



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



GESTIÓN ESCOLAR Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS
DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA AMÉRICO GARIBALDI GHERSI
DE PACOCHA, MOQUEGUA 2023

TESIS PRESENTADA POR:

MOISES SAUL LLOSA ALMONTE

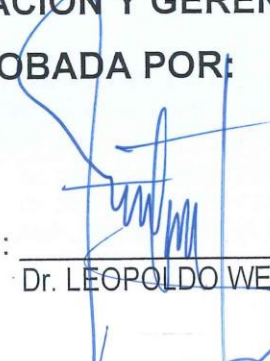
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

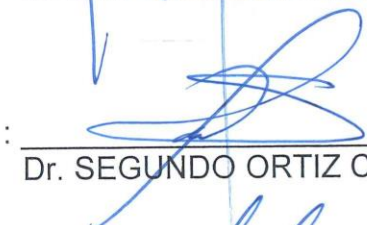
JULIACA – PERÚ

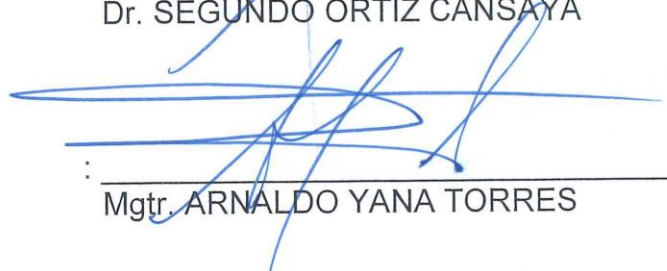
2024




UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
GESTIÓN ESCOLAR Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS
DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA AMÉRICO GARIBALDI GHERSI
DE PACOCHA, MOQUEGUA 2023
TESIS PRESENTADA POR:
MOISÉS SAÚL LLOSA ALMONTE
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

MIEMBRO DEL JURADO : 
Mgtr. ARNALDO YANA TORRES

ASESOR DE TESIS : 
Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 244-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 16 de agosto del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-07638, presentado por el (la) Bachiller **LLOSA ALMONTE MOISES SAUL**, con número de DNI. **04749690**, asignado (a) con código de matrícula **1520100269**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **LLOSA ALMONTE MOISES SAUL**, con número de DNI. **04749690**, asignado (a) con código de matrícula **1520100269**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **GESTIÓN ESCOLAR Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AMÉRICO GARIBALDI GHERSI DE PACOCHA, MOQUEGUA 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 17 de junio del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **GESTIÓN ESCOLAR Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AMÉRICO GARIBALDI GHERSI DE PACOCHA, MOQUEGUA 2023** Elaborado por el (la) Bachiller **LLOSA ALMONTE MOISES SAUL**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Miembro del Jurado	:	Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Miembro del Jurado	:	Mgtr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor de Tesis	:	Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	Viernes 23 de agosto del 2024
Hora	:	02:00 p.m.
Lugar	:	Aula N° 309 EPG - UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAESTRO** de los estudiantes que ingresaron después a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

Cc./Archiv: EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
LWCC/mov



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0193-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 27 de Marzo del 2024

VISTOS:

El expediente N°. 03651, Presentado por el (a) Bachiller **MOISES SAUL LLOSA ALMONTE**, con número de DNI **04749690** y con Código de matrícula N.º **1520100269**, quien solicita cambio de **PRESIDENTE** del jurado del Comité de investigación del Proyecto de Tesis titulado: **GESTIÓN ESCOLAR Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AMÉRICO GARIBALDI GHERSI DE PACOCHA, MOQUEGUA 2023** Líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, Para optar el Grado Académico de **MAESTRO** en **EDUCACIÓN** mención en **ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente No. 03651, el Bach. **MOISES SAUL LLOSA ALMONTE**, solicita el cambio del presidente del jurado del Comité de Investigación de la tesis titulada: **GESTIÓN ESCOLAR Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AMÉRICO GARIBALDI GHERSI DE PACOCHA, MOQUEGUA 2023** Aprobado con Resolución Directoral N.º 1265-2023-USA-EPG/UANCV, de fecha 15 de Diciembre del 2023, en el que se le asignó como Presidente a la Dra. Amalia Perez Abarca, el mismo que se cambia por no tener vínculo laboral con la UANCV.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 05 de Diciembre del 2023, registrado en el Folio N° 0003987 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Arl. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRESIDENTE DEL JURADO DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN, para su revisión de la Tesis titulada: **GESTIÓN ESCOLAR Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AMÉRICO GARIBALDI GHERSI DE PACOCHA, MOQUEGUA 2023** presentado por el (a) Bach. **MOISES SAUL LLOSA ALMONTE**, de la maestría en **EDUCACIÓN**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Segundo Miembro	: Mgtr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor	: Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAESTRO** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

Cc./CARGO (01)
ARCHIVO EPG - 2024 (01)
INTERESADO (01)
LWCCleVVRCH



RESOLUCION DIRECTORAL N° 1265-2023-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 15 de Diciembre del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 012494 de fecha 06 de Diciembre del 2023, presentado por el (la) Bachiller MOISÉS SAÚL LLOSA ALMONTE, con DNI N° 04749690, código de matrícula 1520100269, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: GESTIÓN ESCOLAR Y SU RELACION CON EL ESTRÉS DE LOS PROFESORES DE LA INTITUCIÓN EDUCATIVA AMÉRICO GARIBALDI GHERSI DE PACOHA, MOQUEGUA 2023 Línea de investigación GESTION DE LA EDUCACIÓN - P32, para optar el grado de MAESTRO en EDUCACIÓN mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el Art. 17, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el Art.60, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el Art. 21, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 1080-2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 23 de noviembre del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

- Presidente : Dra. AMALIA PEREZ ABARCA
Primer miembro : Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Segundo miembro : Mgr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor : Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER

Que, con registro N° 0003987, de fecha 05 de diciembre del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: GESTIÓN ESCOLAR Y SU RELACION CON EL ESTRÉS DE LOS PROFESORES DE LA INTITUCIÓN EDUCATIVA AMÉRICO GARIBALDI GHERSI DE PACOHA, MOQUEGUA 2023 presentado por el (la) Bach. MOISÉS SAÚL LLOSA ALMONTE, cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y AUTORIZAR el desarrollo de la Tesis, titulado: GESTIÓN ESCOLAR Y SU RELACION CON EL ESTRÉS DE LOS PROFESORES DE LA INTITUCIÓN EDUCATIVA AMÉRICO GARIBALDI GHERSI DE PACOHA, MOQUEGUA 2023 por el (la) Bach. MOISÉS SAÚL LLOSA ALMONTE, para obtener el grado académico de MAESTRO en EDUCACIÓN mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA de la UANCV.

SECUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Welhescazo Condori Casti DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Mg. PERCY GOZALO PUMA SECRETARIO ACADÉMICO

c.c./CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2023 (01)
INTERESADO (01)
LWCC/VCH



GESTIÓN ESCOLAR Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AMÉRICO GARIBALDI GHERSI DE PACOCHA, MOQUEGUA 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS


1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
6	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
GESTIÓN ESCOLAR Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AMÉRICO GARIBALDI GHERSI DE PACOCHA, MOQUEGUA 2023	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	MOISES SAUL LLOSA ALMONTE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	04749690
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-2668-5728
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	EDUARDO MIRANDA QUISBER
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02142836
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-5096-0662
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	ARNALDO YANA TORRES
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6740-5024
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: INSTITUCIÓN EDUCATIVA AMÉRICO GARIBALDI GHERSI País: PERÚ Departamento: MOQUEGUA Provincia: ILO Distrito: PACOCHA -17.61532, -71.33874 https://maps.app.goo.gl/MGdUbVWxyg5m2NS87</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2023 - 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Segundo Ortiz Cansava

DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN - EPO



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MOISES SAUL LLOSA ALMONTE, identificado con DNI Nro. 04749690 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRIA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

"GESTIÓN ESCOLAR Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AMÉRICO GARIBALDI GHERSI DE PACOCHA, MOQUEGUA 2023"

Asesorado por: Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 08 de ENERO del 2025


FIRMA (ASESOR)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A la memoria de mi señora madre
Rosa Almonte Flores, que desde lo más
infinito guía mi camino.



AGRADECIMIENTO

A Dios, por su infinito amor a la humanidad, al alma mater de mi formación profesional, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” forjadora de muchas generaciones de profesionales, a mi hermana Sonia Brígida Almonte por su apoyo incondicional en el logro de este objetivo.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Exposición de la situación problemática.....	1
1.2 Formulación del planteamiento del problema.....	4
1.2.1 Pregunta general.....	4
1.2.2 Preguntas específicas.....	4
1.3 Justificación de la investigación.....	4
1.4 Objetivos	6
1.4.1 Objetivo general.....	6
1.4.2 Objetivos específicos	6



1.5 Hipótesis	7
1.5.1 Hipótesis general	7
1.5.2 Hipótesis específicas	7
1.6 Variables e indicadores.....	8
1.6.1 Conceptualización de variables	8
1.6.1.1 Variable de estudio 1.	8
1.6.1.2 Variable de estudio 2.	8
1.7 Operacionalización de variables	9

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio.....	12
2.1.1 A nivel internacional.....	12
2.1.2 A nivel nacional.....	14
2.1.3 A nivel regional.....	17
2.2 Bases teóricas.....	18
2.2.1 Enfoques teóricos de la Variable 1 Gestión escolar.....	18
2.2.1.1 Definición de gestión, gestión escolar y educativa.....	20
2.2.1.2 Características de la gestión escolar.....	23
2.2.1.3 Funciones básicas de la gestión escolar.....	26
2.2.1.4 Compromisos de la gestión escolar.....	27
2.2.1.5 Factores clave para una efectiva gestión escolar.....	29



2.2.1.6 Dimensiones de la gestión escolar.....	31
2.2.2 Enfoques teóricos de la variable 2 Estrés en los profesores	35
2.2.2.1 Definición de estrés laboral docente.....	35
2.2.2.2 Causas del estrés docente.	36
2.2.2.3 Consecuencias del estrés docente.....	41
2.2.2.4 Factores del estrés docente.....	41
2.2.2.5 Dimensiones del estrés docente.....	42
2.3 Marco conceptual.....	44
2.3.1 Agotamiento emocional	44
2.3.2 Baja realización personal.....	45
2.3.3 Calidad de la educación.....	46
2.3.4 Competencia personal	46
2.3.5 Despersonalización.....	47
2.3.6 Dirección	47
2.3.7 Estrés laboral	48
2.3.8 Ecuanimidad	48
2.3.9 Gestión escolar	49
2.3.10 Liderazgo	49
2.3.11 Planificación	50
2.3.12 Resiliencia.....	50

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque de la investigación.....	51
--------------------------------------	----



3.2 Método aplicado en la investigación	51
3.3 Tipo de investigación	52
3.4 Nivel de investigación	52
3.5 Diseño de la investigación	53
3.6 Población y muestra	54
3.6.1 Población	54
3.6.2 Muestra	55
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	57
3.5.1 Técnica de la investigación.....	57
3.5.2 Instrumentos de la investigación	57
3.6 Validez y confiabilidad del instrumento de investigación.....	59
3.6.1 Confiabilidad de los instrumentos.....	59
3.6.2 Validación de los instrumentos	59
3.7 Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis	60
3.7.1 Diseño estadístico.....	60
3.7.2 Contrastación de hipótesis.....	60

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Presentación análisis e interpretacion de resultados	61
--	----



4.2 Proceso de la prueba de hipótesis	67
4.2.1 Prueba de normalidad.....	67
4.2.2 Contrastación de hipótesis.....	68
4.3 Discusión de los resultados	73
CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES	79
REFERENCIAS.....	80
ANEXOS	92



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable gestión escolar y estrés en los profesores	9
Tabla 2 Población	54
Tabla 3 Muestra.....	57
Tabla 3 Valoración de la confiabilidad.....	59
Tabla 4 Valoración de los especialistas en validación	59
Tabla 5 Niveles de la variable: Gestión escolar	61
Tabla 6 Niveles de las dimensiones de la variable gestión escolar.....	63
Tabla 7 Niveles de la variable: Estrés en los profesores	65
Tabla 8 Niveles de dimensiones de la variable gestión escolar	66
Tabla 9 Resultado de la prueba de normalidad	68
Tabla 10 Correlación entre gestión escolar y estrés en los profesores	69
Tabla 11 Correlación entre gestión pedagógica y estrés en los profesores.	70
Tabla 12 Correlación entre gestión institucional y estrés en los profesores.	71
Tabla 13 Correlación entre gestión administrativa y estrés en los profesores	72



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Variable 1: Niveles para la gestión escolar	61
Figura 2 Variable 1: Niveles para las dimensiones de la variable gestión escolar	63
Figura 3 Variable 1: Niveles para el estrés en los profesores	65
Figura 4 Variable 1: Niveles para las dimensiones de la variable gestión escolar	66



RESUMEN

La presente tesis tiene por título gestión escolar y su relación con el estrés de los profesores de la institución educativa Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023, el objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión escolar y el estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023. El tipo de investigación fue aplicada, y diseño correlacional de método no experimental; la población establecida fue de 70 docentes de los niveles primaria y secundaria y la muestra conformada por 60 educadores; cantidad a la que se arribó usando la técnica del muestreo no probabilístico, es decir por conveniencia del investigador la técnica que se utilizó fue la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario con validez y confiabilidad. Los resultados obtenidos fue el 60,00% de los profesores perciben que la gestión escolar en nivel buena, 28,33% en regular y 11,67% en mala; y los resultados de estrés en los profesores expresan el 65,00% en nivel leve, 28,33% en moderado y 6,67% en alto; además, que según la correlación de Spearman $r = 0,012$ representa una relación positiva muy baja. El estudio concluye, que la gestión escolar se relaciona de modo positiva baja con el estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023.

Palabras clave: Estrés en profesores, Gestión administrativa, Gestión escolar, Gestión institucional, Gestión pedagógica.



ABSTRACT

This thesis is entitled school management and its relationship with the stress of teachers at the Américo Garibaldi Gheresi educational institution in Pacocha, Moquegua 2023, the objective of this research was to determine the relationship between school management and stress in teachers at the Américo Garibaldi Gheresi Educational Institution in Pacocha, Moquegua 2023. The type of research was applied, and correlational design of non-experimental method; The established population was 70 teachers at the primary and secondary levels and the sample was made up of 60 educators; The amount reached using the non-probabilistic sampling technique, that is, for the convenience of the researcher, the technique used was the survey, and the instrument was the questionnaire with validity and reliability. The results obtained were 60.00% of the teachers perceive that school management at a good level, 28.33% at a regular level and 11.67% at a bad level; and the stress results in teachers expressed 65.00% at mild level, 28.33% at moderate level and 6.67% at high level; in addition, according to Spearman's correlation $r = 0.012$ represents a very low positive relationship. The study concludes that school management is related in a low positive way to stress in teachers at the Américo Garibaldi Gheresi Educational Institution in Pacocha, Moquegua 2023.

Keywords: Stress in teachers, Administrative management, School management, Institutional management, Pedagogical management.



INTRODUCCIÓN

La gestión escolar desempeña un papel crucial en el funcionamiento eficiente y efectivo de las instituciones educativas. La calidad del liderazgo y la administración en una escuela no solo afecta el rendimiento académico de los estudiantes, sino también el entorno de aprendizaje, el compromiso de los docentes y el logro de los objetivos institucionales. La investigación en gestión escolar se erige como un campo fundamental que busca comprender, analizar y mejorar los procesos y prácticas administrativas en entornos educativos.

Esta investigación proporciona una comprensión más profunda de la dependencia entre la gestión escolar y estrés en los profesores, destacando la importancia de un liderazgo efectivo y prácticas administrativas que respalden el bienestar emocional de los educadores. Estos hallazgos no solo benefician a la comunidad educativa específica de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi sino que también aportan conocimientos valiosos para el diseño de políticas y prácticas a nivel más amplio en el ámbito educativo.

El estrés en los profesores es un fenómeno multifacético que requiere una atención integral. Las conclusiones de esta investigación brindan un punto de partida para el diseño de intervenciones específicas y la formulación de políticas que promuevan la salud y el bienestar de los educadores, contribuyendo así a la mejora del sistema educativo en su conjunto.

La dependencia entre la gestión escolar y estrés en los profesores es evidente y compleja. Los resultados de esta investigación no solo informan



sobre esta conexión, sino que también resaltan la necesidad de intervenciones específicas y cambios estructurales para mejorar la calidad de vida laboral de los educadores. Abordar estos desafíos contribuirá no solo al bienestar de los profesores, sino también al rendimiento académico y al éxito general de la institución educativa.

Este estudio tiene cuatro capítulos, los cuales explicaré.

El capítulo I Problema, incluye el planteamiento del problema que dio origen a la investigación, una breve descripción de los problemas generales y específicos y la justificación y finalidad de la investigación.

El capítulo 2 Marco teórico, incluye el conjunto de antecedentes de investigación a nivel internacional, nacional y local, presentando un marco conceptual relacionado con la intensidad laboral y el estrés y, finalmente, con la hipótesis de investigación, el estado de ánimo correspondiente. Lo mismo ocurre con las variables y sus funciones.

El capítulo III Metodología del estudio, incluye los métodos de investigación utilizada en el tratado, población y muestra, así como los métodos de investigación y herramientas utilizadas para recolectar datos relacionados con la investigación. Lo mismo ocurre con el diseño utilizado para probar la hipótesis.

El capítulo IV Resultados y discusión, presenta los resultados obtenidos para las variables de investigación e incluye la contrastación o prueba de las hipótesis y sub hipótesis planteadas en el trabajo.



En último lugar se redactan las conclusiones, recomendaciones, referencias y apéndices de la investigación.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Exposición de la situación problemática

Cualquier sistema formativo consta de cuatro elementos: primero, una filosofía o guía formativa que precisa el hábitat y propósito de la instrucción; en segundo lugar, plan de estudios define habilidades, capacidades, contenidos, métodos y materiales de enseñanza; tercero, el calor o escenario en el que se desarrollan las conexiones interpersonales. El escenario formado por el entorno de trabajo y los componentes materiales de infraestructura y equipamiento, los cuatro grandes actores de la instrucción: estudiantes, directores, educadores, comunidad y padres de familia, determina en última exigencia la eficacia y la gestión de la educación necesita una atención especial.

El estrés laboral es cada vez más frecuente en nuestra colectividad y se encuentra en todos los organismos y entidades que conforman la sociedad, siendo la principal causa las cambiantes demandas del trabajo a lo largo de los novísimos períodos. Naciente fenómeno perturba la salud física y mental de los empleados y puede ser perjudicial para su salud, (Chiang y otros, 2018).



En todo el mundo, el estrés se ha examinado en la gestión escolar, la enseñanza y el aprendizaje, a veces por la utilidad de los formadores y demás, porque proporciona un entorno ideal para la pesquisa, ya que la educación es un sector de servicios vulnerable al impacto continuo de la tecnología. sobre la economía, cambios sociales y culturales, (Alvites-Huamaní, 2019).

La encuesta anual Internacional de la educación (2020) por la entidad benefactora Educación internacional marcó que el nivel crecidamente alto de estrés en 2019 fue del 84 %, en cara a 80 % en 2018 y el 80 %. en 2017, el 75%. Los niveles de estrés también han aumentado entre los profesores de escuela: el 73% afirmó sentirse estresado en 2019, el 64% y el 67% en 2018, el 95% en 2017.

