando su optimización en el desarrollo de acciones planteadas en los diversos documentos de gestión para reorganizarlos o reajustarlos al propósito establecido en la institución educativa.											
			El director reconoce las áreas de mejora evitando caer en la complacencia y atribuye de forma eficaz el reconocimiento del trabajo de su personal.											
		Restriictiva y coheritiva	El director supervisa y evalúa continuamente las actividades en la institución educativa.											
			El director vela constantemente por el mantenimiento y conservación de los muebles y enseres.											
			El director se preocupa por la puntualidad en la realización de las labores educativas y administrativas.											
			En los actos de indisciplinas, el director toma las acciones correctivas correspondientes, teniendo en cuenta las acciones estipuladas en el reglamento interno.											

*[Firma]*  
 Mg. Rivera Arellano Gissela  
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : GESTIÓN DIRECTIVA Y AGENTES ESTRESORES LABORALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7059 "JOSE ANTONIO ENCINAS FRANCO", LIMA - 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				1	2	3	4	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
Agentes estresores laborales Producen o facilitan situaciones de estrés en una determinada circunstancia; exigencias académicas; trabajo, estados ansiosos, relaciones interpersonales, etc.	Estresores del ambiente físico	Infraestructura escolar	La inadecuada iluminación e infraestructura de mi aula, dificulta el desarrollo de mi trabajo.											
		Distractores en el proceso de enseñanza aprendizaje	El ruido externo interfiere en el desarrollo de mi sesión de aprendizaje generándome desconcentración.											
		Planes de mejora	En el ambiente donde trabajo el espacio, no ofrece las condiciones adecuadas de bienestar y confort.											
		Trabajo en ambientes contaminados	Los ambientes contaminados no me permiten trabajar adecuadamente dentro de la institución educativa.											
	Estresores de la tarea	Carga mental de trabajo	Las actividades que realizo suponen una sobrecarga o estimulación excesiva a mis demandas intelectuales y habilidades como docente.											
		Control sobre la tarea	Conozco mi nivel de rendimiento y salud mental para evitar los extremos de exceso y falta de trabajo.											
			Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.											
		Demandas y habilidades	El ambiente laboral me permite controlar las actividades a realizar y me brinda autonomía, iniciativa y responsabilidad.											
	Estresores de la organización	Sobrecarga y estimulación excesiva	Conozco mi trabajo de tal manera que siento que estoy al límite de mis posibilidades.											
			Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta.											
		Conflicto y ambigüedad de roles	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que realizo este trabajo.											
			La combinación de lo que espero y la realidad de lo que me exige la dirección, generan en mí un conflicto de rol.											
	Estresores de la organización	Organización de la jornada de trabajo	La presencia de una situación conflictiva constituye para mí un estresor importante que genera prácticas disfuncionales en mi labor docente.											
			En alguna oportunidad he experimentado ambigüedad de rol (falta de claridad y alcance de responsabilidades) del trabajo que realizo.											
		Relaciones interpersonales	Mi jornada de trabajo me produce desgaste físico y mental que no me permiten hacer frente a situaciones estresantes.											
			El tiempo dedicado al trabajo no me permite abastecerme de reservas necesarias de energía para continuar con mi trabajo de manera optimista.											
	Estresores de la organización	Procesos de evaluación y mejora continua	Las malas relaciones entre miembros del grupo de trabajo me causan tensión y estrés deliberadamente en mi desempeño laboral.											
			Pienso que las buenas relaciones interpersonales me permiten comunicarme asertivamente con los miembros de mi grupo laboral.											
		Procesos de evaluación y mejora continua	Creo que las buenas relaciones interpersonales juegan un papel amortiguador de los efectos negativos del estrés laboral sobre la salud y el bienestar psicológico en mi trabajo.											
			He sentido que el desequilibrio entre mis aspiraciones y mi carrera profesional son una fuente de preocupación, ansiedad y frustración.											

*[Firma]*  
 Mr. Rivera Arellano Gisela  
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : GESTIÓN DIRECTIVA Y AGENTES ESTRESORES LABORALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7059 "JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO", LIMA - 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				1	2	3	4	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
<p><b>Gestión Directiva</b> Se centra en el direccionamiento estratégico, el clima, el gobierno escolar además de las relaciones con el entorno. De esta forma es posible que el director y su equipo directivo organicen, desarrollen y evalúen el funcionamiento general de la institución.</p>	Planificación	Formular objetivos	El director promueve la participación activa de los docentes en la formulación de objetivos considerados en el PEI.											
		Programación de actividades	El director socializa la misión y visión de la institución educativa con los agentes educativos.											
		Planes de acción	Se considera actividades que aseguran los aprendizajes de los estudiantes en el PAT.											
	Organización	Asignación de actividades por órganos y cargos	Definir responsabilidades	El director se involucra en la elaboración de la Planificación Curricular para el logro de los aprendizajes.										
			Definir responsabilidades	El director socializa los criterios a considerar en el reglamento interno con los agentes educativos de la institución educativa.										
		Asignación de recursos	Definir responsabilidades	La institución educativa cuenta con algún tipo de organigrama donde se encuentran graficadas las funciones de cada uno.										
			Definir responsabilidades	El director organiza actividades de trabajo que se plantean en el PAT de la institución educativa.										
	Dirección	Orienta acciones	Definir responsabilidades	El director proporciona los recursos para el desarrollo de sus actividades encargadas por las comisiones de trabajo.										
			Definir responsabilidades	Las actividades curriculares de la institución educativa se encuentran bien organizadas por comisiones de trabajo.										
			Definir responsabilidades	El director gestiona acciones con aliados para fomentar trabajo de bienestar social.										
		Departamental (disposición de recursos)	Definir responsabilidades	El director se encarga de encauzar a través del liderazgo que ejerce la regulación de acciones para lograrlos objetivos de una forma más productiva en la institución educativa.										
			Definir responsabilidades	El director planifica planes y programas en base a estrategias enfocadas a mejorar los procesos internos y externos de la institución educativa para enriquecer el cumplimiento de las acciones institucionales.										
		Operacional (ejecuta acciones)	Definir responsabilidades	El director organiza los recursos humanos buscando que desarrollen con competencia profesional sus habilidades y capacidades a través de una asociación positiva teniendo en cuenta la autoeficacia y eficiencia.										
			Definir responsabilidades	El director organiza y administra los recursos materiales como insumo a las actividades programadas de manera adecuada para aprovecharlos y facilitar la implementación de las actividades previamente planificadas.										
	Control	Regulación	Definir responsabilidades	El director motiva y guía a su personal de forma efectiva para que logren cumplir con los objetivos establecidos en la institución educativa.										
			Definir responsabilidades	El director controla y regula los procesos estratégicos planificados verificando su optimización en el desarrollo de acciones planteadas en los diversos documentos de gestión para reorganizarlos o reajustarlos al propósito establecido en la institución educativa.										
		Función administrativa	Definir responsabilidades	El director reconoce las áreas de mejora evitando caer en la complacencia y atribuye de forma eficaz el reconocimiento del trabajo de su personal.										
			Definir responsabilidades	El director supervisa y evalúa continuamente las actividades en la institución educativa.										

  
  
**Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros**  
 CPPE N° 051627  
 CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO  
 DNI: 09836465

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : GESTIÓN DIRECTIVA Y AGENTES ESTRESORES LABORALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7059 "JOSE ANTONIO ENCINAS FRANCO", LIMA - 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				1	2	3	4	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
Agentes estresores laborales Producen o facilitan situaciones de estrés en una determinada circunstancia: exigencias académicas; trabajo, estados ansiosos, relaciones interpersonales, etc.	Estresores del ambiente físico	Infraestructura escolar	La inadecuada iluminación e infraestructura de mi aula , dificulta el desarrollo de mi trabajo.											
		Distractores en el proceso de enseñanza aprendizaje	El ruido externo interfiere en el desarrollo de mi sesión de aprendizaje generándome desconcentración.											
		Planes de mejora	En el ambiente donde trabajo el espacio, no ofrece las condiciones adecuadas de bienestar y confort.											
		Trabajo en ambientes contaminados	Los ambientes contaminados no me permiten trabajar adecuadamente dentro de la institución educativa.											
	Estresores de la tarea	Carga mental de trabajo	Las actividades que realizo suponen una sobrecarga o estimulación excesiva a mis demandas intelectuales y habilidades como docente.											
		Control sobre la tarea	Conozco mi nivel de rendimiento y salud mental para evitar los extremos de exceso y falta de trabajo. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.											
		Demandas y habilidades	El ambiente laboral me permite controlar las actividades a realizar y me brinda autonomía, iniciativa y responsabilidad. Conozco mi trabajo de tal manera que siento que estoy al límite de mis posibilidades.											
		Sobrecarga y estimulación excesiva	Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que realizo este trabajo.											
	Estresores de la organización	Conflicto y ambigüedad de roles	La combinación de lo que espero y la realidad de lo que me exige la dirección, generan en mi un conflicto de rol. La presencia de una situación conflictiva constituye para mí un estresor importante que genera prácticas disfuncionales en mi labor docente. En alguna oportunidad he experimentado ambigüedad de rol (falta de claridad y alcance de responsabilidades) del trabajo que realizo.											
		Organización de la jornada de trabajo	Mi jornada de trabajo me produce desgaste físico y mental que no me permiten hacer frente a situaciones estresantes. El tiempo dedicado al trabajo no me permite abastecerme de reservas necesarias de energía para continuar con mi trabajo de manera optimista.											
		Relaciones interpersonales	Las malas relaciones entre miembros del grupo de trabajo me causan tensión y estrés deliberadamente en mi desempeño laboral.											
			Pienso que las buenas relaciones interpersonales me permiten comunicarme asertivamente con los miembros de mi grupo laboral. Creo que las buenas relaciones interpersonales juegan un papel amortiguador de los efectos negativos del estrés laboral sobre la salud y el bienestar psicológico en mi trabajo.											
		Procesos de evaluación y mejora continua	He sentido que el desequilibrio entre mis aspiraciones y mi carrera profesional son una fuente de preocupación, ansiedad y frustración.											
			La naturaleza de una determinada tarea me impide demostrar la disposición para un trabajo mejor remunerado. Mi disposición personal para desempeñar ciertas tareas produce la reducción de mis relaciones interpersonales en el trabajo.											

