



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión administrativa y estrés laboral de los docentes en los
centros educativos técnico-productivo de Magdalena del mar,
2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Abanto Chavez Neider (ORCID: 0000-0001-9693-9378)

ASESORA:

Dra. Zevallos Delgado Karen del Pilar (ORCID:0000-0003-2374-980X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA -- PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia y amistades que siempre me estuvieron apoyando y motivando para poder culminar este nuevo paso en mi formación profesional.

Agradecimiento

Agradecer a al personal directivo de los CETPROS de Magdalena del Mar por las facilidades con los permisos correspondientes, de igual manera a los docentes por su participación. También agradecer a la Asesora la Dra. Karen del Pilar Zevallos Delgado por apoyo brindado en el desarrollo del trabajo de investigación y a la Universidad Cesar Vallejo por permitirnos crecer profesionalmente.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	4
III. Metodología	16
3.1. Tipo y diseño de la investigación.	16
3.2. Variables y operacionalización.	17
3.3. Población, muestra.	18
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. Resultados	23
V. Discusión	32
VI. Conclusiones	39
VII. Recomendaciones	40
Referencias	41
Anexos	

Índice de tablas

Tabla 1: Representación de la población	58
Tabla 2: Técnica e instrumento de recolección de datos	58
Tabla 3: Niveles de confiabilidad	58
Tabla 4: Confiabilidad de la variable gestión administrativa	59
Tabla 5: Confiabilidad de la variable de estrés laboral	59
Tabla 6: Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes de los cetpros de magdalena del mar de la variable gestión administrativa.	23
Tabla 7: Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable gestión administrativa.	24
Tabla 8: Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes de los cetpros de Magdalena del Mar de la variable estrés laboral	25
Tabla 9: Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable estrés laboral.	26
Tabla 10: Reporte de la correlación y del nivel de significación entre las variables gestión administrativa y estrés laboral.	27
Tabla 11: Reporte de la correlación y del nivel de significación entre la dimensión planificación de la variable gestión administrativa y estrés laboral.	28
Tabla 12: Reporte de la correlación y del nivel de significación entre la dimensión organización de la variable gestión administrativa y estrés laboral.	29
Tabla 13: Reporte de la correlación y del nivel de significación entre la dimensión dirección de la variable gestión administrativa y estrés laboral.	30
Tabla 14: Reporte de la correlación y del nivel de significación entre la dimensión control de la variable gestión administrativa y estrés laboral.	31

Índice de figuras

Figura 1: Dimensiones de la gestión administrativa	8
Figura 2: Distribución de frecuencias en % de la variable gestión administrativa	59
Figura 3: Distribución de frecuencias en % de la dimensión planificación	60
Figura 4: Distribución de frecuencias en % de la dimensión organización	60
Figura 5: Distribución de frecuencias en % de la dimensión dirección	61
Figura 6: Distribución de frecuencias en % de la dimensión control	61
Figura 7: Distribución de frecuencias en % de la variable estrés laboral	62
Figura 8: Distribución de frecuencias en % de la dimensión realización personal.	62
Figura 9: Distribución de frecuencias en % de la dimensión despersonalización	63
Figura10: Distribución de frecuencias en % de la dimensión cansancio emocional	63

Resumen

En la presente investigación podemos encontrar información sobre la gestión administrativa y el estrés laboral, en la cual se tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar 2021. En la investigación se empleó un enfoque cuantitativo, de tipo básica con un nivel correlacional y que presenta un diseño no experimental, la muestra fue censal conformada por 80 docentes de los Dos CETPROS de Magdalena del Mar. Los instrumentos que se utilizaron presentan una confiabilidad de alfa de Cronbach, para la gestión administrativa de 0.82 y de estrés laboral de 0,801.

Se logró obtener resultados que evidencian un coeficiente de correlación de Rho de Spearman negativa de $-0,154$ y una significancia de $0,030$ inferior al 0.05 . Lo que determina finalmente que la relación que existe es negativa media y significativa estadísticamente entre la gestión administrativa y el estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021

Palabras clave: Gestión administrativa, Estrés laboral, Planificación, Cansancio emocional.

Abstract

In this research we can find information on administrative management and work stress, in which the objective is to determine the relationship between administrative management and work stress of teachers in technical-productive educational centers of Magdalena del Mar 2021. In the research, a quantitative approach was used, of a basic type with a correlational level and that presents a non-experimental design, the sample was made up of 80 teachers from the Two CETPROS of Magdalena del Mar. The instruments that were used present a reliability of Cronbach's alpha, for administrative management of 0.82 and work stress of 0.801.

Results were obtained that show a negative Spearman Rho correlation coefficient of -0.154 and a significance of 0.030 lower than 0.05. What finally determines that the relationship that exists is negative, medium and statistically significant between administrative management and work stress of teachers in the CETPROS of Magdalena del Mar, 2021

Keywords: Administrative management, Work stress, Planning, Emotional fatigue.

I. Introducción

La investigación que se realizó dio a conocer ciertos aspectos importantes sobre la gestión administrativa y el estrés laboral en dos centros educativos técnico-productivos (CETPRO) del Distrito de Magdalena. Teniendo en cuenta la realidad del desarrollo de las sesiones en estas instituciones que debido a la situación en la que se encontraba, ha tenido que verse necesariamente en cambiar la modalidad de enseñanza, de una modalidad presencial a una modalidad virtual, aspectos que ciertamente gran parte de los docentes, como también sus estudiantes se han topado con ciertas dificultades, que con el paso del tiempo se han ido superando, como es en el caso de los docentes, gestionar sus clases para desarrollarlos de manera virtual y poder hacerle llegar los conocimientos a sus estudiantes.

Es importante mencionar que los CETPROS (Centro educativo técnico-productivo) según el artículo 40 de la ley general de educación citado en la Política Nacional de Educación superior y técnico productivo (PNESTP) (2020), estas instituciones se encuentran orientada a que los estudiantes logren adquirir competencias empresariales y laborales teniendo en cuenta el desarrollo sostenible y la competitividad. Contribuyendo a un buen desempeño en aquellas personas que trabajan, o personas que desean mejorar su nivel para la empleabilidad y desarrollarse personalmente. Está dirigido para aquellos que buscan una inserción o reinserción laboral.

El desarrollo de las actividades del CETPRO Promae Magdalena y CETPRO Magdalena, en los años anteriores se desarrollaban específicamente de manera presencial, ello no implicaba la necesidad de que los docentes puedan contar con conocimiento en el uso de las TICs, como el usar plataformas; con el cambio repentino a causa de la pandemia que inició en el 2020, tanto los administrativos como docentes preocupados por la forma de cómo se desarrollarían los módulos en la institución ya que estos son prácticos en un 70%. La presión recaída sobre el docente de poder buscar la manera de impartir su clase y capacitarse en distintos usos de plataformas y programas para poder realizar el desarrollo de sus sesiones.

Lo que se está viviendo por la pandemia, es un problema a nivel mundial y debido a ello muchas de las instituciones han tenido que implementar cambios

para ofrecer de la mejor manera sus clases que deberán ser impartidos a sus estudiantes. En tal sentido es muy importante una buena gestión administrativa que facilite la labor de sus docentes y que ayude a obtener mejores resultados frente a los objetivos institucionales.

El cambio de modalidad de la enseñanza y el desconocimiento de uso de TICS por parte de los docentes ha generado impotencia en la plana docente como también en los estudiantes que presenta esta dificultad generando cuadros de estrés laboral en los docentes de los CETPROS. Otro punto es el encierro vivido debido a la pandemia y el pasar muchas horas frente a una pantalla genera estrés en las personas.

Según Salas Hernández (2003), citado por Manuel Sánchez (2010) menciona que el estrés laboral se da producto de un conjunto de reacciones fisiológicas, cognoscitivas, comportamiento y emocionales frente a situaciones adversas, contenido nocivo, el centro de trabajo o la organización labora. Son características que se muestra en las persona como nivel alto de excitación y angustia, que genera impotencia de no poder hacer nada para enfrentar la situación.

En tal sentido y vista la realidad de dos CETPROS del Distrito de Magdalena del Mar se han formulado el siguiente problema a modo general: ¿Cuál es la relación entre la Gestión administrativa y estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021? Y como problemas específicos se han planteado los mencionados a continuación: ¿Cuál es la relación entre planeación y estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021? ¿Cuál es la relación entre organización y estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021? ¿Cuál es la relación entre dirección y estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021? ¿Cuál es la relación entre Control y estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021?

En el trabajo de investigación se planteó una justificación teórica en base a las teorías de gestión administrativa y estrés laboral, fomentando la importancia de los fundamentos y principios a nivel social, educativo y administrativo. En tal

sentido el estrés laboral de los docentes y trabajadores se deberá reducir para una mejor atención al alumnado.

En la justificación metodológica se hizo uso de instrumentos que ayuden a obtener información, como también medir el nivel de gestión administrativa y de estrés laboral en los CETPROS. En tal sentido los distintos procedimientos, técnicas, métodos e instrumentos los cuales se ha aplicado en investigación ayudaron con la recolección de la información.

La justificación práctica, dicha investigación muestra los principales factores de la gestión administrativa que conlleva al estrés laboral de los docentes en los CETPROS, de igual manera esta investigación permitió conocer lo las implicancias del estrés laboral que repercuten en la calidad de la labor docente.

Como objetivo general se ha planteado, Determinar la relación entre la Gestión administrativa y Estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021, y se ha formulado objetivos específicos que se detallan a continuación: Determinar la relación entre planeación y estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021. Determinar la relación entre organización y estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021. Determinar la relación entre dirección y estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021. Determinar la relación entre Control y estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021.

Como Hipótesis general se planteó lo siguiente, Existe una relación significativa entre Gestión administrativa y estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021. Y lo siguiente como hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre planeación y estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021. Existe una relación significativa entre organización y estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021. Existe una relación significativa entre dirección y estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021. Existe una relación significativa entre Control y estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021.

II. Marco teórico

En el tema investigado sobre gestión administrativa y estrés laboral se ha enmarcado algunos **antecedentes a nivel nacional** en los cuales se habla de la relación que existe entre estas dos variables dentro de las organizaciones ya sean estas públicas o privadas, las cuales se presentan a continuación.

La investigación realizada por Aparicio & Flores (2018) en su investigación realizada sobre Gestión Administrativa Y Estrés Laboral En El Nivel Primario De La Institución Educativa Fe Y Alegría 20 De Santiago, presenta un objetivo que desea determinar en medidas se relaciona la gestión administrativa y el estrés laboral en el nivel primario de dicha institución, para ello ha utilizado una metodología la cual es una investigación no experimental y descriptiva-correlacional, teniendo en cuenta una población de 21 docentes, y la técnica aplicada para obtener los datos es la encuesta y el cuestionario como instrumento, en la variables de gestión administrativa y estrés laboral. En los resultado obtenidos se encontró un nivel de confianza de 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, lo cual confirma que existe correlación entre las variables de dicha investigación.

Milla (2017) en su investigación titulada Gestión administrativa del director y estrés laboral docente de la institución educativa emblemática "Pedro E. Paulet Mostajo" Huacho-2017, la cual tiene como objetivo ver la existencia de relación entre gestión administrativa del director y el estrés laboral de los docentes, para ello ha utilizado un metodología en la cual la investigación presenta un enfoque cuantitativo y una investigación de tipo descriptiva-correlacional y el diseño no experimental-trasversal. La cual se ha aplica a una población de 89 docentes en los tres niveles, los resultados obtenidos en dicha investigación según el coeficiente Rho de Spearman de $-0,351$ y una significancia (Sig= $p=,001$) con la cual han concluido que la gestión administrativas se relaciona inversamente con el estrés laboral de los docentes de la I.E.E. Pedro E. Paulet Mostajo Huacho, 2017.

Rodríguez (2020), sobre Gestión administrativa y estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur, la cual en su objetivo es ver la relación existente de la gestión administrativa y el estrés laboral. Según su metodología utilizada para dicha investigación fue descriptiva- correlacional y presentando un diseño no experimental, en el que se han utilizado una muestra de 52 colaboradores de la red

de salud de Conchucos Sur. Considerando las teorías aplicadas en la gestión administrativa factores importantes que se encuentra relacionadas al estrés laboral, por ciertas tareas que pueden ser repetitivas o simplemente por las malas relaciones dentro del ámbito laboral. Dicha investigación muestra un resultado que determino la relación existente entre dichas variables la cual es definida por Rho de Spearman $\rho = 0.082$ indicando una correlación que se muestra inclinada a nula y que estadísticamente tiene como significado que es de 0,01 y $p < 0,5$; en la Red De Salud Conchucos Sur.

Balbuena (2019), en su investigación realizada sobre Gestión administrativa y estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento; el objetivo se encuentra direccionado a desarrollar capacidades de gestión administrativa que ayudan a contrarrestar el estrés laboral dentro del desempeño de los trabajadores. Para dicha investigación se ha utilizado una metodología descriptiva-correlacional y que presenta un diseño no experimental-trasversal para el cual se ha utilizado una muestra de 60 trabajadores de la entidad pública y para recopilar los datos se ha aplicado la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, teniendo como resultado una relación significativa, $p = ,000$ y un Rho = ,564 es decir que presenta relación entre dichas variables.

Calixto (2018), en su investigación realizada sobre Gestión administrativa y estrés laboral en el Servicio de Hospitalización del Hospital San Juan de Lurigancho-2018, la cual presenta el objetivo de determinar la relación existente entre las variables, por otro lado la metodología aplicada es de tipo descriptivo-correlacional y con un diseño no experimental para el cual se ha usado una muestra censal a 93 colaboradores del servicio hospitalario de San Juan de Lurigancho. En dicha investigación se han obtenido como resultado que existe una correlación negativa de $- 0,410$ (41%) teniendo en cuenta el coeficiente Rho de Spearman y una significancia ($\text{Sig} = p = 0,000$) igual al 0,01 (1%) lo que determina el 1% de margen de error. Esto indica que la relación existente entre las variables es significativa.

También se tiene a Pantoja (2018) quien en su investigación realizada sobre la Gestión escolar y el Síndrome de Burnout en docentes de Instituciones Educativas Urbanas, Pativilca, 2017, la cual tiene como objetivo ver la relación que

existe en las variables de gestión escolar y el nivel de síndrome de Burnout en dos instituciones educativas de Pativilca, la investigación es de un tipo básica con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, aplicando los instrumentos a una muestra censal de 95 docentes. En los resultados descriptivos se obtuvieron que en el agotamiento emocional se muestra 18.9% medio y 1.1% alto, el nivel de despersonalización 90.5% bajo y 9.5% medio, y la realización personal el 14.7% bajo y 51.6% medio. Para la prueba de hipótesis se realizó a través de la correlación de Spearman teniendo como resultado un $r_s = -0,439$, y un $p = 0,000$ menor $0,05$ lo cual demostró que existe relación.

Julca (2020) en su investigación Gestión administrativa y síndrome de Burnout en los trabajadores del Ministerio Público sede Moyobamba-2020. Quien tiene el objetivo de determinar si existe relación entre las variables Gestión administrativa y síndrome de Burnout, además el estudio que presenta es no experimental teniendo un diseño correlacional – descriptivo; teniendo como muestra a 45 trabajadores de la institución. La conclusión de los resultados es que existe una relación negativa muy baja por presentar una correlación de Pearson de $-0,071$ y $p = 0,643$ con el cual se acepta el H_0 y se determina que la gestión administrativa no se relaciona significativamente con el síndrome de burnout.