Las permutas en la porción formativo de Perú en los modernos años, si bien han ayudado a optimizar la gestión escolar y beneficiar a los estudiantes, también han impuesto ascendientes requerimientos al liderazgo y al desempeño docente, a la sobrecarga de trabajo y a la ausencia de actuación personal, despersonalización y agotamiento emocional (Bada et al, 2020). Además, en un artículo ejecutado por Fernández (2019), determinó el horizonte de estrés laboral entre los instructivos; el 43% de los educadores mostró un nivel moderado de estrés.

Además, en este mundo globalizado, la gestión educativa y el trabajo pedagógico han cambiado: las funciones laborales se han desarrollado de acuerdo con los cambios que se están produciendo en la sociedad en todo el mundo, y han aparecido nuevas necesidades y opciones que ya estaban en diversos campos: tecnología, ciencia y filosofía. Se aprecia el compromiso, esfuerzo e identidad de directores y docentes en la instrucción de los



discípulos y el trabajo que realizan con los padres o tutores porque son parte de la comunidad educativa, como muchas personas creen que son parte. Algunos de ellos no asumen su papel primordial como primeros líderes y maestros.

Algunos de estos problemas se pueden observar en la institución educativa Américo Garibaldi Gherzi del distrito de Pacocha, donde, a pesar de diversas innovaciones y el fortalecimiento de capacidades de gestión, el director carece de un liderazgo que promueva la eficacia de la enseñanza por parte de los educadores. El trascendental indicio del problema es que el estrés laboral de los directores y docentes afecta el rendimiento académico de los estudiantes, siendo la razón la falta de una gestión educativa intencionada, que se manifiesta en el incumplimiento de las horas mínimas de enseñanza, no actualizadas en las instituciones, educación formulados con la participación del sector educativo documentos de gestión como planes, proyectos de currículos escolares, planes de trabajo anuales.

En este contexto, el objetivo del trabajo de investigación cuantitativa es determinar los criterios de cualidades de liderazgo de los directores incluidos en el cuarto objetivo estratégico del programa educativo nacional, así como el nivel de estrés laboral de los docentes determinado en el segundo y su impacto. sobre el rendimiento académico. objetivo estratégico. Proyecto nacional de educación secundaria para identificar las causas de los problemas y encontrar soluciones.



1.2 Formulación del planteamiento del problema

1.2.1 *Pregunta general*

PG ¿Qué relación existe entre la gestión escolar y el estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gheresi de Pacocha, Moquegua 2023?

1.2.2 *Preguntas específicas*

PE1 ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y el estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gheresi de Pacocha, Moquegua 2023?

PE2 ¿Qué relación existe entre gestión administrativa y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gheresi de Pacocha, Moquegua 2023?

PE3 ¿Qué relación existe entre gestión institucional y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gheresi de Pacocha, Moquegua 2023?

1.3 Justificación de la investigación

Este estudio se fundamenta **teóricamente** en que pretende determinar la dependencia de gestión escolar con estrés docente, dado que actualmente el estrés es considerado causa de enfermedades físicas y emocionales, así como plantea el marco de buena práctica directivo y profesor muestra que, para crear un cambio perenne en la identidad, conocimiento y praxis de



profesión docente, se debe tomar iniciativa en la cohesión de una nueva visión de la enseñanza.

El presente estudio tiene implicaciones reales para la entidad formativa Américo Garibaldi Gherzi, sobre la frecuencia del estrés emocional entre docentes, a través de los diagnósticos realizados en el ambiente educativo, cuyos resultados permitirán sugerir estrategias que permitirán a los docentes gestionar integralmente el estrés. demostrar eficiencia en el empeño laboral y lograr mejores resultados en todos los ámbitos. A partir de esta investigación se pueden organizar planes de acción y acciones destinadas a prevenir y proteger situaciones problemáticas que generan el estrés.

El estudio tiene implicaciones **sociales** ya que evaluará a los docentes que experimentan estrés y cómo el estrés afecta su desempeño. Esto nos permitirá desarrollar estrategias para controlar el estrés, cuyos beneficios se verán en la construcción del aprendizaje de los estudiantes. De esta forma será viable aumentar el bienestar emocional y de igual modo optimar la eficacia de existencia de la comunidad formativa.

Este trabajo tiene valor **evaluativo práctico** para señalar el grado de dependencia que hay entre gestión escolar y estrés del profesor y tendrá el potencial de establecer un modelo como base para futuras investigaciones; al utilizar procesos de control en la organización, se requiere una resolución adecuada de los problemas relacionados con el trabajo. Proporcionar apoyo analítico para el desempeño ante el estrés. De esta forma, es viable acrecentar el bienestar emocional y al mismo lapso optimizar la eficacia de la educación y de vida de la comunidad educativa.



El aporte de esta investigación son los resultados relevantes en la gestión escolar para proponer un modelo de evaluación integral que abarque rendimiento académico, clima escolar, participación de padres, liderazgo y equidad. Este enfoque brindaría a los administradores una visión completa de la institución y facilitaría mejoras precisas, respaldando decisiones basadas en datos para el bienestar y el aprendizaje estudiantil.

Así mismo, el aporte son los resultados sobre el estrés docente que permite identificar y proponer estrategias efectivas para el afrontamiento. Esto podría involucrar la promoción de la salud emocional, programas de apoyo en la escuela y una gestión eficiente de la carga de trabajo. Esto beneficiaría a los educadores y mejoraría la calidad de la enseñanza y el éxito de los estudiantes.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

OG Determinar la relación que existe entre gestión escolar y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023

1.4.2 Objetivos específicos

OE1 Describir la relación que existe entre gestión pedagógica y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023



OE2 Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023

OE3 Establecer la relación que existe entre gestión institucional y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023.

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

HG Existe relación significativa entre gestión escolar y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023

1.5.2 Hipótesis específicas

HE1 Existe relación significativa entre gestión pedagógica y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023

HE2 Existe relación significativa entre gestión administrativa y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023

HE3 Existe relación significativa entre gestión institucional y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023



1.6 Variables e indicadores

1.6.1 Conceptualización de variables

1.6.1.1 Variable de estudio 1.

Gestión escolar

Es un proceso de técnicas desarrolladas para las instituciones educativas con el fin de lograr los objetivos de aprendizaje, administrativos y social. Lo que implica una planificación, organización, dirección control de los recursos financieros, humanos y materiales para una óptima educación. Para ello también se determina como una gestión pedagógica, administrativa, comunitaria y de peligros, involucrando a la comunidad educativa en general en actividades continuas con su participación. Barba & Delgado, (2021)

1.6.1.2 Variable de estudio 2.

Estrés en los profesores

El estrés laboral en los profesores podemos determinar como la reacción física y emocional y conductual de manera conjunta que se dan en las actividades de los docentes y estas son excesivas durante el horario de trabajo y fuera de ella, debido a que este factor se vio con frecuencia durante la pandemia, debido a la sobre carga académica que se les otorgo y el desafío de poder realizar una enseñanza de manera virtual y su adecuación a la misma. Cortes Rojas, (2021)

1.7 Operacionalización de variables

Tabla 1 Operacionalización de la variable gestión escolar y estrés en los profesores

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM S	VALORES	NIVELES Y RANGOS	ESCALA
Gestión escolar	Gestión pedagógica	Dirige, comunica, monitorea, supervisa, controla, promueve, incentiva, brinda oportunidades, organiza, acepta otras ideas y sugerencias relacionadas con la gestión instruccional.	1 - 20	Nunca (p1) Casi nunca (p2) A veces (p3) Casi siempre (p4) Siempre (p5)	(40-93) Mala (94-146) Regular (147-200) Buena	Nominal
	Gestión institucional	Evalúa, gestiona, promueve, estimula, mejora el clima laboral.	21-30	(10)		
	Gestión administrativa	Dirige, participa, utiliza, asesora, evalúa, controlar, organiza, delega funciones para brindar soporte a la gestión administrativa.	31 - 40	(10)		
Estrés de los profesores	Agotamiento emocional	Debilidad (causada por el trabajo) Agotamiento (causada por el trabajo)	1-9	Nunca (0p) Una o varias veces	(20-51) Leve (52-80) Moderado (81-110)	Nominal



Despersonalización	Energía (excesiva para laborar)		al año (1p)	Alto	
	Fracaso (producido en el trabajo)		Una vez al mes o menos		
	Trato corriente (que se da a las personas)	10-14	(2p) Varias veces al mes		
	Muestra insensibilidad (con los alumnos e individuos de su hábitat laboral)		(3p) Una vez a la semana a (4p)		
	Falta de intranquilidad (por lo que le pueda suceder a sus alumnos)		Varias veces a la semana a (5p)		
	Percibe que los individuos que atiende lo inculpan de sus dificultades				
	Bajo realización personal	Muestra conflicto	15-22		
		(para enmendar las dificultades de los individuos que atiende)			
		El trabajo ejecutado no le estimula.			



Se exhibe
inactivo (en el
trabajo)
Pierde
cómodament
e (la entereza
en el trabajo)

Nota. Adaptado de Portocarrero (2014). Vargas (2023). Granda (2022)



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

2.1.1 A nivel internacional

Malo Ordoñez, (2023), en su estudio; El estrés y su impacto en el desempeño docente en el Departamento de Educación de Sínica (Ecuador); El objetivo fue analizar el impacto del estrés en el desempeño de los docentes; La investigación se realizó mediante métodos mixtos, utilizando una escala de evaluación del estrés y entrevistas semiestructuradas; en el estudio participaron 21 docentes. Los resultados de la escala fueron que el nivel de estrés de algunos docentes era medio o alto. Por otro lado, el análisis cualitativo reveló que el estrés se relaciona con constituyentes como temple organizacional, la exaltación, la hiperactividad emocional, la debilidad o ausencia de energía, los síntomas somáticos y las pericias de contrarresto de los instructivos, que a su vez inciden negativamente sobre el impacto de su enseñanza.



De Vera & Gabari, (2019), la resiliencia como componente defensor en el afrontamiento del estrés crónico en magistrales (España). El objetivo del estudio fue analizar el efecto protector preventivo de la resiliencia sobre el estrés laboral experimentado a largo plazo entre profesores de secundaria. El estudio se realizó con un rumbo cuantitativo, de carácter transversal y con un boceto no experimental. La muestra de la investigación quedó compuesta por 34 instructivos que utilizaron un cuestionario como utensilio de recolección de cifras. Las secuelas de los análisis actuariales y correlacionales respaldaron las características personales de la resiliencia como una variable protectora auto percibida contra el crónico estrés.

Sánchez, Frías, Conde, & Rico, (2019), en análisis de estrés y resiliencia docente como medio de adaptación en zonas rurales: tensiones y desafíos (Colombia). El objetivo del estudio fue analizar el nivel de estrés, resiliencia y adaptación al cambio de los docentes. Debido a la metodología, el estudio es de carácter mixto, utilizándose diseños tanto secuenciales como explicativos. El tamaño de la muestra fue de 50 y se utilizaron grupos focales para la cosecha de datos. Se manejaron dos cuestionarios. Los resultados obtenidos nos permitieron confirmar que la flexibilidad laboral afecta significativamente el estrés docente y es un factor que reduce o reduce el estrés docente.

Téllez, & Robles, (2020), la analogía entre flexibilidad y síndrome de burnout entre educativos de secundaria y primaria de colegios públicos de Acacias y Villavicencio. Un estudio para fijar si existe una dependencia significativa entre la retención docente y el agotamiento. Los ejes de



investigación que utilizan métodos cuantitativos son los diseños transversales y correlacionales. El segmento quedó acomodado por 119 instructivos que recibieron el cuestionario de graduación. Los resultados mostraron un trato significativo entre la resiliencia e impulso de síndromes de burnout con mayores niveles de despersonalización y debilidad emocionalidad en balance con la resiliencia.

2.1.2 A nivel nacional

Granda Cordova, (2022), estudió la resiliencia y el estrés laboral de docentes de secundaria de la región Cusco; el propósito de este estudio fue comprender el alcance de la relación entre la resiliencia psicológica de los docentes y el estrés laboral; Se realizó un estudio de nivel descriptivo. el uso de métodos cuantitativos es un estudio no experimental debido a su diseño correlacional y se utiliza para su finalidad. La muestra del estudio se seleccionó aleatoriamente entre 221 profesores, se les distribuyeron dos cuestionarios y se probó e investigó su fiabilidad. Los resultados del artículo exponen que existe una correspondencia moderada y negativa entre las volubles flexibilidad y estrés laboral entre docentes con un cifra de semejanza de Spearman de -0.698, denunciando que a mayor nivel de resiliencia docente, menor nivel de estrés en trabajo.

Investigación de Vargas Yucra, (2023), "Gestión escolar y la calidad de la formación del profesor en los patronatos instructivas públicas de Ayacucho"; el norte usual es fallar el trato entre la gestión instructor y la eficacia de la educación en los patronatos de educación pública de Ayacucho en el año 2022. El enfoque se basa en un paradigma positivista y métodos



cuantitativos básicos utilizando un croquis no efectivo, sección transversal y niveles de correlación para los cuales se utiliza un enfoque hipotético-deductivo. Había 70 docentes en la muestra. La técnica utilizada es una encuesta y la herramienta es un cuestionario que recoge datos que pueden ser utilizados por los educativos. Las secuelas muestran que el cifra $\rho=0.785$, $p=0.000<0.05$, indicando que coexiste una alta analogía positiva entre las versátiles. Aceptando la hipótesis alternativa, concluimos que a régimen que asciende la altura de gestión escolar, siempre mejorará la altura de calidad de la formación docente.

Herrera Diaz, (2021), realizó un estudio sobre el liderazgo educativo y su relación con el desempeño pedagógico en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Arequipa; el objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo educativo y el desempeño docente. Es una memoria transversal cuantitativo, correlacional, no efectivo. La urbe fue accedida por 66 instructivos. Los datos fueron sometidos a tratamiento estadístico descriptivo e inferencial y el trato entre las volubles de estudio se determinó mediante la cata de correlación de Spearman. Los resultados muestran que existen correlaciones altamente significativas y moderadas entre el liderazgo educativo y el desempeño docente.

Estudio de Valderrama Espinoza, (2021), Gestión escolar y eficacia de la enseñanza en instituciones educativas de tiempo completo; Áncash. Se perpetró un examen cuantitativo no efectivo y un croquis de trato con una espécimen de 53 directores para fallar el trato entre el liderazgo escolar y la calidad de la instrucción. Se utilizaron dos cuestionarios tipo Likert y ambos



instrumentos fueron validados mediante calificaciones de expertos. Utilizó la cata de inconexión, así como el cifra tau-b de Kendall y la cifra de trato Pearson. La conclusión es que existe un trato directa moderada entre el liderazgo colegial y la eficacia de la instrucción, con un r de Pearson = 0,587 y un valor p significativo = 0,00.

Quispe Olano, (2021), en su estudio; Estrés y formas de superarlo en docentes de patronatos didácticas privadas de Ayacucho Federico Froebel. El objetivo general es determinar la relación entre el estrés de los docentes y los estilos de afrontamiento. Método es un método cuantitativo, descriptivo correlacional, de diseño transversal no experimental. Métodos deductivos, inductivos, analíticos y sintéticos. La población total incluye a todos los docentes de la institución y hay 58 docentes de muestra. Se utilizó un instrumento bivariado. Los resultados mostraron que el 10,3% de las personas estaban bajo estrés muy bajo, el 55,2% bajo estrés bajo, el 27,6% bajo estrés normal, el 6,9% bajo estrés moderado y el 0,0% bajo estrés. un estado de alto estrés. En cuanto al alcance del afrontamiento del estrés, indicaron que el 0,0% de las personas rara vez utilizaba este método, el 96,6% lo utilizaba dependiendo de la situación y el 3,4% utilizaba con frecuencia este método para afrontar el estrés. La conclusión fue que no existe correlación entre el estrés y la forma en que los docentes lo abordan.

Espinoza Navarro, (2022), cuyo estudio: Estrés Laboral y Desempeño Docente en Organismos Instructivas Surana-Piura; goza como norte prescribir la filiación entre el estrés laboral y el rendimiento letrado. El estudio presentó un método aplicado, transversal, correlacional y croquis no efectivo utilizando



una segmentación de 44 cómplices. Las secuelas muestran que en presencia de variables de desempeño de aprendizaje, la dimensión clima organizacional es $r=-0.412$, la dimensión de estructura organizacional es $r=-0.418$ y existe un trato inversa o censura entre la dimensión de presión laboral y las variables de desempeño de aprendizaje. El trato entre espacio del territorio organizacional y el desempeño del aprendizaje se encuentra como $r = -0,273$ y la relación entre la dimensión de liderazgo y cohesión y el desempeño del aprendizaje se encuentra continuamente con puntuaciones de $-0,362$ y $-0,254$. Últimamente se determinaron las relaciones entre las dimensiones técnica y de apoyo grupal y el rendimiento del aprendizaje con puntuaciones de $-0,237$ y $-0,268$.

Flores Figueroa, (2022), en su estudio: Estrés laboral y desempeño entre docentes que regresan a la escuela en jurisdicción de Ventanilla; el norte principal fue fallar el trato entre el estrés laboral y el desempeño laboral en una muestra de 254 docentes. Investigación básica, estudios cuantitativos, no experimentales, transversales y correlacionales con muestreo probabilístico. Las herramientas utilizadas fueron: Escala de estrés laboral y cometido laboral individual. El principal resultado es una correlación muy negativa ($r_s = -.98$) y significación estadística entre estrés de faena y ocupación laboral con grande efecto ($r^2 = .96$), que concluye que a mayor estrés laboral, menos trabajo. El estrés pasa a formar parte del trabajo de los profesores.

2.1.3 A nivel regional

Flores Becerra, (2022) en su estudio: Estrés laboral y desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el



confinamiento por el COVID-19 en la institución educativa modelo San Antonio-Moqueguia, 2021; gozó como norte universal prescribir como se corresponde el estrés laboral con desempeño profesional de profesores, el tipo de infagación es básico de altura narrativo correlacional con esquema no experimental, muestreo no probabilístico, dispuso cuestionarios como instrumento con la técnica encuesta que administró a 44 profesores; los resultados alcanzados fue $r=-,199$ correlación negativa muy baja con $p=,05$ indica que no existe correlación significativo entre variables.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Enfoques teóricos de la Variable 1 Gestión escolar

Se menciona a la gestión escolar como un proceso que involucra a todo el sector de educación, a través de la colaboración y estrategias en la política educativa, esto contiene las condiciones en el área administrativa, pedagógica y social, dirigido a mejorar la labor del docente y de los administrativos, adecuándose a las características y necesidades de los centros educativos. No se podría realizar una gestión por etapas para una buena calidad educativa, si los involucrados no participan activamente en el proceso. Huapaya Capcha, (2019)

Define a la gestión escolar como una implicación en la planificación, colaboración y un análisis crítico sobre los procesos administrativos y educativos. El objetivo de este enfoque es garantizar el funcionamiento eficaz de los centros educativos a través de programas de formación contextualizados. Los archivos se pueden encontrar en los documentales de la universidad Cesar vallejo. Ponte Gonzales, (2020).



Se puede decir que se destacan la importancia del liderazgo en la educación, así como en su desarrollo de estrategias que integran las necesidades sociales y educativas. Ofrecen un enfoque de modernización institucional que mejore la calidad de la educación a través de herramientas adecuadas y estrategias conjuntas. Según, Hernández Mendocilla, (2022).