  
**UCV** ESCUELA DE POSTGRADO  
 Dra. Mildred Jenica Ledesma Cuadros  
 CPPN N° 051627  
 CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO  
 DNI: 09636465

**Apéndice E: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la GD**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DIRECTIVA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN</b>							
1	El Director promueve la participación activa de los docentes en la formulación de objetivos considerados en el PEI.	✓		✓		✓		
2	El director socializa la misión y visión de la Institución educativa con los agentes educativos.	✓		✓		✓		
3	Se consideran actividades que aseguran los aprendizajes de los estudiantes en el PAT.	✓		✓		✓		
4	El director se involucra en la elaboración de la Planificación Curricular para el logro de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
5	El director socializa los criterios a considerar en el reglamento interno con los agentes educativos de la institución educativa.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La Institución educativa cuenta con algún tipo de organigrama donde se encuentren graficadas las funciones de cada uno.	✓		✓		✓		
7	El Director organiza actividades de trabajo que se plantean en el PAT de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
8	El Director proporciona los recursos para el desarrollo de sus actividades encargadas por las comisiones de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Las actividades curriculares de la Institución educativa se encuentran bien organizadas por comisiones de trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El director gestiona acciones con aliados para fomentar el trabajo de bienestar social.	✓		✓		✓		
11	El director se encarga de encauzar a través del liderazgo que ejerce la regulación de acciones para lograr los objetivos de una forma más productiva en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
12	El director planifica planes y programas en base a estrategias enfocadas a mejorar los procesos internos y externos de la institución educativa para enriquecer el cumplimiento de las acciones institucionales.	✓		✓		✓		
13	El director organiza los recursos humanos buscando que desarrollen con competencia profesional sus habilidades y capacidades a través de una asociación positiva teniendo en cuenta la autoeficacia y eficiencia.	✓		✓		✓		



14	El director organiza y administra los recursos materiales como insumo a las actividades programadas de manera adecuada para aprovecharlos y facilitar la implementación de las actividades previamente planificadas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15	El director motiva y guía a su personal de forma efectiva para que logren cumplir con los objetivos establecidos en la institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16	El director controla y regula los procesos estratégicos planificados verificando su optimización en el desarrollo de acciones planteadas en los diversos documentos de gestión para reorganizarlas o ajustarlas al propósito establecido en la institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17	El director reconoce las áreas de mejora evitando caer en la complacencia y atribuye de forma eficaz el reconocimiento del trabajo de su personal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>	Si	No	Si	No	Si	No
18	El director supervisa y evalúa continuamente las actividades en la Institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	El director vela constantemente por el mantenimiento y conservación de los muebles y enseres.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	El director se preocupa por la puntualidad en la realización de las labores educativas y administrativas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	En los actos de indisciplina, el director toma las acciones correctivas correspondientes, teniendo en cuenta las acciones estipuladas en el Reglamento Interno.	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: RIVEROS ARELLANO EDITH GISSELA DNI: 41154085

Grado y Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> 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

San Juan de Lurigancho, 1.º de 06, del 2017

  
 Mg. RIVEROS ARELLANO GISSELA  
 DOCENTE DE INVESTIGACION

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DIRECTIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
		<b>DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN</b>						
1	El Director promueve la participación activa de los docentes en la formulación de objetivos considerados en el PEI.	✓		✓		✓		
2	El director socializa la misión y visión de la Institución educativa con los agentes educativos.	✓		✓		✓		
3	Se consideran actividades que aseguran los aprendizajes de los estudiantes en el PAT.	✓		✓		✓		
4	El director se involucra en la elaboración de la Planificación Curricular para el logro de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
5	El director socializa los criterios a considerar en el reglamento interno con los agentes educativos de la institución educativa.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La Institución educativa cuenta con algún tipo de organigrama donde se encuentren graficadas las funciones de cada uno.	✓		✓		✓		
7	El Director organiza actividades de trabajo que se plantean en el PAT de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
8	El Director proporciona los recursos para el desarrollo de sus actividades encargadas por las comisiones de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Las actividades curriculares de la Institución educativa se encuentran bien organizadas por comisiones de trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El director gestiona acciones con aliados para fomentar el trabajo de bienestar social.	✓		✓		✓		
11	El director se encarga de encauzar a través del liderazgo que ejerce la regulación de acciones para lograr los objetivos de una forma más productiva en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
12	El director planifica planes y programas en base a estrategias enfocadas a mejorar los procesos internos y externos de la institución educativa para enriquecer el cumplimiento de las acciones institucionales.	✓		✓		✓		
13	El director organiza los recursos humanos buscando que desarrollen con competencia profesional sus habilidades y capacidades a través de una asociación positiva teniendo en cuenta la autoeficacia y eficiencia.	✓		✓		✓		

14	El director organiza y administra los recursos materiales como insumo a las actividades programadas de manera adecuada para aprovecharlos y facilitar la implementación de las actividades previamente planificadas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15	El director motiva y guía a su personal de forma efectiva para que logren cumplir con los objetivos establecidos en la institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16	El director controla y regula los procesos estratégicos planificados verificando su optimización en el desarrollo de acciones planteadas en los diversos documentos de gestión para reorganizarlas o ajustarlas al propósito establecido en la institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17	El director reconoce las áreas de mejora evitando caer en la complacencia y atribuye de forma eficaz el reconocimiento del trabajo de su personal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
18	El director supervisa y evalúa continuamente las actividades en la Institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	El director vela constantemente por el mantenimiento y conservación de los inmuebles y enseres.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	El director se preocupa por la puntualidad en la realización de las labores educativas y administrativas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	En los actos de disciplina, el director toma las acciones correctivas correspondientes, teniendo en cuenta las acciones estipuladas en el Reglamento Interno.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia  
 Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: ..... Pedrasma Guachos ..... Mildred Jiménez DNI: ..... 0.9.9.3.6.4.6.5

Grado y Especialidad del validador: ..... Dna. en ..... Administración de la Educación .....

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


  
 ESCUELA DE POSTGRADO
   
 Dna. Mildred Ximena Ledesma Guachos
   
 C.P. N° 05427
   
 CATERINATICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
   
 DNI: 0993446

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

San Juan de Lurigancho, 15 de junio del 2019

## Apéndice F: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide los AEL

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS AGENTES ESTRESORES LABORALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: ESTRESORES DEL AMBIENTE FISICO</b>							
1	La inadecuada iluminación e infraestructura de mi aula, dificulta el desarrollo de mi trabajo.	✓		✓		✓		
2	El ruido externo interfiere en el desarrollo de mi sesión de aprendizaje generándome desconcentración.	✓		✓		✓		
3	En el ambiente donde trabajo el espacio, no ofrece las condiciones adecuadas de bienestar y confort.	✓		✓		✓		
4	Los ambientes contaminados no me permiten trabajar adecuadamente dentro de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: ESTRESORES DE LA TAREA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Las actividades que realizo suponen una sobrecarga o estimulación excesiva a mis demandas intelectuales y habilidades como docente.	✓		✓		✓		
6	Conozco mi nivel de rendimiento y salud mental para evitar los extremos de exceso y falta de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	✓		✓		✓		
8	El ambiente laboral me permite controlar las actividades a realizar y me brinda autonomía, iniciativa y responsabilidad.	✓		✓		✓		
9	Conozco mi trabajo de tal manera que siento que estoy al límite de mis posibilidades.	✓		✓		✓		
10	Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta.	✓		✓		✓		
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que realizo este trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: ESTRESORES DE LA ORGANIZACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
12	La combinación de lo que espero y la realidad de lo que me exige la dirección, generan en mí un conflicto de rol.	✓		✓		✓		
13	La presencia de una situación conflictiva constituye para mí un estresor importante que genera prácticas disfuncionales en mi labor docente.	✓		✓		✓		
14	En alguna oportunidad he experimentado ambigüedad de rol (falta de claridad y alcance de responsabilidades) del trabajo que realizo.	✓		✓		✓		

15	Mi jornada de trabajo me produce desgaste físico y mental que no me permiten hacer frente a situaciones estresante.	✓		✓		✓		✓	
16	El tiempo dedicado al trabajo no me permite abastecerme de reservas necesarias de energía para continuar con mi trabajo de manera optimista	✓		✓		✓		✓	
17	Las malas relaciones entre miembros del grupo de trabajo me causan tensión y estrés deliberadamente en mi desempeño laboral.	✓		✓		✓		✓	
18	Pienso que las buenas relaciones interpersonales me permiten comunicarme asertivamente con los miembros de mi grupo laboral.	✓		✓		✓		✓	
19	Creo que las buenas relaciones interpersonales juegan un papel amortiguador de los efectos negativos del estrés laboral sobre la salud y el bienestar psicológico en mi trabajo.	✓		✓		✓		✓	
20	He sentido que el desequilibrio entre mis aspiraciones y mi carrera profesional son una fuente de preocupación, ansiedad y frustración.	✓		✓		✓		✓	
21	La naturaleza de una determinada tarea me impide demostrar la disposición para un trabajo mejor remunerado.	✓		✓		✓		✓	
22	Mi disposición personal para desempeñar ciertas tareas produce la reducción de mis relaciones interpersonales en el trabajo.	✓		✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
18	El director supervisa y evalúa continuamente las actividades en la Institución educativa.	✓		✓		✓		✓	
19	El director vela constantemente por el mantenimiento y conservación de los muebles y enseres.	✓		✓		✓		✓	
20	El director se preocupa por la puntualidad en la realización de las labores educativas y administrativas.	✓		✓		✓		✓	
21	En los actos de indisciplina, el director toma las acciones correctivas correspondientes, teniendo en cuenta las acciones estipuladas en el Reglamento Interno.	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA  
Opinión de aplicabilidad: Aplicable []    No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: RIVERA ARELLANO EDITH GISELA DNI: 41154085

Grado y Especialidad del validador: MAESTROS EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

San Juan de Lurigancho, 15 de 06 del 2017.