Dentro de los **antecedentes a nivel internacional** se encontró en referencia al tema de investigación, que se ha realizado sobre gestión administrativa el cual también puede ser considerado como gestión educativa o escolar y estrés laboral quien también es considerado como síndrome de Burnout cuando este estrés laboral llega a ser crónico, encontrando de esta manera investigaciones en el que los autores hacen referencia de manera indistinta a cada una de las variables.

Zabala (2020). Clima organizacional y estrés laboral en maestros de nivel primario de la Unidad Educativa República de Cuba de la Ciudad de la Paz. Tiene por objetivo ver el grado que existe de relación el Clima Organizacional con el nivel de Estrés Laboral de los maestros, la investigación presenta una metodología cuantitativa de tipo descriptivo correlacional y de diseño no experimental, la población de estudio es de 31 maestros de nivel inicial y una muestra probabilística de 25 maestros. El resultado descriptivo para el estrés laboral se muestra que un 68% de la muestra de estudio sufre de estrés moderado mientras que el 20% y 4%

sufre estrés significativo y grave. Los resultados de correlación de Pearson es de -0,786 negativa considerable y una $\text{sig}=0,000 < 0,01$ lo que determina una que existe una relación inversa entre las variables.

Para Iza (2016), en su investigación titulada El estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral del Personal Administrativo de la empresa productos Familia Sancela del Ecuador S.A, el cual tiene como objetivo realizar un análisis que existe entre el estrés laboral y la influencia en el desempeño laboral, en dicha investigación se utilizó una metodología con una investigación básica con un nivel exploratorio, descriptivo-correlacional, la investigación lo han realizado en 66 trabajadores del personal administrativo de la empresa Grupo Familia Sancela S.A. En el cual se encontró un resultado, que de los 66 trabajadores el 62% a veces se estresa con facilidad y un 11 % siempre se estrés.

Por otro lado Arce, Rubio, Cuadro, Fonesca, León & Rodríguez (2020), en su investigación realizado con su título Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia que presenta una metodología con un estudio descriptivo-correlacional que se ha aplicado en 35 colaboradores del centro de habilitación, en dicho estudio se muestra que un 42,9% y 31,4% de los colaboradores presenta niveles muy alto y alto de estrés laboral mostrando una relación con ciertos factores psicosociales intralaborales.

En los antecedentes se mostraron resultados significativos de la gestión administrativa y el estrés laboral dentro de las instituciones públicas y privadas por las diversas actividades y responsabilidades realizadas por los trabajadores o colaboradores de las organizaciones. Durante estos últimos años hemos logrado visualizar cuán importante es la gestión administrativa en las entidades públicas como también en las privadas, es por ello que presentamos las teorías en las cuales se enmarcan la investigación.

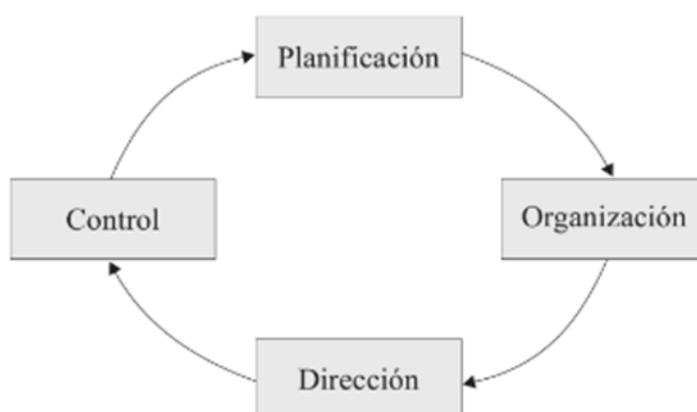
Primero se consideró la definición de administración según Hurtado (2008), quien considera que la administración viene hacer uno de los procesos mediante

los cuales se emplean recursos que se muestran escasos con la finalidad de maximizar utilidades y alcanzar objetivos propuestos.

Para Hurtado (2008), quien **define la gestión administrativa** como una acción humana donde el ser humano es quien debe realizar la tarea y responsabilidad de crear sociedades que sean mejor económicamente, organizaciones que presenten un grado de competitividad y que sean más efectivas frente a los planteamiento institucionales haciendo uso de procesos las cuales serán empleadas como dimensiones para nuestra investigación, la D1. Planeación, D2. Organización, D3. Dirección y D4. Control que ayuden a alcanzar objetivos y metas.

Figura 1

Dimensiones de la Gestión Administrativa



Nota. Fuente: Hurtado (2008)

Teniendo en cuenta la teoría de Urwick (1994) nos menciona la existencia de dos fases en la gestión administrativa: la fase dinámica y la fase mecánica; en la primera ya mencionada hace referencia a la forma de manejar los organismos sociales mientras que la segunda representa la teoría de la administración en la cual nos da a conocer lo que se debe hacer, quiere decir que va apuntando al futuro. Dicho autor da a conocer que la fase dinámica está comprendida por las dimensiones de la dirección en la cual se verifica el cumplimiento de las tareas, considerando aspectos como la supervisión, comunicación, toma de decisiones,

motivación, liderazgo e integración y la otra dimensión del control en la cual se considera aspectos importantes como la corrección y retroalimentación necesaria para alcanzar los objetivos; por otro lado en la fase de la mecánica que está comprendida por las dimensiones de Planeación y Organización, en la primera referente a la realización de planes, programas, presupuestos como el motor de incitación y el segundo da a conocer la forma de realización y el puente a utilizar como los recursos, coordinación, funciones, jerarquización, etc.

Por otro lado Arboleada (2011), considera la gestión administrativa en un entorno educativo como aquel proceso que se orienta a fortalecer sus proyectos de tal manera que puedan seguir manteniendo su autonomía institucional dentro del contexto de las políticas públicas; de tal manera que logran brindar un plus en los procesos pedagógicos que ayuden a atender ciertas necesidades administrativas a nivel regional y local.

La gestión administrativa en las instituciones ciertamente les ayuda a marcar el camino a seguir, para que puedan ir paso a paso a alcanzar sus metas y los objetivos propuestos institucionalmente y es necesario que los dirigentes puedan lograr acciones y la tomar decisiones frente a los desafíos que se están presentando en estos últimos años; García (2020) menciona que la gestión es un proceso en el cual el equipo directivo deberá determinar ciertas acciones que se deberá cumplir considerando los objetivos planteados institucionalmente, realizar cambios deseados para la mejora, cubrir las necesidades presentes y que de alguna manera muestre la forma en la que se realiza las presentes acciones y aquellos resultados que se obtendrán.

Además, Anzola (2002) da entender que la gestión administrativa viene hacer un conjunto de determinadas actividades que una organización junto con sus colaboradores y representantes tratan de coordinar hacia un óptimo desempeño dirigido hacia el logro de objetivos y metas, en tal sentido es necesario el desarrollo óptimo de la institución para tener un mejor alcance. La importancia de las actividades que presentan un propósito en común la del desarrollo y crecimiento de la institución.

Como tal considerando las dimensiones mencionadas en la teoría de Hurtado (2008) en párrafos anteriores, como son; la Dirección, control, la planeación y organización que enmarcan la gestión administrativa, detallamos los enfoques conceptuales de dichas dimensiones.

La planeación por un lado es el inicio de la gestión administrativa en el cual iremos considerando las metas a alcanzar, los objetivos y sus respectivas actividades que conducirá al cumplimiento sin tener la distracción de la misión y la visión de la institución. Hay que considerar que la planeación también busca implementar estrategias acorde a la realidad que se está viviendo en la actualidad logrando encaminarse hacia el cumplimiento de objetivos de manera coordinada e integral. Maica (2014) considera que la planificación en las instituciones tanto privadas como públicas es un proceso continuo que busca la implementación de recursos que ayude a lograr según la prioridad establecida de los objetivos.

Siguiendo con **la organización** que representa un aspecto muy importante dentro de las instituciones para que puedan realizar sus actividades diarias sin interrupción y de manera conjunta entre todos los colaboradores, Gallo (2016) considera la organización como aquellos actos en el cual se coordina y dispone de recurso con el que tiene la institución, ya sea recursos humanos, financieros y materiales que están normadas, respetando los procedimientos y ciertas políticas que están presentes en la institución que conlleve a alcanzar los objetivos determinados en la planeación.

Según Fayol (1916), **la dirección** es un aspecto importante el cual se consigue cuando se considera una adecuada organización del equipo directivo, ya que esta representa el cuerpo de mando que dirigirá a los colaboradores como son los docentes, en tal sentido una unidad de mando no podría tener existencia sin una unidad de dirección que esta derivada a esta.

Por último la dimensión **control** considerando lo mencionado por Eyssantier (2010), quien resalta que el control administrativo en la instituciones permite mediciones y correcciones sobre el desempeño de los colaboradores de manera individual y también institucional, mostrando así la situación actual que facilitara tomar decisiones frente a los resultado que no se esperaban, implicando esto en

las instituciones y organizaciones como una fase que reajusta la estrategia de manera oportuna corrigiendo de manera adecuada para alcanzar los objetivos.

Considerando las teorías de estrés laboral muchos autores detallan aspectos importantes que conllevan a que los trabajadores se vean afectados, de tal manera que esto va influyendo a que no se logren los resultados esperados por la institución u organización.

Pérez (2005), define al **estrés laboral** como un fenómeno que se debería dar importancia dentro de nuestra sociedad actual, este tipo de fenómeno se va manifestado de manera individual o en un conjunto de personas dentro de las organizaciones; frente a las respuestas negativas ya sean estas físicas o emocional que van ocurriendo cuando un trabajador no cuenta con requerimientos necesarios que estén acorde a las capacidades, recursos o necesidades de su entorno laboral. Mostrándose de esta manera como un trastorno que dificulta la adaptación del trabajador ante la situación estresora.

Para Naranjo (2009), dentro de las instituciones y centros laborales el estrés se ha convertido en un tema de estudio en la conducta humana ya que esto puede afectar a los trabajadores en su salud mental y física, que a la vez esto se verá reflejado en el rendimiento laboral, considerando que el estrés puede provocar en los colaboradores y personas en general preocupación, angustia y que de alguna manera esto puede llevar que las personas sufran trastornos personales, en tal sentido esto ira afectado de manera directa e indirecta en la familia y en el entorno social.

Para Dijkhuizen (1998), Define que el estrés laboral en las personas es el resultado de unas determinadas reacciones emocionales ya sean fisiológicas, cognitivas y conductuales frente a situaciones adversas a las cuales enfrenta esta persona o colaborador.

Por otro lado Piero (1999), el estrés se considera como problema adaptativo de las personas que en cierta manera se refuerza su sentido para la supervivencia, que potencie su rendimiento y desempeño en los distintos aspectos laborales y de su vida. Si bien es cierto el estrés se ha vuelto algo común en las personas, sobre todo en aquellas dentro de las organizaciones sujetas a tareas con largos horarios

laborales, pero sin embargo esto se volviendo negativo ya que puede llegar a un punto en las que las personas no lo puedan controlar.

Selye (1926), menciona que el organismo puede dar respuesta según la situación de estrés en tres fases: la fase de alarma, F. de resistencia y F. agotamiento, en la primera el cuerpo frente a situaciones de estrés genera una serie de alteraciones, ansiedad, inquietud, etc. En la segunda se desarrolla diferentes aspectos fisiológicos, emocionales, cognitivos y comportamentales y en la tercera donde se muestra el fracaso de las fases anteriores pues es donde los trastornos tienden a mostrarse más crónicos y difíciles de superar (p.45).

En tal sentido el estrés dependiendo a los factores en los cuales se encuentre un trabajador de las distintas instituciones e organizaciones va a influir en el desempeño de cada colaborador. Situaciones que muchas de las veces son producto de las relaciones laborales en las que se encuentra el trabajador. Por otro lado Maslach & Pines (2000) dan a conocer algunos factores como el origen del estrés laboral; entre los factores identificado por los autores antes mencionados tenemos: la sobrecarga de trabajo un factor que conlleva al estrés del trabajador, segundo la pérdida de control sobre las actividades asignadas en el centro laboral, tercero el desgaste emocional por el cual se encuentra el colaborador y por último el apoyo institucional que se brinda a los trabajadores.

Hay que considerar que según American Psychological Association apoyado en Miller & Alma (2004) que clasifican al estrés teniendo en cuenta la forma de manejar por cada persona, hay tres tipos los cuales se mencionan a continuación, el estrés agudo, se menciona como uno de los casos que se suelen presentar continuamente debido a presiones y exigencias en el trabajo que se relacionan con el futuro cercano de los trabajos asignados, se puede decir que es un estrés de corto plazo que generalmente no causa daños pero que estos pueden mostrar síntomas que serán reconocidas fácilmente para que se puedan atender. Esta personas podrán mostrar preocupación emocional, como irritabilidad, ansiedad, enojo en algunos de los caso incluso llevarlos a la depresión leve, por otro lado también podrían mostrar dolores musculares, la mandíbula, cambios de horarios de alimentación, etc., como síntomas fisiológicos; ciertamente las

personas podrían controlar este tipo de estrés teniendo un adecuado control de sus emociones.

En segundo lugar podemos encontrar el estrés agudo episódico, normalmente se puede mostrar en aquellas personas que no tiene un estilo de vida ordenado, por general las personas con este tipo de estrés tienden a ser irritables y mucho de los casos presentar carácter explosivo mostrando un estado de tensión. Muchas veces este tipo de personas tiende a tornar su ambiente laboral un lugar estresante, generalmente este tipo de estrés tiene síntomas como dolor de cabeza constante, dolor de pecho, hipertensión, etc.

Y por último el estrés crónico, en el cual las personas muestra un estado de desgaste y agotamiento emocional y físicamente, esto conlleva a grandes consecuencias que muchas veces se necesita de ayuda profesional ya que se formando a largo plazo. Generalmente este tipo de estrés aparece cuando las personas se sienten atrapadas ante una situación de riesgo o peligro, sintiéndose la persona sin ninguna salida perdiendo la voluntad de buscar solución. Generalmente este tipo de estrés nace como consecuencia de haber vivido durante la niñez algunas situaciones traumáticas que sigue permaneciendo dentro de la persona durante toda su vida. Las personas afectadas por este tipo de estrés crónicas necesariamente necesitan ayuda médica profesional (Miller & Alma, 2004).

Cabe resaltar que el estrés puede traer ciertas consecuencias en aquellas personas que las sufren, para Robbins (1998), en el entorno laboral el estrés puede dejar secuelas, al cual lo denomina como estrés laboral, se puede presentar en forma individual en los colaboradores o de manera grupal dentro de la organización. Las reacciones que presenten cada uno de los individuos van a depender de las situaciones en las que se encuentren y de cómo vayan a responder, reaccionar o actuar en su ambiente laboral; si el individuo no sabe controlar sus emociones frente al estrés laboral puede llegar a perjudicarlo.

El reconocimiento de los síntomas en cada uno de los tipos de estrés presentados en párrafos anteriores muy importantes para que las personas lo

puedan controlar a través de sus emociones y no lleguen a tener consecuencias graves en los cuales ya tenga que buscar ayuda o la intervención médica.

Como dimensiones de esta variable considerando a Pérez (2005), se puede mencionar que el estrés laboral presenta distintos factores asistenciales ante la presencia de trastornos como la Realización personal, Despersonalización y el Cansancio emocional (pp. 35-36).