De manera similar, Morales, (2019), explica el concepto de liderazgo escolar como los protocolos, normas y estilos organizativos utilizados para forjar permutas en las escuelas. Es encargo de todos, porque el equipo debe involucrarse en la toma de laudos para que el colegio pueda funcionar en su máximo potencial.

Realiza diversas actividades para lograr los objetivos del plan estratégico del patronato. Es una evaluación continua de las iniciativas de la escuela para ver si se están logrando los objetivos establecidos. Todos estos son parte de la evaluación. Luego de comprender los axiomas de liderazgo educativo brindadas por numerosos prosistas, llegamos a la conclusión de que el liderazgo educativo involucra en primer lugar la cooperación superior de mando del instituto, director quien debe encomendar de enunciar políticas encaminadas a lograr estas metas a través de diversos objetivos, estrategias pedagógicas para el provecho de propósitos.

El equipo docente también necesita trabajar en unido con el regente, porque la gestión escolar se trata de coordinar las actividades que realizarán totales los funcionarios involucrados, en este caso instructivos y administradores necesitan encontrar la manera de brindar un mejor servicio.



Enseñar utilizando novedosos métodos, técnicas y protocolos atrae la vigilancia de los estudiantes y ayuda a optimizar la perspicacia.

2.2.1.1 Definición de gestión, gestión escolar y educativa.

Se entiende a la gestión como un proceso sistemático que ayuda en la planificación, organización, dirección y en el control del recurso humano como también en el económico y de los materiales con la finalidad de lograr los objetivo específicos de forma óptima, así como a gestión implica una coordinación sistémica tantos los individuos como con los recursos que permitan lograr las metas diseñadas previamente, este planteamiento es importante en el sector educación, ya que nos permite tomar una decisión y uso eficiente de los recursos asignados para este sector, (Chiavenato I. , 2019).

La gestión escolar puede definirse como un conjunto de actividades administrativas, pedagógicas y social que se da dentro de los centros educativos con la finalidad de garantizar la calidad educativa. Así mismo no solo se puede decir que es netamente la administración de los recursos, sino que también es la coordinación de los involucrados ya sea los docentes, estudiantes, los padres de familia, todos ellos con el objetivo de garantizar el aprendizaje y corresponder a los requerimientos necesarios de la comunidad educativa, esto pues involucra a los factores internos y externos para su interacción con la parte social y cultural, (Huapaya Capcha, 2019).

En cuanto a la gestión educativa, comprende a un sector más amplio, por lo que podemos determinar las estrategias y acciones a desarrollarse en el sector educativo con el fin de garantizar una adecuada enseñanza, una



enseñanza eficaz y eficiente. Lo que implica también demanda una gestión en las políticas públicas, un liderazgo educativo e innovador, teniendo en cuenta los factores económicos, sociales y culturales que tienen una injerencia única en la educación, ya que es una tarea ardua que tiene como tarea adaptar la educación a los avances tecnológicos, y así mismo integrarlos en el desarrollo educativo actual., (Betancur y otros, 2020)

La palabra gestión deriva del vocablo latino "gesio", cuyo origen etimológico hace referencia a las acciones y consecuencias de la gestión o liderazgo. Se refiere a la gestión de actividades encaminadas a la consecución de un negocio o cualquier deseo. El término también incluye el acto de dirigir, gestionar, destruir, organizar o mandar. De esta manera, la gestión incluye un conjunto de procedimientos utilizados para resolver problemas, completar proyectos o dirigir un negocio u organización.

Sin embargo, la gestión institucional se vincula directamente con modelos que desarrollan la gestión de las necesidades sociales y educativas que conlleva a un contexto específico. Disciplina que tiene como enfoque lo normativo, estratégico, situacional y rendimiento los mismos en global tanto al recurso humano, técnico y financiero lo permite una adecuación a los nuevos escenarios educativos, (Gamboa y otros, 2020).

Se dieron muchos modelos normativos en las décadas de 1950 – 1970 priorizando la planificación lineal con respecto a los objetivos trazados, mientras se maneja un modelo estratégico situacional a partir de 1980 en adelante, introduciéndose enfoques acordes a la situación de cada zona, lo que permitió manejar una descentralización y esto a su vez permitió que las



instituciones puedan manejarse de manera más dinámica y colaborativa frente a sus recursos y objetivos educativos. La gestión institucional se puede decir que se relaciona también con una mejora continua y una evaluación de calidad durante su proceso, así como en los modelos de calidad total, que integra los conceptos de educación por resultados y la innovación organizacional, (Taylor y otros, 2022)

En resumen, el concepto de liderazgo está relacionado con la capacidad de permitir que todos los actores institucionales formulen e implementen pasos de cambio con el objetivo de endurecer, optimizar y desplegar destrezas para alcanzar las metas trazadas. Estas habilidades incluyen: comprensión de saber organizacional, desarrollo del liderazgo, encargo en equipo y dialogo. Todos los que interactúan en un patronato didáctica son figurantes asociativos: regentes, docentes, administradores, padres de familia y estudiantes. En sinopsis, la formulación del proceso de mutación incluye: vigorizar, optimar y desplegar destrezas para alcanzar metas y lograr cambios sistémicos para satisfacer las necesidades de innovación y sociedad de la institución; desarrollar estrategias de innovación, mejorar la eficiencia, ejecutar procesos y alcanzar metas institucionales.

La gestión escolar en la guía EBR (Ministerio de Educación, 2021) describe que, es el conjunto de procedimientos administrativos y estrategias de gestión que buscan lograr el desarrollo integral de los estudiantes, así como asegurar su acceso a la educación hasta la finalización de su trayectoria educativa. Esto se logra mediante el control de las condiciones. operativo, control de la práctica pedagógica y control del bienestar escolar.



2.2.1.2 Características de la gestión escolar.

Las características de la gestión escolar se determinan por la relación con los aspectos de organización, pedagógico y social que tiene las instituciones educativas que cumplir con sus objetivos tanto en calidad y mejora. Yeny Quintana, (2021)

podemos entender que la administración es importante para que su manejo sea eficiente y eficaz en toda entidad educativa.

Esta importancia se basa en una óptima gestión que se da en el desarrollo y en el rendimiento académico de los escolares, en el desempeño de los docentes y de la comunidad educativa en general. La responsabilidad de la administración no es tan fácil, ya que necesita de las habilidades y conocimientos necesarios para su éxito. Pérez, (2020)

Y por lo que se requiere de ciertas características para una excelente administración:

Planificación estratégica. La gestión escolar requiere de una planificación organizada y basada en los objetivos específicos de la institución, considerando las necesidades del entorno educativo y las metas pedagógicas a alcanzar

Participación comunitaria. Implica involucrar a los diferentes actores de la comunidad educativa, incluidos directivos, docentes, estudiantes y familias, fomentando la corresponsabilidad en la mejora de los aprendizajes y el desarrollo institucional.



Flexibilidad y adaptabilidad. La capacidad de responder a los cambios y requerimiento que se dan en el sector educativo, es importante tener una gestión efectiva. Así mismo como la innovación y organización pedagógica.

Liderazgo educativo. Un liderazgo sólido, primordialmente por parte de la parte administrativa, es esencial para direccionar los esfuerzos hacia el logro de los objetivos institucionales. Este liderazgo debe ser participativo y promovedor en el trabajo en equipo.

Evaluación continua. La gestión escolar debe incluir etapas sistemáticas de evaluación que busquen medir el impacto de las acciones tomadas, identificar las áreas de mejoramiento y ajustar las estrategias según sea necesario.

Orientación hacia la calidad educativa. Enfocar los objetivos hacia la mejora de los aprendizajes y las condiciones escolares ya que es una prioridad. Esto implica gestionar recursos humanos, materiales y económicos de manera eficiente.

Estas características permiten fortalecer la gestión escolar como parte de una articulación integral de los objetivos educativo, administrativo y social con el fin de obtener una educación de calidad. Pérez, (2020)

En este caso, los líderes educativos deben ser conscientes de que enfrentarán problemas de corto plazo y recursos insuficientes, y aun así deben pensar, planificar y trabajar para alcanzar las metas trazadas, ya sea por



construcción o simplemente por alcanzarlas. El fortalecimiento de determinadas redes sociales en un futuro lejano trae mucha incertidumbre.

Por tanto, se requiere una clara comprensión y dominio del desarrollo de las siguientes habilidades:

Pensamiento Estratégico: Se debe poseer un rumbo muy claro, traducirla en un mesías asociativo y desarrollar estrategias que nos ayuden a lograrla.

Capacidad para afrontar la complejidad. A medida que emerge un entorno complejo y cambiante, la toma de decisiones se vuelve menos importante, lo que hace que la perplejidad sea un verdadero duelo para la razón, la experiencia técnica y la gestión adecuada de la información.

Dirección de articulación: El centro didáctico está integrado por subsistemas utilizables y empleados con intereses diferentes y especiales, que intentan construir conexiones con otros sujetos sociales; por lo tanto, es necesario construir alianzas dentro y fuera de la institución que moldeen el estilo de participación y democracia, sin abandonar la confrontación y la resolución de conflictos, que son eternamente ineludibles y necesarias como fortaleza y fermentación de la existencia asociativo.

Habilidades de negociación: Los líderes educativos de la institución necesitan desarrollar habilidades de negociación. Para hacer esto, necesitan celebrar contratos a largo plazo para las concesiones actuales basados en la cooperación establecida y la competencia deseada.



Enfocado al desarrollo personal y profesional: hay algo especial en el trabajo educativo, y es que atarea con radical humano. Por lo tanto, trabaja en torno a las actitudes y pretende resaltarlas. Esta separación se entiende en definitiva como el impulso particular de cada subyugado, así como un apoyo personal que sirve a su desarrollo técnico y profesional.

2.2.1.3 Funciones básicas de la gestión escolar.

Las funciones básicas de la gestión escolar pueden definirse como los procesos clave que buscan optimizar los recursos humanos, materiales y pedagógicos en una institución educativa, con el fin de lograr una educación de calidad. Estas funciones incluyen:

Planificación: definir objetivos claros, estrategias y metas que orienten las acciones educativas. Este proceso debe basarse en diagnósticos de las necesidades específicas de la comunidad educativa para garantizar su relevancia y pertinencia. Yeny Quintana, (2021)

Organización: estructurar los recursos y procesos, asignado roles y responsabilidades a los actores educativos para asegurar un funcionamiento coordinado. Esto incluye la distribución de tareas entre docentes, personal administrativo y de apoyo. Yeny Quintana, (2021)

Dirección: impulsar la toma de decisiones y coordinar esfuerzos mediante un liderazgo efectivo. Este liderazgo debe ser participativo y orientado hacia el logro de objetivos educativos compartidos. Yeny Quintana, (2021)



Control y evaluación: Monitorear y analizar los resultados de las actividades y programas implementados, ajustando las estrategias según los resultados obtenidos. Este componente asegura la mejora continua y la rendición de cuentas dentro de la institución. Garzón, Jiménez, & Ortega, (2024)

Fomento de la participación: involucrar a todos los miembros de la comunidad educativa (docente, estudiantes, familias y actores externos) en la toma de decisiones y en los procesos de mejora institucional. Garzón, Jiménez, & Ortega, (2024)

Estas funciones son esenciales para crear entornos educativos eficaces y sostenibles, y su correcta implementación influye directamente en la calidad del aprendizaje y en la satisfacción de las expectativas de la comunidad educativa.

2.2.1.4 Compromisos de la gestión escolar.

El Consejo de Instrucción del Perú (MINEDU, 2021) atestigua que el compromiso de la gestión colegial es importante para garantizar el amaestramiento de los discípulos; estos a su vez se expresan en indicadores fácilmente verificables que las instituciones educativas pueden comprender e intervenir en la toma de decisiones para mejorar aprendizajes.

Los compromisos de gestión se utilizan para orientar el accionar de las instituciones educativas, así como brindar información importante a toda la comunidad educativa que conduzca a la cavilación y a la toma de laudos acertadas para un mejor aprendizaje.



Los recintos didácticos averiguan tomar medidas que se enfoquen en estos encargos, y su objetivo principal es asegurar el progreso y la continuidad académica al inicio y al final del año académico, mediante una proyección seria, un ambiente apropiado y el proceso de apoyo educativo. realidad. MINEDU (2021) asume compromisos en materia de gestión educativa.

Progreso de aprendizaje anual de los estudiantes de una institución educativa: tiende a estar involucrado en el proceso de testificar y amparar el progreso educativo en la institución.

Tasas de retención de estudiantes anuales y de mitad de año en instituciones educativas: aquí se cubre completamente la capacidad de las instituciones educativas para inmovilizar a los discípulos de un año al siguiente. Dicha custodia incluye la permanencia continua del estudiante en la institución, lo que se considera un retiro adverso. Sostener la participación o retención de los estudiantes requiere fomentar el encargo en equipo que involucre a totales los segmentos de la asociación didáctica.

Cumplimiento de los horarios planificados de las instituciones educativas: esta obligación obliga al total de la asociación didáctica a optimizar y utilizar el tiempo para el desempeño de sus oficios. Incluye dos talentos conexos: el encargo de la marcha escolar y la gestión de la marcha laboral. El acatamiento de estos dos talentos contribuirá al impulso del plan de estudios y avalará que los discípulos cumplan con el número de marchas de estudio previstas.

Escolta y seguimiento de la habilidad pedagógica en las instituciones educativas: El liderazgo instruccional del director se enfoca en auxiliar, valuar



y mejorar la aptitud de la enseñanza, y para ello, el examen y retroalimentación de la pericia pedagógica crea una dinámica de aprendizaje mutuo.

Gestionar la armonía escolar en las instituciones educativas: implica los vínculos que se instituyen en la academia y que configuran el modo de vida institucional. Se crea todos los días y requiere de la participación de todos, porque todos aportan al camino de la convivencia con sus diferentes acciones. Ayuda a crear un ambiente escolar.

Herramientas de gestión: desarrollar el PEI e implementar el PAT: El plan de labor anual se faculta de gestionar las distintas actividades del patronato en materia educativa. Su norte vital es instituir las faenas a través de encargos de gestión, donde efectúa prontitudes fijadas encaminadas a potenciar y mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

2.2.1.5 Factores clave para una efectiva gestión escolar.

Un estudio de la UNESCO (2024), destaca que el liderazgo escolar efectivo se basa en prácticas como establecer una visión compartida, desarrollar al personal docente, crear un entorno laboral favorable y gestionar programas educativos con enfoque en el aprendizaje. Estas prácticas influyen directamente en la calidad de los resultados estudiantiles, siendo el liderazgo el segundo factor más determinante después de la enseñanza en el aula. La capacidad de los líderes escolares para adaptar estas estrategias al contexto específico de sus instituciones es clave para maximizar su impacto en el aprendizaje y la gestión educativa. Asimismo, el fomento de una cultura de evaluación y mejora continua, así como el compromiso con la excelencia en



la enseñanza, son componentes esenciales para lograr mejoras sostenidas en el rendimiento académico y organizacional.

Es importante resaltar que el liderazgo escolar efectivo no solo se centra en la figura del director, sino que involucra un conjunto de estrategias y prácticas orientadas a la mejora continua tanto de los resultados académicos como del entorno institucional. Según investigaciones recientes, el liderazgo educativo debe ser capaz de establecer una visión compartida que inspire a toda la comunidad escolar, definir metas claras y fomentar un entorno de trabajo colaborativo. Esto implica capacitar a los docentes, dotándolos de herramientas y estrategias que les permitan afrontar los retos del aprendizaje en un mundo cambiante.

Es por ello que un aspecto clave es la creación de una cultura de evaluación y rendición de cuentas, donde todos los actores sean responsables de los resultados educativos. Esto no solo refuerza la calidad de la enseñanza, sino que también motiva a los docentes y estudiantes a buscar la excelencia. Asimismo, la adaptación del liderazgo al contexto institucional es esencial; los líderes exitosos ajustan sus enfoques según las características de su entorno, sin perder de vista las prácticas fundamentales que guían la mejora del desempeño académico y organizacional.

En América Latina, el liderazgo directivo ha mostrado una influencia significativa en la calidad educativa, según estudios que abarcan la última década. Los directores que promueven la profesionalidad y el compromiso ético entre su equipo logran fortalecer la gestión escolar y el aprendizaje de los estudiantes. Esto es especialmente relevante en contextos donde las



limitaciones económicas y de acceso a recursos complican la implementación de estrategias educativas efectivas. En este sentido, se recomienda ampliar los periodos de análisis y recopilar más evidencia empírica para comprender mejor las necesidades del sector educativo y diseñar políticas más efectivas.

2.2.1.6 Dimensiones de la gestión escolar.

Este estudio adopta las tres dimensiones del liderazgo escolar propuestas por Sepúlveda & Aparicio Molina, (2019): liderazgo instruccional, liderazgo institucional y liderazgo administrativo.

Gestión pedagógica

La gestión pedagógica (Antezana Calderon, (2018), es el conjunto de procesos y estrategias organizadas que buscan garantizar un aprendizaje efectivo, significativo y de calidad en los estudiantes. Este enfoque integra tres dimensiones clave: la gestión curricular, que abarca el diseño, implementación y evaluación de los contenidos educativos; la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, orientada a mejorar las prácticas docentes en el aula; y el apoyo al desarrollo integral de los estudiantes, incluyendo aspectos socioemocionales y académicos.

En dicho estudio se destaca que la gestión pedagógica se centra en la articulación de objetivos educativos claros, el liderazgo pedagógico efectivo, y el uso de herramientas de monitoreo y evaluación continua. Estas acciones buscan fortalecer tanto las prácticas docentes como la organización institucional, garantizando que todos los actores involucrados trabajen hacia



metas comunes relacionadas con la calidad educativa y el progreso de los estudiantes.

Así mismo el estudio de la UNCP explora cómo la gestión pedagógica influye directamente en el trabajo docente, destacando la importancia del liderazgo pedagógico en el desarrollo de estrategias efectivas para el aprendizaje en instituciones de nivel primario. Además, se muestra la necesidad de implementar modelos de gestión pedagógica innovadores y tecnológicos para adaptarse a las nuevas demandas educativas y mejorar los resultados de aprendizaje.

Gestión institucional

La gestión escolar es única de los primordiales módulos del liderazgo educativo. Se define como el conjunto de procesos organizativos y estratégicos que buscan garantizar el cumplimiento de los objetivos de una institución, optimizando recursos humanos, materiales y financieros para generar resultados efectivos y sostenibles. En el ámbito educativo, esta gestión está orientada a la mejora continua, basada en la planificación, dirección y evaluación de acciones que impacten positivamente en la calidad educativa.

Es por ello que se destaca que la gestión institucional en las escuelas es fundamental para asegurar una administración eficiente, involucrando tanto a los directivos como a los docentes en un enfoque colaborativo. Según el estudio, esta gestión se estructura en torno a tres pilares: liderazgo directivo, fortalecimiento del equipo docente y monitoreo constante de los resultados educativos por lo que debe enfocarse en la inclusión educativa, garantizando



acceso equitativo a todos los estudiantes y promoviendo metodologías innovadoras para atender las necesidades diversas de la comunidad escolar.