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> 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

  
Mg. Rivera Arellano Gisela  
DOCENTE DE INVESTIGACION

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS AGENTES ESTRESORES LABORALES**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: ESTRESORES DEL AMBIENTE FÍSICO</b>							
1	La inadecuada iluminación e infraestructura de mi aula, dificulta el desarrollo de mi trabajo.	✓		✓		✓		
2	El ruido externo interfiere en el desarrollo de mi sesión de aprendizaje generándome desconcentración.	✓		✓		✓		
3	En el ambiente donde trabajo el espacio, no ofrece las condiciones adecuadas de bienestar y confort.	✓		✓		✓		
4	Los ambientes contaminados no me permiten trabajar adecuadamente dentro de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: ESTRESORES DE LA TAREA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Las actividades que realizo suponen una sobrecarga o estimulación excesiva a mis demandas intelectuales y habilidades como docente.	✓		✓		✓		
6	Conozco mi nivel de rendimiento y salud mental para evitar los extremos de exceso y falta de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	✓		✓		✓		
8	El ambiente laboral me permite controlar las actividades a realizar y me brinda autonomía, iniciativa y responsabilidad.	✓		✓		✓		
9	Conozco mi trabajo de tal manera que siento que estoy al límite de mis posibilidades.	✓		✓		✓		
10	Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta.	✓		✓		✓		
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que realizo este trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: ESTRESORES DE LA ORGANIZACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
12	La combinación de lo que espero y la realidad de lo que me exige la dirección, generan en mí un conflicto de rol.	✓		✓		✓		
13	La presencia de una situación conflictiva constituye para mí un estresor importante que genera prácticas disfuncionales en mi labor docente.	✓		✓		✓		
14	En alguna oportunidad he experimentado ambigüedad de rol (falta de claridad y alcance de responsabilidades) del trabajo que realizo.	✓		✓		✓		

15	Mi jornada de trabajo me produce desgaste físico y mental que no me permiten hacer frente a situaciones estresante.	✓		✓		✓		✓	
16	El tiempo dedicado al trabajo no me permite abastecerme de reservas necesarias de energía para continuar con mi trabajo de manera optimista	✓		✓		✓		✓	
17	Las malas relaciones entre miembros del grupo de trabajo me causan tensión y estrés deliberadamente en mi desempeño laboral.	✓		✓		✓		✓	
18	Pienso que las buenas relaciones interpersonales me permiten comunicarme asertivamente con los miembros de mi grupo laboral.	✓		✓		✓		✓	
19	Creo que las buenas relaciones interpersonales juegan un papel amortiguador de los efectos negativos del estrés laboral sobre la salud y el bienestar psicológico en mi trabajo.	✓		✓		✓		✓	
20	He sentido que el desequilibrio entre mis aspiraciones y mi carrera profesional son una fuente de preocupación, ansiedad y frustración.	✓		✓		✓		✓	
21	La naturaleza de una determinada tarea me impide demostrar la disposición para un trabajo mejor remunerado.	✓		✓		✓		✓	
22	Mi disposición personal para desempeñar ciertas tareas produce la reducción de mis relaciones interpersonales en el trabajo.	✓		✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
18	El director supervisa y evalúa continuamente las actividades en la Institución educativa.	✓		✓		✓		✓	
19	El director vela constantemente por el mantenimiento y conservación de los muebles y enseres.	✓		✓		✓		✓	
20	El director se preocupa por la puntualidad en la realización de las labores educativas y administrativas.	✓		✓		✓		✓	
21	En los actos de disciplina, el director toma las acciones correctivas correspondientes, teniendo en cuenta las acciones estipuladas en el Reglamento Interno.	✓		✓		✓		✓	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia  
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Sedeama Cuabon Sibud Lemia DNI: 09936465

Grado y Especialidad del validador: Dra. en Administración de la Educación

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

No a: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho 15 de junio del 2019





ESCALA DE  
POSTGRADO  
Dra. Miltrid Yoniza Ledesma Cuabon  
CPN N° 051027  
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO  
UNI 1983-84

## Apéndice G: Consentimiento informado para participantes

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

El propósito de este documento es brindar una clara explicación acerca del estudio que se viene realizando y solicitarle su consentimiento.

La presente investigación se titula “Gestión directiva y agentes estresores laborales” y es elaborada por Rosa Ysabel Avilés Yataco, estudiante de la Escuela de Posgrado de la universidad Cesar Vallejo. El propósito de esta investigación es evaluar la relación entre la gestión directiva y el estrés laboral.

Para ello, se le solicita participar en una encuesta que le tomará 20 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento si así lo desea. Así mismo participar en esta encuesta no le generará ningún perjuicio académico. Si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente.

Toda la información recabada por los formularios será manejada con absoluta confidencialidad, protegiendo y modificando los datos personales y contextuales que puedan revelar la identidad de los participantes. Asimismo, los datos recogidos en las pruebas serán analizados de manera conjunta con las respuestas de sus compañeros y serán utilizados únicamente para fines académicos (elaboración de artículos y presentaciones académicas). Además esta será conservada por cinco años, contados desde la publicación de los resultados, en la computadora personal del investigador responsable; cumplido ese tiempo, se procederá a eliminar toda información recogida.

Al concluir la investigación, si usted brinda su correo electrónico, recibirá un resumen con los resultados obtenidos. Si desea, podrá escribir al correo [ysabelaviles2806@hotmail.com](mailto:ysabelaviles2806@hotmail.com) para extenderle la información correspondiente.

Desde ya le agradecemos su participación.



Acepto participar voluntariamente en este estudio conducido por la estudiante de Posgrado Rosa Ysabel Avilés Yataco. He sido informado del objeto de la investigación: conocer la relación entre la gestión directiva y el estrés laboral.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de este estudio es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los fines académicos sin mi consentimiento. He sido informado que puedo retirarme de la investigación sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

De tener pregunta sobre el proceso de la investigación, puedo contactar a la encargada de la misma a través del correo: [ysabelaviles2806@hotmail.com](mailto:ysabelaviles2806@hotmail.com)

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada.

-----  
Nombre del participante

Firma del participante

Fecha

-----  
Nombre del investigador

Firma del investigador

Fecha

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

## Apéndice H: Cuestionario que evalúa la Gestión Directiva

### Cuestionario sobre la gestión directiva

#### Estimado docente:

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar la Gestión Directiva con fines de investigación: es totalmente anónima y contribuirá a entender la realidad educativa desde una perspectiva investigativa.

#### Instrucciones:

- Lea cuidadosamente y medite las respuestas a las preguntas, agradeceré su honestidad.
- No deje preguntas sin contestar.
- Marque con un aspa su respuesta en los recuadros según la alternativa que considere más adecuada.

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	GESTIÓN DIRECTIVA	1	2	3	4
	<b>Dimensión: Planeación</b>				
1	El Director promueve la participación activa de los docentes en la formulación de objetivos considerados en el PEI.				
2	El director socializa la misión y visión de la Institución educativa con los agentes educativos.				
3	Se consideran actividades que aseguran los aprendizajes de los estudiantes en el PAT.				
4	El director se involucra en la elaboración de la Planificación Curricular para el logro de los aprendizajes.				
5	El director socializa los criterios a considerar en el reglamento interno con los agentes educativos de la institución educativa.				
	<b>Dimensión: Organización</b>				
6	La Institución educativa cuenta con algún tipo de organigrama donde se encuentren graficadas las funciones de cada uno.				
7	El Director organiza actividades de trabajo que se plantean en el PAT de la Institución Educativa.				
8	El Director proporciona los recursos para el desarrollo de sus actividades encargadas por las comisiones de trabajo.				
9	Las actividades curriculares de la Institución educativa se encuentran bien organizadas por comisiones de trabajo.				

	<b>Dimensión: Dirección</b>				
10	El director gestiona acciones con aliados para fomentar el trabajo de bienestar social.				
11	El director se encarga de encauzar a través del liderazgo que ejerce la regulación de acciones para lograr los objetivos de una forma más productiva en la Institución Educativa.				
12	El director planifica planes y programas en base a estrategias enfocadas a mejorar los procesos internos y externos de la institución educativa para enriquecer el cumplimiento de las acciones institucionales.				
13	El director organiza los recursos humanos buscando que desarrollen con competencia profesional sus habilidades y capacidades a través de una asociación positiva teniendo en cuenta la autoeficacia y eficiencia.				
14	El director organiza y administra los recursos materiales como insumo a las actividades programadas de manera adecuada para aprovecharlos y facilitar la implementación de las actividades previamente planificadas.				
15	El director motiva y guía a su personal de forma efectiva para que logren cumplir con los objetivos establecidos en la institución educativa.				
16	El director controla y regula los procesos estratégicos planificados verificando su optimización en el desarrollo de acciones planteadas en los diversos documentos de gestión para reorganizarlas o ajustarlas al propósito establecido en la institución educativa.				
17	El director reconoce las áreas de mejora evitando caer en la complacencia y atribuye de forma eficaz el reconocimiento del trabajo de su personal.				
	<b>Dimensión: Control</b>				
18	El director supervisa y evalúa continuamente las actividades en la Institución educativa.				
19	El director vela constantemente por el mantenimiento y conservación de los muebles y enseres.				
20	El director se preocupa por la puntualidad en la realización de las labores educativas y administrativas.				
21	En los actos de indisciplina, el director toma las acciones correctivas correspondientes, teniendo en cuenta las acciones estipuladas en el Reglamento Interno.				

*Muchas gracias.*

## Apéndice I: Cuestionario que evalúa los Agentes Estresores Laborales

### Cuestionario sobre los agentes estresores laborales

#### Estimado docente:

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar los agentes estresores laborales con fines de investigación: es totalmente anónima y contribuirá a entender la realidad educativa desde una perspectiva investigativa.

#### Instrucciones:

- Lea cuidadosamente y medite las respuestas a las preguntas, agradeceré su honestidad.
- No deje preguntas sin contestar.
- Marque con un aspa su respuesta en los recuadros según la alternativa que considere más adecuada.

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	AGENTES ESTRESORES LABORALES	1	2	3	4
	<b>Dimensión: Estresores del ambiente físico</b>				
1	La inadecuada iluminación e infraestructura de mi aula, dificultan el desarrollo de mi trabajo.				
2	El ruido externo interfiere en el desarrollo de mi sesión de aprendizaje generándome desconcentración.				
3	En el ambiente donde trabajo el espacio, no ofrece las condiciones adecuadas de bienestar y confort.				
4	Los ambientes contaminados no me permiten trabajar adecuadamente dentro de la Institución Educativa.				
	<b>Dimensión: Estresores de la tarea</b>				
5	Las actividades que realizo suponen una sobrecarga o estimulación excesiva a mis demandas intelectuales y habilidades como docente.				
6	Conozco mi nivel de rendimiento y salud mental para evitar los extremos de exceso y falta de trabajo.				
7	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.				
8	El ambiente laboral me permite controlar las actividades a realizar y me brinda autonomía, iniciativa y responsabilidad.				
9	Conozco mi trabajo de tal manera que siento que estoy al límite de mis posibilidades.				