La primera dimensión **realización personal**, es la que se muestra frente aquellas respuestas negativas hacia su labor y uno mismo, los cuales son muy típicos en los estados de depresión, relaciones interpersonales evitadas, baja capacidad para soportar presión, baja autoestima y productividad. En nuestra segunda dimensión que es **despersonalización**, lo cual manifiesta negatividad en el cambio de las respuestas y actitudes frente a otras personas, sobre todo a aquellas personas que se benefician de su trabajo, esto va acompañado de una elevada desmotivación e irritabilidad hacia uno mismo, cinismo, razones de distanciamiento ante las personas beneficiarias del trabajo y hacia los demás trabajadores de su entorno. Y finalmente la dimensión **cansancio emocional**, es considerada como agotamiento, fatiga y desgaste la cual se puede manifestar psicológico y físicamente, pérdida de recursos personales y de los emocionales, generando una sensación de ofrecimiento profesional paupérrimo.

Sánchez (2020), nos habla sobre la despersonalización como sub tipos de alienación, en una primera instancia lo visto como una alienación en el trabajo y su forma en la que produce y una segunda que va direccionado específicamente a hacia las relaciones interpersonales, basados básicamente en los cambios sociales y psicológicos que se muestran como actitudes de indiferencia.

El estrés laboral que se viene presentando en los decentes en estos últimos años se ha vuelto un tema importante que se tiene que poner mucha atención, ya que es un fenómeno que no solo perjudica la competitividad y desarrollo de las organizaciones, también va afectado laboralmente y en su salud a los trabajadores.

Es necesario resaltar que el desempeño docente especialmente con los cambios generados en estos últimos años debido a la pandemia, muestra un alto índice de que se presenten estrés laboral.

Entre los aspectos que generan estrés en los docentes es el desconocimiento del uso de plataforma interactivas para el desarrollo de sus clases, mostrando preocupación y desesperación; generando de alguna manera que el docente se pase muchas tiempo buscando la manera de adquirir esas nuevas competencias, esto hace que el docentes se dedique muchas horas a su trabajo fuera de su horario laboral , horas que no son reconocida ni remuneradas, horas que las va utilizando para preparar sus materiales, retroalimentaciones a los estudiantes, capacitaciones reduciendo el tiempo para sus actividades personales y domesticas teniendo un tiempo reducido para relajarse y descansar.

El no contar con los materiales adecuados también es un factor a generar estrés, ya que la mayoría de las herramientas y equipos se encuentran en las aulas de los CETPRO, siendo estos costos para que el docente los pueda adquirir, complicando esto al docente en el tema de las demostraciones con sus estudiantes.

De tal modo que el estrés laboral puede manifestarse en los docentes de tal manera que puede ir afectando paulatinamente su salud mental y física, debido a que pasar muchas horas sentado y frente a un ordenador. Los docentes que presentan estrés laboral suelen mostrar síntomas como desmotivación, cansancio, poca concentración y en algunos de los casos se muestran irritables y angustiados, lo que ha mostrado un descuido de sus estudiantes y un bajo rendimiento laboral.

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de la investigación.

Tipo de investigación

En la investigación se empleó, un tipo de investigación básica, en la cual no se ha manipulado a ninguna de las características observables y que posteriormente se ha logrado identificar la relación de las variables investigadas en la teoría (Hernández, Fernández & Baptista, 2016).

Diseño de la investigación

Se utilizó un diseño de investigación no experimental, en la cual no se hicieron alteraciones en la variable independiente que vaya a ocasionar cambios en la otra variable, lo que busca es observar a las variables en su entorno natural. Además el tipo de diseño de la investigación será de corte transaccional con un enfoque cuantitativo.

El método que se empleó en la investigación es hipotético deductivo. Se usó este método con el propósito de identificar en los CETPROS de Magdalena del Mar la relación que se puede encontrar entre las dos variables a estudiar.

Considerando lo mencionado por Rivas (1995), donde indica que el diseño de la investigación transaccional descriptivo es la parte de obtención de información de procesos o fenómenos y que luego se dan a conocer sus implicancias. En este tipo de investigación se muestra la descripción de los distintos sucesos considerando las definiciones de los modelos teóricos tocados previamente.

También Hernández, Fernández & Baptista (2014) describen que estos diseños transaccionales correlacionales permiten relacionar dos o más variables considerando un momento determinado entre ambas variables.

3.2. Variables y operacionalización.

Variable independiente: Gestión Administrativa

Definición conceptual: Según Hurtado (2008), quien define la gestión administrativa como una acción humana donde el hombre es quien tiene la tarea y responsabilidad de crear sociedades que sean mejor económicamente, organizaciones que presenten un grado de competitividad y que sean más efectivas frente a los planteamiento institucionales haciendo uso de procesos las cuales serán empleadas como dimensiones para nuestra investigación, la D1. Planeación, D2. Organización, D3. Dirección y D4. Control que ayuden a alcanzar objetivos y metas. (Ver anexo 2).

Definición operacional: Para Hurtado (2008), existen cuatro elementos importantes en el proceso administrativo y que se encuentran relacionados a la gestión administrativa como son la planeación, organización, dirección, y control (p.46).

Los indicadores empleados según las dimensiones que son utilizadas en nuestra primera variable, para la D1 con dos indicadores, D2 con dos indicadores, 3D con 2 indicadores y D4 con 4 indicadores presentándose así un total de 10 indicadores. Se presenta una escala de medición ordinal, se ha empleado escala de Likert como se muestra en el anexo 2.

Variable dependiente: Estrés laboral

Definición conceptual: Pérez (2005), define al estrés laboral como un fenómeno que se debería dar importancia dentro de nuestra sociedad actual, este tipo de fenómeno se va manifestado de manera individual o en un conjunto de personas dentro de las organizaciones; frente a las respuestas negativas ya sean estas físicas o emocional que van ocurriendo cuando un trabajador no cuenta con requerimientos necesarios que estén acorde a las capacidades, recursos o necesidades de su entorno laboral. Mostrándose de esta manera como un trastorno que dificulta la adaptación del trabajador ante la situación estresora. (Ver anexo 3).

Definición operacional: Perez (2005), menciona que el estrés laboral presenta distintos factores asistenciales ante la presencia de trastornos como la disminución y pérdida de la realización personal en el trabajo, Despersonalización y el Cansancio emocional.

Los indicadores empleados según las dimensiones que son utilizadas en nuestra segunda variable, para la D1 con cinco indicadores, D2 con seis indicadores y 3D con cinco indicadores presentándose así un total de 16 indicadores. Se presenta una escala de medición ordinal, se ha empleado escala de Likert como se muestra en el anexo 3.

3.3. Población, muestra.

Población: Estuvo representado por 80 docentes de los cuales, 35 docentes pertenecientes al CETPRO Promae Magdalena y 45 docentes pertenecientes al CETPRO Magdalena (ver anexo tabla 1). Según los autores Arias, Villasís, & Novales (2016), consideran que la población a estudiar se determina en un conjunto de casos definidos, accesible y limitado cumpliendo ciertos criterios.

Muestra: Para la muestra se trabajó de manera censal ya que se tomó en cuenta el 100% de la población de los dos CETPROS de Magdalena del Mar del periodo 2021, considerándolo como un número de sujetos manejable. Para Ramírez (1997) menciona que cuando todas la unidades de estudio son considerados como muestra se habrá establecido una muestra censal; precisándose de esta manera la población como censal ya que esta representa el universo, la población y la muestra de manera simultánea.

La unidad de análisis de nuestra investigación lo conforman los docentes de los dos CETPROS que se encuentran en Magdalena del Mar del periodo 2021.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Como técnica en la recolección y registro de la información se empleó la encuesta, para poder obtener la información que nos logren brindar los docentes de los dos CETPROS de Magdalena del Mar; información obtenida

de fuentes directas que garantizan la objetividad y apreciación de nuestras dos variables.

Considerando a Visuata (1989) donde menciona que la encuesta es una técnica que permite recolectar datos de una manera ordenada y sistemática de la información frente a las variable 1 y 2 que se estudia dentro de la investigación en la unidad de estudio.

Instrumento de recolección de datos

Teniendo en cuenta el problema que se ha estudiado en la investigación y sus objetivos del mismo; se utilizó como instrumento el cuestionario para poder recolectar la información que va ayudar a tener una respuesta objetiva (ver tabla 2). Este a su vez podrá ser más expresivo si en el cuestionario se especifica las dimensiones que se van a estudiar (Mok y McDonal, 1994).

En la evaluación de la variable gestión administrativa se utilizó como instrumento el cuestionario utilizado por los tesisas Aparicio & Flores (2018), que contó con 40 preguntas las cuales fueron distribuidas de acuerdo a las dimensiones, la dimensión Planificación contara con 06 ítems (1-6), organización con 7 items (7-17), dirección con 11 items (14-24) y la dimensión control con 16 items (25-40).

En la evaluación de la segunda variable estrés laboral se utilizó el instrumento de cuestionario creado por Christina, Jackson & Leiter (1996), el cual está conformado por 22 preguntas las cuales se distribuyó según las dimensiones, en la realización personal contó con 8 items (4,7,9,12,17,18,19,21), despersonalización con 5 items (5,10,11,15,22) y cansancio emocional con 9 items (1,2,3,6,8,13,14,16,20) que nos ayudó a recolectar la información necesaria para nuestra investigación.

Para la medición se utilizó la escala de Likert (ver anexo 2 y 3, donde se muestra la escala y valor de ambas variables respectivamente). Como menciona Gómez (2006), La escala antes mencionada es una herramienta de

medición que permite obtener información sobre actitudes y sobre el grado de aprobación del encuestado en base a sus respuestas.

Validez y confiabilidad

Para Villasís, Márquez, Zurita, Miranda, & Escamilla (2018) consideran la confiabilidad cuando se tiene un alto grado de validez. Se habla de validación a la confianza que se le puede dar a la forma de cómo se interpreta la medición de nuestro instrumento que será aplicado a nuestra unidad de estudio. Es importante mencionar que dentro de las investigaciones se tiene que demostrar un alto índice de validez y confiabilidad de dichos instrumentos. El instrumento de gestión administrativa es válido ya que fue aplicado por los tesisas Aparicio & Flores (2018) quienes lo validaron a través de juicio de expertos. Por otro lado el instrumento de estrés laboral, el famoso cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) el cual tuvo una validez factorial del MBI siendo uno de los primeros instrumentos validados científicamente para medir el estrés.

Para determinar la confiabilidad de dichos instrumentos es necesarios que estas sean analizadas por la técnica de Alfa de Cronbach que se suele utilizar en cuestionarios que se dan a través de escalas (Kaplan & Saccuzzo, 2006).

En el cálculo del coeficiente de Cronbach los tesisas han logrado obtener los siguientes resultados considerando los niveles de confiabilidad propuestos por Ruiz (ver tabla 3).

El instrumento utilizado para la variable gestión administrativa fue el aplicado por los tesisas Aparicio & Flores (2018) los cuales demostraron un alto grado de suficiencia y aplicabilidad del instrumento; encontrándose los resultados del Alfa de Cronbach en 0,82, demostrando esto su confiabilidad (ver tabla 4 en anexo).

Para la variable de estrés laboral, el instrumento que fue utilizado es el proporcionado por Christina, Jackson & Leiter (1996) en su versión final el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) uno de los primeros

instrumentos de estrés que fueron verificados científicamente y que está conformado por 22 elementos repartidos en las tres dimensiones mencionadas. La confiabilidad de este instrumento es de 0.801 (ver tabla 5 en anexos).

3.5. Procedimientos

Para poder realizar la investigación en las instituciones educativas de Magdalena del Mar, lo primero que se ha realizado es, enviar una solicitud pidiendo la autorización del director para realizar la investigación como también el hacer uso del nombre de la institución en la investigación. Luego se solicitó el permiso de uso de instrumentos a los tesisistas que han realizado estudios similares haciendo uso de las mismas variables y dimensiones.

Cumpliendo con eso requisitos, el siguiente paso a seguir fue buscar los contactos de las personas a quienes se les aplicó el instrumento a través de sus correos electrónicos con formulario de google, en el cual contuvo la información necesaria sobre el desarrollo de los mismos, para Rodríguez, Gómez & Quintela (2020) concluyeron que a través de los formularios de google se facilita el análisis de los datos y la recopilación de información. Luego de recibir las respuestas de la aplicación del instrumento se procedió a procesar los resultados obtenidos para su posterior interpretación y conclusión.

3.6. Método de análisis de datos

Para la investigación se utilizó como método de procesamiento de datos el SPSS V26, en los cuales se analizó de manera sistematizada teniendo en cuenta la unidad de análisis de cada una de las variables, para Herrera (2005) quien considera como una herramienta fácil de manejar y comprender pero que se encuentra condicionada por una licencia. También se empleó la hoja de cálculo de Excel para procesar los datos. Para la prueba de hipótesis se dio a conocer con correlación de Rho de Spearman en la cual nos permitió ver la relación entre las dos variables, que presentan una escala ordinal. De igual manera se han empleado gráficos y tablas que ayuden a mostrar de manera concisa los datos obtenidos y procesados.

3.7. Aspectos éticos

Dentro de la investigación se han considerado parámetros éticos, en los cuales se respetaran autorías de otros autores, realizado adecuadamente las citas bibliográficas dentro de esta investigación cuantitativa. Se trabajó considerando las autorizaciones y permisos correspondientes de la institución como también de los docentes a quienes se les aplicara el instrumento. Además se mostrara ética al mantener el anonimato los datos de nuestros encuestados. Así como menciona Delgado (2002), quien considera que se debe de tener en cuenta nomas internacionales y las características donde se desarrolla la investigación.

IV. Resultados

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Resultados descriptivos para la variable gestión administrativa y dimensiones.

Tabla 6

Distribución de Frecuencias y Porcentajes de los Docentes de los CETPROS de Magdalena del Mar de la Variable Gestión Administrativa.

Niveles	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	148-200	65	81,25
Regular	94-147	15	18,75
Total		80	100,0

Nota. Fuente: Autoría propia empleando los resultados obtenido del instrumento.

Interpretación:

En la tabla 6 se dan a conocer los resultados para la variable Gestión Administrativa que se consiguieron a partir de la muestra del análisis para la presente investigación, se puede observar que el 81.25% de los docentes de los dos CETPROS del Distrito de Magdalena del Mar consideran que la gestión administrativa en sus instituciones es bueno; por otro lado el 18.75% de los docentes considera que es regular, lo cual demuestra que se tiene que seguir trabajado para superar esa diferencia y poder contar con una buena gestión administrativa en los CETPROS de Magdalena del Mar.

Tabla 7

Distribución de Frecuencias y Porcentajes de las Dimensiones de la Variable Gestión Administrativa.

Dimensiones	Niveles	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Planificación	Bueno	24-30	59	73,75
	Regular	15-23	19	23,75
	Deficiente	6-14	2	2,5
	Total		80	100,0
Organización	Bueno	27-35	68	85,0
	Regular	17-26	11	13,75
	Deficiente	7-16	1	1,25
	Total		80	100,0
Dirección	Bueno	43-55	61	76,25
	Regular	27-42	18	22,5
	Deficiente	11-26	1	1,25
	Total		80	100,0
Control	Bueno	60-80	59	73,75
	Regular	38-59	21	26,25
	Total		80	100,0

Nota. Fuente: Autoría propia empleando los resultados obtenido del instrumento.