De hecho, la gestión institucional debe replicar a un paso que incluya:

Planificación: Es primer paso de funcionamiento de patronato didáctica. Esto incluye establecer metas y objetivos a alcanzar durante el año o años académicos; incluye también la definición de políticas, procedimientos y estrategias de acción institucionales. Al planificar se deben confesar cuestiones: ¿Qué debe hacer? ¿Dónde hacerlo? ¿Cuándo hacerlo? ¿Quién es responsable y qué se debe hacer? Para responder a estas preguntas es necesario primero realizar un diagnóstico del entorno interna y externa del patronato didáctica; replicas a las cuestiones de proyección sólo pueden darse después de una comprensión completa de la situación real en la escuela

Resultado: Se deben desarrollar herramientas de gestión, por ejemplo: PEI, PAT, PIN, IGA, etc. Los supervisores deben utilizar estas herramientas para realizar una adecuada gestión institucional. Quispe Jiménez, (2023).

Gestión administrativa

Etimológicamente, como el Repertorio del Idioma Española (RAE, 1992). La señal administración proviene de los vocablos latinos: Ad (itinerario, directriz) y minister (acatamiento o sumisión), que encarna realizar una determinada puesto bajo la autoridad de otros. La faena real de la dirección es dilucidar los designios fijados por organismo y convertirlos en acciones organizativas para alcanzar dichos objetivos, planificando, organizando,



dirigiendo y controlando las actividades que se realizan en las áreas y niveles de la empresa de tal manera que se desarrollen mejor adaptarse a la situación.

La administración se define como una serie de actividades claras de gestión administrativa y financiera de un patronato didáctico. Incluye la sensatez de los cargos generales de proyección, impulso, realización y vigilancia y su relación con el trabajo escolar, lo que requiere la comprensión de conceptos básicos en los procesos administrativos. Sin embargo, la gestión escolar actual debe tener en cuenta los elementos que configuran la dinámica del colegio: la relación centro-entorno, la asignación y organismo de la instrucción, la gestión del particular y las exigencias administradoras del colegio.

La gestión administrativa en el ámbito educativo es un eje fundamental para garantizar el funcionamiento efectivo de las instituciones, optimizando recursos y promoviendo el logro de objetivos estratégicos orientados a la calidad educativa. Según Corimanya Díaz, (2020), esta gestión abarca la planificación, organización, dirección y control de todas las actividades administrativas de una institución educativa. Esto incluye el diseño de estrategias para la asignación de recursos, la gestión del talento humano y la implementación de acciones que aseguren un entorno favorable para el aprendizaje.

Investigaciones recientes, como las de Posso, Cuesta & Moreno, (2019), enfatizan que la gestión administrativa va más allá de los aspectos técnicos. Integra elementos pedagógicos, organizativos y humanos que contribuyen a generar un impacto positivo en el clima organizacional y en los



resultados educativos. Este enfoque holístico resalta la importancia de los liderazgos directivos, que no solo deben ser gestores eficientes, sino también agentes de cambio capaces de motivar y comprometer al personal docente y administrativo en la búsqueda de la excelencia.

Por otra parte, estudios como el de Sagredo & Castelló, (2019) , destacan que una gestión administrativa efectiva está estrechamente vinculada con un buen clima organizacional, el cual se traduce en un mayor compromiso y motivación del profesorado. Este impacto positivo no solo beneficia a los docentes, sino que también repercute directamente en el rendimiento estudiantil y en el desarrollo de proyectos innovadores.

Finalmente, se ha reconocido que una gestión administrativa bien estructurada permite a las instituciones educativas adaptarse a los desafíos contemporáneos, como la incorporación de tecnologías, la mejora en la calidad de los servicios educativos y la implementación de estrategias inclusivas que respondan a las necesidades de una sociedad en constante cambio.

2.2.2 Enfoques teóricos de la variable 2 Estrés en los profesores

2.2.2.1 Definición de estrés laboral docente.

El estrés laboral docente es una reacción física, emocional y cognitiva que surge como respuesta a las demandas del entorno educativo, cuando estas exceden las capacidades del docente para enfrentarlas. Este fenómeno está influenciado por factores como la sobrecarga laboral, conflictos interpersonales, demandas burocráticas, falta de recursos y presiones



externas, como las expectativas de los padres y las normativas educativas. Durante y después de la pandemia de COVID-19, estas condiciones se intensificaron debido a la transición abrupta a la educación virtual, el aislamiento social y la implementación de nuevas tecnologías.

Según Campos Villalta & Quiranza Montalvo, (2021), el estrés laboral docente impacta tanto en la salud física y mental como en el desempeño profesional, pudiendo manifestarse en síntomas como agotamiento, despersonalización y disminución de la satisfacción laboral. Estas condiciones no solo afectan la calidad de la enseñanza, sino también el bienestar general del docente. Para analizarlo, se emplean metodologías que incluyen cuestionarios estandarizados como los desarrollados por la Organización Internacional del Trabajo y la OMS

En un estudio realizado por Chicaiza Quillupangui, (2023), se identificaron factores protectores frente al estrés, como un clima laboral positivo, el apoyo social y una infraestructura adecuada, que mitigaron su impacto en el desempeño laboral de los docentes

2.2.2.2 Causas del estrés docente.

En cuanto al estrés docente, Ortiz (2020) afirma que esta perturbación es causada por varias condiciones que se meditan confusas y que varias veces mantienen su presencia y rigor, provocando que los instructivos reaccionen como reacciones de estrés. situación amenazante.

Motivo el punto preliminar, inverso a lo que suele observarse en diversos patronatos didácticos, se toman identificar varias causas del estrés



pedagógico y se deben tener en cuenta los siguientes factores para una mejor comprensión:

- Exceso de trabajo y tiempo insuficiente: actualmente, la generalidad de los instructivos atarea más de 40 horas semanales para cumplir con todas sus responsabilidades. Sin embargo, cuando se tiene en cuenta el tiempo pasado en el aula, el tiempo fuera del aula (es decir, tiempo no remunerado) no se dedica a prestezas de gestación de lecciones, preparativo de textos, faenas funcionarias y vigilancia de niños. Organizar y participar en cursos o seminarios instituidos por el Consejo de Instrucción o la UGEL; igualmente, la colectividad de los entes tiene compromisos familiares en el hogar y además dedican tiempo a viajar, en muchos casos lejos, para llegar a las instituciones educativas, lo que les impide tener tiempo y espacio para la recreación y el descanso.
- Requisitos e inconvenientes ergonómicos. Las prestezas de los docentes revistan implicar residir de pie durante largos periodos de lapso, agitar bastos u obras de una esfera a otro e inclusive acciones repetitivas. Estas batallas toman incitar martirios en los músculos y juntas, por ejemplo, al rasgurar en la pizarra o agacharse para responder a las preguntas y titubeos del profesor. Los discípulos constantemente hacen ruido y reaccionan en una esfera alborotador.
- Relaciones constantes con los discípulos: en varias cuestiones, el dígito de discípulos en cada clase es excesivo magno, lo que entorpece que los discípulos atareen y asimilen adecuadamente, generando



problemas de disciplina, concentración, motivación e interés de los estudiantes.

- Cambios en el contenido educativo. En los postremos abriles, el Consejo de Instrucción (MINEDU) ha cambiado los modelos curriculares, lo que ha confundido y perturbado a los docentes que debieron cambiar y cambiar constantemente el modo en que conciben las prestezas curriculares. Igualmente, coexisten invitaciones y acecho de diversos esquemas como MINEDU, Consejo de Institutos Educativos, peritos de la UGEL, etc. Como resultado, los docentes disfrutan exigua franquicia y escasean de la aptitud de zanjar cómo realizar una actividad o tarea.
- Falta de caudales físicos y entes: Cada docente tiene diferentes pericias, provechos y capacidades de los discípulos en sala y debe reparar estas escaseces de aprender. Entonces, se deben hacer esfuerzos para desarrollar materiales y caudales didácticos adecuados para envolver estas escaseces y hacer arreglos en los contenidos didácticos, pero en varias cuestiones no obtén forjar solo y tiene que buscar el sostén de otros peritos, como en varios casos no puede encontrar.
- Menoscabo de motivación y provecho entre los alumnos: muchas veces los instructivos tienen que desafiar conflictos y tambaleos y observan que no son capaces de consumir con las esperanzas de los discípulos en el aula, y en ocasiones los estudiantes carecen de motivación y ganas de aprender. Inicialmente, los profesores participan en



actividades adaptativas, pero a medida que los problemas persisten, surge la frustración y se vuelve difícil de manejar.

- Inconvenientes de disciplina estudiantil: La mala conducta de los discípulos es un fenómeno común en los patronatos didácticos e incluido se reporta en redes de noticia. En diversas cuestiones, los educativos son incluso esencia de abusos verbales e incluido físicos. Debido a las prohibiciones actuales sobre este aspecto de las normas y reglas, los profesores suelen enfrentarse a sinnúmero trances.
- Menoscabo de reconocimiento social. Actualmente, la colectividad no presta suficiente esmero al encargo de los instructivos, sino que, por el contrario, puede subestimarlos. Cualesquiera mandos oriundos, regionales y locales no registran el compromiso de los docentes, lo que puede provocar su desmotivación y complacencia, una de ellas es el jornal que recogen. Este elemento afecta en gran compostura el atrayente de la carrera, ya que muchos concluyen desistir su carrera y su ejercicio instructivo no cumple con las expectativas, lo que inquieta gravemente el amaestramiento de los discípulos. Se ha percibido que en diversas cuestiones los ajustados patriarcas se niegan a involucrar a pedagogos y discípulos en el trabajo diario de aprendizaje.
- Relaciones difíciles con los compañeros. Los aprietos, refutaciones y desacuerdos en las relaciones interpersonales y la noticia entre los colegios además pueden generar fastidio total en los docentes, lo que puede derivar en condiciones exageradas de estrés y ansiedad.



- Ausencia de cooperación de los patriarcas. Los patriarcas a diminuto no auxilian en la instrucción de sus proles; el dialogo no es tan efectiva como optimizar la claridad y eficiencia del amaestramiento de los discípulos. Entonces, si los patriarcas auxilian, se ven ineludibles a forjar su faena.

En cuanto a las raíces del estrés laboral, el Organismo Universal de la Salud sugiere que un mal organismo de labor, incluida el modo en que se definen las labores, la forma en que se organizan las ocupaciones y las acciones de los profesionales causan estrés en el trabajo. Las descripciones de roles inadecuadas, una gestión ineficaz o la presencia de un ambiente de trabajo tóxico pueden crear esperanzas y apremios monstruosas, así como aprietos para regular estos ingredientes. Además, estos escenarios toman mostrar que los honorarios no reciben suficiente sostén de las piezas de la organización o que no se les gestiona adecuadamente con sus responsabilidades y requisitos.

Además, los efectos de este estrés laboral tendrán un impacto significativo en el entorno laboral, ya que trabajar, estudiar y preparar documentos en una oficina es diferente a trabajar en un entorno de servicio público, como en instituciones educativas (Milan et al., 2015). Como resultado de cada uno de los factores anteriores, podemos ver ambientes laborales completamente diferentes en diferentes actividades laborales, por lo que incumbimos examinar que cada esfera de labor es única en relación con sus fines y norte asociativos.



2.2.2.3 Consecuencias del estrés docente.

El estrés docente puede desencadenar diversas consecuencias que afectan tanto la salud física y emocional del profesor como su desempeño laboral. Estas secuelas incluyen el desarrollo del síndrome de "burnout" o agotamiento profesional, caracterizado por sentimientos de despersonalización, reducción de la eficacia profesional y agotamiento emocional. Además, puede generar problemas de salud como trastornos del sueño, hipertensión, dolores musculares y mayor susceptibilidad a enfermedades debido a un sistema inmunológico debilitado.

En el ámbito profesional, el estrés crónico puede derivar en una disminución de la motivación y el compromiso con el trabajo, así como en un deterioro en las relaciones interpersonales con colegas y estudiantes, lo que impacta negativamente en el ambiente educativo. También se ha observado que el estrés docente puede llevar a la deserción profesional, lo cual agrava problemas de carencia de personal capacitado en algunas regiones.

Es por ello que Silvero Miramón (2019), destacan la relación entre la desmotivación y el estrés en docentes de secundaria, subrayando la importancia de implementar estrategias psicopedagógicas para mitigar estos efectos y promover la salud mental en el entorno laboral docente

2.2.2.4 Factores del estrés docente.

El estrés docente es un fenómeno multidimensional influido por diversos factores que se entrelazan, afectando tanto la salud física como



emocional del docente, además de su desempeño profesional. Entre los principales factores se destacan:

Sobrecarga laboral y presión académica

Los docentes enfrentan demandas excesivas de trabajo relacionadas con la preparación de clases, corrección de evaluaciones, reuniones administrativas y atención a estudiantes y padres de familia. Este volumen de tareas muchas veces no se compensa con el tiempo y los recursos disponibles, lo que lleva a un sentimiento constante de sobrecarga y urgencia. Según Ruiz, García & Delclos, (2019), esta situación es particularmente grave en contextos donde la infraestructura educativa y los materiales pedagógicos son insuficientes

Falta de apoyo institucional y relaciones laborales conflictivas

Un factor relevante es el clima organizacional, que incluye las relaciones con colegas, directivos y padres de familia. La falta de apoyo, comunicación ineficaz y la percepción de un ambiente laboral hostil contribuyen significativamente al desarrollo del estrés laboral. Cuando los directivos no implementan estrategias para fomentar el trabajo colaborativo o carecen de políticas de bienestar docente, esto intensifica el malestar de los educadores (Ministerio de Educación y Buenas Prácticas, (2021).

2.2.2.5 Dimensiones del estrés docente.

Tras consultar las sugerencias de numerosos investigadores. Granda Córdova, (2022), este estudio definió la variable estrés laboral en tres aspectos, cuyas principales características son las siguientes:



Agotamiento emocional

El agotamiento emocional podemos determinarlo porque se manifiesta con la fatiga física y mental de las personas esto proviene de las altas demandas e emocionales que se dan en el trabajo, en especial en profesionales con carga labora que tiene que ver con la interacción con las personas. A este hecho podemos caracterizar por los sentimientos desgastados que pueden presentarse, la falta de energía y un desanimo para enfrentar las labores del trabajo. Es un factor central del síndrome de burnout y suele estar vinculado con los lugares de trabajos de mucho estrés y poca satisfacción del personal. Gómez & Hernández, (2019)

Despersonalización

A desvinculación es un fenómeno psicológico que se caracteriza por los cambios en la autopercepción o la experiencia. Las personas que experimentan esta condición a menudo se sienten observadores en absoluto de sus procesos físicos o mentales, lo que puede conducir a una desconexión emocional y una sensación de desconocimiento de su propia existencia.

Este hecho puede darse como un trastorno independiente o como síntoma de otras enfermedades mentales como la esquizofrenia o los trastornos de ansiedad.

Los principales síntomas son:

Cambios en la percepción ambiental y la autoestima

Emociones automáticas y desapego emocional



Distorsionando la experiencia del tiempo y el espacio

Así mismo, la despersonalización puede estar vinculados a factores neurobiológicos, como cambios en regiones del cerebro asociada con la autopercepción y las emociones. Spiegel, (2023)

Realización personal en el ámbito laboral

La realización personal en el área laboral es pues la responsabilidad y satisfacción que el ser y humano tiene a desarrollar su trabajo de acuerdo a las tareas encomendadas en el centro de trabajo. En este contexto podríamos decir que tiene un vínculo intrínseco si como en las labores asignada y como en su bienestar en general.

Duarte Lores, Steger, Duffy, (2021), indica que el bienestar laboral, el trabajo digno, y la satisfacción de la vida plena tienen un vínculo directo. Esto es significativo en el entorno aboral, ya que permite a los trabajadores hacer uso de sus habilidades, el logro de sus metas y ser reconocidos, lo que permite su autorrealización.

2.3 Marco conceptual

2.3.1 Agotamiento emocional

Se dice que el agotamiento emocional es una manifestación psicológica proveniente de la provocada por situaciones de estrés crónico, especialmente en espacio laboral o social. Se determina por la sensación de agotamiento en exceso y desgaste en el logro personal. Este hecho es parte



del síndrome de burnout y tiene un impacto característico tanto en la salud mental como físico.

Especialmente cuando resalta que el agotamiento emocional es también vinculado a la capacidad regular de adecuar las emociones, lo que ayuda al desgaste psicológico. Fernández Berrocal, & Extremera, (2020)

2.3.2 Baja realización personal

La baja realización personal es un factor importante en el síndrome del agotamiento profesional o burnout. Esto se refiere al decaimiento profesional de la persona respecto a sus metas personales, competencias y desempeño laboral. Las personas que pasan por esta tapa se sienten sin ánimos para alcanzar sus metas, lo mismo en que su trabajo no tiene importancia y que o que hacen no se les es reconocido, lo que causa una baja en su autoestima y de su satisfacción en su trabajo.

El decaimiento personal influenciado por muchos factores, trabajo en exceso, escasos recursos, apoyo social deficiente y la falta de los valores, así como el objetivo del trabajo. Esto está asociada a las emociones negativas, baja autoestima, lo que influye en el bienestar psicológico de las personas.

Lo que señalan como un componente del burnout no solo afecta la salud mental, esto también afecta la producción y la relación entre los compañeros de trabajo y su entorno. Lo que requiere una intervención directa sobre el fortalecimiento y el apoyo de la organización, así como en las habilidades personales con estrategias que permitan absolver tales efectos. Álvarez, García, & Cardona, (2020).



2.3.3 Calidad de la educación

La calidad de la educación es un concepto multifacético que incluye la combinación de factores que incluyen el acceso equitativo a la educación, la relevancia del contenido, la efectividad de los efectos del aprendizaje y el bienestar integral de los estudiantes. Según Muñoz & Sánchez, (2020) la excelencia educativa no sólo se refiere al logro académico, sino también a la formación de ciudadanos críticos y comprometidos socialmente.

2.3.4 Competencia personal

La competencia personal podemos determinar como característica que permite integrar los conocimientos, habilidades, actitudes y valores con la finalidad de responder de manera óptima en el trabajo. Esto se dan tanto en lo individual o en entorno social y profesional. d decir que es una característica dinámica que se da y adapta en toda su trayectoria profesional y personal, a través de su experiencia y su proceso formativo.

Algunos indican que se considera a las competencias personales como una combinación de recursos cognitivos, emocionales y sociales que hacen que las personas puedan resolver problemas y adecuarse a contextos variados, demostrando flexibles y variados en sus resultados. Lo que enfatiza que las competencias se evalúan y evoluciona con el transcurso del tiempo, haciendo que se dé una adaptación continua a situaciones cambiantes. Tejada & Navío, (2019)



2.3.5 Despersonalización

La despersonalización es una causa psicológica y psiquiátrica que se dan por alteraciones personales, donde uno puede experimentar una desorientación o rareza en su identidad o cuerpo. Esta sensación puede darse como una deficiencia emocional o irreal con uno mismo, lo puede llevar a verse como acciones propias o pensamientos externos o automáticos.

Una teoría más resaltante es considera que la despersonalización afecta fundamentalmente la experiencia del "self" o el "yo", trayendo consigo alteraciones en los rasgos físicos y emocionales. Se ha identificado a estos síntomas que están relacionados con cambios neurobiológicos en el sistema límbico y las zonas corticales las que son encargadas de la percepción del yo y de las emociones. Sierra, (2023)

2.3.6 Dirección

La dirección en ámbito institucional se puede entender como un enfoque sistemático y estratégico que permite desarrollar y ejecutar los objetivos de la institución u organización, cuyo fin es consolidar el esfuerzo como los recursos para el cumplimiento de metas, asegurando el objetivo teniendo en cuenta la visión y la misión de la organización.