10	Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta.				
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que realizo este trabajo.				
	<b>Dimensión: Estresores de la organización</b>				
12	La combinación de lo que espero y la realidad de lo que me exige la dirección, generan en mí un conflicto de rol.				
13	La presencia de una situación conflictiva constituye para mí un estresor importante que genera prácticas disfuncionales en mi labor docente.				
14	En alguna oportunidad he experimentado ambigüedad de rol (falta de claridad y alcance de responsabilidades) del trabajo que realizo.				
15	Mi jornada de trabajo me produce desgaste físico y mental que no me permiten hacer frente a situaciones estresante.				
16	El tiempo dedicado al trabajo no me permite abastecerme de reservas necesarias de energía para continuar con mi trabajo de manera optimista				
17	Las malas relaciones entre miembros del grupo de trabajo me causan tensión y estrés deliberadamente en mi desempeño laboral.				
18	Pienso que las buenas relaciones interpersonales me permiten comunicarme asertivamente con los miembros de mi grupo laboral.				
19	Creo que las buenas relaciones interpersonales juegan un papel amortiguador de los efectos negativos del estrés laboral sobre la salud y el bienestar psicológico en mi trabajo.				
20	He sentido que el desequilibrio entre mis aspiraciones y mi carrera profesional son una fuente de preocupación, ansiedad y frustración.				
21	La naturaleza de una determinada tarea me impide demostrar la disposición para un trabajo mejor remunerado.				
22	Mi disposición personal para desempeñar ciertas tareas produce la reducción de mis relaciones interpersonales en el trabajo.				

*Muchas gracias.*

## Apéndice J: Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Lima, 23 de mayo de 2019

Carta P.703 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Mg. ANA BERTHA QUIROZ BALLÓN

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7059 "JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO"

Atención:

DIRECTORA

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante ROSA YSABEL AVILES YATACO

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ROSA YSABEL AVILES YATACO identificado(a) con DNI N.° 21812917 y código de matrícula N.° 6000134838; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

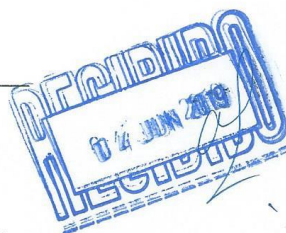
**GESTIÓN DIRECTIVA Y AGENTES ESTRESORES LABORALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7059 "JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO", LIMA - 2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



**LIMA NORTE** Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
**ATE** Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184  
**CALLAO** Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.





Código	GESTIÓN DIRECTIVA													AGENTES ESTRESORES LABORALES																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
	PLANEACIÓN			ORGANIZACIÓN			DIRECCIÓN			CONTROL			Niv_V1	ESTRESORES DEL AMBIENTE FÍSICO			ESTRESORES DE LA TAREA						ESTRESORES DE LA ORGANIZACIÓN			Niv_V2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23	S24	S25	S26	S27	S28	S29	S30	S31	S32	S33	S34	S35	S36	S37	S38	S39	S40	S41	S42	S43	S44	S45	S46	S47	S48	S49	S50	S51	S52	S53	S54	S55	S56	S57	S58	S59	S60	S61	S62	S63	S64	S65	S66	S67	S68	S69	S70	S71	S72	S73	S74	S75	S76	S77	S78	S79	S80	S81	S82	S83	S84	S85	S86	S87	S88	S89	S90	S91	S92	S93	S94	S95	S96	S97	S98	S99	S100	S101	S102	S103	S104	S105	S106	S107	S108	S109	S110	S111	S112	S113	S114	S115	S116	S117	S118	S119	S120	S121	S122	S123	S124	S125	S126	S127	S128	S129	S130	S131	S132	S133	S134	S135	S136	S137	S138	S139	S140	S141	S142	S143	S144	S145	S146	S147	S148	S149	S150	S151	S152	S153	S154	S155	S156	S157	S158	S159	S160	S161	S162	S163	S164	S165	S166	S167	S168	S169	S170	S171	S172	S173	S174	S175	S176	S177	S178	S179	S180	S181	S182	S183	S184	S185	S186	S187	S188	S189	S190	S191	S192	S193	S194	S195	S196	S197	S198	S199	S200	S201	S202	S203	S204	S205	S206	S207	S208	S209	S210	S211	S212	S213	S214	S215	S216	S217	S218	S219	S220	S221	S222	S223	S224	S225	S226	S227	S228	S229	S230	S231	S232	S233	S234	S235	S236	S237	S238	S239	S240	S241	S242	S243	S244	S245	S246	S247	S248	S249	S250	S251	S252	S253	S254	S255	S256	S257	S258	S259	S260	S261	S262	S263	S264	S265	S266	S267	S268	S269	S270	S271	S272	S273	S274	S275	S276	S277	S278	S279	S280	S281	S282	S283	S284	S285	S286	S287	S288	S289	S290	S291	S292	S293	S294	S295	S296	S297	S298	S299	S300	S301	S302	S303	S304	S305	S306	S307	S308	S309	S310	S311	S312	S313	S314	S315	S316	S317	S318	S319	S320	S321	S322	S323	S324	S325	S326	S327	S328	S329	S330	S331	S332	S333	S334	S335	S336	S337	S338	S339	S340	S341	S342	S343	S344	S345	S346	S347	S348	S349	S350	S351	S352	S353	S354	S355	S356	S357	S358	S359	S360	S361	S362	S363	S364	S365	S366	S367	S368	S369	S370	S371	S372	S373	S374	S375	S376	S377	S378	S379	S380	S381	S382	S383	S384	S385	S386	S387	S388	S389	S390	S391	S392	S393	S394	S395	S396	S397	S398	S399	S400	S401	S402	S403	S404	S405	S406	S407	S408	S409	S410	S411	S412	S413	S414	S415	S416	S417	S418	S419	S420	S421	S422	S423	S424	S425	S426	S427	S428	S429	S430	S431	S432	S433	S434	S435	S436	S437	S438	S439	S440	S441	S442	S443	S444	S445	S446	S447	S448	S449	S450	S451	S452	S453	S454	S455	S456	S457	S458	S459	S460	S461	S462	S463	S464	S465	S466	S467	S468	S469	S470	S471	S472	S473	S474	S475	S476	S477	S478	S479	S480	S481	S482	S483	S484	S485	S486	S487	S488	S489	S490	S491	S492	S493	S494	S495	S496	S497	S498	S499	S500	S501	S502	S503	S504	S505	S506	S507	S508	S509	S510	S511	S512	S513	S514	S515	S516	S517	S518	S519	S520	S521	S522	S523	S524	S525	S526	S527	S528	S529	S530	S531	S532	S533	S534	S535	S536	S537	S538	S539	S540	S541	S542	S543	S544	S545	S546	S547	S548	S549	S550	S551	S552	S553	S554	S555	S556	S557	S558	S559	S560	S561	S562	S563	S564	S565	S566	S567	S568	S569	S570	S571	S572	S573	S574	S575	S576	S577	S578	S579	S580	S581	S582	S583	S584	S585	S586	S587	S588	S589	S590	S591	S592	S593	S594	S595	S596	S597	S598	S599	S600	S601	S602	S603	S604	S605	S606	S607	S608	S609	S610	S611	S612	S613	S614	S615	S616	S617	S618	S619	S620	S621	S622	S623	S624	S625	S626	S627	S628	S629	S630	S631	S632	S633	S634	S635	S636	S637	S638	S639	S640	S641	S642	S643	S644	S645	S646	S647	S648	S649	S650	S651	S652	S653	S654	S655	S656	S657	S658	S659	S660	S661	S662	S663	S664	S665	S666	S667	S668	S669	S670	S671	S672	S673	S674	S675	S676	S677	S678	S679	S680	S681	S682	S683	S684	S685	S686	S687	S688	S689	S690	S691	S692	S693	S694	S695	S696	S697	S698	S699	S700	S701	S702	S703	S704	S705	S706	S707	S708	S709	S710	S711	S712	S713	S714	S715	S716	S717	S718	S719	S720	S721	S722	S723	S724	S725	S726	S727	S728	S729	S730	S731	S732	S733	S734	S735	S736	S737	S738	S739	S740	S741	S742	S743	S744	S745	S746	S747	S748	S749	S750	S751	S752	S753	S754	S755	S756	S757	S758	S759	S760	S761	S762	S763	S764	S765	S766	S767	S768	S769	S770	S771	S772	S773	S774	S775	S776	S777	S778	S779	S780	S781	S782	S783	S784	S785	S786	S787	S788	S789	S790	S791	S792	S793	S794	S795	S796	S797	S798	S799	S800	S801	S802	S803	S804	S805	S806	S807	S808	S809	S810	S811	S812	S813	S814	S815	S816	S817	S818	S819	S820	S821	S822	S823	S824	S825	S826	S827	S828	S829	S830	S831	S832	S833	S834	S835	S836	S837	S838	S839	S840	S841	S842	S843	S844	S845	S846	S847	S848	S849	S850	S851	S852	S853	S854	S855	S856	S857	S858	S859	S860	S861	S862	S863	S864	S865	S866	S867	S868	S869	S870	S871	S872	S873	S874	S875	S876	S877	S878	S879	S880	S881	S882	S883	S884	S885	S886	S887	S888	S889	S890	S891	S892	S893	S894	S895	S896	S897	S898	S899	S900	S901	S902	S903	S904	S905	S906	S907	S908	S909	S910	S911	S912	S913	S914	S915	S916	S917	S918	S919	S920	S921	S922	S923	S924	S925	S926	S927	S928	S929	S930	S931	S932	S933	S934	S935	S936	S937	S938	S939	S940	S941	S942	S943	S944	S945	S946	S947	S948	S949	S950	S951	S952	S953	S954	S955	S956	S957	S958	S959	S960	S961	S962	S963	S964	S965	S966	S967	S968	S969	S970	S971	S972	S973	S974	S975	S976	S977	S978	S979	S980	S981	S982	S983	S984	S985	S986	S987	S988	S989	S990	S991	S992	S993	S994	S995	S996	S997	S998	S999	S1000	S1001	S1002	S1003	S1004	S1005	S1006	S1007	S1008	S1009	S1010	S1011	S1012	S1013	S1014	S1015	S1016	S1017	S1018	S1019	S1020	S1021	S1022	S1023	S1024	S1025	S1026	S1027	S1028	S1029	S1030	S1031	S1032	S1033	S1034	S1035	S1036	S1037	S1038	S1039	S1040	S1041	S1042	S1043	S1044	S1045	S1046	S1047	S1048	S1049	S1050	S1051	S1052	S1053	S1054	S1055	S1056	S1057	S1058	S1059	S1060	S1061	S1062	S1063	S1064	S1065	S1066	S1067	S1068	S1069	S1070	S1071	S1072	S1073	S1074	S1075	S1076	S1077	S1078	S1079	S1080	S1081	S1082	S1083	S1084	S1085	S1086	S1087	S1088	S1089	S1090	S1091	S1092	S1093	S1094	S1095	S1096	S1097	S1098	S1099	S1100	S1101	S1102	S1103	S1104	S1105	S1106	S1107	S1108	S1109	S1110	S1111	S1112	S1113	S1114	S1115	S1116	S1117	S1118	S1119	S1120	S1121	S1122	S1123	S1124	S1125	S1126	S1127	S1128	S1129	S1130	S1131	S1132	S1133	S1134	S1135	S1136	S1137	S1138	S1139	S1140	S1141	S1142	S1143	S1144	S1145	S1146	S1147	S1148	S1149	S1150	S1151	S1152	S1153	S1154	S1155	S1156	S1157	S1158	S1159	S1160	S1161	S1162	S1163	S1164	S1165	S1166	S1167	S1168	S1169	S1170	S1171	S1172	S1173	S1174	S1175	S1176	S1177	S1178	S1179	S1180	S1181	S1182	S1183	S1184	S1185	S1186	S1187	S1188	S1189	S1190	S1191	S1192	S1193	S1194	S1195	S1196	S1197	S1198	S1199	S1200	S1201	S1202	S1203	S1204	S1205	S1206	S1207	S1208	S1209	S1210	S1211	S1212	S1213	S1214	S1215	S1216	S1217	S1218	S1219	S1220	S1221	S1222	S1223	S1224	S1225	S1226	S1227	S1228	S1229	S1230	S1231	S1232	S1233	S1234	S1235	S1236	S1237	S1238	S1239	S1240	S1241	S1242	S1243	S1244	S1245	S1246	S1247	S1248	S1249	S1250	S1251	S1252	S1253	S1254	S1255	S1256	S1257	S1258	S1259	S1260	S1261	S1262	S1263	S1264	S1265	S1266	S1267	S1268	S1269	S1270	S1271	S1272	S1273	S1274	S1275	S1276	S1277	S1278	S1279	S1280	S1281	S1282	S1283	S1284	S1285	S1286	S1287	S1288	S1289	S1290	S1291	S1292	S1293	S1294	S1295	S1296	S1297	S1298	S1299	S1300	S1301	S1302	S1303	S1304	S1305	S1306	S1307	S1308	S1309	S1310	S1311	S1312	S1313	S1314	S1315	S1316	S1317	S1318	S1319	S1320	S1321	S1322	S1323	S1324	S1325	S1326	S1327	S1328	S1329	S1330	S1331	S1332	S1333	S1334	S1335	S1336	S1337	S1338	S1339	S1340	S1341	S1342	S1343	S1344	S1345	S1346	S1347	S1348	S1349	S1350	S1351	S1352	S1353	S1354	S1355	S1356	S1357	S1358	S1359	S1360	S1361	S1362	S1363	S1364	S1365	S1366	S1367	S1368	S1369	S1370	S1371	S1372	S1373	S1374	S1375	S1376	S1377	S1378	S1379	S1380	S1381	S1382	S1383	S1384	S1385	S1386	S1387	S1388	S1389	S1390	S1391	S1392	S1393	S1394	S1395	S1396	S1397	S1398	S1399	S1400	S1401	S1402	S1403	S1404	S1405	S1406	S1407	S1408	S1409	S1410	S1411	S1412	S1413	S1414	S1415	S1416	S1417	S1418	S1419	S1420	S1421	S1422	S1423	S1424	S1425	S1426	S1427	S1428	S1429	S1430	S1431	S1432	S1433	S1434	S1435	S1436	S1437	S1438	S1439	S1440	S1441	S1442	S1443	S1444	S1445	S1446	S1447	S1448	S1449	S1450	S1451	S1452	S1453	S1454	S1455	S1456	S1457	S1458	S1459	S1460	S1461	S1462	S1463	S1464