Interpretación:

En la tabla 7 se presenta los resultados de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la gestión administrativa de los CETPOS de Magdalena del Mar donde se determina lo siguiente: Para la Dimensión **Planificación**, de los 80 docentes encuestados el 73.75% considera que la planificación en los CETPROS de Magdalena del Mar es bueno, el 23,75 mencionan que la planificación es regular lo cual demuestra que se debe implementa otras estrategias de planificación, y una mínima diferencia de 2,5% considera que la planificación es deficiente. En los resultados de la dimensión **Organización** se muestra que de los 80 docentes encuestados, el 85% de los docentes considera como bueno la organización que presenta los CETPROS de Magdalena del Mar; mientras que el 13,75% lo considera como regular y un mínimo de 1,25% de los docentes lo considera como deficiente, lo cual muestra que algunos de los docentes desconoce o no se sienten partes de la organización institucional. Con respecto a la dimensión **Dirección**, se puede visualizar en la tabla 7 que de los 80 docentes encuestados, el 76,25% de

los docentes considera como bueno la dirección que utiliza los CETPROS de Magdalena del Mar; mientras que, el 22,5% lo considera como regular y un mínimo de 1,25% lo toma como deficiente, esto muestra que existe una pequeña brecha por mejorar en la ejecución de acciones que conlleven a las acciones como también en el cumplimiento de las normas y reglas. Y finalmente para la dimensión **Control** de los 80 docentes encuestados, se muestra que el 73,75% de los docentes determina como bueno el control existente en los CETPROS de Magdalena del Mar; mientras que, el 26,25% lo consideran como regular al control, lo cual indica que se debe implementar mejoras en la gestión de la organización, la implementación del cronograma y la comparación de los resultados de la evaluación.

4.1.2. Resultados descriptivos para la variable Estrés laboral y dimensiones.

Tabla 8

Distribución de Frecuencias y Porcentajes de los Docentes de los CETPROS de Magdalena del Mar de la Variable Estrés Laboral

Niveles	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0-44	22	27,5
Medio	45-88	58	72,5
Total		80	100,0

Nota. Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenido del instrumento.

Interpretación:

En la tabla 8 se muestra los resultados sobre el estrés laboral, en el cual de los 80 docentes encuestados se tiene que el 27,5% de los docentes presentan un estrés laboral bajo; mientras que, el 72,5% presenta un estrés laboral medio, este último indica que en los docentes existe inadecuación de la realización personal, despersonalización y cansancio emocional.

Tabla 9

Distribución de Frecuencias y Porcentajes de las Dimensiones de la Variable Estrés Laboral.

Dimensiones	Niveles	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Realización Personal	Alto	40-48	13	16,25
	Medio	34-39	41	51,25
	Bajo	0-33	26	32,5
	Total		80	100,0
Despersonalización	Alto	10-30	10	12,5
	Medio	6-9	9	11,25
	Bajo	0-5	61	76,25
	Total		80	100,0
Cansancio Emocional	Alto	27-54	7	8,75
	Medio	19-26	11	13,75
	Bajo	0-18	62	77,5
	Total		80	100,0

Nota. Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenido del instrumento.

Interpretación:

En la tabla 9 se presenta los resultados de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Estrés Laboral de los CETPOS de Magdalena del Mar, donde se obtuvo lo siguiente:

En la dimensión Realización Personal, de los 80 docentes encuestados, el 16,25% de los docentes muestra un realización personal alto; mientras que, el 51,25% que representa la mayor cantidad de docentes su realización está en un estado medio y finalmente el 32,5% de los docentes muestran una realización personal baja, este último también muestra que existe indicios de Burnout o estrés crónico. Para la dimensión Despersonalización, según la tabla 9 muestra que de los 80 docentes encuestados, el 76,25% de los docentes presenta una despersonalización baja, en tanto el 11.25% se muestra con una despersonalización media; mientras que el 12,5% de los docentes de los CETPROS de Magdalena del Mar presenta una despersonalización Alta, este último indica la existencia de un 12,5% de indicios de Burnout o estrés crónico. Y por último la dimensión Cansancio Emocional, en el cual los resultados muestran

que de los 80 docentes encuestados, el 77,5% de los docentes presentan un cansancio emocional bajo; mientras que, el 13,75% muestra un cansancio medio y el 8,75% de los docentes se sienten cansados emocional mente en la realización de sus actividades diarias, lo que indica también la existencia de indicios de Burnout o estrés crónico en un 8,75% en los CETPROS de Magdalena del Mar.

4.2. Resultados Inferenciales

Hipótesis General

H0: NO existe una relación significativa entre Gestión administrativa y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021

Ha: Existe una relación significativa entre Gestión administrativa y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021

Tabla 10

Coeficiente de la Correlación y del Nivel de Significación entre las Variables Gestión Administrativa y Estrés Laboral.

			Gestión Administrati va	Estrés Laboral
Rho de Spearm an	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	-,154*
		Sig. (bilateral)	.	,030
		N	80	80
	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	-,154*	1,000
		Sig. (bilateral)	,030	.
		N	80	80

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

Considerando que el objetivo de la investigación es determinar la relación entre la Gestión administrativa y estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021, en vista a los resultados mostrados en la tabla 10 en el cual se muestra un nivel de correlación mínimo de $r=-0,154$, lo cual establece que

es una correlación negativa media, es decir que es inversa, lo que establece a una mayor buena gestión administrativa menor será la presencia de estrés laboral. Analizando la significancia, podemos observar que es de 0,030 por lo que se cumple que $p < 0,05$ aceptando de esta manera la H_a , en el cual se indica que si existe una relación significativa media entre Gestión administrativa y estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021 y en consecuencia se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H0: NO Existe una relación significativa entre planeación y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021.

Ha: Existe una relación significativa entre planeación y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021.

Tabla 11

Coefficiente de la Correlación y del Nivel de Significación entre la Dimensión Planificación de la Variable Gestión Administrativa y Estrés Laboral.

			Planificación	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	1,000	-,071*
		Sig. (bilateral)	.	,135
		N	80	80
	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	-,071*	1,000
Sig. (bilateral)		,135	.	
N		80	80	

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

Considerando que el objetivo específico 1 de la investigación es, Determinar la relación entre planeación y estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021, en vista a los resultados mostrados en la tabla 11 en el

cual se muestra un nivel de correlación mínimo de $r = -0,071$, lo cual establece que es una correlación negativa débil y analizando la significancia, podemos observar que $p = 0,135$ por lo que se cumple que $p > 0,05$ lo que indica que se acepta la **H0** en el cual indica que NO existe una relación significativa entre planeación y estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021 y en consecuencia se rechaza la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2

H0: NO existe una relación significativa entre organización y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021.

Ha: Existe una relación significativa entre organización y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021

Tabla 12

Coeficiente de la Correlación y del Nivel de Significación entre la Dimensión Organización de la Variable Gestión Administrativa y Estrés Laboral.

			Organización	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	-,049*
		Sig. (bilateral)	.	,270
		N	80	80
	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	-,049*	1,000
		Sig. (bilateral)	,270	.
		N	80	80

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

Considerando que el objetivo específico 2 de la investigación es, determinar la relación entre organización y estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021, en vista a los resultados mostrados en la tabla 12 en el cual se muestra un nivel de correlación mínima donde $r = -0,049$, lo cual establece que es una correlación negativa débil y analizando la significancia, podemos

observar que $p = 0,270$ por lo que se cumple que $p > 0,05$ lo que indica que se acepta la **H0** en el cual indica que NO existe una relación significativa entre organización y estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021 y en consecuencia se rechaza la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 3

H0: NO existe una relación significativa entre dirección y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021.

Ha: Existe una relación significativa entre dirección y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021

Tabla 13

Coeficiente de la Correlación y del Nivel de Significación entre la Dimensión Dirección de la Variable Gestión Administrativa y Estrés Laboral.

			Dirección	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	-,161**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	80	80
	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	-,161**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	80	80

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

Considerando que el objetivo específico 3 de la investigación es determinar la relación entre dirección y estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021; en vista de los resultados mostrados en la tabla 13 en el cual se muestra un nivel de correlación mínimo donde $r = -0,161$, lo cual establece que es una correlación negativa media y analizando la significancia, podemos observar que $p = 0,003$ por lo que se cumple que $p < 0,01$ y $0,05$, lo cual indica que se acepta la **Ha**, determinando que si existe una relación significativa media entre

la dimensión dirección y estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021 y en consecuencia se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 4

H0: NO existe una relación significativa entre control y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021.

Ha: Existe una relación significativa entre control y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021

Tabla 14

Coeficiente de la Correlación y del Nivel de Significación entre la Dimensión Control de la Variable Gestión Administrativa y Estrés Laboral.

			Control	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	-,265**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	-,265**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		80	80	

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

Considerando que el objetivo específico 4 de la investigación es determinar la relación entre Control y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021; teniendo en cuenta los resultados mostrados en la tabla 14 en el cual se muestra un nivel de correlación mínimo donde $r=-0,265$, lo cual establece que es una correlación negativa media y una significancia de $p=0,000$ por lo que se cumple que $p < 0,01$ y 0.05 , lo cual indica que se acepta la Ha, determinando que si existe una relación significativa media entre la dimensión control y estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021 y en consecuencia se rechaza la hipótesis nula.

V. Discusión

Para estos tiempos se pueden encontrar investigaciones nacionales que han estudiado la gestión administrativa y el estrés laboral y a su vez, estas demuestran la existencia de la correlación en entre ambas variables, por lo que en esta investigación realizada que fue dirigida a una población de docentes de los CETPROS de Magdalena del Mar, donde se presenciaron cambios en la gestión administrativa de una modalidad presencial a una virtual debido a la pandemia de covid 19, situaciones en las cuales se ha mostrado según los resultados un nivel de estrés medio.

Teniendo en cuenta el **objetivo general** de la investigación, determinar la relación entre la Gestión administrativa y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021. En la cual se obtuvieron resultados inferenciales donde se muestra la relación que existe entre la gestión administrativa y el estrés laboral, en el cual se aprecia un nivel de correlación de Rho de spearman mínimo de $r_s = -0,154$, y una significancia de $p = 0,030 < 0,05$, demostrando esto que existe una correlación inversa y estadísticamente significativa media; lo cual concuerda con los resultados obtenidos por Milla (2017) quien obtuvo los siguientes resultados, en coeficiente de Rho de Spearman de $-0,351$ y una significancia (Sig= $p = 0,001$) concluyendo que la gestión administrativas se relaciona inversamente con el estrés laboral de los docentes.

Y teniendo en cuenta los resultados descriptivos de la tabla 6 se muestra la existencia de una buena gestión administrativa con 81,25% y en tabla 8 se muestra un estrés medio con un 72,5% en los docentes lo que se puede considerar en vista a nuestros resultados de correlación inversa que a una mejor gestión administrativa se muestra aumento de estrés laboral de los docentes.

Por otro lado teniendo en cuenta los resultados de Aparicio & Flores (2018) quien muestra una significancia donde $p < 0,05$ y un grado de asociación de $-0,784$. Mostrando una correlación entre dichas variables y concluyendo que la Gestión Administrativa y Estrés Laboral no son independientes estadísticamente, lo cual indica que las variables no tienen direcciones independientes sino que tienen un

grado de correlación inversamente media como los resultados encontrados en la investigación realizada.

Por los resultados de la investigación que muestra una correlación inversa entre las variables; en el caso de Rodríguez (2020), sobre Gestión administrativa y estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur, que tiene un diseño no experimental igual que la investigación realizada, presenta resultados en la cual se muestra un coeficiente de Rho de Spearman de $r_s = 0,082$ lo que indica que hay una baja correlación positiva inclinada a nula y que estadísticamente tiene una significancia que es de 0,01 donde $p < 0,05$, concluyendo la existencia de una baja correlación positiva. Así mismo teniendo en cuenta la tabla 13 donde se muestra los resultados de correlación de dimensión Dirección de la variable gestión administrativa y estrés laboral, en el cual se muestra el coeficiente de Rho de Spearman $r_s = -0,161$ y una significancia de $p = 0,003 < 0,01$ en lo que se concluye la que existe una correlación significativa inversa ; resultado que coincide con Rodríguez (2020), donde con un valor de $r_s = -0,028$ conlleva al resultado de la existencia de una correlación inversa baja y significativa estadísticamente.

Así mismo también Rodríguez (2020) en el análisis de correlación entre Control y la variable estrés laboral obtuvo un resultado negativo de $r_s = -0,074$ con el que concluye que existe correlación muy baja e inversa y viendo los resultados de la tabla 14 de la investigación realizada en la que se tiene un coeficiente de correlación de $r_s = -0,265$ con una significancia de $p = 0,000 < 0,01$ concluyendo en que existe una correlación inversa y negativa media.

Los resultados presentados en la tabla 10 de la investigación realizada muestra un $r_s = -0,154$ y una significancia de $p = 0,030 < 0,05$ lo que ha conllevado a aceptar la hipótesis alterna, considerando que si existe una relación significativa inversa media entre Gestión administrativa y estrés laboral mientras que Balbuena (2019), en su investigación realizada sobre Gestión administrativa y estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de Vivienda ha teniendo como resultado una relación significativa, $p = 0,000$ y un $r_s = 0,564$ en la cual concluye que se presenta relación entre dichas variables, el cual se determina como una correlación directa en dichas variables, mostrándose así resultados distintos entre dichas investigaciones.

Por otra parte se tiene a Calixto (2018), en su investigación realizada sobre Gestión administrativa y estrés laboral en el Servicio de Hospitalización del Hospital San Juan de Lurigancho-2018, con un diseño no experimental para el cual se ha usado una muestra censal a 93 colaboradores del cual obtuvo como resultado que existe una correlación negativa de $-0,410$ (41%) teniendo en cuenta el coeficiente Rho de Spearman y una significancia ($\text{Sig}=p=0,000$) igual al $0,01$ (1%) lo que determina el 1% de margen de error. Concluyendo que relación existente entre las variables es significativa, resultados que se están muy cercanos a esta investigación con un coeficiente de correlación de $r_s = -0,145$ y una significancia de $p=0,030 < 0,05$ mostrando que existe una correlación negativa media. Ambas investigaciones tiene resultados negativos y una correlación inversamente significativa.

Para Hurtado (2008), quien define la gestión administrativa como una acción humana donde el ser humano es quien debe realizar la tarea y responsabilidad de crear sociedades que sean mejor económicamente, organizaciones que presenten un grado de competitividad y que sean más efectivas frente a los planteamiento institucionales. Observamos que los resultados descriptivos de la tabla 6 muestran que la gestión administrativa es buena en un $81,25\%$ y regular en un $18,75\%$ lo que muestra un grado de competitividad y efectividad en los CETPROS del distrito de Magdalena del Mar en el sus planteamientos institucionales como lo menciona en su definición Hurtado(2008).

Por otro lado considerando los resultados descriptivos de la tabla 8 donde se muestra la presencia de estrés medio en un 72.4% y bajo en 27.5% mostrándose la mayor parte de los docentes encuestados presentan un estrés medio, realizando la comparación con los resultados obtenidos por Pantoja (2018) donde se muestra de los 95 docentes encuestados el 18.9% y 1.1% presentan estrés medio y alto respectivamente. Mostrándose de esta manera porcentajes significativos de estrés en los CETPROS de Magdalena del Mar aspectos que se deberían dar importancia para su debida intervención así como menciona Pérez (2005), el estrés laboral es un fenómeno que se debería dar importancia dentro de nuestra sociedad actual, este tipo de fenómeno se va manifestado de manera individual o en un conjunto de personas dentro de las organizaciones; frente a las

respuestas negativas ya sean estas físicas o emocional que van ocurriendo cuando un trabajador no cuenta con requerimientos necesarios que estén acorde a las capacidades, recursos o necesidades de su entorno laboral.