El enfoque actual de una dirección estratégica es considerar la importancia de las capacidades internas y los factores externos, considerando también las amenaza y oportunidades, con la finalidad de tener ventajas competentes y sostenibles. Lo significa adoptar perspectivas integrales y



flexibles que pueda tener una respuesta dinámica con el entorno. Gonzales, Salazar, Ortiz, & Verdugo, (2019)

2.3.7 Estrés laboral

Podemos contextualizar como la respuesta a las emociones mentales y físicas que se dan durante el ejercicio laboral y estos exceden los recursos o capacidades del colaborador, y así mismo pueden afectar el bienestar y su productividad. A este hecho podemos considerar un riesgo psicosocial potencial, vinculados a situaciones laborales adversas, como los excesos en el trabajo, la falta de supervisión en las labores, o las relaciones interpersonales en ambientes hostiles durante la jornada laboral.

Indican que el estrés laboral es un hecho psicosocial que afecta la salud mental y física, esto nos puede dar por situaciones inesperadas, como cambios, e incapacidades que no afectan al manejo de problemas que se puedan dar en el trabajo. Esta forma de estrés no solo puede afectar es estado emocional, sino que también puede afectar su desempeño laboral y así pues afectar toda la dinámica organizacional. Los países latinoamericanos en especial han implementado algunas técnicas para abordar este tipo de problemas. Dávila Vega de Sotelo, & Cuadros Santos, (2019).

2.3.8 Ecuanimidad

El deseo de mantener un cierto nivel de estabilidad mental y emocional frente a situaciones y exigencias propias del trabajo. Una persona ecuánime puede presentar altibajos emocionales y casos adversos, evitando impulsos



desproporcionados, y optando por circunstancias más objetivas y balanceadas.

La ecuanimidad puede potenciarse mediante técnicas como la meditación continua, el yoga, el control respiratorio y una mente en crecimiento. Lo que ayuda al individuo a mantener una posición positiva y disminuir los impactos negativos. Koehler, (2023)

2.3.9 Gestión escolar

Es un proceso de técnicas desarrolladas para las instituciones educativas con el fin de lograr los objetivos de aprendizaje, administrativos y social. Lo que implica una planificación, organización, dirección control de los recursos financieros, humanos y materiales para una óptima educación. Para ello también se determina como una gestión pedagógica, administrativa, comunitaria y de peligros, involucrando a la comunidad educativa en general en actividades continuas con su participación. Barba & Delgado, (2021)

2.3.10 Liderazgo

Es un proceso en el que los líderes desarrollan admiradores que actúan para lograr metas que reflejan los valores, motivaciones, anhelos, necesidades y anhelos de cada uno de los demás, del líder y de los seguidores.

Podemos determinar como a capacidad de influir en las personas con la finalidad de lograr metas en común, brindando una opinión confiable y permita aunar esfuerzos colectivos. El liderazgo también es orientar y coordinar actividades, usando habilidades y estrategias con el fin de hacer

conmoción efectiva en los grupos. Lo que permite abarca características como la comunicación, toma de decisiones y capacidad de adecuación ante cualquier contingencia. Diaz, Roncallo, López, & González, (2019)

2.3.11 Planificación

Es el proceso técnico y fundamental en todos los ámbitos, la planificación en educación involucra la organización coherente de las metas y objetivos del aprendizaje, determinando que se enseñará, como se hará, conque finalidad. Este enfoque logra integrar las competencias, los procedimientos y actitudes, así como con el entorno y los recursos disponibles, permitiendo maximizar el logro de los objetivos del estudiante. Donde la planificación involucra las fases del diagnóstico, establecer el propósito, seleccionar las estrategias educativas, elaborar el material didáctico y la evaluación que se requiere. Mendez, & Gomez, (2019).

2.3.12 Resiliencia

Se define como la capacidad del individuo, grupo o conjunto para adaptarse rápidamente en situaciones adversas, superando positivamente las deficiencias y salir airosos de ellos. Este concepto involucra aspectos independientes como procesos dinámicos que permiten interactuar con el entorno social, cultural y educativo, la resiliencia nos solo es una característica inherente, esto se activa y desarrolla con los recursos internos y externos con los que se cuentan en el momento de tal manera se enfrenta a los desafíos existente en ese momento. García del castillo, García del castillo López, López Sánchez, & Dias, (2020).



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque de la investigación

Cuantitativo; permitirá establecer relaciones claras, basadas totalmente en información, entre las variables estudiadas, generando evidencia objetiva para la toma de decisiones para mejorar el control escolar y la calidad de vida laboral de los docentes.

La intención es adquirir datos concretos sobre cómo los componentes precisos del control escolar afectan los rangos de presión de los docentes, descubriendo áreas importantes que pueden mejorarse.

3.2 Método aplicado en la investigación

Hipotético deductivo es un método sistemático que busca explicar fenómenos mediante la formulación de hipótesis y su posterior validación o refutación mediante las pruebas estadísticas de las hipótesis. Es ampliamente utilizado en investigaciones cuantitativas, ya que permite organizar relaciones causales y generalizaciones a partir de información empírica.



3.3 Tipo de investigación

Los estudios aplicados son estudios que buscan remediar problemas únicos o generar información beneficiosa para la práctica. Según Hernández Sampieri et al. (2021), este tipo de estudios no solo busca comprender un fenómeno, sino también hacer aportes con respuestas prácticas y aplicables para un contexto específico.

En el caso de la tesis, la investigación aplicada resulta pertinente ya que ambiciona investigar un problema real (el estrés del profesor) y plantear estrategias de mejora en la gestión escolar, en función de los resultados obtenidos.

3.4 Nivel de investigación

Esta investigación es de nivel descriptivo correlacional que establece la relación entre las variables de la tesis.

El nivel descriptivo de los estudios tiene como objetivo significar un fenómeno, realidad o escenario tal como sucede en un contexto específico. Según Hernández Sampieri et al. (2021), este nivel se centra en describir propiedades, características y capacidades importantes de un objeto de estudio, sin intervenir ni manipular las variables involucradas.

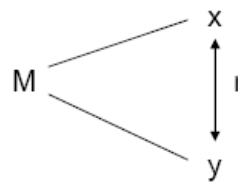
En el caso de la tesis el nivel descriptivo resulta adecuada ya que busca documentar cómo se manifiesta la gestión escolar y el estrés del docente en un entorno educativo determinado. Además, permite configurar una base de datos sistemática para identificar el problema antes de explorar su relación a nivel correlacional.

3.5 Diseño de la investigación

No experimental correlacional porque busca analizar la relación entre dos o más variables sin manipularlas. Según Hernández Sampieri et al. (2021), este diseño permite decidir si existe una asociación estadística entre las variables y su curso (positivo o negativo), pero ya no establece una causalidad directa.

En este orden de ideas, este esquema correlacional resulta apropiado porque permite conocer si los estilos de gestión escolar están vinculados con el nivel del estrés percibido por los docentes, impartiendo una base empírica para las intervenciones futuras o decisiones institucionales.

Su estructura es:



Donde:

x : Variable 1. Gestión escolar

y : Variable 2. Estrés en los profesores

r : Relación entre x, y

M : Muestra

La investigación correlacional busca identificar la conexión o grado de asociación entre dos o más variables sin establecer causalidad. Este enfoque nos permite decidir si las variables estudiadas están vinculadas y cómo una



puede predecir el comportamiento de la otra variable. Según Castellanos & Ramírez, (2021) las investigaciones correlacionales son útiles para descubrir fenómenos complejos en contextos únicos, que incluyen las interacciones entre la gestión escolar y el estrés docente.

En el contexto de una tesis, este nivel de profundidad es importante para investigar las relaciones entre variables, incluidas las prácticas de liderazgo directivo y el bienestar psicológico de los profesores. Además, Vargas & Pérez, (2020) destacan que este diseño proporciona resultados estadísticos que pueden servir de base para intervenciones posteriores.

3.6 Población y muestra

3.6.1 Población

La población se refiere al conjunto total de sujetos u elementos que tienen rasgos comunes relevantes para el estudio. Según Méndez y Pérez, (2021) la población define el ámbito sobre el que se pretende generalizar los hallazgos y debe delimitarse fácilmente en términos de criterios de inclusión y exclusión.

La población fue constituida por los profesores de secundaria y primaria, mujeres y varones, contratados y nombrados de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Ilo -Moquegua que **ascienden a 70 sujetos** de investigación, de los niveles de secundaria y primaria.

Tabla 2 Población

Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi

Nivel	Cantidad de docentes incluido personal directivo
Primaria	24
Secundaria	46
Total	70

Nota: datos extraídos de estadística del MINEDU

3.6.2 Muestra

La muestra es un subconjunto representativo de la población, seleccionado para facilitar el análisis y permitir inferencias sobre el grupo total. Vargas & Gómez, (2020) señalan que el proceso de muestreo debe garantizar la representatividad estadística y disminuir los sesgos, dependiendo de si se utiliza muestreo probabilístico o no probabilístico.

El muestreo no probabilístico, el cual fue focalizado de acuerdo con las características del estudio, y los elementos seleccionados fueron independientes de la probabilidad (Hernández, et al., 2014); es así como la muestra censal es por conveniencia y censal.

Para delimitar la muestra representativa se usó la fórmula matemática para hallar muestra de poblaciones finitas que detallo:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Datos:



n: Tamaño de muestra

N: Tamaño de la población (70)

Z: Nivel de Confianza (95%)

p: Probabilidad de éxito (0,5)

q: Probabilidad de fracaso (0,5)

d: Error máximo admisible (5%)

$$n = \frac{70 * 3.8416 * 0,25}{0,0025 * (70 - 1) + 3.8416 * 0,25}$$

$$n = \frac{67.528}{1.1329}$$

$$n = 59.60$$

$$n = 60$$

Calculando la muestra por niveles educativos que atiende la institución educativa:

$$n = \frac{n_1}{N} \times n$$

$$n_1 = \frac{24}{70} \times 60 = 20.57$$

21 profesores del nivel primaria

$$n_1 = \frac{46}{70} \times 60 = 39.42$$

39 profesores del nivel secundaria

Tabla 3 Muestra

Institución Educativa Américo Garibaldi Gheresi			
Nivel	Población	Muestra	%
Primaria	24	21	35 %
Secundaria	46	39	65 %
Total	70	60	100

Nota: datos extraídos de estadística del MINEDU

El tamaño de la muestra calculada necesaria para una población de 70 profesores, con un nivel de confianza de 95% y un margen de error del 5% resulta siendo **60 profesores** detallando que 21 corresponden al nivel primaria y 39 al nivel secundaria de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gheresi del distrito de Pacocha, provincia de Ilo, región Moquegua.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.5.1 Técnica de la investigación

Ha sido la **encuesta**, tanto para la variable gestión escolar y estrés en los profesores, que permitió la recopilación de información de los profesores del colegio Américo Garibaldi Gheresi de educación secundaria.

3.5.2 Instrumentos de la investigación

Para la concreción de esta indagación, se utilizó el **cuestionario** con formato de escala para medir la ostentación a la gestión escolar y escalafón para tantear el estrés en los profesores varones y mujeres del colegio.



Ficha técnica del instrumento de gestión escolar

Nombre	:	Cuestionario de gestión escolar
Autor	:	Portocarrero (2014)
Adaptación	:	Llosa (2023)
Administración	:	Individual o virtual
Tiempo	:	15 minutos
Estructura	:	3 dimensiones: 40 ítems Gestión pedagógica 20 ítems. Gestión institucional 10 ítems. Gestión administrativa 10 ítems.
Opciones de respuesta	:	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Puntuación	:	Mala [09-18] Regular [19-27] Buena [28-36]

Nota: tomado de Portocarrero (2014) adaptación Llosa (2023)

Ficha técnica del instrumento de estrés en los profesores

Nombre	:	Cuestionario de estrés en los profesores
Autor	:	Granda (2022)
Adaptación	:	Llosa (2023)
Administración	:	Individual o virtual
Tiempo	:	15 minutos
Estructura	:	3 dimensiones: 22 ítems Agotamiento emocional 9 ítems. Despersonalización 5 ítems. Baja realización personal 8 ítems.
Opciones de respuesta	:	Nunca (0) Una o varias veces al año (1) Una vez al mes o menos (2) Varias veces al mes (3) Una vez a la semana (4) Varias veces a la semana (5)
Puntuación	:	Leve [09-18] Moderado [19-27] Alto [28-36]

Nota: Tomado de Granda (2022) adaptación Llosa (2023)

3.6 Validez y confiabilidad del instrumento de investigación

3.6.1 Confiabilidad de los instrumentos

La sensatez de fiabilidad está determinada por el medio Alfa de Cronbach con rango 0,993 para gestión escolar y 0,982 estrés en profesores, que refleja confiabilidad aceptable para las dos variables de indagación.

Tabla 4 Valoración de la confiabilidad

Mención de las variables	Cifra de Alfa de Cronbach
Gestión escolar	0,993
Estrés en Profesores	0,982

Nota: Extraído de los resultados de procesamiento de SPSS V26

3.6.2 Validación de los instrumentos

Los instrumentales para el acopio de datos están estandarizados; sin embargo, se hizo la validación de contenido por tres expertos en educación, quienes han verificado y establecido relevante su aplicabilidad.

Tabla 5 Valoración de los especialistas en validación

Especialista	Opinión
Dra. Esperanza Cueva Rossel	Aprobado
Dra. Yenny Rosario Acero Apaza	Aprobado
Dr. Percy Rogelio Carrasco Reyes	Aprobado

Nota: Extraído de las fichas de validación de los expertos, docentes de la universidad.



3.7 Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis

3.7.1 *Diseño estadístico*

Se usó técnicas y medidas estadísticas descriptivas en las que se emplearon, tablas de frecuencia de los datos procesados y ordenados según las variables y dimensiones que permita la visualización de los análisis respectivos de las secuelas.

Los datos han sido procesados mediante métodos informáticos; para ello, se utilizó el soporte informático SPSS 26, que es un programa con recursos para el análisis descriptivo e inferencial de las variables gestión escolar y estrés en los profesores, y también hojas de cálculo de Microsoft Excel.

3.7.2 *Contrastación de hipótesis*

Además, se usó la estadística inferencial con la intención de probar la conjetura de la investigación; por ende, se manejó la cata de elemento de semejanza de Spearman, como la secuela de la tentativa de normalidad de los caracteres de tesis.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Presentación análisis e interpretación de resultados

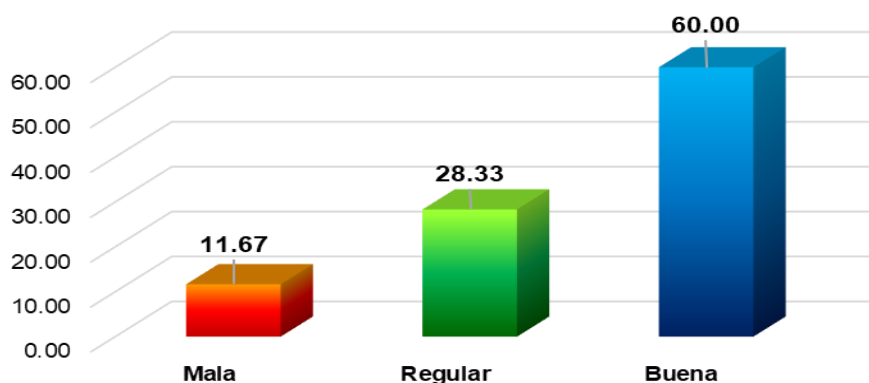
Tabla 6

Niveles de la variable: Gestión escolar

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	7	11.67
Regular	17	28.33
Buena	36	60.00
Total	60	100,00

Nota. Información procesada de cifras del estudio conforme a los varemos establecidos y adaptados detallados en la tabla 1

Figura 1 Variable 1: Niveles para la gestión escolar



Nota: Información procesados de cifras del estudio



Conforme a los datos en la tabla 4 y figura 1, se puede observar que el 60,00% de los profesores perciben que la gestión escolar en nivel buena, después 28,33% en nivel regular y 11,67% en nivel mala; esto indica que la mayor frecuencia se agrupa en el rango bueno de gestión escolar desde la percepción de los profesores; sin embargo, queda por mejorar ciertas deficiencias.

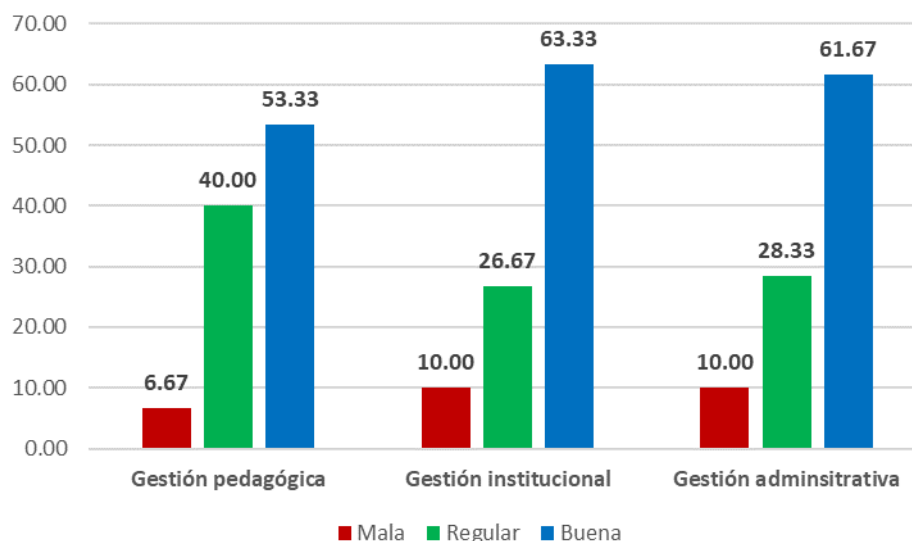
Tabla 7

Niveles de las dimensiones de la variable gestión escolar

Niveles	Gestión pedagógica		Gestión institucional		Gestión administrativa	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mala	4	6.67	6	10.00	6	10.00
Regular	24	40.00	16	26.67	17	28.33
Buena	32	53.33	38	63.33	37	61.67
Total	60	100,00	60	100,00	60	100,00

Nota. Información procesada de cifras del estudio conforme a los varemos establecidos y adaptados detallados en la tabla 1

Figura 2 Variable 1: Niveles para las dimensiones de la variable gestión escolar



Nota. Información procesados de cifras del estudio

Conforme a los datos en la tabla 5 y figura 2, se puede observar que el 53,33% de los profesores perciben que la gestión pedagógica en nivel buena, después 40,00% en nivel regular y 6,67% en nivel mala; esto indica que la



mayor frecuencia se agrupa en el rango bueno de gestión pedagógica desde la percepción de los profesores; sin embargo, queda por mejorar ciertas deficiencias.