**Apéndice L: Artículo científico**



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión directiva y agentes estresores laborales de la Institución Educativa N° 7059 “José Antonio Encinas Franco”, Lima – 2019

Bach. Rosa Ysabel Avilés Yataco

Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo

## Resumen

La presente investigación pretende explicar la relación que existe entre la gestión directiva y los agentes estresores laborales de la Institución Educativa N° 7059 “José Antonio Encinas Franco”, Lima – 2019. Para la muestra empleada en la investigación, se consideró a una población de 70 docentes, entre hombres y mujeres, los cuales respondieron voluntariamente cuestionarios dirigidos a medir el nivel de la Gestión Directiva (GD) y la presencia de Agentes Estresores Laborales (AEL) en la I.E. El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo de tipo aplicada, cuantitativa y diseño no experimental. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios tipo Likert.

El análisis de correlación mostró una asociación moderada e inversa entre las variables de estudio, representando que, a mayor nivel puntuado en la GD, menor es la presencia de AEL; o inversamente. A sí mismo, se presenta una correlación inversa y moderada entre la GD y la dimensión de Agentes Estresores del Ambiente. Sin embargo, los resultados indican que no hay suficientes datos estadísticos significativos para poder evaluar si existe relación alguna entre la GD y las dimensiones de los Agentes Estresores de la Tarea y de la Organización.

**Palabras clave:** Gestión Directiva, Agentes Estresores Laborales, Institución Educativa, Docencia

## Abstract

The present investigation intends to explain the relationship between the management and the labor stressors of the Educational Institution No. 7059 “José Antonio Encinas Franco”, Lima - 2019. For the sample used in the investigation, a population of 70 teachers, among men and women, who voluntarily answered questionnaires aimed at measuring the level of Management (DG) and the presence of Labor Stress Agents (AEL) in EI The method used in the investigation was the hypothetical deductive of applied type, quantitative and non-experimental design. The instruments used were two Likert questionnaires.

The correlation analysis showed a moderate and inverse association between the study variables, representing that, the higher the level scored in the GD, the lower the presence of AEL; or vice versa. In itself, there is an inverse and moderate correlation between the DG and the Environmental Stressors Agents dimension. However, the results indicate that there is not enough significant statistical data to be able to assess whether there is any relationship between the DG and the dimensions of the Stressors of the Task and of the Organization.

**Keywords:** Management, Labor Stressors, Educational Institution, Teaching

## **Introducción**

Asumir la Gestión de una institución educativa es de gran relevancia para el adecuado funcionamiento de la organización en cada una de las acciones que se realiza. El director como máxima autoridad es quien dirige el rumbo de estas acciones liderando los procesos y brindando las condiciones adecuadas para generar un buen clima escolar. Para ello deberá contar con conocimientos y herramientas que le permitan lograr el desarrollo de la escuela hacia los objetivos que como fines institucionales se propone alcanzar.

El interés de este trabajo de investigación además de estar motivado por circunstancias personales, pretende evaluar la relación que existe ente la gestión directiva y los agentes estresores laborales en la Institución Educativa N° 7059 José Antonio Encinas Franco, esto llevó a movilizar estrategias adecuadas para reflexionar sobre el decrecimiento de la productividad, desinterés laboral y por consiguiente la contribución al doloso desempeño laboral. Los factores estresores y las restricciones inadecuadas y riesgosas en la institución educativa y que de alguna manera perjudican directamente el desempeño laboral de los docentes agobiando no solamente a este, sino a todo su desenvolvimiento y manejo de la Institución Educativa, convirtiéndose en una problemática seria para el desarrollo de una buena gestión, lo que llevó a plantear la siguiente problemática: ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y los agentes estresores laborales en la Institución Educativa N° 7059 José Antonio Encinas Franco – Lima 2019?

## **Antecedentes del problema**

Por otro lado, se tiene la investigación realizada por Araiza, Magaña y Carrillo (2014) sobre: “La Gestión directiva en colegios secundarios federalizados del estado de Chihuahua-México”. En esta investigación se utilizó una metodología cuantitativa, con estadística de tipo descriptiva. El instrumento obtuvo en la prueba Alfa de Cronbach una fiabilidad de 0,810. Con la población y muestra significativa, estratificada por característica y lugar de 46 centros educativos en las que se usaron encuesta a los maestros de soporte y directivo. El mayor nivel de estudios realizados entre los encuestados, varía de doctorado hasta secundaria, sobresaliendo licenciatura (56,13%) y postgrado (21,78%). Relacionado al cargo, 52,96% eran profesores, 31,23% directivos y 15,81% personal de soporte.

Relacionado a la antigüedad, la repartición fluctúa entre 0 a 43 años. Las conclusiones muestran que el personal directivo está en promedio en un nivel de desempeño bueno, pero con algunas limitaciones. Los estándares con más altas evaluaciones fueron liderazgo efectivo y comunicación del desempeño, y el más bajo, redes sociales.

De la misma manera, Ortiz (2018) en la investigación realizada sobre Apoyo Social y Estrés en docentes de colegios de Lima Metropolitana; correspondiente a un estudio no experimental de tipo correlacional transversal; donde se estimó el tamaño de la muestra con el programa G Power 3.1.7, la misma que fue de 160 participantes, cuyas edades oscilaban entre los 18 a 40 años a quienes se aplicaron dos cuestionarios: Uno sobre Apoyo Social (MOS), la misma que constaba con 20 ítems, con una progresión de respuesta de dos opciones (Si y No) y dividida en cuatro medidas de atención: Apoyo social emocional, instrumental, interacción social positiva y apoyo afectivo; para el segundo instrumento se utilizó la Escala de Estrés Percibido (EEP), la misma que contenía 14 ítems de aplicación y que puntuaba desde “nunca” con un puntaje = 0 y “hasta siempre”, con una puntuación = 4, donde se concluyó que existe una relación significativa entre el apoyo social y el estrés en docentes; enmarcado en la influencia de las diversas acciones pedagógicas realizadas, que conllevan a cambios de conductas, emociones y perspectivas personales; considerándose que el insuficiente apoyo social entra a trabajar como un factor de riesgo en el contexto de concebir un adecuado vínculo de red social en el individuo.