El porcentaje de 72,4% que representa el estrés en un nivel medio en los CETPROS de Magdalena de Mar se presencia debido a ese cambio de modalidad de enseñanza, donde los docentes se les han dificultado el uso de herramientas virtuales y de las plataformas implementadas por la gestión administrativa de las instituciones

En la tabla 8 se muestra los resultados sobre el estrés laboral, en el cual de los 80 docentes encuestados se tiene que el 27,5% de los docentes presentan un estrés laboral bajo; mientras que, el 72,5% presenta un estrés laboral medio, este último indica que en los docentes existe inadecuación de la realización personal, despersonalización y cansancio emocional. Por otro lado en la tabla 12 se muestra una pérdida de realización en el trabajo de 32,5% en un nivel bajo y 51,25% en un nivel medio si un porcentaje menor los docentes que se sienten realizados en su trabajo, para Pantoja (2018) se muestra en la realización personal un 14,7% y 51,6% en niveles bajos y medio respectivamente. El mismo autor que concluye su investigación aceptado su hipótesis y existiendo relación entre sus variables con un resultado de correlación de $r_s = -0,439$, y un $p < 0,000$ menor 0,05 lo cual demostró que existe relación.

Así mismo según Pérez (2005) el estrés laboral se puede mencionar en distintos factores, frente a trastornos referidos como a la realización personal, Despersonalización y el Cansancio emocional. En los resultados que se muestran en la tabla 9, se muestra que el 32,5 % y 51,25% tienen una realización personal bajo y medio respectivamente lo que determina que los docentes se vea afectados y no se sienten realizados en su trabajo. En la tabla 9 se muestra que 12,5 de los docentes despersonalización en un nivel alto y 11,25% medio y con respecto al cansancio emocional de ha visto que tan solo el 8,75% de los docentes de los CETPROS de Magdalena del Mar en el periodo 2021 presenta cansancio emocional en un nivel Alto y en un 13,75 medio.

Teniendo en cuenta los **objetivos específicos** se ha realizado el trabajo en base a la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y la variable estrés laboral. En base al objetivo específico 1 que es, determinar la relación entre planeación y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021, para el cual se obtuvo un resultado de coeficiente de relación Rho de Spearman $-0,071$ lo cual muestra una correlación negativa débil, y una significancia $p=0,135$ por lo que se cumple que $p>0,05$, concluyendo que no existe relación significativa entre planeación y estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021. Comparando con los resultados de Rodríguez (2020) quien muestra un resultado de correlación de $r=0,210$ con lo cual determino que existe una relación baja, resultado que fue distinto al resultado obtenido en la investigación.

Con respecto al objetivo específico 2, determinar la relación entre organización y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021, el resultado encontrado según la tabla 12 en el cual se muestra un nivel de correlación mínima donde $r= -0,049$, lo cual establece que es una correlación negativa débil y analizando la significancia, podemos observar que $p= 0,270$ por lo que se cumple que $p > 0,05$, por lo que se concluye que NO existe una relación significativa entre organización y estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021 y en consecuencia se rechaza la hipótesis alterna. Resultados similares a los de Rodríguez (2020), quien concluye con resultado $r=0,094$ que la relación es relativamente nula, mostrando que no existe relación entre organización y el estrés laboral. Considerando el objetivo específico 3, Determinar la relación entre dirección y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021, se concluyó en la constatación de hipótesis que si existe una relación significativa media entre la dimensión dirección y estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021. Y en base a nuestro objetivo específico 4, determinar la relación entre Control y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021, los resultados concluyeron con un coeficiente de correlación de $r= 0,265$ que si existe una relación significativa media entre la dimensión control y estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena

del Mar, 2021, los cuales muestra alguna similitud con los resultados de Rodríguez (2020) quien concluyo con un resultado de $-0,028$ la existencia de una correlación baja negativa ente la dimensión control y estrés laboral.

El resultado de Rho de Spearman en la cual se obtuvo $-0,154$ y una $\text{sig}=0,030$ la que determino que existe una relación inversa significativa media la cual no concuerda con los resultados obtenidos por Julca (2020) quien acepto su hipótesis nula con un resultado de Pearson de -0.071 y $p=0.643 > 0.05$ determinando que no existe una relación significativa entes sus variable gestión administrativa y síndrome de burnout. Pero algo similar a los resultados de correlación de algunas de las dimensiones de gestión administrativa con estrés laboral como se muestra en la tabla 11 y 12, en la tabla 11 se ha aceptado la hipótesis nula para esa dimensión mostrando que no existe una correlación significativa entre planificación y estrés laboral, de igual manera en la tabla 12 resultados que determinaron que no existe una relación entre organización y estrés laboral, aceptando de esta manera la hipótesis nula.

Los resultados encontrados en los antecedentes internacionales se muestra resultados de relación con otras variables es por ello que se verá sus discusión y comparación en manera independientes las variables, con respecto al estrés laboral Zabala (2020), obtuvo resultado de una muestra de 25 maestros, que un 68% de los maestros presenta un estrés moderado por a las actividades diarias en su institución y un 20% y 4% que presentan un estrés significativo y grave respectivamente, un margen que se encuentra en base a los resultados de la tabla 8 donde se muestra que 72.5% de los docentes de los CETPROS del distrito de Magdalena del Mar presentan un estrés medio, lo que demuestra que los docentes presentan cuadros de estrés en nivel medio o moderado como menciona Zabala (2020).

A los resultados de Zabala (2020) ya los encontrados en la investigación mencionados en la tabla 8, apoya también los resultados encontrados por Iza (2016) sobre el estrés laboral, donde señala que el 62% de los trabajadores se sueles estresar con facilidad y un 11% siempre se estresa, mostrándose una vez más que las personas indistintamente al trabajo en el que laboran, la presencia de estrés se muestra en un nivel intermedio debido a ciertos factores en el trabajo, el

cual debería tener importancia en la sociedad; como menciona Pérez (2005), este tipo de fenómeno se va manifestado de manera individual o en un conjunto de personas dentro de las organizaciones; frente a las respuestas negativas ya sean estas físicas o emocional que van ocurriendo cuando un trabajador no cuenta con requerimientos necesarios que estén acorde a las capacidades, recursos o necesidades de su entorno laboral. Mostrándose de esta manera como un trastorno que dificulta la adaptación del trabajador ante las situaciones estresoras.

Y finalmente también los autores Arce, Rubio, Cuadro, Fonesca, León & Rodríguez (2020), quienes concluyeron en sus resultados descriptivos sobre el estrés laboral, que en su muestra de estudio donde se aplicaron sus instrumentos obtuvieron resultados que muestra un 42.9% de los colaboradores presentan un estrés en niveles muy alto mostrando esto presencia de índices de Burnout y 31.4% presenta estrés en un nivel alto, realizando una comparación con estos autores podemos notar que el estrés en los CETPROS de Magdalena del Mar es menos y aun nivel medio con un 72,4%, lo cual una vez mas nos muestra que independientemente a las profesiones de las personas los factores y situaciones laborales crean o generan estrés laboral en las organizaciones sean estas públicas o privadas.

Considerar que una de las dificultades presentadas en el proceso de investigación ha sido el no encontrar estudios de antecedentes internacionales sobre la gestión administrativa y estrés laboral en instituciones educativas, a su vez también eran escasas en otros campos como en organizaciones o instituciones sean públicas y privadas.

VI. Conclusiones

- Primera:** Teniendo en cuenta el objetivo general de la investigación que es determinar la relación entre la Gestión administrativa y estrés laboral. Se concluyó que existe una relación negativa media entre la gestión administrativa y estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021.
- Segunda:** Considerando el objetivo 1 de la investigación y en base a los resultados mostrados en la tabla 11, conlleva a aceptar la hipótesis nula y rechazar la alterna, con lo que concluye que no existe relación entre la dimensión planeación y la variable estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021.
- Tercera:** Considerando el objetivo 2 de la investigación y en base a los resultados mostrados en la tabla 12, conlleva a aceptar la hipótesis nula y rechazar la alterna, determinando que no existe una relación significativa entre la dimensión organización y la variable estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021.
- Cuarta:** Teniendo en cuenta el objetivo 3 de la investigación y en base a los resultados mostrados en la tabla 13 se concluye que existe una relación negativa media entre la dimensión dirección y la variable estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021..
- Quinta:** Teniendo en cuenta el objetivo 4 de la investigación y en base a los resultados mostrados en la tabla 14 se concluye que existe una relación negativa media entre la dimensión Control y la variable estrés laboral de los docentes en los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021.

VII. Recomendaciones

Primera: Recomendar a los directivos de los centros educativos técnicos-productivos viendo un resultado de correlación inversa entre la gestión administrativa y el estrés laboral poder implementar algunos espacios a sus docentes para la relajación y relación y poder disminuir el estrés que se muestra a un nivel medio.

Segunda: Recomendar a los directivos emplear nuevas estrategias en los aspectos de dirección y control, ya que son estas dos dimensiones que presenta una correlación significativa inversa media con el estrés laboral. Pues se muestra que a mayor enfocado en la dirección y control docente mayor es el estrés laboral.

Tercera: Implementar nuevas estrategias de gestión administrativa que haga participe al 100% de los docentes en el proyecto educativo institucional, las programaciones, acuerdos institucionales, trabajos colegiados, etc., de tal forma que se logre superar el 18,75% porcentaje que muestra que la gestión administrativa es regular.

Cuarta: Recomendar a los directivos de los CETPROS del distrito de Magdalena programar capacitaciones sobre temas relacionados a la gestión administrativa y sobre técnicas que ayuden a disminuir el estrés.

Quinta: Se recomienda para futuras investigaciones que se realice sobre la gestión administrativa y estrés laboral se tenga en cuenta estudios a nivel nacional ya que los estudios internacionales sobre estos temas que vayan relacionados son muy escasos.

Referencias

- Aparicio Montesinos, F. F., & Flores Huillca, N. (2018). Gestión Administrativa Y Estrés Laboral En El Nivel Primario De La Institución Educativa Fe Y Alegría 20 De Santiago. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34120>
- Arboleda, M. (2011). Gestión, liderazgo y valores en el Colegio Técnico Miguel Sánchez Astudillo, del Cantón Zaruma. (Tesis Maestría). Obtenido de <http://cepra.utpl.edu.ec/handle/123456789/3888>
- Anzola, S. (2002). Administración de Pequeñas Empresas. (2ª ed.). México: Mcgraw-hill.
- Arce Julio, R., Rubio Buchard, K., Cuadro Vizcaino, H., Fonseca-Angulo, R., León-García, M., & Rodríguez-Barraza, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(1), 42-56. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n1/1132-6255-medtra-29-01-42.pdf>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Novales, M. G. M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
- Balbuena Monzon, V. M. (2019). Gestión administrativa y estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63149>
- Briceño, P. L. (2009). Finanzas y financiamiento. Las herramientas de gestión que toda pequeña empresa debe conocer. Proyecto Usaid-Perú Mype Competitiva. Lima.
- Calixto Aira, M. I. (2018). Gestión administrativa y estrés laboral en el Servicio de Hospitalización del Hospital San Juan de Lurigancho-2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22563>

- Delgado, M. B. (2002). Aspectos éticos de toda investigación consentimiento informado.¿ Puede convertirse la experiencia clínica en investigación científica?. Revista Colombiana de Anestesiología, 30(2).
- Dijkhuizen H. (1988). Toward a sequential model of organizational stress, en stress and anxiety. Eds. De CH. Spielberger, I sarason, eds, Washington.
- Eyssautier, M. (2010). Elementos básicos de administración. México.
- Fayol, H. (1916). Principios generales de administración. Paris: Dunod.
untrefvirtual.edu.ar
- Gallo, L. (2016). Proceso administrativo y administración por Liderazgo. Corporación
- García, L. (2000). Gestión Educativa. [En línea] Argentina. Disponible en <http://www.prismaseducativos.com.ar/gestion.htm>
- Gómez, M. (2006). Introducción a la Metodología de la Investigación Científica. Córdoba. Argentina: Brujas.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill, 6 Edición.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill, 6 Edición.
- Herreras, E. B. (2005). SPSS: Un instrumento de análisis de datos cuantitativos. Revista de informática educativa y medios audiovisuales, 2(4), 62-69.
- Hurtado, D. (2008). Principio de administración. México: Itm.
- Iza Iza, M. L. (2016). El estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral del Personal Administrativo de la empresa productos Familia Sancela del Ecuador SA (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias humanas y de la Educación. Carrera de Psicología Industrial).<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/24359>

- Julca Chuquista, E. (2020). Gestión administrativa y síndrome de Burnout en los trabajadores del Ministerio Público sede Moyobamba-2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50758>
- Kaplan, R & Saccuzzo, D. (2006). Normas y estadística básica para evaluación. Mexico: Thomson.
- Manuel Sánchez (2010). Estrés laboral, Revista Hidrogénesis, Vol.8. N°2. (Pp.1-82). <https://www.aya.go.cr/centroDocumetacion/Revista%20Hidrognesis/Revista%20Hidrog%C3%A9nesis%20Vol.%208%20No.2.%202010.pdf>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). MBI: Maslach burnout inventory. Sunnyvale, CA: CPP, Incorporated.
- Maslach C. & Pines A. (2000), Nurses burnout: an existential psychodynamic perspective, en Journal of psychosocial Nursing and mental health Services. Nueva Jersey, vol. 38 num. 2.
- Macia, L. (2014). Gestión clínica. Elsevier Editorial. España.
- Ministerio de Educación (2020). Proyecto Nacional de Educación Superior Técnico Productivo, Resolución Ministerial N.º 271-2019-MINEDU. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/6921>
- Milla Mejía, J. A. (2017). Gestión administrativa del director y estrés laboral docente de la institución educativa emblemática “Pedro E. Paulet Mostajo” Huacho-2017. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/10389>
- Miller, Ph.D., y Alma Dell Smith, Ph.D. (2004). The Stress Solution, Recuperado de: <http://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos.aspx> McGrath.
- Mok, M. y McDonald, R. (1994). Quality of school life: a scale to measure student experience of school climate. Educational and psychological measurement sum.
- Naranjo, M. (2009). El estrés y algunos aspectos relevantes de este en el ámbito educativo. Costa Rica
- Pacheco-Granados, R. J., Robles-Algarín, C. A., & Ospino-Castro, A. J. (2018). Análisis de la gestión administrativa en las instituciones educativas de los

- niveles de básica y media en las zonas rurales de Santa Marta, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 259-266.
- Pantoja, H.R. (2018). *Gestión escolar y el Síndrome de Burnout en docentes de Instituciones Educativas Urbanas*, Pativilca, 2017. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2416>
- Palomino, T. A. (2015). El trabajador: ¿Recurso humano? *Gaceta Laboral*, 21(3), 335-343.
- Pariona, D. (2009). Cronograma de actividades. Recuperado de <https://es.slideshare.net/vichodmx/cronograma-de-actividades-2555329>
- Pérez, I. (2005). *Estrés laboral y síndrome de Burn-out*. Buenos Aires: Psicoteca.
- Peiro, J.M. (1999). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Pirámide.
- Ramirez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo
- Rivas, I. (1995). *Técnica de Documentación Investigación*. Venezuela
- Rodríguez Pérez, L. M. (2020). *Gestión administrativa y estrés laboral en la red de salud Conchucos Sur – Huari* 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46259>
- Rodríguez-Romero, B., Gómez, F. R., & Quintela-del-Río, A. (2020). Formularios Google como recurso educativo. In *Contextos universitarios transformadores: Boas prácticas no marco dos GID*. (pp. 575-578). Serviço de Publicações.
- Robbins, S. (1998). *Introducción al Comportamiento Organizacional*. (8ª ed.). México: Prentice hall
- Selye, H. (1986). *The stress of life*. Mac Graw Hill. New York: USA. Universitaria Remengton. Colombia.
- Toro, I. C., Corral, G. B., Murillo, N. C., Samaniego, A. P., Peña, T. B., & Peralta, L. M. (2017). Estrés laboral en docentes, administrativos y trabajadores universitarios. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 20(3), 145.
- Urwick, L. (1943). *Elements of administration*. New York: Harper & Bros.