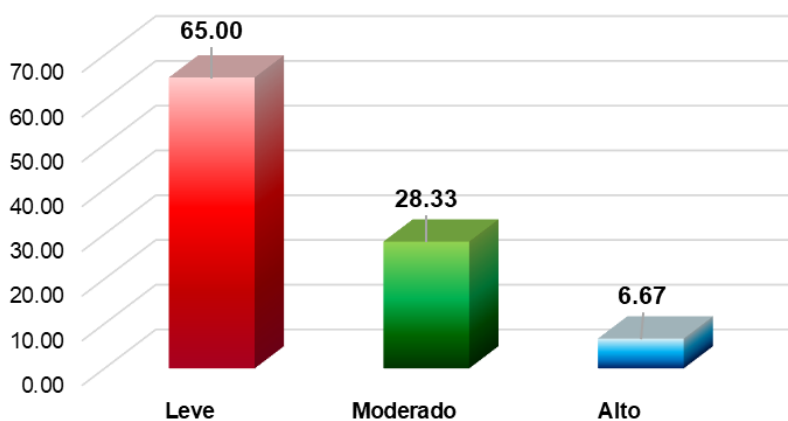
También, se puede observar que el 63,33% de los profesores ven que la gestión institucional en nivel buena, el 26,67% en nivel regular y 10,00% en nivel mala; esto indica que la mayor frecuencia se agrupa en el rango bueno de gestión institucional desde la percepción de los profesores; sin embargo, queda por mejorar ciertas deficiencias.

Finalmente, se observa que el 61,67% de los profesores perciben que la gestión administrativa en nivel buena, el 28,33% en nivel regular y 10,00% en nivel mala; esto indica que la mayor frecuencia se agrupa en el rango bueno de gestión administrativa desde la percepción de los profesores; sin embargo, queda por mejorar ciertas deficiencias.

Tabla 8*Niveles de la variable: Estrés en los profesores*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Leve	39	65.00
Moderado	17	28.33
Alto	4	6.67
Total	60	100,00

Nota. Información procesada de cifras del estudio conforme a los varemos establecidos y adaptados detallados en la tabla 1

Figura 3 Variable 1: Niveles para el estrés en los profesores

Nota. Información procesados de cifras del estudio

Conforme a los datos en la tabla 6 y figura 3, se puede observar que el 65,00% de los profesores perciben que el estrés en los profesores está en nivel leve, el 28,33% en nivel moderado y 6,67% en nivel alto; esto indica algunas deficiencias en el estrés en los profesores ya que la mayor frecuencia se localiza en el rango leve desde la percepción de los profesores.

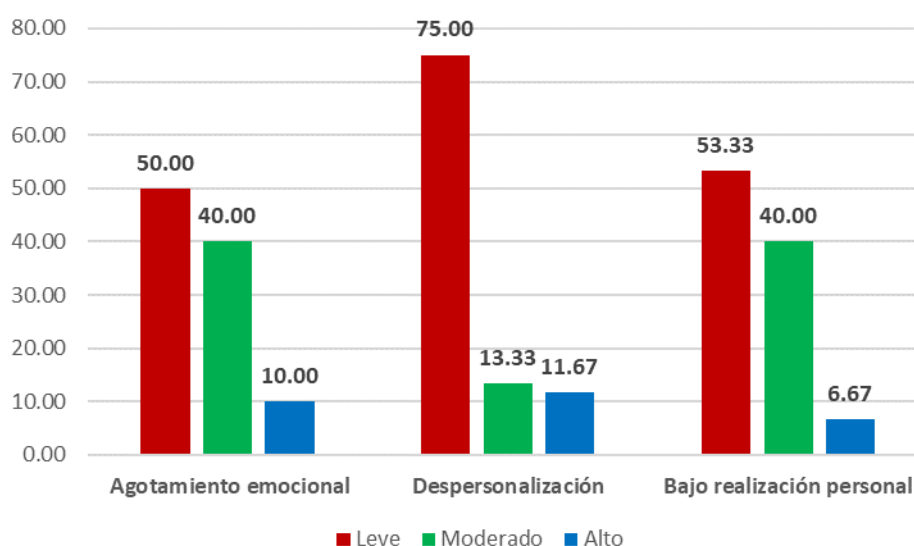
Tabla 9

Niveles de dimensiones de la variable gestión escolar

Niveles	Agotamiento emocional		Despersonalización		Bajo realización	
	f	%	f	%	f	%
Mala	4	6.67	6	10.00	6	10.00
Regular	24	40.00	16	26.67	17	28.33
Buena	32	53.33	38	63.33	37	61.67
Total	60	100,00	60	100,00	60	100,00

Nota. Información procesada de cifras del estudio conforme a los varemos establecidos y adaptados detallados en la tabla 1

Figura 4 Variable 1: Niveles para las dimensiones de la variable gestión escolar



Nota. Información procesados de cifras del estudio

Conforme a los datos en la tabla 7 y figura 4, se puede observar que el 50,00% de los profesores perciben que el agotamiento emocional en los



profesores está en el nivel leve, el 40,00% en nivel moderado y 10,00% en nivel alto; esto indica algunas deficiencias en el agotamiento emocional ya que la mayor frecuencia se localiza en el rango leve desde la percepción de los profesores.

Además, se puede observar que el 75,00% de los profesores perciben que la despersonalización está en el nivel leve, el 13,33% en nivel moderado y el 11,67% en nivel alto; esto indica algunas deficiencias en la despersonalización ya que mayor frecuencia se localiza en el rango leve desde la percepción de los profesores.

También, se observa que el 53,33% de los profesores perciben que el bajo realización personal en el nivel leve, el 40,00% en nivel moderado y 6,67% en nivel alto; esto indica algunas deficiencias en el bajo realización personal ya que mayor frecuencia se localiza en el rango leve desde la percepción de los profesores.

4.2 Proceso de la prueba de hipótesis

4.2.1 Prueba de normalidad

Ho: Los datos de las variables no proceden de distribución normal.

H1: Los datos de las variables si proceden de distribución normal.

Nivel de significatividad: 0.05

Condición: Si $p < ,05$ en fallo se acepta hipótesis nula y se rechaza la alterna.

Tabla 10*Resultado de la prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión escolar	,105	60	,097
Estrés en los profesores	,122	60	,026

Nota. Significación de corrección Lilliefors

Decisión: Se adopta la convicción de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a, debido a que la muestra es superior a 50 personas, en tanto, los datos de gestión escolar si proceden de distribución normal; por ende, el valor de $p > ,05$ ($,097$); por otro lado, los datos de estrés en los profesores no proceden de distribución normal; ya que, la valía de $p < ,05$ ($,026$).

Conclusión: Expuesta esta distribución normal con derivaciones de ambas variables son menores y mayores a la significancia; se dispuso la prueba de Rho Spearman.

4.2.2 Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre gestión escolar y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gheresi de Pacocha, Moquegua 2023

Hi: Existe relación significativa entre gestión escolar y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023

Nivel de significancia: 0.05

Condición: Si $p < ,05$ se acepta hipótesis nula, y se rechaza la alterna.

Tabla 11

Correlación entre gestión escolar y estrés en los profesores

			Gestión escolar	Estrés en los profesores
Rho de Spearman	Gestión escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,012
		Sig. (bilateral)	.	,925
		N	60	60
	Estrés en los profesores	Coeficiente de correlación	,012	1,000
		Sig. (bilateral)	,925	.
		N	60	60

Nota. Correlación es específica a la loma 0,01 (bilateral).

Decisión: El valor de p-valor (,925) es mayor que la significatividad (0.05).

Conclusión: al observar el resultado en la tabla, que la relación entre variables determinado por el Rho de Spearman $r = ,012$ resulta que existe relación positiva muy baja; pero la significancia de $p = ,925 > a 0.05$; por ende, se concluye que existe relación positiva muy baja entre la gestión escolar y el estrés en los profesores.

Prueba de la primera hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre gestión pedagógica y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gheresi de Pacocha, Moquegua 2023

Hi: Existe relación significativa entre gestión pedagógica y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gheresi de Pacocha, Moquegua 2023

Nivel de significancia: 0.05

Condición: Si $p < ,05$ se acepta hipótesis nula, y se rechaza la alterna.

Tabla 12

Correlación entre gestión pedagógica y estrés en los profesores

			Gestión pedagógica	Estrés en los profesores
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,040
		Sig. (bilateral)	.	,763
		N	60	60
	Estrés en los profesores	Coeficiente de correlación	,040	1,000
		Sig. (bilateral)	,763	.
		N	60	60

Nota: Correlación es específica a la loma 0,01 (bilateral).

Decisión: El valor de p-valor ($,763$) es mayor que la significatividad (0.05).

Conclusión: Al observar el resultado en la tabla, la relación entre la primera dimensión y la segunda variable por el Rho de Spearman $r = ,040$

resulta que existe relación positiva moderada; por ende, se concluye, que existe relación positiva moderada entre la gestión pedagógica y el estrés en profesores.

Prueba de la segunda hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre gestión institucional y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gheresi de Pacocha, Moquegua 2023

Hi: Existe relación significativa entre gestión institucional y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gheresi de Pacocha, Moquegua 2023

Nivel de significancia: 0.05

Condición: Si $p < ,05$ se acepta la hipótesis nula, y se rechaza la alterna.

Tabla 13

Correlación entre gestión institucional y estrés en los profesores

			Gestión institucional	Estrés en los profesores
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	1,000	-,039
		Sig. (bilateral)	.	,770
		N	60	60
	Estrés en los profesores	Coeficiente de correlación	-,039	1,000
		Sig. (bilateral)	,770	.
		N	60	60

Nota: Correlación es específica a la loma 0,01 (bilateral).

Decisión: el valor de p-valor ($,770$) es mayor que la significatividad (0.05).

Conclusión: Al observar el resultado en la tabla, la relación entre la segunda dimensión y la segunda variable establecido por el Rho de Spearman $r = -,039$ resulta que existe relación negativa baja; por ende, se concluye, que existe relación negativa baja entre la gestión institucional y el estrés en profesores.

Prueba de la tercera hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre gestión administrativa y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023

H_1 : Existe relación significativa entre gestión administrativa y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023

Nivel de significancia: 0.05

Condición: Si $p < ,05$ se acepta la hipótesis nula, y se rechaza la alterna.

Tabla 14

Correlación entre gestión administrativa y estrés en los profesores

			Gestión administrativa	Estrés en los profesores
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	-,087
		Sig. (bilateral)	.	,508
		N	60	60



Estrés en los profesores	Coeficiente de correlación	-,087	1,000
	Sig. (bilateral)	,508	.
	N	60	60

Nota: Correlación es específica a la loma 0,01 (bilateral).

Decisión: El valor de p-valor (,508) es mayor que la significatividad (0.05).

Conclusión: Al observa el resultado en la tabla, la relación entre la tercera dimensión y la segunda variable establecido por el Rho de Spearman $r = -,087$ resulta que existe relación negativa alta; por ende, se concluye, que existe relación negativa alta entre la gestión administrativa y el estrés en los profesores.

4.3 Discusión de los resultados

La gestión escolar es uno de los órganos de decisión de la política instructiva de cada unidad educativa, que adapta la política a su entorno y a las especiales condiciones y deficiencias de la colectividad formativa. Por tanto, el estrés en los profesores es un tipo de estrés que surge del ambiente laboral, provocado por factores relacionados con el aumento del estrés y la sobrecarga física y psicológica, que provocan reacciones negativas para la salud, la motivación y el desempeño, así como en el entorno inmediato.

Con respecto a la hipótesis general, el dato hallado por rango de correlación de Spearman es 0,012 resulta que existe relación positiva muy baja (tabla 9 por ende, se concluye que existe relación positiva muy baja entre la gestión escolar y el estrés en los profesores del colegio Américo Garibaldi



Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023. Por otro lado, el 60,00% de los profesores perciben que la gestión escolar está en nivel buena, el 28,33% en nivel regular y el 11,67% en nivel mala (tabla 4). También, el 65,00% de los profesores perciben que el estrés en los profesores está en nivel leve, el 28,33% en nivel moderado y el 6,67% en nivel alto (tabla 6). Hay afinidad con las resultas de Quispe (2021), quien muestra el 55,2% bajo estrés bajo, el 27,6% bajo estrés normal, el 6,9% bajo estrés moderado; y finiquita que existe correlación entre el estrés y la forma en que los docentes lo abordan. Por otro lado, Vargas (2023) confirmó que el cifra $\rho=0.785$, $p=0.000<0.05$, indicando que coexiste una alta analogía positiva entre las versátiles. Aceptando la hipótesis alternativa, concluimos que a régimen que asciende la altura de gestión escolar, siempre mejorará la altura de calidad de la formación docente.

En lo que concierne a la hipótesis específica 1, el dato hallado en el rango de correlación de Spearman es 0,040 resulta que existe relación positiva moderada (tabla 10); por ende, se concluye, que existe relación positiva moderada entre la gestión pedagógica y el estrés en profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023. Por otro lado, el 53,33% de los profesores perciben que la gestión pedagógica en nivel buena, después 40,00% en nivel regular y 6,67% en nivel mala (tabla 5). Por otro lado, Hay afinidad con el tratado de Herrera (2021), quien muestra en los resultados que existen correlaciones altamente significativas y moderadas entre el liderazgo educativo y el desempeño docente. Igualmente, Valderrama (2021), concluye que existe un trato directa moderada entre el liderazgo escolar y la eficacia de la instrucción, con un r de pearson = 0,587 y un valor p significativo = 0,00. Igualmente, Malo (2023) en su análisis



cuantitativo reveló que el estrés se relaciona con constituyentes como temple organizacional, la exaltación, la hiperactividad emocional, la debilidad o ausencia de energía, los síntomas somáticos y las pericias de contrarresto de los instructivos, que a su vez inciden negativamente sobre el impacto de su enseñanza.

En lo que corresponde a la hipótesis específica 2, el dato hallado en el rango de correlación de Spearman es $-0,039$ resulta que existe relación negativa baja (tabla 11); por ende, se concluye, que existe relación negativa baja entre la gestión institucional y el estrés en profesores del colegio Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023. Por otro lado, el 63,33% de los profesores avistan que la gestión asociativa en nivel buena, después 26,67% en nivel regular y 10,00% en nivel mala (tabla 5). Hay afinidad con el tratado de Espinoza (2022), quién concluye que las relaciones entre dimensiones técnica y de apoyo grupal y el rendimiento del aprendizaje con puntuaciones de $-0,237$ y $-0,268$. Así mismo, Flores (2022) muestra como resultado una correlación muy negativa ($r_s = -.98$) y significación estadística entre estrés de faena y ocupación laboral, que concluye que a mayor estrés laboral, menos trabajo. El estrés pasa a formar parte del trabajo de los profesores. Además, De Vera y Gambarte (2019) sus secuelas de los análisis actuariales y correlacionales respaldaron las características personales de la resiliencia como una variable protectora auto percibida contra el crónico estrés.

En lo que concierne a la hipótesis específica 3, el dato hallado en el rango de correlación de Spearman es $-0,087$ resulta que existe relación



negativa alta (tabla 12); por ende, se concluye, que existe relación negativa alta entre la gestión administrativa y el estrés en los profesores del colegio Américo Garibaldi Gheresi de Pacocha, Moquegua 2023. Por otro lado, el 61,67% de los profesores perciben que la gestión administrativa en nivel buena, después 28,33% en nivel regular y 10,00% en nivel mala (tabla 5). Hay afinidad con el tratado de Granda (2022) exponen que existe una correspondencia moderada y negativa entre las volubles flexibilidad y estrés laboral entre docentes con un cifra de semejanza de Spearman de -0.698 , denunciando que a lo alto horizonte de resiliencia docente, minúsculo nivel de estrés en trabajo. Además, Robles y Téllez (2020) mostraron un trato significativo entre la resiliencia y el desarrollo de síndromes de burnout con mayores niveles de despersonalización y debilidad emocional en balance con la resiliencia. Finalmente, Sánchez et al., (2019) permitieron confirmar que la flexibilidad laboral afecta significativamente el estrés docente y es un factor que reduce o reduce el estrés docente.



CONCLUSIONES

Primera: Con respecto al objetivo general de mi investigación, concluyo, indicando que se determinó la relación que existe entre la gestión escolar y el estrés de los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023, porque los resultados estadísticos nos muestran un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,012 lo que estadísticamente indica una relación positiva muy baja entre las variables gestión escolar y el estrés en los profesores, ello según los rangos de interpretación; en esa misma línea de ideas la significación bilateral nos muestra un valor de $P = 0,925$ que resulta siendo mayor al nivel de significancia de 0,05 con ello se corrobora que la relación estadísticamente no es significativa, entre las variables de estudio.

Segunda: Con relación al objetivo específico 1, concluimos indicando que se describió la relación que existe entre gestión pedagógica y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023 porque los resultados estadísticamente revelan un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,040; resultado que se encuentra en el rango de relación moderada positiva, entre las variables gestión pedagógica y estrés de los profesores, además los resultados estadísticos nos muestran una significación bilateral del valor de $p = 0,763$ lo que estadísticamente resulta siendo mayor al nivel de significancia de 0,05 ello confirma la relación estadística positiva moderada, lo que sugiere que estas variables no están relacionadas significativamente en el contexto de la Institución educativa.



Tercera: En relación al objetivo específico 2, concluyo: se estableció la relación que existe entre gestión institucional y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gheresi de Pacocha, Moquegua 2023, el análisis e interpretación de los resultados estadísticos muestran un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $-0,039$ demuestran estadísticamente la existe de una relación negativa muy baja entre la gestión institucional y el estrés en los profesores; corroborado ello con el resultado de significación bilateral de $0,770$ que estadísticamente es mayor a $0,05$, estos resultados sugiere que las variables, en mención no estas relacionados de manera significativa.

Cuarta: Con respecto al objetivo específico 3 concluyo, se determinó la relación que existe entre gestión administrativa y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gheresi de Pacocha, Moquegua 2023, las estadísticas muestran un resultado de correlación de Rho de Spearman de $-0,087$ que sugiere una relación negativa baja entre las variables gestión administrativa y estrés de los profesores, además este resultado es corroborado por los resultados estadísticos de significación bilateral de $0,508$ que claramente es mayor que $0,05$, consiguientemente estos resultados confirman una asociación negativa baja entre las variables analizadas.



RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a todo el personal directivo del colegio Américo Garibaldi Gheresi a indagar y reconocer los distintivos del estándar de gestión que se consideran crecidamente eficaces, poseyendo en cuenta los factores que afectan a toda la colectividad académica, para que la dirección del centro disponga de las herramientas necesarias para un nivel avanzado educación.

Segunda: Se recomienda al profesorado y directivos de la IE Américo Garibaldi Gheresi deben considerar la importancia de la gestión pedagógica en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y se debe reforzar la labor del profesorado a través de las actividades académicas y labores colegiadas, y la evaluación en cada etapa del logro de los objetivos.

Tercera: Al equipo directivo del colegio Américo Garibaldi Gheresi debe alinear los intereses de cada individuo con los intereses de la entidad para tomar decisiones sobre su trabajo y evaluar el trabajo de sus empleados, así como poseer y gestionar los activos de la empresa; presupuesto y gestión financiera para el fruto de otras organizaciones.

Cuarta: A los administradores y docentes de la IE Américo Garibaldi Gheresi deben preparar y utilizar los medios de interacción más adecuados con toda la comunidad académica, así como aprovechar bien el tiempo y el espacio para ofrecer actividades atractivas para desarrollar sistemas de gestión adecuados y directamente relacionados con la sociedad.