### **Revisión de la literatura**

Algunos conceptos teóricos relacionados con las variables de la investigación consideran que la Gestión Directiva, según Miranda (2007) es el objeto primordial de toda organización a partir de la relevancia práctica que se desarrolla en acciones de trabajo provisorio y de carácter administrativo, así como la mirada para aproximar a los individuos acreditados a una conversación de saberes distinguido por las consideraciones y la puesta en marcha del entendimiento que brotan de su labor diaria en las escuelas.

MINEDU (2011) manifiesta que una buena gestión directiva permite el cumplimiento de metas y todo lo que concierne a la adecuada marcha institucional; como al desarrollo organizacional a partir de la labor específica del personal directivo, quienes tienen el compromiso de lograr los objetivos y su cumplimiento, liderar los procesos pedagógicos y procedimientos de acompañamiento en base a aspectos esenciales que deben desarrollarse como parte de sus funciones.

Para Tapiero y López (2006) la cultura institucional, se enmarca dentro de un sistema de valores que tiene la responsabilidad de coordinar el cambio de organizaciones sociales que surgen a partir de un sinnúmero de individualidades que se articulan y permiten el accionar de los diferentes recursos que integran la entidad y el equilibrio entre ellos; siendo así requiere la participación de procedimientos que distan mucho de brindarse como un ejercicio mecánico y que a su vez constituyan un eje motivador para crear visiones conjuntas a fin de darle flexibilidad, exigencia, permisividad y capacidad de conducción al logro de los objetivos propuestos.

En la indagación sobre el fundamento teórico para la gestión directiva, encontramos teorías que dan cimiento y que sustentan los determinantes principales de la variable como: La Teoría de la administración científica; de Stoner, Freeman y Gilbert (1996), quienes manifiestan que la ventaja que brinda la teoría de la administración científica al cimiento de la administración es su aplicación del método para conseguir objetivos con un enfoque de racionalización de tareas, acciones que debe adoptar un sistema de acción operacional como son las escuelas a fin de mejorar su accionar desde la práctica misma de la gestión y que no prescribirán en ningún sistema administrativo.

De la misma manera encontramos la Teoría clásica de la administración; Chiavenato (2007), quien sostiene que esta emerge con el propósito de perfeccionar la forma en que se conducían las organizaciones, basadas en las influencias de una estructura corporativa con enfoque teórico científico a fin de mejorar la administración clásica y basados en catorce principios de la administración: División del trabajo, Autoridad, disciplina, unidad de dirección, unidad de mando, Subordinación de interés individual al bien común, remuneración, centralización, jerarquía orden, equidad, estabilidad de personal, iniciativa, espíritu de equipo. Se evidencia que esta teoría clásica de la administración planteada por Henry Fayol se relaciona con los propósitos de mi investigación, la misma que se manifiesta en la dimensión organizacional de la gestión directiva, pues la escuela en su carácter de ser una organización administrativa precisa de la aplicación de estos principios propuestos por la teoría clásica administrativa.

Sin embargo, la teoría estructuralista o enfoque sociológico; estudia la figura administrativa desde una visión sociológica; según lo refiere Hernández (2010). Este enfoque considera la contraposición y la cooperación en correspondencia con las organizaciones respecto a la capacidad y la correspondencia; vinculando así la organización con el sistema social en que se desenvuelven a través de las estructuras de autoridad

considerando: el concepto de burocracia, clasificación de la autoridad y Modelo ideal de burocracia, cayendo así en lo idealizador sin tomar en cuenta el actuar humano ni los elementos para mejorar la reestructuración en una organización. Siendo así la teoría estructuralista tiene un estrecho vínculo con las dos variables de nuestra investigación: gestión directiva y agentes estresores laborales, en tanto que los propósitos de esta teoría son el vincular el hecho administrativo como un fenómeno que implica el relacionar las estructuras de poder y autoridad con el comportamiento humano plasmado en la organización burocrática de los trabajadores. Y; en las instituciones educativas existe una tangible manifestación de los hechos que estudia esta teoría.

Luego, Von Bertalanffy (1989) propuso la Teoría General de los Sistemas, la cual se fundamenta en el principio de que un sistema está conformado por partes, pero que los resultados que se obtienen de acción de las partes es mucho más que la simple suma de la acción conjunta de ellas. Siendo así el quehacer educativo en las escuelas funcionará sistemáticamente, si se cumplen muy rigurosamente en el principio básico de esta teoría de que la escuela como sistema es mucho más que la suma de los sectores que la integran.

Considerando además que la Teoría cibernética, analizada por Wiener (1988) y quien manifiesta que esta teoría se basa en una estructura interdisciplinaria que maneja la problemática de una organización a través de las acciones de control y transmisión de información, permitiendo sostener que una administración directiva eficiente necesita medios y conductos informáticos, a fin de lograr una institución educativa con alto manejo de la información, alta eficacia y gran eficiencia en sus procesos.

### **Variable 1: Gestión directiva**

Para la variable Gestión Directiva; se consideran cuatro dimensiones: Planeación, organización, dirección y control. Chiavenato (2007) considera que se debe administrar de forma eficiente a fin de alcanzar y cumplir con los objetivos y metas propuestas; de esta manera tomaremos en cuenta que las dimensiones de esta gestión directiva fortalecerán esta perspectiva como herramientas básicas para examinar, distinguir, juzgar y explicar lo que acontece dentro de la estructura organizacional y su manejo diario; así mismo, en una institución educativa; se podrán considerar las interrelaciones entre los agentes educativos, las situaciones que se consideran y los procedimientos que se desarrollarán en un contexto cultural buscando darle sentido a través de normas, reglas y principios, que interactúan y se

articulan entre sí, de manera dinámica permitiendo generar ambientes y condiciones de aprendizaje acertadas.

Considera, además, que la Planeación, se centra en el camino ideal, la instrucción funcional, el ambiente y el régimen escolar, además de las intervenciones con el entorno, ya que determina por anticipado cuales son aquellos objetivos que deben alcanzarse.

La Organización, como una segunda dimensión; se basa en la extensión organizacional, que necesita fomentar y estimar la aplicación de destrezas y competencias particulares y de equipo buscando que la organización educativa progrese y extienda de manera autónoma, competente y flexible, lo que le permitirá visualizar transformaciones y acomodación ante los requerimientos y variedad de la realidad social.

La Dirección, como dimensión aplicada a la gestión institucional, Chiavenato (2007) citado por Llanos (2017), representa la puesta en marcha de lo que fue proyectado y estructurado. Considerada como el ejercicio administrativo que incluye el uso de la autoridad para activar y propiciar que las personas alcancen los objetivos planteados. Además de comunicar las tareas y orientar las actividades relacionadas de los miembros del equipo.

Para Jones y George (2010), la dirección es tener una percepción clara que acelera el trabajo organizacional a fin de conseguir las metas propuestas en el tiempo establecido para el éxito de la organización. Siendo así la dirección trasciende en todas sus directrices buscando las formas de comportamiento que se requieren del personal para lograr cambios progresivos, paulatinos y previsibles, logrando una escala de integración de personal que busca la puesta en marcha de una dirección específica destinada al logro de metas objetivas y claras.

En la dimensión Control, se requieren administradores, directivos que controlen las actividades planteadas se ejecuten teniendo en cuenta el planteamiento de acciones organizadas, a fin de corregir errores que puedan presentarse y, de esta manera mejorara la productividad y crecimiento de la empresa.

## **Variable 2: Agentes estresores laborales**

Sobre la variable Agentes estresores laborales; Félix, García y Mercado (2018) consideraron que dentro de una realidad de estructuras socioeconómicas ésta se presenta como acciones invariables activas de persistentes variaciones, a las cuales se enfrenta el profesional docente, dentro y fuera del ámbito laboral lo que le exige una perseverante



preparación y adaptación a fin de que contextualice su entorno organizacional para lograr ventajas competitivas y desarrollar su talento humano, sin desventajas estresantes.

Así mismo, Del Hoyo (2004) manifiesta que los agentes estresores laborales se consideran estímulos que desarrollan la respuesta al estrés y que a su vez afectadas por diversas circunstancias extrínsecas, manifiestan posibilidades mayores de operar como factores estresantes de otras.

Gómez (2009) sostiene que se produce tensión laboral, positiva o negativa teniendo en cuenta el tipo de estímulo, la reacción y la personalidad de cada individuo; lo que de alguna manera genera estragos en la salud; sin embargo las motivaciones personales se encuentran en constantes riesgos debido a las demandas diversas del medio laboral por lo que deberán mejorarse planteando acciones de práctica de habilidades estructurando situaciones de alcances dinámicas y de progresión situacional para brindar al ámbito laboral una mirada de atención progresiva y desagobiante.

De esta manera se plantean dimensiones para esta variable: Estresores del ambiente físico, de la tarea y de la organización. Del Hoyo (2004) manifiesta sobre los estresores del ambiente físico, que existen efectos peculiares como: el ruido, las vibraciones, la iluminación, la temperatura, toxicidad, disponibilidad y disposición de espacios físicos, convirtiéndose en muchos casos en estresores en determinados ambientes.

En la dimensión, Estresores de la tarea; Del Hoyo (2004) manifiesta que cuando las expectativas de la labor establecida están coordinadas para enriquecer las acciones complejas, contribuyen a un loable bienestar personal; sin embargo, cuando no cubren las expectativas al desarrollo de habilidades, surgen desacuerdos que generan incomodidad y situaciones estresantes evitando un buen desempeño profesional. Esta dimensión se manifiesta a través de la inadecuada carga mental de trabajo, la que se manifiesta por el grado de obligatoriedad cognoscitiva y la dimensión de movilización de la capacidad mental y energía para una adecuada ejecución y procesamiento mental de los procesos informativos, teniendo en cuenta de la toma de decisiones, el análisis de la información y razonamientos en el proceso de aprendizaje y sus variaciones. También se encuentra el control sobre la tarea, aspecto que genera en el individuo autonomía, iniciativa y responsabilidad para planificar su labor y diseñar los procesos sobre el método de trabajo, la calidad del mismo, las secuencias operacionales y el dinamismo sobre los resultados que se esperan lograr.

Los Estresores de la organización, considerada por Hellriegel et al. (1999) se manifiestan como una desavenencia y caracterización de roles; la mezcla del trabajo a

realizar y la realidad de lo que se solicita en la organización lo que brinda como resultado una agrupación de fortalezas que pueden ser: objetivos o subjetivos y que en ocasiones pueden devenir del conflicto entre los procesos accionarios y los propios deseos, metas y valores del individuo.