- Verdesoto Velástegui, S.O., Toapanta Cevallos, T.A., & Acosta Morales, M. G. (2018). Diagnóstico de la Gestión Administrativa de las Juntas de Agua Potable y Saneamiento del Cantón Ambato. *Revista Publicando*, 5(14 (2)), 264-285.
<https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1145>
- Visauta, V. (1989). *Técnicas de investigación social* (1ra ed.). España. PPU Promociones y Publicaciones Universitaria.
- Villasís-Keever, M. Á., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J. N., Miranda-Novales, G., & Escamilla-Núñez, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4), 414-421.
- Sánchez-Narváez, F. (2020). Síndrome de burnout. Grupo Rodrigo Porrúa.
- Zabala Jiménez, E.C. (2020) Clima Organizacional y Estrés Laboral en Maestros de Nivel Primario de la Unidad Educativa República de Cuba de la Ciudad de la Paz. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/24946>.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Gestión administrativa y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021							
AUTOR: NEIDER ABANTO CHÁVEZ							
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variables				
¿Cuál es la relación entre la Gestión administrativa y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021?	Determinar la relación entre la Gestión administrativa y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021	Existe una relación significativa entre Gestión administrativa y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021	Variable 01:Gestión Administrativa Concepto: Según Hurtado (2008), quien define la gestión administrativa como una acción humana donde el hombre es quien tiene la tarea y responsabilidad de crear sociedades que sean mejor económicamente, organizaciones que presenten un grado de competitividad y que sean más efectivas frente a los planteamiento institucionales haciendo uso de procesos las cuales serán considerados como dimensiones para nuestra investigación, la D1. Planeación, D2. Organización, D3. Dirección y D4. Control que ayuden a alcanzar objetivos y metas.				
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas y Valores	Niveles y Rangos
¿Cuál es la relación entre planeación y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021?	Determinar la relación entre planeación y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021	Existe una relación significativa entre planeación y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021.	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Determina objetivos claros en los documentos de gestión. • Plantea acciones para el logro de los objetivos en la misión y visión 	01-03	Totalmente en desacuerdo (1)	Deficiente (40-93)
¿Cuál es la relación entre organización y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021?	Determinar la relación entre organización y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021	Existe una relación significativa entre organización y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021.			04-06	En desacuerdo (2)	
¿Cuál es la relación entre dirección y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021?	Determinar la relación entre dirección y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021	Existe una relación significativa entre dirección y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021.	Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Elabora documentos de organización para asignación de funciones • Delimita responsabilidades mediante los cargos para el logro de objetivos 	07-09	Indeciso (3)	Bueno (148-200)
¿Cuál es la relación entre dirección y estrés laboral de los docentes en los centros educativos	Determinar la relación entre dirección y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021	Existe una relación significativa entre Control y estrés laboral de los docentes en los centros			10-13	Totalmente de acuerdo (5)	
				<ul style="list-style-type: none"> • Lidera la ejecución de las 	14-19		

<p>técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021? ¿Cuál es la relación entre Control y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre Control y estrés laboral de los docentes en los centros educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021</p>	<p>educativos técnico-productivos de Magdalena del Mar, 2021.</p>	Dirección	<p>acciones planificadas para el logro de los objetivos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplica normas y reglas 	20-24				
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Toma decisiones basado en datos medibles. 	25-30				
				<ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla y mejora el sistema de gestión de la organización. 	31-34				
				<ul style="list-style-type: none"> • Establece cronograma de evaluación sobre los objetivos. 	35-37				
				<ul style="list-style-type: none"> • Compara los resultados de la evaluación. 	38-40				
<p>Variable 02: Estrés laboral</p> <p>Pérez (2005), define al estrés laboral como un fenómeno que se debería dar importancia dentro de nuestra sociedad actual, este tipo de fenómeno se va manifestado de manera individual o en un conjunto de personas dentro de las organizaciones; frente a las respuestas negativas ya sean estas físicas o emocional que van ocurriendo cuando un trabajador no cuenta con requerimientos necesarios que estén acorde a las capacidades, recursos o necesidades de su entorno laboral. Mostrándose de esta manera como un trastorno que dificulta la adaptación del trabajador ante la situación estresora.</p>									
Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Niveles y rangos					
Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Respuestas negativas hacia uno mismo. 	4	Nunca (0)	Bajo (0-44)					
	<ul style="list-style-type: none"> • Depresión. 	7							
	<ul style="list-style-type: none"> • Evita relaciones interpersonales. 	9			Pocas veces al año(1)	Medio(45-88)			
	<ul style="list-style-type: none"> • Baja productividad. 	12							
		17-19		Alto (89-132)					

				<ul style="list-style-type: none"> • Inadaptación profesional. 	21	Una vez al mes o menos(2)	
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio negativo de actitudes. • Respuestas negativas hacia otras personas. • Irritabilidad. • Desmotivación hacia uno mismo. • Distanciamiento. 	5 10 11 15 22		
			Cansancio emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Desgaste emocional • Agotamiento físico • Fatiga emocional. • Malestar psicológico • Sentimiento de frustración 	1-3 6 8 13-14 16 20	Una vez a la semana (4) Unas pocas veces a la semana (5) Diariamente (6)	
Tipo y diseño de la investigación	Población y Muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial				
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Nivel: Correlacional Diseño: No experimental Método: hipotético-deductivo	Población: Estará representado por 80 docentes, de los cuales 35 docentes pertenecientes al CETPRO Promae Magdalena (ver anexo tabla 03) y 45 docentes pertenecientes al CETPRO Magdalena. Tamaño de muestra: Se trabajará de manera censal a los 80 docentes de los dos CETPROS del periodo 2021. Hernández et al (2014) la muestra está representado por un	Como técnica en la recolección y registro de la información se empleara la encuesta, para poder obtener la información que nos logren brindar los docentes del Cetpro Promae Magdalena; información obtenida de fuentes directas que garantizan la objetividad y apreciación de nuestras dos variables. Variable 1: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Variable 2: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Para el tratamiento de los datos de la muestra, se utilizara el programa estadístico SPSS V26, en el cual se elaborara las tablas, y figuras para realizar los análisis descriptivos de dichas variables y dimensiones. Para la contratación de las hipótesis se tendrá en cuenta el trabajo estadístico de Rho de Spearman, considerando un nivel de confianza de 95%.				

	subconjunto de la población estudio.		
--	--------------------------------------	--	--

ANEXO 2: Tabla de operacionalización de la variable gestión administrativa

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala y valores	Niveles y rangos
Gestión administrativa	Planeación	Determina objetivos claros en los documentos de gestión.	Totalmente en desacuerdo (1)	Deficiente (40-93)
		Plantea acciones para el logro de los objetivos en la misión y visión	En desacuerdo (2)	Regular (94-147)
			Indeciso (3)	Bueno (148-200)
		De acuerdo (4)		
	Organización	Elabora documentos de organización para asignación de funciones	Totalmente de acuerdo (5)	
		Delimita responsabilidades mediante los cargos para el logro de objetivos		
		Dirección	Lidera la ejecución de las acciones planificadas para el logro de los objetivos.	
	Control	Aplica normas y reglas.		
		Toma decisiones basado en datos medibles.		
		Desarrolla y mejora el sistema de gestión de la organización.		
Establece cronograma de evaluación sobre los objetivos.				
		Compara los resultados de la evaluación.		

Nota. Fuente: Elaboración propia

ANEXO 3: Tabla de operacionalización de la variable Estrés laboral.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala y valores	Niveles y rangos	
Estrés laboral	Realización personal.	Respuestas negativas hacia uno mismo.	Nunca (0)	Bajo (0-44)	
		Depresión.	Pocas veces al año(1)	Medio (45-88)	
		Evita relaciones interpersonales.	Una vez al mes o menos(2)	Alto (89-132)	
		Baja productividad.	Unas pocas veces al mes(3)		
		Inadaptación profesional.	Una vez a la semana (4)		
	Despersonalización	Cambio negativo de actitudes.	Respuestas negativas hacia otras personas.	Unas pocas veces a la semana (5)	
		Irritabilidad.	Desmotivación hacia uno mismo.	Diariamente (6)	
		Distanciamiento.			
	Cansancio emocional	Desgaste emocional Agotamiento físico Fatiga emocional. Malestar psicológico Sentimiento de frustración			

Nota. Fuente: Elaboración propia

ANEXO 4: Instrumentos para las variable gestión administrativa y estrés laboral

Gestión administrativa y Estrés laboral de los docentes de los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021

Estimado (a) Docente, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de la información, acerca de la percepción de la gestión administrativa y estrés laboral. A continuación podrá encontrar una serie de proposiciones sobre aspectos relacionados a cerca de su trabajo y de sus sentimientos en el por lo cual se pide máxima sinceridad en sus respuestas.

Consentimiento informado:

Por favor lea esta información cuidadosamente antes de decidir su participación en el estudio.

Confidencialidad: Toda opinión o información que Ud. nos entregue será tratada de manera confidencial. Los datos sólo serán usados para la presente investigación.

Participación voluntaria: Su participación es completamente voluntaria. Se puede retirar del estudio en el momento que estime conveniente. Para ello, basta que cierre u abandone la página web con el cuestionario.

Contacto: Si usted tiene alguna consulta o preocupación respecto a sus derechos como participante de este estudio, puede contactar con el autor de esta investigación, profesor(a) Neider Abanto Chávez, al siguiente email: aabantoch16@ucvvirtual.edu.pe



aabantoch16@ucvvirtual.edu.pe (no compartidos)



[Cambiar de cuenta](#)

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

Gestión Administrativa

Al responder cada uno de los ítems, seleccione solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

Escala de medición:

- 1= Totalmente en desacuerdo
- 2= En desacuerdo
- 3= Indeciso
- 4= De acuerdo
- 5= Totalmente de acuerdo

Estrés laboral

Al responder cada uno de los ítems, seleccione solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

Escala de medición:

- 0= Nunca
- 1= Algunas veces al año o menos
- 2= Una vez al mes o menos
- 3= Algunas veces al mes
- 4= Una vez a la semana
- 5= Varias veces a la semana
- 6= Diariamente

Cuestionario de Gestión administrativa

Introducción:

Estimado (a) colega, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de la información, acerca de la percepción de la **gestión administrativa**. A continuación podrá encontrar una serie de proposiciones sobre aspectos relacionados a cerca de su trabajo y de sus sentimientos en el por lo cual se pide máxima sinceridad en sus respuestas.

Indicaciones:

Al responder cada uno de los ítems marcara con una "X" solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

Escala autovalorativa:

Totalmente de acuerdo	= 5
De acuerdo	= 4
Indeciso	= 3
En desacuerdo	= 2
Totalmente en desacuerdo	= 1

N°	REACTIVOS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
D1: Planificación						
1	En la institución educativa se promueve la planificación, elaboración y revisión de los documentos de gestión con los objetivos precisos y claros.					
2	Las actividades propuestas están orientadas al logro de los objetivos institucionales.					
3	Se promueve la participación del personal en el proceso de la planificación.					
4	El proyecto educativo institucional (PEI) toma en cuenta la misión y visión de la institución educativa.					
5	Se promueve la participación de los docentes en la elaboración de la misión y visión de la institución educativa.					
6	Se aplica la visión y misión de la institución en las actividades de dirección.					
D2: Organización:						
7	La institución educativa cuenta con un organigrama institucional					
8	El manual de organización y funciones MOF delimita las responsabilidades de los trabajadores con claridad.					
9	El MOF está orientado al logro de los objetivos de la institución.					
10	La institución educativa cuenta con un organigrama estructural.					
11	La estructura organizacional está orientada al logro de los objetivos.					
12	Se siente usted parte de la estructura organizacional.					
13	Conoce usted los niveles jerárquicos de su institución.					
D3: Dirección:						
14	Se brinda oportunidades para ascender en el puesto que labora.					
15	Se promueve la formación y capacitación del personal.					

16	Se coordina y dirige el seguimiento, la aplicación y puesta en práctica de los documentos de gestión institucional.					
17	Se propicia el cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos en la institución.					
18	Se propicia la reflexión y evaluación de las actividades programadas.					
19	Se realiza evaluaciones formativas del desarrollo de la planificación.					
20	Se procura el cumplimiento de las normas como único criterio para dirigir la institución.					
21	Se orienta y motiva para el cumplimiento de las actividades programadas.					
22	Se coordina con los docentes para la ejecución de las actividades.					
23	Existe consenso para programar las reuniones fuera del horario de trabajo.					
24	Se promueve la integración de la comunidad educativa en una gestión participativa y cooperativa.					
D4:	Control					
25	Se toma en cuenta su opinión.					
26	Se orienta y motiva para el cumplimiento de sus funciones.					
27	Se le sugiere ideas que contribuyan a la mejora de la institución.					
28	La comunicación en la institución educativa es horizontal.					
29	En la institución educativa la comunicación es oportuna y precisa.					
30	Se fomenta un ambiente de trabajo propicio.					
31	Se promueve actividades que involucren a la comunidad educativa para propiciar buenas relaciones interpersonales.					
32	Se fomenta un clima de respeto en las relaciones interpersonales.					
33	Se preocupan por el desarrollo personal y profesional de sus maestros y maestras.					
34	Se promueve el desarrollo del autoaprendizaje.					
35	Se identifican necesidades de formación de su persona y se provee espacios para la capacitación.					
36	Se utiliza información confiable y suficiente en la toma de decisiones.					
37	Se basa en la autoridad para la toma de decisiones.					
38	Se toma en cuenta la opinión del personal en la toma de decisiones.					
39	Se toma en cuenta las características de los docentes según familia profesional.					
40	Se toma en cuenta los resultados para el desarrollar un plan de mejoramiento institucional.					
TOTAL						

Cuestionario de Estrés Laboral

Introducción:

Estimado(a) colega, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de la información, acerca de la percepción de **estrés laboral**. A continuación podrá encontrar una serie de proposiciones sobre aspectos relacionados a cerca de su trabajo y de sus sentimientos en el por lo cual se pide máxima sinceridad en sus respuestas.