REFERENCIAS

- Albornoz , E., Guzman, M., Sidel, K., & otros. (2023). *Metodología de la invetigacion de la salud y la educacion*. <https://mawil.us/wp-content/uploads/2023/08/metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Alvarez, A., Garcia, L., & Cardona, G. (2020). *Sindrome de burnout y estrteguas para la prevencion e intervencion de las organizaciones latinoamericanas*.
<https://www.repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/2404>
- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-159.
<https://doi.org/doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Antezana Calderon, I. (2018). *Gestion pedagogica y el trabajo docente en las instituciones educativas*.
- Antúnez, A., & Gairin, G. (2000). *La organización escolar, práctica y fundamentos*. España: Grao.
- Atalaya, M. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data*, 4(2), 25-36.
https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/vol4_2/a06.pdf



Bada, O. F., Salas, R. M., Castillo, E. F., Arroyo, E. M., & Carbonell, C. E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144.

Barba , L., & Delgado, K. (2021). *Gestion escolar y liderazgo del directivo*.
file:///Downloads/eavila,+Art+13+barbara%20(1).pdf

Betancur, H. D., Calderon, G., & otros. (2020). *El perfil de gestion del directivo docente y los enfoques de gestion administrativa*.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-50512020000300123&script=sci_arttext

Campos Villalta, Y., & Quiranza Montalvo, J. C. (2021). *Estres laboral durante la COVID-19*.

Castellanos, M., & Ramirez, J. (2021). Relaciones entre el estrés laboral y la gestión institucional . *Revista Latinoamericana de Psicología*, 15(2), 45–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.1234/rlp.2021.00045>

Chiang, M. M., Riquelma, G. R., & Rivas, P. A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186.
<https://doi.org/doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>

Chiavenato, I. (2019). *Introduccion a la teoria general de la administracion*.
<https://esmirnasite.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>



Chicaiza Quillupanqui, J. W. (2023). *El estres laboral y su incidencia en el desempeño laboral en docentes.*

Corimanya Diaz, G. N. (2020). *Gestion administrativa en las instituciones educativas en el contexto latinoamericano.*

Cortes Rojas, J. (2021). *El esres docente en tiempos de pandemia.*
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000300006

Davila Vega de Sotelo, K., & Cuadros Santos, J. (2019). *El estres laboral en los trabajadores de Latinoamerica.*
https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29680/Trabajo%20de%20Investigaci%C3%B3n_D%C3%A1vila%20Vega%20de%20Sotelo%2C%20Karina%20Marisol%20-%20Cuadros%20Santos%2C%20Juan%20Carlos.pdf

De Vera, V., & Gabari, M. (2019). *la r4esilencia como factor protector del estres cronico en docentes.*
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7109644>

Diaz, C., Roncallo, L., Lopez, M., & Gonzalez, L. (2019). *Liderazgo: consideraciones sobre su conceptualizacion, evolucion y retos ante la nueva realidad organizacional.*
https://www.researchgate.net/publication/361492629_Liderazgo_Consideraciones_sobre_su_Conceptualizacion_Evolucion_y_Retos_ante_la_Nueva_Realidad_Organizacional_Leadership_Considerations_on_its_Conceptualization_Evolution_and_Challenges_Facing_The_New_



Duarte Lores, A., Steger, M., & Duffy, R. (2021). *Relaciones entre bienestar laboral y satisfacción con la vida en entornos laborales.*

Espinoza Navarro, F. P. (2022). *Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas de Sullana-Piura.* Piura - Perú: Universidad César Vallejo.

Fernández, V. (2019). *Estrés laboral docente en la Institución Educativa N° 20332 Reino de Suecia, Humaya.*
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4071/FERN%c3%81NDEZ%20IPANAQU%c3%89%20VINA%20GRISELDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fernandez Berrocal, P., & Extremera, N. (2020). *la importancia de la inteligencia emocional para el bienestar psicologico.*
<https://rieoei.org/rie/article/view/4005>

Fernández, S. (2014). *Efectos del estrés.* Consorcio de Universidades Mexicanas. <file:///C:/Users/HP/Downloads/Efectosdelestres.pdf>

Flores Becerra, A. M. (2022). *Estrés laboral y desempeño profesional de los profesores de educación secundaria durante el confinamiento por el COVID-19 en la institución educativa modelo San Antonio-Moquegua, 2021.* Tacna-Perú: Universidad Privada de Tacna.

Flores Figueroa, D. A. (2022). *Estrés Laboral y Desempeño Laboral en el Ámbito del Retorno a la Presencialidad en Docentes del Distrito de Ventanilla.* Callao - Perú: Universidad César Vallejo.



- Fullam, M. (2002). El significado del cambio educativo: un cuarto de siglo de aprendizaje. *Curriculum y Formación del Profesorado*, 6(1), 1-14.
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267002.pdf>
- Gamboa, A., Rodriguez, J., & Prada, R. (2020). *Gestión institucional en el marco de la acreditación de alta calidad de programas académicos*.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n35/a20v41n35p20.pdf>
- García del Castillo, J., García del Castillo López, A., López Sánchez, C., & Díaz, P. (2020). *Conceptualización teórica de la resiliencia psicosocial y su relación con la salud*.
- García, J., & Torres, C. (2021). Diseño transversal en estudios educativos: Aplicaciones y limitaciones. *Revista Latinoamericana de Investigación Educativa*, 9(1),34.
- Garzon, K., Jimenez, J., & Ortega, L. (2024). *Gestión escolar para la mejora de la calidad educativa*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9502909>
- Gaspirc, T. (2015). *Estrés laboral y procesos cognitivos en la interpretación sanitaria: un estudio de causas y consecuencias del estrés en los casos de interpretación sanitaria en hospitales públicos eslovenos*.
Universidad de Alcalá.
- Gomez, E., & Hernandez, J. (2019). *El agotamiento emocional en ambientes laborales*.



Gonzales, J., Salazar, F., Ortiz, R., & Verdugo, D. (2019). *Gerencia estrategica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones*.

<https://www.redalyc.org/journal/993/99357718032/99357718032.pdf>

Granda Córdova, G. R. (2022). *Resiliencia y estrés laboral en los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Cusco. Juliaca - Perú: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez*.

Hernandez Mendocilla, D. (2022). *La calidad educativa y la gestion escolar*.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4102>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill.

Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2021). *Metodología de la investigación* (7.^a ed.). McGraw-Hill. Este texto define y desarrolla las características del método no experimental en investigaciones aplicadas.

Herrera Diaz, G. M. (2021). *La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa "Sagrado Corazón" de Arequipa*. Arequipa - Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

Huapaya Capcha, Y. A. (2019). *Gesti9on por procesos hacia la calidad educativa en el Peru*. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.277>



- Internacional de la educación. (1 de Diciembre de 2020). <https://www.ei-ie.org/es/item/23611:reino-unido-el-bienestar-de-los-equipos-de-profesionales-de-la-educacion>. <https://www.ei-ie.org/es/item/23611:reino-unido-el-bienestar-de-los-equipos-de-profesionales-de-la-educacion>
- Jiménez, A., & Ramirez, F. (2020). Fundamentos teóricos de la investigación educativa. *revista de Psicología Educativa* 12(3) 78-90. <https://doi.org/https://doi.org/10.1234/rpe.2020.00312>.
- Koehler, J. (2023). *Hacia un equilibrio mental*. <https://www.psychologytoday.com/cl/blog/hacia-un-equilibrio-mental>
- Lavin, S. (2007). Transitando desde la gestión de un establecimiento hacia la gestión de un centro de desarrollo educativo. *Educare* 2, 23-35.
- Malo Ordóñez, L. I. (2023). *El estrés y su efecto en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Sinicay*. Cuenca - Ecuador: Universidad del Azuay.
- Mendez , A., & Perez, L. (2021). *Métodos de investigación en ciencias sociales: Una guía práctica* . Editorial Universitaria.
- Mendez, S., & Gomez, L. (2019). *Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad*.
- MINEDU. (2021). *Guía para la gestión escolar en Instituciones Educativas y Programas Educativos de Educación Básica*. Lima-Perú: Ministerio de Educación.



Ministerio de Educación. (2021).

<https://observatorio.minedu.gob.pe/almacenamiento/2023/03/guia-gestion-escolar.pdf>

Ministerio de Educacion y Buenas Practicas. (2021). *Estudio sobre el impacto del estres laboral.*

Muñoz, J. P., & Sánchez, L. F. (2020). Calidad educativa y equidad: Un análisis crítico. *Revista Latinoamericana de Educación*, 18(2), 78–94.

Ortiz, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 1-19.
[http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf).

Perez, A. (2020). *Enfoque de la gestion escolar.*
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-12942014000200009&script=sci_arttext

Ponte Gonzales, Z. O. (2020). *Gestión escolar, trabajo colaborativo y su incidencia en el desempeño docente Ugel.*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54129/Ponte_GZO-SD.pdf

Portocarrero Chumbes, M. (2014). *Gestión Escolar y su relación con la Calidad de la Enseñanza en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 25, Ugel 05 de San Juan de Lurigancho.* Piura-Perú: Universidad César Vallejo.



- Posso, J., Cuesta, A., & Moreno, F. (2019). *Gestión administrativa y su relación con la calidad educativa*.
- Quispe Jimenez, C. (2023). *Habilidades blandas en la gestión institucional en docentes*.
- Quispe Olano, F. D. (2021). *Estrés y modos de afrontamiento del estrés en docentes de la institución educativa privada*. Ayacucho - Perú: Universidad de Ayacucho Federico Froebel.
- RAE. (1992). *Diccionario*. España: Real Academia Española.
- Rivera, J. C., & Morales, P. F. (2019). *Métodos de investigación en ciencias sociales*. Editorial Universitaria.
- Ruiz, A., Garcia, M., & Delclos, C. (2019). *Riesgo psicosocial y salud mental en docentes del oriente*.
- Sagredo, M., & Castellano, J. (2019). *Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas*.
- Salazar, P., & Gonzales, M. (2019). *Fundamentos teóricos de la investigación educativa*. Editorial Universitaria.
- Sanchez, E., Frias, O., Conde, M., & Rico, A. (2019). *El estrés docente y la resiliencia como dispositivo de adaptación en zona rural*.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/27511>
- Sandoval, E. (2000). *La trama de la escuela secundaria: Institución, relaciones y saberes*. México: UPN.



- Sepulveda, F., & Aparicio Molina, C. (2019). *Habilidades de liderazgo instruccional de directores y sus equipos de gestión de escuelas.*
- Sierra, M. (2023). *La despersonalización: aspectos clínicos y neurobiológicos.*
<http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v37n1/v37n1a04.pdf>
- Silvero Miramon, M. (2019). *Estres y desmotivación docente.*
- Spiegel, D. (2023). *Trastornos de despersonalización/desreal.*
<https://www.msmanuals.com/es/hogar/trastornos-de-la-salud-mental/trastornos-disociativos/trastorno-de-despersonalizaci%C3%B3n-desrealizaci%C3%B3n?ruleredirectid=758>
- Taylor, F. W., Fayol, H., & Gilbreth, F. (2022). *Teoría de la gestión.*
[https://espanol.libretexts.org/Negocio/Negocios/Negocio_Introductorio/Libro%3A_Introducci%C3%B3n_a_los_Negocios_\(Lumen\)/09%3A_Gesti%C3%B3n/9.03%3A_Teor%C3%ADa_de_la_Gesti%C3%B3n](https://espanol.libretexts.org/Negocio/Negocios/Negocio_Introductorio/Libro%3A_Introducci%C3%B3n_a_los_Negocios_(Lumen)/09%3A_Gesti%C3%B3n/9.03%3A_Teor%C3%ADa_de_la_Gesti%C3%B3n)
- Tejada, J., & Navio, A. (2019). *El desarrollo y la gestión de competencias profesionales.* <https://rieoei.org/rie/article/view/2719>
- Tellez, P., & Robles, J. (2020). *Relación entre resiliencia y el síndrome de burnout en docente de primaria y secundaria de instituciones públicas.*
https://redcol.minciencias.gov.co/Record/SANTTOMAS2_e295582e1715e550616b782f55559e75/Description



- Torres, M. E., & Castillo, P. F. (2021). El método hipotético deductivo en la investigación educativa. *Revista de investigación y ciencia*, 29(3) 45 - 58.
- UNESCO. (2024). *Liderazgo en la educación*.
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000391755_spa
- Valderrama Espinoza, E. (2021). *Gestión escolar y calidad de los aprendizajes en instituciones educativas con jornada escolar completa; Ancash*. Chimbote - Perú: Universidad César Vallejo.
- Vargas , L., & Pérez, R. (2020). Métodos correlacionales en estudios educativos: Un enfoque práctico. *Revista de Investigación Educativa*, 18(1), 78–94. <https://doi.org/https://doi.org/10.5678/rie.2020.00178>.
- Vargas Yucra, J. M. (2023). *Gestión escolar y calidad educativa en los docentes de una institución educativa pública, Ayacucho*. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.
- Vargas, J., & Gómez, R. (2020). *Diseño y selección de muestra en investigación educativa*. Editorial Académia.
- Vereau, W., & Cojal, B. (2002). *Gestión Educativa*. Chiclayo-Perú.
- Work Mind. (2019). *Índice de bienestar docente: nuevas cifras revelan el grado de estrés relacionado con el trabajo en la profesión docente*.
<https://doi.org/https://workinmind.org/2019/11/12/teacher-wellbeing-index/>



Yeny Quintana. (2021). *calidad educativa y gestion escolar.*

<https://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/9067/4869>

Yeny Quintana, Y. E. (2021). *Calidad educativa y gestion escolar.*

<https://www.redalyc.org/journal/834/83460719005/83460719005.pdf>




ANEXOS



Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión escolar y su relación con el estrés de los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre gestión escolar y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023?</p> <p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre gestión pedagógica y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023? ¿Qué relación existe entre gestión administrativa y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023? ¿Qué relación existe entre gestión institucional y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre gestión escolar y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023</p> <p>Objetivos específicos: Describir la relación que existe entre gestión pedagógica y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023 Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023 Establecer la relación que existe entre gestión institucional y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre gestión escolar y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre gestión pedagógica y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023 Existe relación significativa entre gestión administrativa y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023 Existe relación significativa entre gestión institucional y estrés en los profesores de la Institución Educativa Américo Garibaldi Gherzi de Pacocha, Moquegua 2023</p>	V1. Gestión escolar	Gestión pedagógica	Orienta, comunica, monitorea, supervisa, controla, promueve, fomenta, brinda oportunidades, organiza, acepta otras ideas y sugerencias sobre la gestión pedagógica.	Ordinal (20-46) Mala (47-73) Regular (74-100) Buena	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Diseño de investigación: No experimental Diseño correlacional</p>  <p>Población: 74 profesores mujeres y varones de la IE Américo Garibaldi Gherzi</p> <p>Tamaño de muestra: Conformado por 74 docentes.</p> <p>Tipo de muestreo: Es una muestra no probabilística</p> <p>Técnica de investigación: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios</p> <p>Estadística: Descriptiva Inferencial</p>
				Gestión institucional	Evalúa, orienta, promueve, estimula, promueve el clima laboral.		
				Gestión administrativa	Controla, participa, utiliza, propone, evalúa, controla, organiza, delega funciones, presta apoyo a la gestión administrativa.		
			V2. Estrés en los profesores	Agotamiento emocional	Agotamiento ocasionado por el trabajo Presencia de fatiga ocasionada por ir a laborar Despliegue de esfuerzo exagerado para laborar Frustración ocasionada en el trabajo	Ordinal (20-46) Leve (47-73) Moderado (74-100) Alto	
				Despersonalización	Trato impersonal que se da a los usuarios Muestra insensibilidad con los estudiantes y personas de su entorno laboral Falta de preocupación por lo que le pueda ocurrir a sus estudiantes Percibe que las personas que atiende lo culpan de sus problemas		
				Baja realización personal	Muestra dificultad para solucionar los problemas de las personas que atiende El trabajo realizado no le provoca deleite Se muestra inactivo en el trabajo Pierde cómodamente la entereza en la faena		

Anexo 2: Instrumento de investigación



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ESCOLAR

Estimado colega, el propósito de esta herramienta es ganar datos legales y confiables sobre la calidad de la gestión escolar para poder interpretar, evaluar y validar correctamente las actividades educativas.

Marque con una (X) la respuesta que esté de acuerdo con su apreciación según el ítem presentado. Considerando la siguiente valoración:

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N°	ENUNCIADOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Gestión pedagógica						
1	Proporciona orientación oportuna sobre cómo realizar actividades y cumplir con los estándares de enseñanza adecuados.					
2	Realiza actividades de mentoría para el desarrollo profesional a nivel institucional.					
3	Publica y difunde estándares educativos que sustentan el desarrollo de actividades dentro y fuera de la escuela.					
4	Comunica los estándares de aprendizaje establecidos por la comunidad educativa.					
5	Monitorea las actividades escolares					
6	Monitorea o evalúa el liderazgo de los educadores en la institución educativa y mejorar los servicios.					
7	Gestiona el progreso de aprendizajes de los cursos					
8	Informa a los patriarcas sobre el desempeño de los estudiantes.					
9	Promueve prácticas democráticas en actividades de aprendizaje continuo.					
10	Fortalece la identidad asociativa mediante la intervención de los estudiantes en las acciones.					
11	Incentiva a los estudiantes a participar en actividades cívicas y patrióticas.					
12	Acepta doctrinas y veredictos de pedagogos y estudiantes cuando visita las aulas.					
13	Promueve la implementación de programas de formación docente					
14	Organiza jornadas de formación para promover la renovación profesional docente sin descuidar el curriculum					
15	Publica en carteles información sobre las actividades de formación docente					
16	Proporciona oportunidades para que los docentes continúen sus estudios y formación.					



17	Promueve la implementación de aspiraciones innovadores.					
18	Presta personal vigilancia a los deseos innovadores.					
19	Promueve el compromiso comunitario y asociativa mediante programas para apoyar los servicios educativos.					
20	Participa vivamente en la implementación de intenciones escolares.					
Gestión Institucional		1	2	3	4	5
21	Evalúa el acatamiento de los patrones de mandato escolar.					
22	Encauza lineamiento para cumplir con el Intención Didáctico Asociativo					
23	Gestiona la organización, ejercicio y valoración de las distintas misiones de faena en el patronato didáctica.					
24	Lidera el desarrollo y modernidad de legajos escolares.					
25	Impulsa la modernidad de los patrimonios inmobiliarios institucionales					
26	Aprovecha la tecnología de información y comunicación en la gerencia escolar del patronato					
27	Lidera y gestiona el presupuesto con enfoque en la prestación de servicios educativos.					
28	Inspira logros notables de los instructivos en el patronato didáctica.					
29	Lidera la implementación de programas de capacitación para el personal administrativo de la institución educativa.					
30	Promueve continuamente la preexistencia de un buen ambiente institucional para asegurar la eficacia de la gestión					
Gestión administrativa		1	2	3	4	5
31	Encauza la diligencia de las medidas en el patronato					
32	Efectúa vigilancia del segmento instructivo y administrativo					
33	Maneja de modo pertinente las medidas educativas actuales.					
34	Promover el desarrollo de programas de capacitación gerencial para mejorar los estándares de gestión					
35	Responsable de la gestión del presupuesto.					
36	Evalúa el desempeño del trabajador del patronato e implementar destrezas para eliminar las insuficiencias vistas.					
37	Inspira unidad y faena en equipo					
38	Cumple los requisitos de la UGEL en los términos establecidos					
39	Gestiona avenencias con patronatos para lograr complementariedad y exclusivismo					
40	Brinda sustento para la resolución de apuros en las instituciones educativas.					
TOTAL						



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS EN LOS PROFESORES

Estimado colega, el objetivo de esta herramienta es obtener datos válidos y fiables sobre el estrés docente para poder interpretar, evaluar y validar correctamente la conducta docente.

Marque con una (X) la respuesta que esté de acuerdo con su apreciación según el ítem presentado. Considerando la siguiente valoración:

Varias veces a la semana	Una vez a la semana	Varias veces al mes	Una vez al mes o menos	Una o varias veces al año	Nunca
5	4	3	2	1	0

Nº	ENUNCIADOS	VALORACIÓN					
		0	1	2	3	4	5
Agotamiento emocional							
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.						
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo						
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar						
4	Comprendo fácilmente como se sienten las personas						
5	Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales						
6	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo						
7	Trato muy eficazmente los problemas de las personas.						
8	Me siento quemado por mi trabajo.						
9	Con mi trabajo influyo positivamente en la vida de las personas.						
Despersonalización							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.						
11	Me intranquiliza el hecho de que este trabajo me robustezca emocionalmente.						
12	Me siento muy activo.						
13	Me siento fracasado en mi trabajo.						
14	Creo que estoy trabajando desmedido.						
Bajo realización personal							
15	No me preocupa lo que les ocurre a las personas.						
16	Trabajar directamente con personas me engendra estrés.						
17	Es fácil para mí crear una atmósfera relajado con las personas						
18	Me siento bien luego de la faena con las personas.						
19	He conseguido muchas cosas agradables en mi profesión						



20	Siento que no puedo más con mi trabajo.						
21	En mi trabajo trato los inconvenientes emocionales con considerable serenidad.						
22	Siento que las personas me culpan por alguno de sus problemas.						
	TOTAL						



Anexo 3: Validación del instrumento

Experto 1



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TÍTULO - TESIS	GESTIÓN ESCOLAR Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AMÉRICO GARIBALDI GHERSI DE PACOCHA, MOQUEGUA 2023
----------------	--

I. REFERENCIAS PERSONALES

- EXPERTO : Dr. ESPERANZA CUEVA ROSSEL
- PROFESIÓN : Obstetra
- CARGO ACTUAL : Docente universitario UANCV
- GRADO ACADÉMICO : Doctor en Ciencias de la Educación

II. ASPECTOS A VALIDAR

N°	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1	Claridad	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2	Objetividad	Está expresado en capacidades observables.	1	2	3	4	5
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.	1	2	3	4	5
4	Organización	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
5	Suficiencia	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6	Intencionalidad	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	5
7	Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8	Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	4	5
9	Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	4	5
10	Pertinencia	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tomado y adaptado de Palomino Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p 17)

Coefficiente de valoración porcentual, C = Total/50 =

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES:

IV. RESOLUCIÓN:

Aprobado (C ≥ 75% = 0.75) Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Juliaca, de de 20.....

Esperanza Cueva Rosset

Dr. Esperanza Cueva Rosset

DNI N° 02558176



Experto 2



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TÍTULO - TESIS	GESTIÓN ESCOLAR Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AMÉRICO GARIBALDI GHERSI DE PACOCHA, MOQUEGUA 2023
-----------------------	---

I. REFERENCIAS PERSONALES

- EXPERTO : Dr. Percy Rogelio Carrasco Reyes
- PROFESIÓN : Abogado
- CARGO ACTUAL : Docente universitario – UANCV
- GRADO ACADÉMICO : Doctor en Derecho

II. ASPECTOS A VALIDAR

N°	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1	Claridad	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	X
2	Objetividad	Está expresado en capacidades observables.	1	2	3	4	X
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.	1	2	3	X	5
4	Organización	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	X
5	Suficiencia	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	X
6	Intencionalidad	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	X
7	Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	X	5
8	Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	4	X
9	Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	4	X
10	Pertinencia	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	X

Fuente: Tomado y adaptado de Palomino Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p 17)

Coefficiente de valoración porcentual, C = Total/50 =

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES:

.....
.....

IV. RESOLUCIÓN:

Aprobado (C ≥ 75% = 0.75) Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Juliaca, de de 20.....

Dr. Percy Rogelio Carrasco Reyes

DNI N° 2 38 495 79



Experto 3



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TÍTULO - TESIS	GESTIÓN ESCOLAR Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AMÉRICO GARIBALDI GHERSI DE PACOCHA, MOQUEGUA 2023
-----------------------	---

I. REFERENCIAS PERSONALES

- **EXPERTO** : Dra. Yenny Rosario Acero Apaza
- **PROFESIÓN** : Lic. En Educación
- **CARGO ACTUAL** : Docente universitario – UANCV
- **GRADO ACADÉMICO** : Doctor en derecho

II. ASPECTOS A VALIDAR

N°	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1	Claridad	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5 ✓
2	Objetividad	Está expresado en capacidades observables.	1	2	3	4	5 ✓
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.	1	2	3	4	5 ✓
4	Organización	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5 ✓
5	Suficiencia	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5 ✓
6	Intencionalidad	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	5 ✓
7	Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5 ✓
8	Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	4	5 ✓
9	Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	4	5 ✓
10	Pertinencia	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5 ✓

Fuente: Tomado y adaptado de Palomino Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p 17)

Coefficiente de valoración porcentual, $C = \text{Total}/50 = \dots\dots\dots$

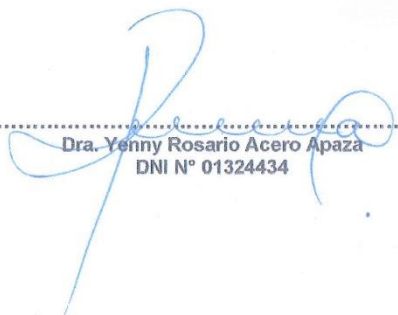
III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES:

.....
.....

IV. RESOLUCIÓN:

Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$) Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Juliaca, de de 20.....

.....

 Dra. Yenny Rosario Acero Apaza
 DNI N° 01324434

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento**Variable Estrés en Profesores****Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	77,10	223,656	,892	,986
P2	77,10	224,100	,873	,986
P3	77,20	225,067	,925	,986
P4	77,20	225,511	,904	,986
P5	77,10	223,656	,892	,986
P6	77,80	215,511	,947	,986
P7	78,00	225,111	,923	,986
P8	77,90	219,878	,931	,986
P9	77,90	219,878	,931	,986
P10	77,80	215,511	,947	,986
P11	77,10	229,656	,792	,987
P12	77,30	230,456	,794	,987
P13	77,30	224,011	,909	,986
P14	77,40	235,822	,677	,988
P15	77,40	235,822	,677	,988
P16	77,10	223,656	,892	,986
P17	77,10	224,100	,873	,986
P18	77,20	225,067	,925	,986
P19	77,20	225,511	,904	,986
P20	77,10	223,656	,892	,986
P21	77,80	215,511	,947	,986
P22	78,00	225,111	,923	,986

Variable Gestión Escolar



Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,993	40

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	143,30	869,789	,840	,993
P2	143,20	864,178	,893	,993
P3	143,40	871,600	,890	,993
P4	143,30	866,011	,920	,993
P5	143,30	869,789	,840	,993
P6	144,00	850,667	,957	,993
P7	144,20	868,178	,970	,993
P8	144,10	858,322	,961	,993
P9	144,10	858,322	,961	,993
P10	144,00	850,667	,957	,993
P11	143,20	874,178	,829	,993
P12	143,40	874,267	,827	,993
P13	143,40	863,156	,913	,993
P14	143,50	884,278	,697	,993
P15	143,50	884,278	,697	,993
P16	143,30	869,789	,840	,993
P17	143,20	864,178	,893	,993
P18	143,40	871,600	,890	,993
P19	143,30	866,011	,920	,993
P20	143,30	869,789	,840	,993
P21	144,00	850,667	,957	,993
P22	144,20	868,178	,970	,993
P23	144,10	858,322	,961	,993
P24	144,10	858,322	,961	,993
P25	144,00	850,667	,957	,993
P26	143,20	874,178	,829	,993
P27	143,40	874,267	,827	,993
P28	143,40	863,156	,913	,993
P29	143,50	884,278	,697	,993



P30	143,50	884,278	,697	,993
P31	143,30	869,789	,840	,993
P32	143,20	864,178	,893	,993
P33	143,40	871,600	,890	,993
P34	143,30	866,011	,920	,993
P35	143,30	869,789	,840	,993
P36	144,00	850,667	,957	,993
P37	144,20	868,178	,970	,993
P38	144,10	858,322	,961	,993
P39	144,10	858,322	,961	,993
P40	144,00	850,667	,957	,993



V2. ESTRÉS EN LOS PROFESORES																						VARIABLE 2			
UE	Aquejamiento emocional								Derregionalización						Baja realización personal						Punt.	Niveles			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			21	22	
1	5	5	3	5	2	4	5	4	5	0	1	5	2	3	5	4	5	5	5	4	5	0	82	Alto	
2	5	5	3	5	0	3	5	2	5	0	0	5	1	3	5	4	5	5	5	3	5	0	74	Moderado	
3	1	4	3	4	1	4	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	0	3	0	31	Leve	
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	98	Alto	
5	1	1	0	5	0	0	5	0	5	0	0	5	0	0	0	0	5	5	5	0	5	0	42	Leve	
6	1	1	0	5	0	0	5	0	5	0	0	5	0	0	0	0	5	5	5	0	5	0	42	Leve	
7	1	1	0	5	0	0	5	0	5	0	0	5	0	0	0	0	5	5	5	0	5	0	42	Leve	
8	1	1	1	5	0	1	5	0	5	0	0	5	0	1	0	1	5	5	5	1	5	0	47	Leve	
9	1	0	0	4	0	0	5	0	5	0	0	5	0	0	0	0	5	4	0	5	0	0	34	Leve	
10	2	4	1	4	0	2	2	0	5	0	0	5	0	0	4	0	5	5	3	0	2	0	44	Leve	
11	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	86	Alto	
12	3	5	1	2	0	3	3	1	5	0	0	5	0	1	0	1	5	5	5	0	5	0	50	Leve	
13	1	1	1	3	0	2	3	5	3	0	0	5	0	0	1	0	1	5	3	4	0	5	0	43	Leve
14	0	0	0	5	0	0	4	0	4	0	0	5	0	0	0	0	4	5	5	0	5	0	37	Leve	
15	4	4	4	5	0	1	3	3	3	0	0	3	2	2	0	2	3	4	4	3	3	2	55	Moderado	
16	2	3	3	2	0	2	5	5	4	3	3	3	4	3	1	2	1	4	3	3	2	1	59	Moderado	
17	1	1	1	1	3	0	5	0	5	5	0	5	0	0	5	0	5	5	1	0	3	0	46	Leve	
18	0	4	2	1	0	0	3	0	5	0	2	5	0	0	0	0	3	3	1	0	3	0	32	Leve	
19	3	4	1	3	2	3	2	1	3	1	2	5	1	3	1	4	4	3	1	3	3	4	57	Moderado	
20	0	1	0	0	1	5	4	0	5	4	0	5	0	5	5	0	5	5	0	5	5	0	60	Moderado	
21	2	1	1	2	0	1	2	0	2	1	0	5	0	1	1	1	5	5	3	0	3	1	37	Leve	
22	1	1	0	2	0	1	2	1	3	0	0	3	2	2	0	0	3	3	1	0	3	0	28	Leve	
23	0	2	0	5	0	0	5	0	5	0	0	5	0	5	1	0	3	5	1	0	5	0	42	Leve	
24	5	4	5	5	0	5	3	0	5	0	0	5	0	3	0	4	5	5	2	0	2	0	58	Moderado	
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44	Leve	
26	3	3	2	5	0	2	4	0	4	0	0	4	0	1	0	1	4	4	4	0	4	0	45	Leve	
27	0	0	0	4	0	1	3	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	0	2	0	17	Alto	
28	2	2	4	5	5	0	3	0	3	1	0	3	0	1	0	0	1	3	5	0	3	1	42	Leve	
29	2	4	0	5	0	0	5	0	5	0	0	5	0	0	5	0	5	5	5	0	5	0	51	Leve	
30	1	2	0	5	1	5	0	5	5	0	4	5	1	1	5	0	5	5	5	0	5	1	61	Moderado	
31	3	4	2	5	0	5	4	0	5	0	1	5	1	2	0	1	4	5	5	0	4	2	58	Moderado	
32	3	4	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	5	2	1	3	1	30	Leve	
33	4	4	0	3	1	1	2	0	1	0	3	1	0	4	0	2	1	1	2	0	2	0	32	Leve	
34	0	0	0	5	0	0	1	0	5	0	0	5	0	5	0	0	5	5	5	0	5	0	41	Leve	
35	4	4	1	5	0	2	3	1	4	0	0	3	1	4	1	1	3	4	4	1	2	0	48	Leve	
36	2	2	1	5	0	0	0	0	3	1	1	5	1	1	1	4	1	2	1	0	1	1	33	Leve	
37	5	5	4	5	5	0	5	4	3	3	1	5	4	2	0	4	4	5	4	0	5	0	73	Moderado	
38	1	2	3	2	0	1	4	1	3	0	3	2	3	2	0	1	4	4	5	0	5	0	46	Leve	
39	1	1	1	5	0	0	5	0	5	0	0	5	2	0	0	0	5	5	5	0	4	0	44	Leve	
40	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	70	Moderado	
41	5	5	5	4	0	4	3	5	4	0	0	5	4	5	4	4	4	3	5	3	3	4	79	Moderado	
42	1	2	0	5	0	0	3	5	5	0	1	5	0	4	3	0	4	5	5	0	5	0	53	Moderado	
43	1	1	0	0	0	1	3	0	3	0	0	5	0	0	0	0	4	5	1	0	5	0	29	Leve	
44	2	1	0	4	0	0	3	0	3	0	0	3	0	0	3	0	3	3	1	0	3	0	29	Leve	
45	5	5	0	4	0	3	5	0	5	0	0	5	0	5	2	0	4	4	5	4	4	4	64	Moderado	
46	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	5	0	0	0	0	5	5	5	0	5	0	30	Leve	
47	1	1	1	5	0	1	4	0	5	0	0	4	0	1	5	0	1	5	5	0	5	0	44	Leve	
48	1	2	2	3	0	3	1	2	5	0	0	3	0	0	0	0	3	3	3	0	3	0	34	Leve	
49	4	4	2	3	0	0	4	5	1	0	2	2	0	2	4	1	3	5	5	0	3	0	50	Leve	
50	4	5	2	5	0	5	3	2	5	0	3	3	2	2	0	2	3	3	3	0	4	1	57	Moderado	
51	4	5	3	5	0	1	2	3	3	1	1	3	1	1	0	1	3	3	4	1	4	1	50	Leve	
52	3	3	0	3	2	2	3	5	4	0	0	3	1	5	0	0	4	4	4	0	4	0	50	Leve	
53	2	2	0	5	0	0	0	4	4	0	0	5	0	0	0	0	5	5	5	0	5	0	42	Leve	
54	3	3	4	4	0	2	3	0	3	0	0	3	0	4	0	0	2	3	1	0	5	0	40	Leve	
55	4	4	0	5	0	0	3	1	5	0	5	5	4	2	0	0	2	5	5	0	3	3	56	Moderado	
56	1	2	0	5	0	1	3	0	4	0	0	5	0	0	0	0	4	5	5	0	4	0	39	Leve	
57	3	5	4	3	0	1	3	0	3	3	1	3	1	1	1	1	3	5	3	0	3	0	47	Leve	
58	2	4	0	5	0	3	5	5	2	0	0	5	0	0	0	0	4	5	1	0	0	5	46	Leve	
59	5	5	1	5	0	1	5	0	5	3	3	5	1	2	4	2	5	5	5	1	5	3	71	Moderado	
60	4	4	2	4	0	2	4	0	4	2	2	4	2	3	3	3	4	4	4	1	4	3	63	Moderado	



Anexo 6: Constancia de aplicación de encuestas



"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "AMÉRICO GARIBALDI GHERSI" DEL DISTRITO DE PACOCHA, PROVINCIA DE ILO, REGIÓN MOQUEGUA.

HACE CONSTAR:

*Que, El Lic. Moisés Saúl Llosa Almonte, identificado con DNI N° 04749690, con domicilio en Urb. San Francisco MZ. Y LT. 15 de la ciudad de Ilo, egresado de la escuela de posgrado, de la UNIVERSIDAD ANDINA "NESTOR CACERES VELASQUEZ", ha aplicado los instrumentos de recojo de información para el trabajo de tesis titulado: **GESTIÓN ESCOLAR Y SU RELACION CON EL ESTRÉS DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AMÉRICO GARIBALDI GHERSI DE PACOCHA, MOQUEGUA 2023**; dicha aplicación de los instrumentos de investigación de ambas variables fue mediante un cuestionario.*

Se le expide la presente constancia para los fines que considere pertinente.

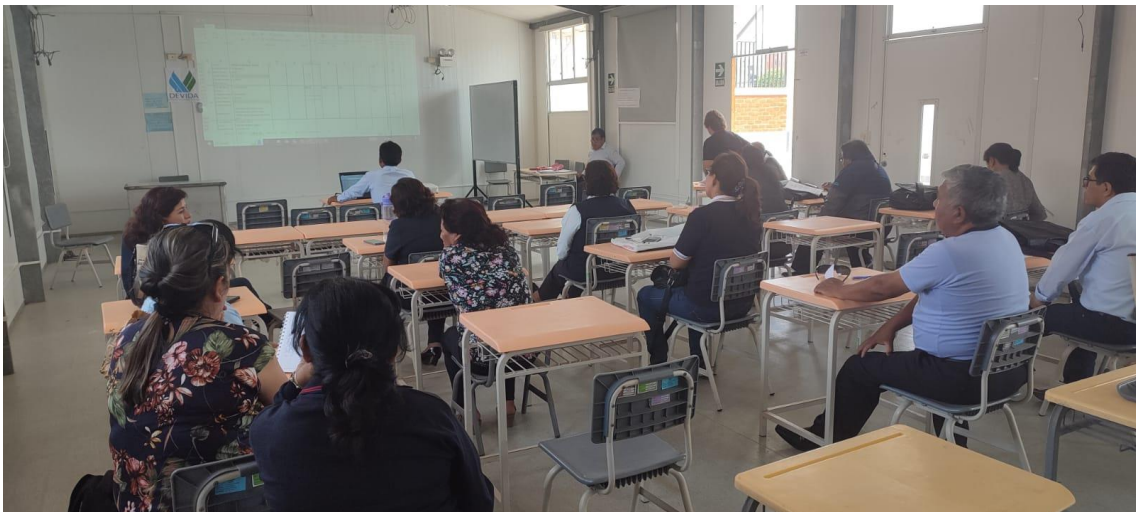
Pacocha, 15 de enero del 2024

Atentamente,



Mg. Mario Gilberto Huallpa Quispe
Director (e)

Anexo 7: Evidencias fotográficas





ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 08/01/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Moises Saul Mosa Almonte

Dirección: Urb. San Francisco 12 y 17. 15

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 04749690

Teléfono: 931985858 email: mosa.110a120@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Maestría en educación

Escuela Profesional o Mención: Administración y Gerencia Educativa

Título o Grado Académico a optar: Maestro en Educación

Asesor: Dr. Eduardo Miramanda Quisber

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [] Trabajo Académico []

Título: Gestión escolar y su relación con el estrés de los profesores de la Institución Educativa

Américo Garibaldi Górsi de Pacocha, Moquegua 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Estrés en profesores, Gestión administrativa, Gestión escolar

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1, 2?

1, 2

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Gestión de la educación - P32


Firma de Autor



huella digital

08/01/2025
Fecha