Del Hoyo (2004) considera que las relaciones interpersonales y grupales potencialmente son graduadas de manera activa; sin embargo, podrían convertirse en un estreso importante. Así como las inadecuadas interacciones entre los integrantes del grupo laboral, la inadecuada organización del grupo, las precisiones y el efecto climático, así como la reducción de los estratos sociales y la separación en el puesto, que muchas veces produce grandes niveles de rigidez y estrés entre los integrantes de la organización. Por el contrario las adecuadas relaciones interpersonales, mejora el nivel de comunicarse que junto al apoyo social juegan un importante acápite para la salud y el bienestar psicológico en el trabajo. Considerando, que además la promoción y desarrollo de la carrera profesional; se presta a juego con las habilidades y movilidad laboral buscando un grado equilibrio que genere el nivel real de logros establecidos para la mejora de la institución educativa.

### **Formulación al problema**

Analizando y estudiando cada una las dimensiones y teorías que sustenta el presente trabajo de investigación basado en datos obtenidos a través de un sistema de encuestas, se plantea el enunciado del dificultad e hipótesis a través de la formulación del problema, considerando como problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y los agentes estresores laborales en la Institución Educativa N° 7059 José Antonio Encinas Franco, Lima - 2019?

### **Objetivo**

El objetivo general, de esta investigación expresa lo que se quiere lograr en la misma y su formulación involucrará resultados concretos, por ello se plantea determinar la relación entre la gestión directiva y los agentes estresores laborales en la Institución Educativa N° 7059 “José Antonio Encinas Franco”, Lima - 2019.

Los objetivos se especifican en establecer la relación que existe entre la gestión directiva y los estresores del ambiente físico, los estresores de la tarea y los estresores de la organización en la Institución educativa N° 7059 “José Antonio Encinas Franco”, Lima - 2019.

## **Método**

El estudio presentado fue de tipo básica según su propósito de nivel descriptivo - correlacional. Sánchez, Reyes y Mejía (2018) la definen de tipo básica porque está orientada a la búsqueda de la relación entre la gestión directiva y los agentes estresores laborales bajo conocimientos de manera práctica, específica e inmediata; considerado su amplitud y validez general.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) fundamentan que la investigación correlacional posee como sostenimiento cuantificar el grado de correspondencia que se da entre dos o más variables en un entorno personal a fin de encontrar resultados probables de relación directa e indirecta de las variables presentadas.

Este estudio tiene como finalidad determinar la relación que existe entre la gestión directiva y los agentes estresores laborales y emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones.

Se trabajó con el diseño de investigación no experimental, transversal y correlacional; denominado así porque no se ha realizado la manipulación de variables. Es transversal porque la correlación de datos se realizó en un mismo momento; correlacional, porque el punto base de atención es buscar la relación que existe entre las variables. Y, no experimental porque se observa el fenómeno en su contexto real para analizarlos y establecer relaciones entre las variables sin determinar el sentido de casualidad o pretender analizar correspondencias causales.

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta en ambas variables. Según Hernández et al. (2014) manifiestan que ésta es la técnica más apropiada para recolectar datos en forma masiva, haciendo uso de cuestionarios como instrumentos de recolección de información precisa.

Los mismos manifestaron que los instrumentos son medios utilizados por el investigador para consignar datos o información sobre las variables evaluadas. Así mismo, argumentaron que el escalamiento tipo Likert consiste en una agrupación de ítems registrados, basadas en juicios o afirmaciones, ante los cuales se les pide la reacción de los participantes. Para ello se presenta cada afirmación o se solicita al integrante del grupo de encuestados externar su reacción, eligiendo uno de los cuatro puntos o categorías según se presenta en la escala, donde a cada punto se le asigna un valor numérico; lo que nos permitirá tener una puntuación respecto de la afirmación y una puntuación final al culminar la consolidación final de la encuesta.

## Resultados

Luego de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, se procedió al análisis de los mismos, en primer lugar, se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva, para luego tratar la prueba de hipótesis tanto general como específica.

### Análisis descriptivo entre las variables Gestión Directiva y Agentes Estresores

#### Análisis descriptivo entre la Gestión Directiva y los Agentes Estresores Laborales

Nivel	Gestión Directiva			Total	
	Deficiente	Regular	Eficiente		
Agentes Estresores	Bajo	4	4	38	46
	% AEL	8.7	8.7	82.6	100.0
	% GD	57.1	25.0	80.9	65.7
Medio		3	12	9	24
	% AEL	12.5	50	37.5	100.0
	% GD	42.9	75.0	19.1	34.3
Total		7	16	47	70
	% AEL	10	22.9	67.1	100.0
	% GD	100.0	100.0	100.0	100.0

Nota: AEL = Agentes Estresores Laboral; GD = Gestión Directiva.

$p < 0.01$

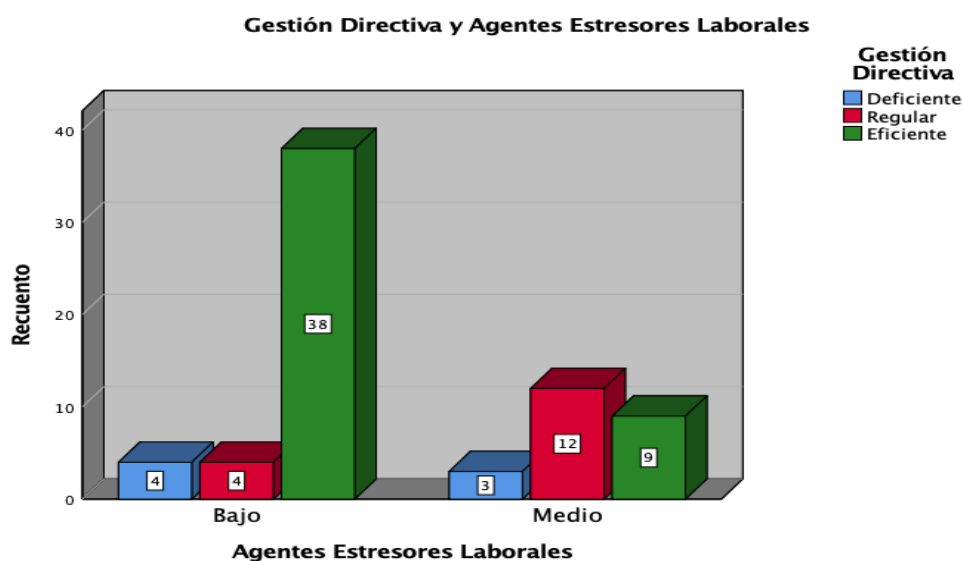


Figura. Niveles entre la gestión directiva y los agentes estresores laborales de la Institución Educativa N° 7059 “José Antonio Encinas Franco”, Lima- 2019

En la Tabla 12 y Figura 3 se muestra que en su mayoría los docentes, en un total de 46 (65.7%), reportan un bajo nivel de presencia de agentes estresores laborales. Dentro de este grupo existen 38 docentes que reportan que existe un nivel eficiente de la gestión directiva, representando así al 80.9% dentro de este grupo. De manera contraria, encontramos que 24 docentes (34.3%) que indicaron una presencia media de agentes estresores, 12 de ellos(as) perciben que existe una gestión directiva regular, representando el 75% dentro de este grupo. Estos resultados fueron estadísticamente significativos, por lo que se presume que ambas variables se encuentran relacionadas,  $p < 0.01$ .

Tabla 17

*Correlación entre la Gestión Directiva y los Agentes Estresores Laborales*

			Gestión Directiva	Agentes Estresores Laborales
Rho de Spearman	Gestión Directiva	Coefficiente de correlación	1.000	-.416**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	70	70
	Agentes Estresores Laborales	Coefficiente de correlación	-.416**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	70	70

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Así mismo, según los resultados obtenidos del análisis de correlación de Spearman entre las dos variables de la presente investigación de .416 (42%) deducimos que existe una relación inversa y moderada entre ambas; presentándose los datos estadísticos como significativos, según el coeficiente de Rho de Spearman y una significancia igual a .01 (1%). De esta manera, se rechazaría la hipótesis nula de no relación y se aceptaría la hipótesis alterna, según lo mostrada en la tabla de correlación.

### Discusión

En esta investigación se realizó el análisis estadístico de carácter descriptivo correlacional sobre la gestión directiva y los agentes estresores laborales de la Institución educativa N° 7059 “José Antonio Encinas Franco”, Lima 2019; teniendo como objetivo general; determinar la relación que existe entre la gestión directiva y los agentes estresores laborales en la Institución Educativa. Luego de obtener los resultados se contrastaron con los antecedentes que presenta la investigación y se confirmaron las hipótesis planteadas.

De los resultados obtenidos, respecto a la hipótesis general se encontró que existe una correlación inversa y moderada, del  $-0.416$  según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia ( $p < 0.01$ ) igual al  $.01$ , es decir presenta el 1% de margen de error; comprobándose la hipótesis general de la tesis, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Similar resultado realizado por Leal, Albornoz y Rojas (2016) realizaron una investigación titulada “Liderazgo directivo y condiciones para la innovación en escuelas chilenas: el que nada hace, nada teme”, la que concluyó en que el liderazgo activo generará cambios transformacionales y transaccionales lo que favorece las condiciones para la innovación en la organización educativa.

De la misma manera, una falta de organización y dirección de la institución educativa percibido por parte de los docentes pueden acarrear un incremento en los niveles de estrés laboral de estos, por lo cual es necesario que exista una regulación externa a ellos proveniente de una gestión escolar para poder reducir los agentes estresores (Ablanedo-Rosas, Blevins, Gao, Teng y White, 2011; Karimi y Adam, 2018).

Lo expuesto en el párrafo anterior apoya la relación inversa y moderada que se encontró entre la gestión directiva y los agentes estresores laborales en el presente estudio; debido a que si existe una buena planeación, organización, dirección y control (dimensiones de la gestión directiva); es menos probable una alta incidencia en la presencia de agentes estresores laborales debido a que una buena gestión directiva ayuda a que se generen estrategias que contribuyan a identificar y reducir los agentes desencadenantes del estrés laboral. Por lo tanto, como se ha podido observar, los resultados demuestran que la hipótesis general se cumple debido a que la gestión directiva se encuentra relacionada inversamente con los Agentes Estresores Laborales, de esta manera a un mejor nivel de gestión directiva, menores serán los agentes estresores percibidos dentro de la institución educativa.