Indicaciones:

Al responder cada uno de los ítems marcara con una "X" solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

Escala autovalorativa:

Diariamente	=6
Varias veces a la semana	=5
Una vez a la semana	=4
Algunas veces al mes	=3
Una vez al mes o menos	=2
Algunas veces al año	=1
Nunca	=0

N°	REACTIVOS	Nunca	Algunas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.							
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.							
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.							
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.							
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo							
14	Creo que trabajo demasiado							

15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.							
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.							
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.							
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.							
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.							
TOTAL								

ANEXO 6: Procesamiento de datos de la variable Estrés Laboral

	ESTRÉS LABORAL																					
	D1: Realización personal								D2: Despersonalización						D3: Cansancio emocional							
	P4	P7	P9	P12	P17	P18	P19	P21	P5	P10	P11	P15	P22	P1	P2	P3	P6	P8	P13	P14	P16	P20
1	5	6	6	6	1	6	6	5	0	6	3	1	0	4	5	4	2	4	0	2	1	5
2	6	6	6	6	6	6	6	6	0	0	0	0	0	3	4	3	0	0	0	0	0	0
3	5	4	5	3	4	3	4	3	1	0	1	2	0	4	5	4	2	5	2	4	4	4
4	3	2	6	5	5	6	5	3	0	5	2	5	0	1	3	2	3	0	1	6	1	3
5	4	5	3	5	3	2	4	5	3	2	2	0	0	4	4	1	4	1	2	2	2	3
6	4	1	5	5	5	4	3	5	0	3	1	0	0	2	3	3	1	3	1	2	0	4
7	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
8	6	6	6	6	6	6	6	6	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0
9	6	6	6	6	6	6	6	6	0	3	0	2	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3
10	6	0	0	4	3	4	2	2	1	3	3	0	0	5	4	5	1	3	3	6	3	0
11	3	5	4	5	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	2	5	1	2
12	3	4	4	4	3	3	5	3	2	4	3	4	3	3	1	1	3	4	3	3	3	3
13	5	5	6	5	5	3	1	0	0	0	0	0	0	2	1	0	3	0	1	1	0	0
14	4	3	3	6	4	2	1	2	0	0	0	0	0	3	2	0	1	0	0	0	0	0
15	3	3	5	3	5	4	4	4	0	2	5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	0
16	6	5	6	6	6	6	5	4	0	0	0	5	0	2	5	2	2	2	0	5	2	0
17	6	6	6	6	6	6	6	6	0	0	1	0	0	0	1	0	3	0	1	0	0	0
18	1	1	5	5	2	5	5	5	0	2	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0
19	5	5	6	5	1	5	5	5	1	1	1	2	2	3	1	5	2	1	1	4	1	1
20	5	1	5	3	1	1	3	6	0	0	0	0	0	2	3	2	0	1	0	1	1	0
21	3	3	5	4	4	4	4	5	0	2	1	5	0	2	1	1	1	1	1	4	1	1
22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
23	6	6	6	6	6	6	6	6	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24	6	5	6	3	1	3	6	6	0	0	2	0	0	1	4	1	0	4	0	2	1	0
25	3	3	4	4	4	4	5	2	0	0	0	0	0	5	4	0	3	0	3	2	1	0
26	4	5	3	5	3	6	1	3	1	2	2	2	0	3	1	1	4	2	0	6	3	1
27	6	3	5	6	4	3	5	2	0	2	0	0	1	3	3	0	3	0	2	3	0	0
28	1	1	6	6	3	2	5	6	0	0	2	2	0	0	2	0	1	1	0	0	1	0
29	5	6	5	5	5	6	6	5	2	5	0	5	2	3	1	0	1	1	0	4	1	3
30	6	6	6	4	5	5	1	3	0	0	3	0	0	4	1	1	1	0	4	0	0	0
31	4	6	6	6	6	4	6	5	0	0	0	2	0	3	1	0	0	5	0	0	3	0
32	5	3	6	4	1	6	5	5	4	3	5	0	2	3	0	2	1	0	2	1	2	2
33	5	5	6	6	4	3	3	2	0	0	0	0	0	2	1	2	2	3	0	1	0	0
34	5	5	4	2	6	5	5	6	0	0	1	2	0	3	1	3	0	2	0	0	0	1
35	4	3	6	4	4	5	6	4	0	0	6	0	3	0	0	0	0	1	0	1	0	0
36	4	5	5	5	4	4	5	4	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0
37	5	4	4	5	5	5	5	6	0	0	0	0	2	1	1	0	1	0	0	3	1	0
38	4	1	6	6	5	5	4	4	0	0	1	0	4	3	5	2	1	0	0	3	1	3
39	6	5	6	5	4	3	5	4	0	0	0	0	0	1	3	3	1	5	0	3	0	3
40	5	5	5	5	3	4	5	3	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	5	0
41	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2
42	0	4	4	3	5	4	5	3	0	0	0	6	0	0	0	1	0	1	0	2	0	0
43	5	5	4	5	5	5	4	6	0	1	0	0	0	3	5	0	0	0	0	0	0	0
44	5	5	5	4	5	5	4	5	0	0	0	2	0	3	3	1	5	3	0	6	4	6
45	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	1	2	0	3	3	2	1	4	0	1	4	1
46	6	6	5	4	4	6	6	5	0	0	3	0	0	1	0	1	0	2	0	0	0	0
47	5	5	4	5	6	5	3	6	0	0	0	0	0	1	3	1	1	1	0	1	1	0
48	6	6	6	6	6	6	6	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	1	0
49	5	5	4	6	4	6	4	2	0	2	1	2	0	3	0	1	0	4	0	1	0	0
50	6	5	5	5	2	3	3	5	0	0	2	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0
51	4	5	5	3	4	3	6	5	0	0	0	0	3	0	1	2	4	0	0	3	0	0
52	3	1	6	5	4	6	5	6	0	0	2	0	0	3	1	2	1	3	0	0	1	2
53	5	3	3	4	4	3	4	3	0	0	0	4	0	1	0	0	1	3	1	0	0	0
54	5	5	5	3	3	5	5	5	0	0	0	0	2	5	1	3	0	1	0	1	0	0
55	4	4	5	4	5	4	3	5	2	0	0	0	1	1	0	5	1	1	0	3	0	0
56	4	5	4	5	4	5	4	3	3	0	1	0	0	0	3	2	2	0	0	2	0	0
57	5	1	4	5	5	5	1	4	0	0	2	2	0	3	1	0	5	3	0	3	3	2
58	5	3	4	4	4	5	4	5	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	3	0	0
59	5	5	4	5	4	5	5	5	0	3	0	0	0	0	3	0	1	3	0	2	0	0
60	4	5	5	5	3	4	3	5	0	0	2	2	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0
61	3	5	5	4	5	5	3	4	0	2	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1
62	5	5	4	4	5	4	5	2	0	0	0	5	0	1	1	3	1	0	0	0	3	0
63	5	3	4	4	5	5	4	5	0	2	0	0	0	0	0	1	0	4	0	0	0	0
64	6	5	4	6	6	6	5	5	1	0	0	1	0	0	3	1	1	0	2	0	0	0
65	0	5	5	4	4	5	4	3	0	1	0	1	0	3	1	1	1	0	0	3	0	3
66	5	4	5	5	4	5	3	4	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	5	0	0
67	3	5	4	2	4	5	5	5	3	0	0	0	1	1	1	3	1	1	0	0	4	2
68	5	5	4	4	3	4	4	5	0	1	0	0	0	1	5	1	0	0	1	1	0	0
69	5	3	4	5	4	4	5	3	0	0	0	3	0	0	3	1	0	4	0	0	0	0
70	4	5	5	4	2	5	5	4	2	0	1	0	0	0	3	0	1	1	0	3	0	0
71	4	5	5	4	3	4	5	4	2	0	0	2	0	3	1	0	2	0	0	2	0	1
72	3	4	4	3	5	5	3	5	0	0	2	0	1	0	5	1	5	5	0	0	0	0
73	5	3	4	4	5	5	5	4	0	1	1	0	0	1	3	2	1	0	0	0	0	0
74	4	5	5	4	4	5	5	4	0	0	0	0	0	3	1	2	0	3	2	1	1	0
75	6	5	5	3	4	3	4	2	1	0	0	2	2	0	5	0	1	0	0	0	0	0
76	5	4	3	4	5	3	5	4	0	0	1	0	0	1	1	3	1	0	0	0	0	0
77	5	4	5	3	4	4	4	5	0	5	0	3	0	3	1	1	0	3	1	3	0	2
78	6	5	6	5	6	4	5	4	0	2	0	0	1	3	0	3	1	0	0	0	0	0
79	3	4	5	5	5	4	5	3	1	0	1	1	0	1	1	0	1	2	0	1	2	0
80	4	5	5	4	5	3	5	3	0	0	0	1	1	0	0	1	2	1	0	1	0	0

ANEXO 7: Carta de presentación.



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 25 de octubre del 2021

Dr. Oscar Teobaldo Rojas Camacho

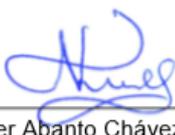
DIRECTOR DEL CETPRO MAGDALENA

Presente.-

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarme, soy el estudiante **Neider Abanto Chavez**, del III ciclo de la maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar vallejo, solicitarle a través de su despacho me facilite su autorización para realizar la investigación en su institución y la aplicación de instrumentos al personal docente con la finalidad de completar mi trabajo de investigación titulado: "**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y ESTRÉS LABORA DE LOS DOCENTES, EN LOS CENTROS EDUCATIVOS TÉCNICO PRODUCTIVOS DE MAGDALENA DEL MAR,2021**".

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,

Firma : 
Nombre completo : Neider Abanto Chávez
DNI : 76753704

ANEXO 8: Autorización de uso de nombre y aplicación de instrumentos del CETPRO Magdalena.



PERÚ

Ministerio de Educación

Unidad de Gestión Educativa Local 03

Centro de Educación Técnico Productivo "MAGDALENA"



Jr. Leoncio Prado N° 686-Magdalena del Mar.
E-mail:
cetpromagdalena12@gmail.com
Teléfono: 263-1201

CAPACITACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL PARA EL TRABAJO COMPETITIVO MEDIANTE LA PRODUCCIÓN DE BIENES Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LAS SIGUIENTES FAMILIAS Y ESPECIALIDADES PROFESIONALES.

FAMILIA DE ARTESANÍA

- JUSUETERIA COUNTRY.
- PINTURA AL OILEO.
- PIROGRABADO
- CUADROS TEXTURADOS
- PINTURA EN TELA
- CONFECCIÓN Y REPARACIÓN DE PIEZAS DE JOYERÍA
- BISUTERÍA

FAMILIA COMPUTACIONE INFORMÁTICA

- OFIMÁTICA
- DISEÑO PUBLICITARIO
- OPERADOR DE REDES
- OPERACIÓN DE BASE DE DATOS
- LENGUAJE DE PROGRAMACIÓN
- APLICACIONES DE PROCESADOR DE TEXTO.
- APLICACIONES GRAFICAS EN DIAPOSITIVAS.
- APLICACIONES EN HOJA DE CÁLCULO
- APLICACIÓN DE DISEÑO DE PAGINA WEB.
- APLICACIONES DE INTERNET.
- EDICIÓN Y RETOQUE DE MAGENES
- APLICACIONES EN DIBUJO VECTORIAL.
- MANTENIMIENTO PREVENTIVO DE COMPUTADORAS

FAMILIA DE ESTÉTICA PERSONAL

- CORTÉ DE CABELLO.
- PEINADOS.
- TINTE DIRECTO.
- DEPILACIÓN
- TRATAMIENTO FACIAL
- MAQUILLAJE FACIAL
- ESTÉTICA DE PIES Y MANOS
- ACRIGEL Y DISEÑO DE UÑAS

FAMILIA DE TEXTIL Y CONFECCIONES

- OPERATIVIDAD DE MÁQUINAS
- MÁQUINAS INDUSTRIALES
- CONFECC. PRENDAS DE VESTIR PARA DAMAS.
- CONFECC. PRENDAS DE VESTIR PARA CABALLEROS.
- CONFECC. PRENDAS DEPORTIVA.
- CONFECC. PRENDAS PARA NIÑOS.
- TEJIDOS A PALITO Y CROCHET.
- TEJIDO A MÁQUINA
- BORDADOS MANUALES CON HILOS Y CINTAS.

FAMILIA DE CUERO Y CALZADO

- CONFECCIÓN DE CALZADO Y REPARACIÓN DE ARTICULOS DE CUERO.
- CONFECC. DE BOLSO CASUAL Y CARTERA DE CUERO
- CONFECCIÓN DE CALZADO DE VESTIR.

FAMILIA DE SERVICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

- ACOMPAÑAMIENTO Y PREVENCIÓN EN EL CUIDADO DEL ADULTO MAYOR.
- PRIMEROS AUXILIOS DEL ADULTO MAYOR.

FAMILIA DE HOSTELERÍA Y TURISMO

- TÉCNICAS CULINARIAS
- ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DE PASTELERÍA.
- DECORACIÓN DE TORTAS ARTÍSTICAS.
- DECORACIÓN DE TORTAS COMERCIALES
- FUENTE DE SODA
- CHOCOLATERÍA
- REPOSTERÍA
- PASTELERÍA.

FAMILIA DE CONSTRUCCIÓN

- SIST. ABAST. DE AGUA Y DESAGUE
- MANTENIMIENTO BÁSICO EN INSTALACIONES ELÉCTRICAS.
- MANTENIMIENTO DE PUERTAS Y VENTANAS DE MADERA.
- REVESTIMIENTO CON CERÁMICOS EN PISO Y PARED.

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

MEMORÁNDUM N° 003-MP-2021-CETPRO "MAGDALENA"

DE : DR. OSCAR TEOBALDO ROJAS CAMACHO
DIRECTOR DE LA I. E. CETPRO "MAGDALENA"

A : SR. NEIDER ABANTO CHAVEZ

ASUNTO : EL QUE SE INDICA.

REFERENCIA: CORREO ELECTRONICO: DÍA 05 DE NOVIEMBRE (13:52 pm.)

FECHA : MAGDALENA DEL MAR, 09 DE NOVIEMBRE DEL 2021.

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez dar respuesta al documento virtual de la referencia, enviado al área de Mesa de Partes de la I. E. CETPRO "Magdalena", en el que solicita la autorización para la aplicación de instrumentos de consulta a nuestro personal con el fin de obtener información en su proyecto de investigación, comunicando mi despacho que su petición ha sido aceptada, debiendo realizar las coordinaciones respectivas con el Lic. Alex Alejos Flores, Coordinador Académico de nuestra Institución (coordinacioncm2020@gmail.com).

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,

Oscar Teobaldo ROJAS CAMACHO
DIRECTOR

ANEXO 9: Autorización de uso de nombre y aplicación de instrumentos del CETPRO Promae Magdalena.

Buscar en todas las conversaciones

Activo

UCV
UNIVERSIDAD
CESAR VALDEZ

6 de 306

NEIDER ABANTO CHAVEZ 13 oct 2021 12:37

Estimado Dr. Mg, Moises Rojas Cachuan, adjunto los instrumentos, si tiene algunas sugerencias que ayuden a mejorar mi trabajo de investigación encantado de poder

Moises Rojas Cachuan 27 oct 2021 10:32 (hace 7 días)

para mí

Buen día
De acuerdo
Coordina con los Coordinadores Académicos y docentes.Felicitaciones.

El mié, 13 de oct. de 2021 a la(s) 12:37, NEIDER ABANTO CHAVEZ (aabantoch16@ucvvirtual.edu.pe) escribió:

Estimado Dr. Mg, Moises Rojas Cachuan, adjunto los instrumentos, si tiene algunas sugerencias que ayuden a mejorar mi trabajo de investigación encantado de poder recibirlos.

saludos cordiales,

Neider Abanto Chávez

----- Forwarded message -----
De: **NEIDER ABANTO CHAVEZ** <aabantoch16@ucvvirtual.edu.pe>
Date: lun, 11 oct 2021 a las 16:48
Subject: Solicitud de Autorización para investigación en el CETPRO PROMAE MAGADALENA
To: <mesadepartescpm@gmail.com>, <mrojas@promaemagdalena.com>

Buenas tardes,
Estimado Director Mg, Moises Rojas Cachuan esperando que se encuentre bien de salud y a la vez permítame expresarle mi cordial saludo; el motivo del presente, es para solicitarle me facilite con su autorización para las siguientes solicitudes adjuntas.

De antemano permítame agradecerle, estaré atento a su pronta respuesta.

Saludos,
Neider Abanto Chávez

ANEXO 10: Consentimiento informado

Gestión administrativa y Estrés laboral de los docentes de los CETPROS de Magdalena del Mar, 2021

Estimado (a) Docente, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de la información, acerca de la percepción de la gestión administrativa y estrés laboral. A continuación podrá encontrar una serie de proposiciones sobre aspectos relacionados a cerca de su trabajo y de sus sentimientos en el por lo cual se pide máxima sinceridad en sus respuestas.

Consentimiento informado:

Por favor lea esta información cuidadosamente antes de decidir su participación en el estudio.

Confidencialidad: Toda opinión o información que Ud. nos entregue será tratada de manera confidencial. Los datos sólo serán usados para la presente investigación.

Participación voluntaria: Su participación es completamente voluntaria. Se puede retirar del estudio en el momento que estime conveniente. Para ello, basta que cierre u abandone la página web con el cuestionario.

Contacto: Si usted tiene alguna consulta o preocupación respecto a sus derechos como participante de este estudio, puede contactar con el autor de esta investigación, profesor(a) Neider Abanto Chávez, al siguiente email: aabantoch16@ucvvirtual.edu.pe



aabantoch16@ucvvirtual.edu.pe (no compartidos)

[Cambiar de cuenta](#)



[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

ANEXO 11: Tablas

Tabla 1

Representación de la Población

Población de los CETPROS de Magdalena del Mar	
CETPRO	Cantidad
Promae Magdalena	35
Magdalena	45
Total	80

Nota. Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Técnica e Instrumento de Recolección de Datos.

VARIABLES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Gestión administrativa	Encuesta	Cuestionario de evaluación de la gestión administrativa.
Estrés laboral	Encuesta	Cuestionario de evaluación del estrés laboral.

Nota. Fuente: Elaboración propia

Tabla 3

Niveles de Confiabilidad

Valores	Nivel
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Nota. Fuente: Ruiz (2020)

Tabla 4

Confiabilidad de la Variable Gestión Administrativa

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elemento
0.820	40

Nota. Fuente: Aparicio & Flores (2018)

Tabla 5

Confiabilidad de la Variable Estrés laboral

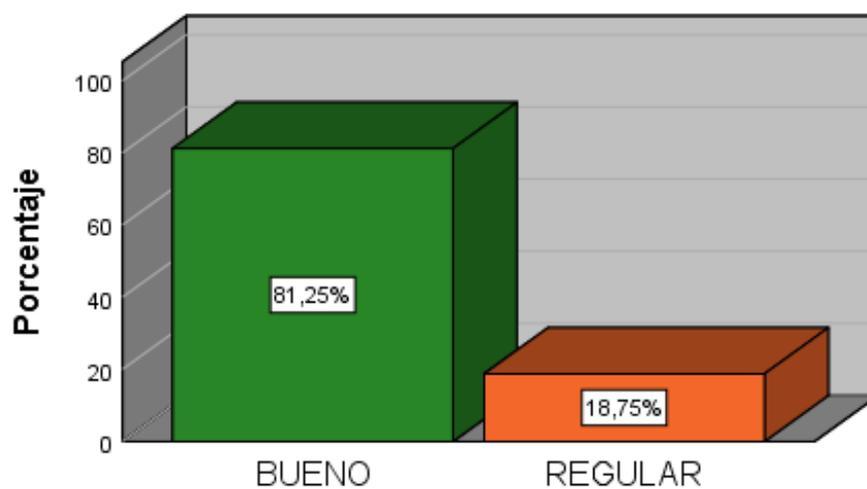
Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elemento
0.801	22

Nota. Fuente: Aparicio & Flores (2018)

ANEXO 12: Figuras

Figura 2

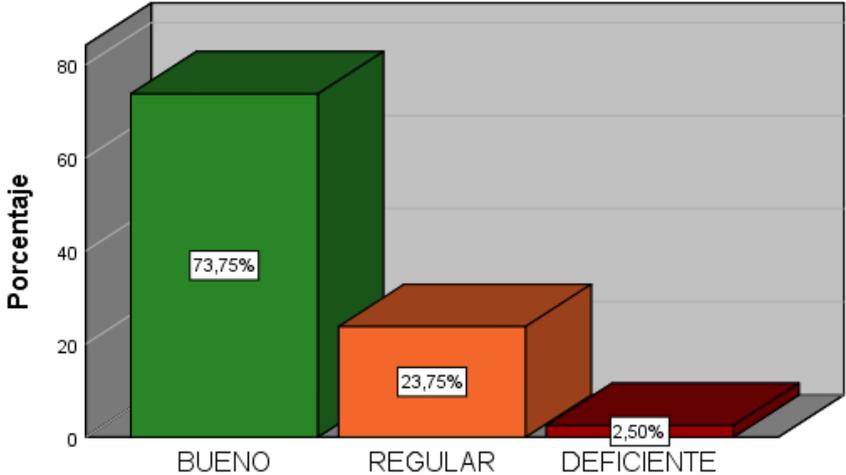
Distribución de Frecuencias en % de la Variable Gestión Administrativa



Nota. Fuente: Elaboración Propia

Figura 3

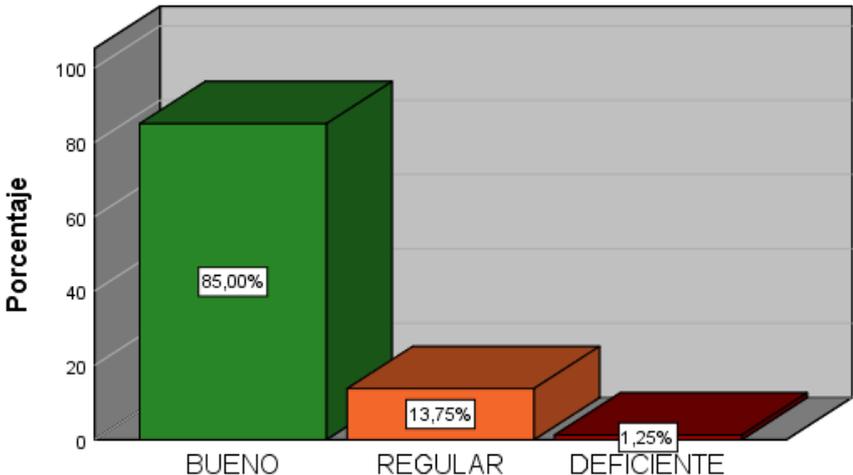
Distribución de Frecuencias en % de la Dimensión Planificación



Nota. Fuente: Elaboración Propia

Figura 4

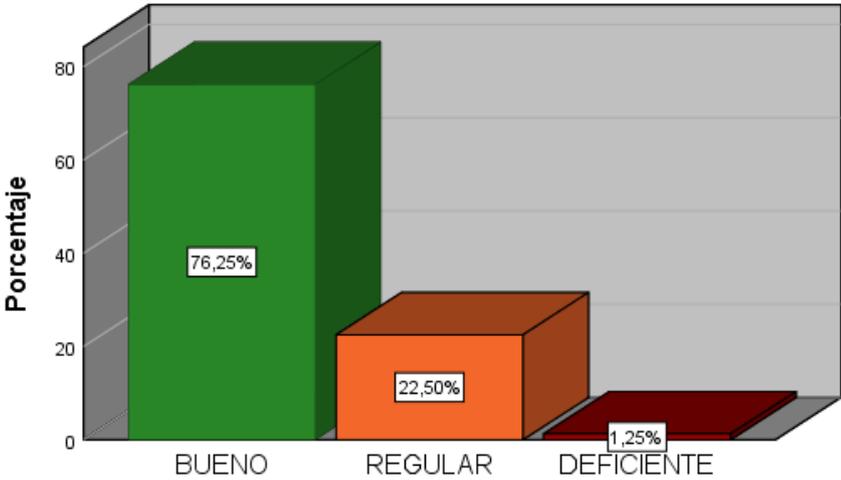
Distribución de Frecuencias en % de la Dimensión Organización



Nota. Fuente: Elaboración Propia

Figura 5

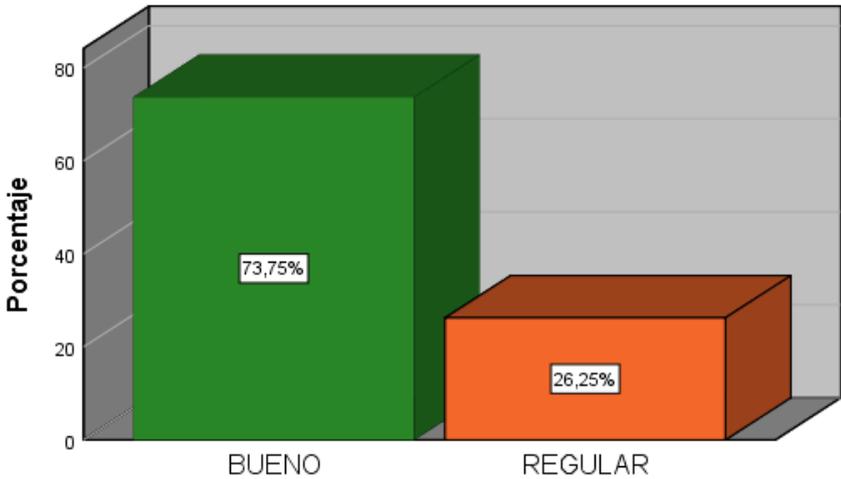
Distribución de Frecuencias en % de la Dimensión Dirección



Nota. Fuente: Elaboración Propia

Figura 6

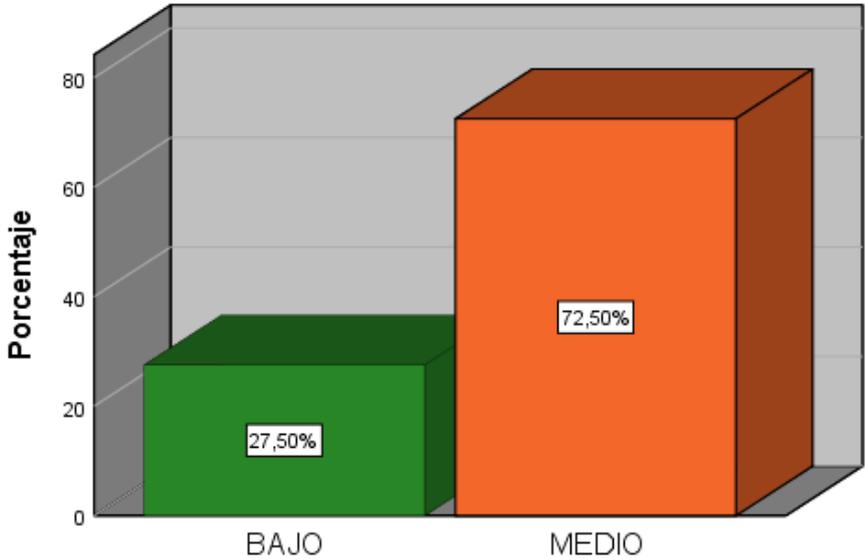
Distribución de Frecuencias en % de la Dimensión Control



Nota. Fuente: Elaboración Propia

Figura 7

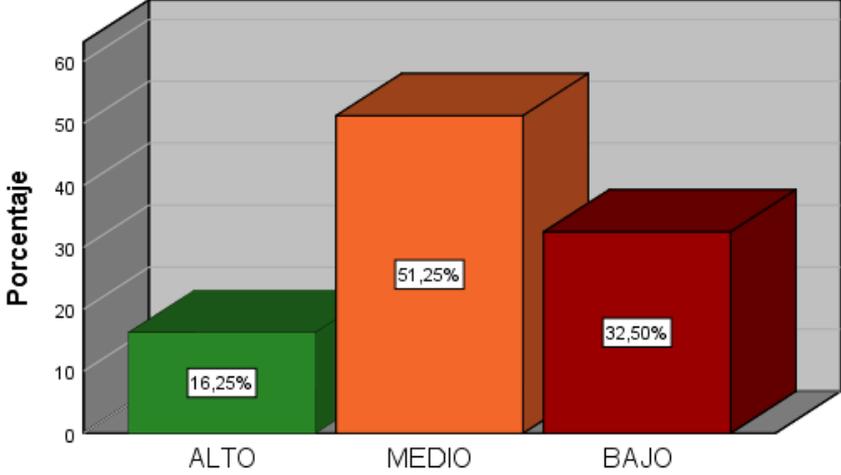
Distribución de Frecuencias en % de la Variable Estrés Laboral



Nota. Fuente: Elaboración Propia

Figura 8

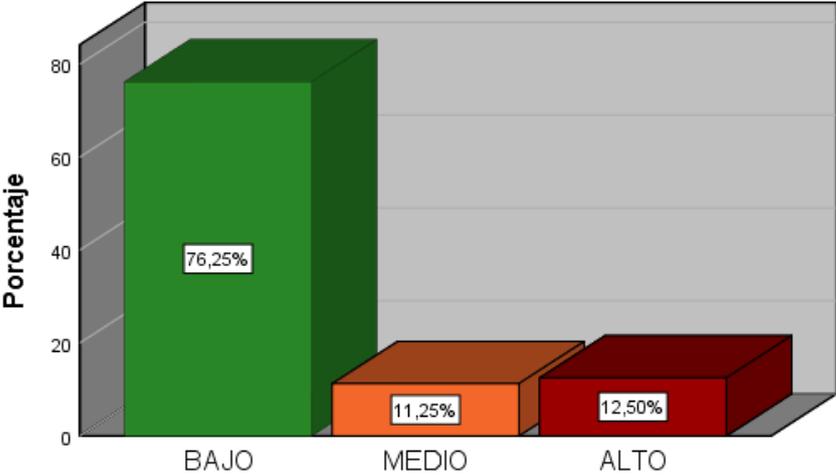
Distribución de Frecuencias en % de la Dimensión Realización Personal



Nota. Fuente: Elaboración Propia

Figura 9

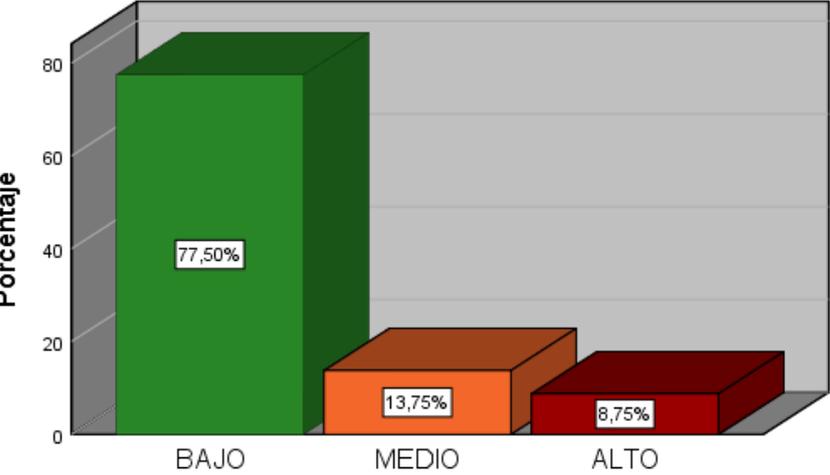
Distribución de Frecuencias en % de la Dimensión Despersonalización



Nota. Fuente: Elaboración Propia

Figura 10

Distribución de Frecuencias en % de la Dimensión Cansancio Emocional



Nota. Fuente: Elaboración propia