Respecto al primera hipótesis general orientada a determinar la relación entre la gestión directiva y la dimensión de agentes estresores laborales; se encontró una correlación inversa, moderada y significativa, sin embargo en cuanto a la relación existente entre la gestión directiva y los agentes estresores del ambiente, determinándose que en un  $-0.422$  según el estadístico de correlación de Spearman; sin embargo, el solo hecho de haber encontrado estas significativas e inversas diferencias con magnitud moderada en esta investigación, implica que el objetivo principal del estudio se cumplió.

Así mismo, en relación a la correspondencia entre la gestión directiva y la dimensión agentes estresores del ambiente, se encontró que existe una relación inversa y moderada

entre las variables; lo cual representaría que a mayor nivel de gestión directiva dentro de la Institución Educativa. N° 7059 José Antonio Encinas Franco, menor nivel de agentes estresores laborales percibidos. Esto se puede ver apoyado por lo encontrado por Karimi y Adam (2018), los cuales exponen que un buen control del ambiente laboral junto con el apoyo y supervisión de la gestión institucional escolar pueden llegar a reducir los factores estresores percibidos por los docentes.

Por otro lado, se aprecia que en las hipótesis 2 y 3 no se visualiza de la misma manera que con la hipótesis general y la hipótesis específica 1 porque las correlaciones son no significativas y la relación es baja e inversa, por lo tanto no se cumple la relación. De esta manera, Gavilán (1999) nos manifiesta que, las respuestas ante los incentivos inquietantes se presentan en etapas como: incertidumbre, resistencia y agotamiento; situaciones estresantes que se presentan como recursos defensivos ante la persistencia de factores desencadenantes de estrés laboral los que en gran medida dependerán de la frecuencia e intensidad, relacionada a la capacidad del docente para adaptarse a diversos cambios desde la gestión directiva.

Respondiendo a la segunda hipótesis específica referida a la relación entre la gestión directiva y los agentes estresores de la tarea; se halló que existe una relación inversa y baja, pero no es significativa (Rho de Spearman =  $-.125$ ,  $p = .304$ ); por lo tanto no se cumple la hipótesis de relación propuesta. Similarmente, la tercera hipótesis específica no se cumplió debido a que el índice de correlación fue encontrado como no significativo, Rho de Spearman =  $-.230$ ,  $p = .056$ .

En este sentido, la relación entre la gestión directiva y las dimensiones agentes estresores de la tarea y de la organización; es probable que estas variables no se encuentren relacionadas debido al contexto específico de la I.E. Las evidencias recabadas durante el transcurso de las coordinaciones con los directivos de la Institución Educativa. N° 7059 José Antonio Encinas Franco, demostraban un claro avance dentro del marco de su gestión institucional-escolar. De esta forma, podría decirse que los agentes estresores de la tarea y de la organización de la I.E. podrían haber sido opacados frente a un posible avance positivo de la gestión directiva dentro de la institución educativa.

Asimismo, esto también se podría deber a que estas dos dimensiones podrían no representar fuentes generadoras de estrés percibido de los docentes de la I.E N°7059.

Puesta la situación bajo diversas situaciones de investigación, ¿Cómo encontrar una relación proactiva entre la gestión directiva y los agentes estresores laborales en un sistema

educativo con situaciones condicionantes y acciones eventuales a las posibilidades y capacidades directivas? Viéndolo de esta manera se puede considerar la complementariedad de prácticas reflexivas a nivel Institucional, Cornejo y Fuentealba, (2008) y las responsabilidades directivas como una forma de establecer relaciones y considerar el desarrollo de estrategias en procesos que resulten satisfactorios y productivos para los agentes educativos.

Sin duda, la gestión directiva a través de sus dimensiones de planeación, organización, dirección y control en relación a los agentes estresores laborales pueden direccionarse a establecer estrategias potenciales de condiciones a fin de mejorar las instituciones educativas, desde el ámbito directivo considerando las condiciones básicas de atención, desarrollo y productividad de una institución educativa.

### Referencias

- Ablanedo-Rosas, J. H., Blevins, R. C., Gao, H., Teng, W. Y., & White, J. (2011). The impact of occupational stress on academic and administrative staff, and on students: An empirical case analysis. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 33(5), 553-564.
- Araiza, S. Magaña, R. & Carillo, L. (2014). Evaluación por estándares de la gestión directiva en secundaria. *Revista Iberoamericana de Educación*, 64(1), 99-113.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw-Hill.
- Cornejo, R., & Fuentealba, R. (2008). *Prácticas reflexivas para la formación profesional docente: ¿qué las hace eficaces?*. Santiago de Chile: Ediciones UCSH
- Del Hoyo, M. (2004). *Estrés laboral*. Madrid: Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo.
- Félix, R., García, C. y Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral. Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y Tecnológica*, 15(64), 31-42.
- Gavilán, M. (1999). La desvalorización del rol docente. *Revista Iberoamericana de Educación*, (19), 211-228.
- Gómez, C. (2009). El estrés laboral: una realidad actual. *Summa Humanitatis*, 3(1).  
Recuperado de



[http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/summa\\_humanitatis/article/viewFile/2330/22](http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/summa_humanitatis/article/viewFile/2330/22)

77

- Hellriegel, D., Slocum, J. & Woodman, R. (1999). *Comportamiento organizacional* (8ª ed.). México: International Thompson.
- Hernández, S. (2010). *Introducción a la administración. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia* (5ed.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Jones, G. y George, J. (2010). *Administración contemporánea* (6ª ed.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Karimi, M. N., & Adam, S. B. (2018). A Structural Equation Modelling Analysis of the Relationships between Perceived Occupational Stress, Burnout, and Teacher Resilience. *Journal of Second Language Teacher Education*, 1(1), 49-72.
- Llanos, M. (2017). *Gestión del talento humano en la satisfacción laboral en supermercados Plaza Vea Higuera* (Tesis de Magister). Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado, Lima. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27861/Llanos\\_AMP.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27861/Llanos_AMP.pdf?sequence=1)
- Ministerio de Educación. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Lima: UNESCO. Recuperado de: [http://educared.fundaciontelefonica.com.pe/wp-content/uploads/2015/05/manual\\_directores\\_unesco.pdf](http://educared.fundaciontelefonica.com.pe/wp-content/uploads/2015/05/manual_directores_unesco.pdf)
- Ministerio de Educación (2017). *Compromisos de Gestión Escolar*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>
- Miranda, S. (2007). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo Educativo*, 7(13), 562-589.
- Miranda, S. y Tabares, J. (2015). *Un enfoque humanista de la gestión directiva en las organizaciones educativas escolares*. Bogotá: Ave Viajera.
- Ortiz, J. (2018). *Apoyo social y estrés en docentes de colegios de Lima Metropolitana* (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10757/624032>

- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: URP-Vicerrectorado de investigación.
- Stoner, J., Freeman, R. & Gilbert, D. (1996). *Administración* (6° ed.). México: Prentice Hall Hispanoamérica.
- Tapiero, E. y Lopez, L. (2006). *Gestión Escolar Inteligente. Instituciones educativas Neosistémicas del siglo XXI*. Florencia: Universidad de la Amazonia.
- Taylor, F. (1910). *The principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers.
- Von Bertalanffy, L. (1989). *Teoría General de los Sistemas. Fundamentos, desarrollo, aplicaciones*. México: Fondo de Cultura Económica. Recuperado de [https://cienciasyparadigmas.files.wordpress.com/2012/06/teoria-general-de-los-sistemas-\\_fundamentos-desarrollo-aplicacionesludwig-von-bertalanffy.pdf](https://cienciasyparadigmas.files.wordpress.com/2012/06/teoria-general-de-los-sistemas-_fundamentos-desarrollo-aplicacionesludwig-von-bertalanffy.pdf)
- Wiener, N. (1988). *Cibernética y Sociedad*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.

## Apéndice M: Acta de aprobación de originalidad de tesis

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, RIVERA ARELLANO EDITH GISSELA, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada "GESTIÓN DIRECTIVA Y AGENTES ESTRESORES LABORALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7059 JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO, LIMA - 2019", del (de la) estudiante AVILES YATACO ROSA YSABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 3 de agosto del 2019



Firma

Mgtr. Edith Gissela Rivera Arellano

DNI: 41154085

 Elabora	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del JGC	 VICERECTORADO DE Investigación
--	---	--------	--	--

# Apéndice N: Turnitin

Feedback Studio - Mozilla Firefox  
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=10749624688&s=38&lang=es&o=1239557692

T092-304

**ESCUELA DE POSGRADO**  
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Gestión directiva y agentes estresores laborales en la Institución Educativa N° 7039 "José Antonio Encinas Franco", Lima, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:**  
 Br. Rosa Ysabel Aviles Yanaco  
 (ORCID: 0000-0002-7387-2653)

**ASESORA:**  
 Mg. Edith Gissela Rivera Arellano  
 (ORCID: 0000-0002-3712-5363)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
 Gestión y calidad educativa

Lima - Perú  
 2019

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
 COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN  
 CAMPUS LIMA ESTE  
 POSGRADO

*Edith Gissela Rivera Arellano*  
 Dra. RIVERA ARELLANO Edith Gissela  
 DOCENTE EN INVESTIGACIÓN  
 ESCUELA DE POSGRADO UCV

Resumen de coincidencias **17%**

1	repositorio.ucv.edu.pe	8%
2	Entregado a Universida...	2%
3	Entregado a Universida...	2%
4	core.ac.uk	1%
5	Entregado a Universida...	1%
6	www.redalyc.org	1%
7	revistas.uap.edu.pe	<1%
8	www.thebfr.com	<1%
9	Entregado a Pontificia ...	<1%

Página: 1 de 51    Número de palabras: 12948  
 Escribe aquí para buscar

Text-only Report    High Resolution    Activado

11:33    06/07/2020    ESP

**Apéndice O: Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV**

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL          UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Rosa Ysabel Aviles Yataco, identificado con DNI N° 21812917, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo ( x ) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "GESTIÓN DIRECTIVA Y AGENTES ESTRESORES LABORALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7059 JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO, LIMA - 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA

DNI: 21812917

FECHA: 16 de octubre del 2019

					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Trujillo	Vicerectorado de Investigación

## Apéndice P: Autorización de la versión final del trabajo de investigación



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

AVILES YATACO ROSA YSABEL

INFORME TÍTULADO:

GESTIÓN DIRECTIVA Y AGENTES ESTRESORES LABORALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7059 "JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO", LIMA - 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

---

SUSTENTADO EN FECHA: 10 de agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN: 16



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN