



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión pedagógica y estrés laboral en docentes de una
institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR:

Berrocal Huaman, Fernando (orcid.org/0000-0003-3039-5317)

ASESOR:

Dr. Valqui Oxolón, José Mercedes (orcid.org/000-0003-0849-9080)

CO-ASESORA:

Dra. Luján Campos, Yrma (orcid.org/0000-0002-9962-5806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles.

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis hijos, Jazmín y Diego, quienes son mi motivación y me ayudan a ser mejor profesional y ser humano.

A mi esposa, Yrene Rocío por el apoyo constante para la culminación de mis emprendimientos.

Agradecimientos

A mi asesor Dr. José Mercedes Valqui Oxolón por brindarme conocimientos para la culminación del trabajo de la investigación presente.

A los docentes que colaboraron en la encuesta de manera voluntaria en la presente investigación.

Índice de contenidos

Páginas

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	42

Índice de tablas

	Páginas
Tabla1. Población de docentes de una institución educativa pública de Comas, Lima, 2022	16
Tabla2. Muestra de docentes de una institución educativa pública de Comas, Lima, 2022	17
Tabla3. Validación por juicio de expertos	19
Tabla4. Fiabilidad de instrumentos de la prueba piloto	19
Tabla5. Distribución de frecuencias V_1 : Gestión pedagógica	21
Tabla6. Distribución de frecuencias V_2 : Estrés laboral	22
Tabla7. Correlación entre V_1 y V_2	23
Tabla8. Correlaciones entre V_1 y dimensiones de la V_2	24
Tabla9. Correlaciones entre V_2 y dimensiones de la V_1	25
Tabla10. Prueba de normalidad con Kolmogórov-Smirnov	
Tabla11. Nivel o grado de efecto de correlación	
Tabla12. Percentiles de gestión pedagógica	
Tabla13. Percentiles de estrés laboral	
Tabla14. Correlaciones de dimensiones de V_1 y dimensiones V_2	
Tabla15. Ficha técnica de gestión pedagógica	
Tabla16. Ficha técnica de estrés laboral	

Índice de figuras

	Páginas
Figura1. Fórmula del tamaño de muestra	17
Figura2. Porcentajes V1: Gestión pedagógica	21
Figura3. Porcentajes V2: Estrés laboral	22

RESUMEN

El estudio tuvo la finalidad de determinar la relación entre gestión pedagógica y estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022. La metodología fue cuantitativa, el diseño del estudio fue no experimental, correlacional y transversal. Para la obtención de los datos se utilizó el cuestionario de gestión pedagógica y la escala de estrés docente. El muestreo fue probabilístico y la muestra estuvo conformada por 71 docentes de instituciones educativas públicas, se obtuvo de una población de 86, con rango de edad de 27 a 65 años ($M=49.03$; $DE=9.025$, 71.8% mujeres). En el análisis descriptivo los docentes presentaron niveles en gestión pedagógica: 21.1% muy alto, 25.4% alto, 28.2% medio y 25.4% bajo. En niveles de estrés laboral: 23.9% alto, 22.5% medio, 28.2% bajo y 25.4% muy bajo. El estudio concluyó que existe relación significativa entre las variables gestión pedagógica y estrés laboral, con una magnitud de efecto mediano entre las variables.

Palabras clave: Estrés laboral, gestión pedagógica, docente.

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the relationship between pedagogical management and work stress in teachers of a public educational institution of UGEL 04, Comas, Lima, 2022. The methodology was quantitative, the study design was non-experimental, correlational and cross-sectional. To obtain the data, the pedagogical management questionnaire and the teacher stress scale were used. The sampling was probabilistic and the sample consisted of 71 teachers from public educational institutions, it was obtained from a population of 86, with an age range of 27 to 65 years ($M=49.03$; $DE=9.025$, 71.8% women). In the descriptive analysis, teachers presented educational management levels: 21.1% very high, 25.4% high, 28.2% medium, and 25.4% low. In levels of work stress: 23.9% high, 22.5% medium, 28.2% low and 25.4% very low. The study concluded that there is a significant relationship between the variable pedagogical management and work stress, with a medium effect size between the variables.

Keywords: Work stress, teacher stress, teacher.

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia causada por el coronavirus tipo 2 ha cambiado el mundo con impactos profundos a nivel general. El Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2021) refiere que dicha enfermedad respiratoria ha traído un impacto devastador en la educación y el empleo que ocasionarán pérdidas de \$1.7 billones de ingresos para la próxima generación.

Keržič et al. (2021) sostienen que el surgimiento de la pandemia ha moldeado severamente la educación superior y ha visto el auge singular del aprendizaje electrónico. Las instituciones educativas tuvieron que adaptarse a la nueva realidad social y económica para continuar de la mejor forma el periodo lectivo, determinando la aparición de nuevas formas de organizar y realizar el trabajo docente; los que no pudieron adaptarse, cerraron sus actividades generando brechas de calidad e incumplimiento de los planes académicos. En consecuencia, los docentes tuvieron que cambiar la modalidad de enseñanza de presencial a remoto, esto implicó entre otras cosas, el uso intensivo de tecnologías digitales en los procesos y con él se generan también nuevos roles en la práctica docente; toda esta variabilidad encierra consecuencias muy marcadas en salud mental, siendo el estrés en los docentes una de las más evidente (Yupari-Azabache et al. 2022).

A diferencia de los países desarrollados que cuentan con sistemas educativos más sólidos, en la que diversifican modelos de enseñanza-aprendizaje, incluido el uso sistemático de eLearning, en países de América Latina los sistemas educativos son precarios y en la mayoría de los casos no acordes a su realidad, lo cual implica una desaceleración en los logros educativos. En el informe Internacional de la Educación América Latina (IEAL, 2022) menciona que se realizó una investigación en tres países latinoamericanos: Costa Rica, Honduras y Paraguay con el fin de conocer las intervenciones didáctico pedagógicas en la implementación de clases no presenciales en pandemia, de los docentes consultados la carga laboral fue la principal razón para trabajar fuera de su horario de clases, generando agotamiento mental, cansancio y desencadenando en estrés, en otros casos ansiedad. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022)

menciona, que el estrés laboral es causa de riesgo que afecta la salud mental y calidad de vida de las personas que lo experimentan.

Novoa-Chapillequén (2016) menciona que la profesión docente es una de las que más se exponen a altos niveles de estrés psicológico y laboral, porque basan su práctica en el contacto directo con las personas. Rivera et al. (2018) mencionan que uno de los trabajos considerados más estresantes es la de los docentes, en la que las causas del estrés pueden ser por diversos motivos y serán afrontados de acuerdo a los recursos que ellos tienen. Burgos (2019) menciona que los profesores vienen desarrollando variadas tareas educativas para realizar sus sesiones, así como dar frente a tecnologías de información en algunos casos pocos manejados, lo cual podría repercutir en la salud y adquirir estrés laboral crónico. En esas circunstancias el docente debía estar en condiciones óptimas de bienestar para desarrollar su función; Rodríguez-Balcázar et al. (2022) mencionan que el estrés docente es un limitante que afecta la correcta práctica pedagógica.

A nivel nacional la pandemia ha repercutido en la salud física y mental de los docentes por sobrecarga de trabajo durante el desarrollo de sus clases; poscovid-19 y con la emergencia sanitaria vigente, el ente rector de educación en el Perú, a través de la Resolución Ministerial N° 108-2022, dispuso reintegrar las clases presenciales, desde marzo del 2022. Todo ese proceso de cambio sumado a la situación política que atraviesa el país, puede estar ocasionando en los docentes agotamiento físico y emocional. El Ministerio de Educación (MINEDU, 2020) en el proyecto educativo nacional al 2036, concibe la educación como un derecho primordial y público, enfocado en las personas, además enfatiza la promoción del bienestar socioemocional como propuesta prioritaria en la educación peruana; respecto a esta política marco, el ente rector de la educación peruana hace denodados esfuerzos por contribuir al logro de dicho objetivo a nivel nacional, a través de políticas educativas que fortalezcan las habilidades socioemocionales con el fin de mejorar su relación con los estudiantes y la comunidad educativa.

MINEDU (2021) mediante la dirección de promoción del bienestar y reconocimiento docente, administra la encuesta nacional dirigido a las instituciones educativas públicas todos los años, para conocer entre otras informaciones, la

percepción del docente en relación a las condiciones de trabajo que afectan su bienestar; el informe del 2021 reporta en el tema de salud mental, que el 55.8% sufren de estrés, 28.4% ansiedad y 19.1% depresión entre hombres y mujeres. En las prácticas pedagógicas mencionan sobre la carga laboral y el tiempo que dedican a actividades laborales fuera del horario de trabajo, resaltando que dedican el 63.7% en preparar clases y tareas administrativas, también 51.3% en realizar retroalimentación y evaluaciones a los estudiantes, 26.2% en brindar atención a padres de familia con un tiempo de más de 3 horas.

Una efectiva gestión del proceso pedagógico se apoya en el uso de tecnologías digitales, pues constituyen un componente importante para lograr aprendizajes de calidad, generando nuevos modelos de enseñar y aprender, eliminando las barreras de distancia; al contrario, una deficiente práctica pedagógica y administrativa, sumado a afecciones de tipo emocional originados desde el hogar, pueden desencadenar niveles crónicos de estrés laboral docente.

Se plantea el problema general de investigación: ¿Cuál es la relación entre gestión pedagógica y estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022?; y los problemas específicos: ¿Cómo se relaciona gestión pedagógica y las dimensiones de estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022?; ¿Cómo se relaciona estrés laboral y las dimensiones de gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022?

La investigación se justifica por lo siguiente: presenta un valor teórico, pues se quiere conocer la relación del estrés laboral y la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, en circunstancias de retorno a clases presenciales, luego de 2 años de educación a distancia; también porque se correlacionan las variables con la práctica docente, los resultados que se hallarán nos permitirá implementar programas de intervención para mejorar el bienestar socio-emocional de los docentes de servicios educativos públicos. Desde un nivel metodológico, el Perú cuenta con herramientas validadas y confiables que nos permitirán aplicar convenientemente a los docentes y obtener información relevante, que permitirá incentivar futuras investigaciones para abordar los

problemas identificados. También existe una razón práctica, ya que, mediante el uso de herramientas específicas y con el apoyo de las tecnologías digitales, podremos obtener información que servirá de base para realizar planes estratégicos para enfrentar convenientemente la aparición y el desarrollo del estrés laboral docente, así como ayudar a planificar programas de promoción y seminarios a la población investigada, en relación a la situación actual de poscovid-19 a nivel mundial.

El objetivo general es: Determinar la relación entre gestión pedagógica y estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022; y los objetivos específicos: Identificar los niveles de gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022; Identificar los niveles de estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022; Describir la correlación entre gestión pedagógica y las dimensiones de estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022; Describir la correlación entre estrés laboral y las dimensiones de gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022.

La hipótesis general: Existe relación entre gestión pedagógica y estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022; y las hipótesis específicas: Existe correlación entre gestión pedagógica y las dimensiones de estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022; Existe correlación entre estrés laboral y las dimensiones de gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Los estudios previos en el contexto internacional de las variables a investigar tenemos:

Mera (2021) tesis estrés laboral en docentes, la finalidad fue identificar el estrés laboral en docentes de Esmeraldas – Ecuador. La metodología tuvo enfoque cuantitativo y descriptivo, la muestra fue 31 docentes y empleó las técnicas: la escala sintomática y el cuestionario de estrés laboral. Halló resultados en estrés: 35.48% bajo, 48.39% intermedio, 9.68% moderado, 6.4% alto. Concluyen que fueron las mujeres quienes presentaron mayor estrés laboral y que se requiere que tomen acciones que impulsen la salud y la seguridad. Este aporte permitirá sustentar la variable estrés laboral.

Matabanchoy et al. (2020) artículo estrés laboral en docentes, la finalidad fue identificar el estrés laboral en docentes en la ciudad de Pasto Colombia. La metodología tuvo un enfoque mixto, combinaron el método cuantitativo y cualitativo, la muestra fue 20 docentes y la técnica utilizada fue la escala para Evaluar Estrés Laboral (EEEL) con α de Cronbach de 0,94. Se halló en niveles de estrés laboral: 50% alto, 30% estrés, 10% intermedio, 10% bajo. Asimismo, en las categorías analíticas identificaron el entorno de trabajo y condiciones de trabajo como estresores organizacionales, también la distancia del hogar al trabajo, el clima Páramo y los canales de la comunicación como estresores extra laborales. Este aporte permitirá sustentar la variable estrés laboral.

Borja (2022) artículo de riesgo psicosocial y estrés laboral en Ecuador, la finalidad fue determinar la relación entre las variables. La metodología tuvo el enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo, transversal y correlacional, la muestra fue 48 docentes y empleó los cuestionarios de riesgo psicosocial del Ministerio de trabajo con α de Cronbach de 0,964 y de estrés laboral con α de Cronbach de 0,92. Halló en riesgo psicosocial: 69% riesgo bajo, 29% riesgo medio y 2% riesgo alto y en estrés laboral encontró: 31% riesgo bajo, 63% riesgo medio, 6% riesgo alto. Concluye que el riesgo psicosocial contribuye al estrés laboral en los docentes. Este aporte permitirá sustentar la variable estrés laboral.

Sandoval (2020) tesis gestión pedagógica en docentes en Guayaquil, tuvo como propósito identificar el grado de gestión pedagógica en docentes. La metodología tuvo el enfoque cuantitativo, no experimental y descriptivo, la muestra fue 24 docentes y empleó el cuestionario de gestión pedagógica con α de Cronbach de 0,916. Halló en gestión pedagógica: 13% excelente, 29% bueno y 58% habitual, 0% malo y 0% muy malo. Concluye que en gestión pedagógica se obtiene 42% entre bueno y excelente. Este aporte permitirá sustentar la variable gestión pedagógica.

A nivel nacional se ha revisado los siguientes estudios:

Medina (2019) tesis gestión pedagógica y estrés laboral en docentes en Cusco, el propósito fue determinar la influencia entre gestión pedagógica y estrés laboral. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo y descriptivo correlacional, la muestra fue 61 docentes y utilizaron el cuestionario de gestión pedagógica con α de Cronbach de 0.920 y el test de estrés docente con un índice de fiabilidad de 0.921. Obtuvieron resultados en niveles de gestión pedagógica: 21.31% muy deficiente, 18.03% deficiente y 21.31% regular, 21.31% bueno, 18.03% excelente, y en estrés laboral 18.04% ligera, 22.95% baja, 19.67% moderada, 19.67% alta, 19.67% muy alta. Concluye que existe relación entre gestión pedagógica y estrés laboral con un coeficiente de correlación = -0.607 y un p -valor=0.000<0.05. Este aporte permitirá sustentar las variables estrés laboral y gestión pedagógica.

Cuba y León (2018) tesis gestión pedagógica y estrés laboral en docentes en Ayacucho, el propósito fue determinar la correlación entre gestión pedagógica y estrés laboral. La metodología tuvo enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental y correlacional, la muestra fue 34 docentes y utilizaron el cuestionario de gestión pedagógica con α de Cronbach de 0.902 y el inventario de burnout con un índice de fiabilidad de 0.86. Obtuvieron resultados en niveles de gestión pedagógica: 2.9% bajo, 64.7% medio y 32.4% alto, y en estrés laboral 79.4% algunas veces, 20.6% nunca. Concluyeron que existe correlación entre gestión pedagógica y estrés laboral con $r=0.706$ y un p -valor=0.000<0.05. Este aporte permitirá sustentar las variables gestión pedagógica y estrés laboral.

Morán (2021) tesis liderazgo directivo y estrés docente en el distrito de Paucarpata de Arequipa en pandemia por COVID-19, la finalidad fue determinar la influencia del liderazgo directivo en el estrés. La metodología tuvo enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo, el estudio fue correlacional y transversal; la muestra fue 46 docentes y usó el cuestionario de liderazgo directivo de Sánchez (2010) y la escala de estrés docente (ED-6) de Gutiérrez et al. (2005). Encontró niveles de liderazgo directivo: 0% Inadecuado, 84.8% regular y 15.2% adecuado, también halló niveles de estrés docente: 4.35 bajo, 30.43% normal, 60.87% moderado, 4.35% alto. Concluye que el liderazgo directivo influye significativamente en el estrés docente con chi-cuadrado de Pearson - Sig bilateral =0.020<0.05. Este aporte permitirá sustentar la variable estrés laboral.

Becerra (2020) tesis estrés laboral y calidad de vida en docentes de Cajamarca, la finalidad fue determinar la correlación entre las variables. La metodología tuvo enfoque cuantitativo, descriptivo y el estudio fue correlacional, la muestra fue 175 profesores, utilizó la ED-6 con α de Cronbach de 0.937 y la escala de Calidad de vida α con de Cronbach=0.973. Halló en niveles de estrés laboral: 46.3% alto, 18.9% moderado, 15.4% normal, 5.1% bajo y 14.3% muy bajo. Concluye que estrés laboral y calidad de vida se correlacionan inversamente y significativa con $Rho=-0.509$, $p<0.01$. Este aporte permitirá sustentar la variable estrés laboral.

Santoyo (2018) tesis gestión educativa y síndrome de burnout de profesores en Chimbote, tuvo el propósito de determinar la relación entre las variables. La metodología fue de enfoque cuantitativo, el estudio fue correlacional, la muestra fue 61 docentes y usó el cuestionario de gestión educativa y el IBM. Se halló en niveles de síndrome de burnout: 32% bajo, 22% medio y 46% alto. En niveles de gestión pedagógica obtuvieron: 6% muy eficiente, 22% eficiente, 49% poco eficiente y 23% deficiente. Concluye que existe correlación inversa y significativa entre gestión educativa y síndrome de burnout en docentes de la IE con $p\text{-valor} = 0.000$, $r = -0.213$. Este aporte permitirá sustentar la variable gestión pedagógica.

Saravia (2018) tesis incidencia del síndrome de burnout y la gestión pedagógica, el propósito fue determinar la incidencia del síndrome de burnout en la

gestión pedagógica. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo y descriptivo correlacional, la muestra fue 101 docentes en el distrito de Nepeña y utilizó el cuestionario inventario de burnout del autor Maslach con α de Cronbach de 0.938 y el cuestionario de medición de gestión pedagógica con α de Cronbach de 0.951. Encontró niveles de síndrome de burnout: 30.86% bajo, 50.62% media y 18.52% alto. En niveles de gestión pedagógica obtuvieron: 30.86% bajo, 34.57% medio y 34.57% alto. Concluyeron que existía incidencia inversa del síndrome de burnout en la gestión pedagógica ($p=0,000$; valor B = -0.893). Este aporte permitirá sustentar la variable gestión pedagógica.

Como antecedentes locales encontramos las siguientes investigaciones:

Osorio (2017) tesis estrés laboral y gestión pedagógica en docentes de Lima, la finalidad fue determinar la relación entre las variables. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, el estudio tuvo diseño no experimental, transversal y correlacional, la muestra fue 161 profesores y empleó los cuestionarios sobre estrés con α de Cronbach de 0.884 y sobre gestión pedagógica con α de Cronbach de 0.910. Halló en niveles de estrés laboral: 0% alto, 25.5% medio, 74.5% bajo y en niveles de gestión pedagógica: 0% malo, 4.3% regular, 95.7% bueno. Concluye que existe correlación entre estrés y gestión pedagógica con p -valor = 0.049 y Chi-cuadrado de Pearson=3,869. Este aporte permitirá sustentar las variables estrés laboral y gestión pedagógica.

Reiter (2020) tesis gestión pedagógica y síndrome de burnout en docentes de Lima, tuvo el propósito de determinar la correlación entre las variables. La metodología tuvo enfoque cuantitativo, el estudio fue no experimental, correlacional y descriptivo, la muestra fue 60 docentes y utilizó los instrumentos inventario de burnout y el cuestionario de gestión pedagógica ambos con alta fiabilidad. Se halló en niveles de síndrome de burnout: 26.7% bajo, 40.0% moderado y 33.3% alto. En niveles de gestión pedagógica 20.0% bajo, 53.3% regular y 26.7% bueno. Concluye la existencia de relación inversa entre síndrome de burnout y gestión pedagógica con un p -valor= 0,001<0,05 y rho de Spearman = -0,426. Este aporte permitirá sustentar la variable gestión pedagógica.

Chuquihuanga (2021) tesis gestión pedagógica y habilidades blandas en docentes de Lima, tuvo como propósito determinar la relación entre las variables. La metodología fue enfoque cuantitativo, correlacional, la muestra fue 58 profesores de Lima Metropolitana, empleó la gestión pedagógica y habilidades blandas construidas por la autora. En niveles de gestión pedagógica obtuvieron: 5.2% bajo, 77.6% moderado y 17.2% alto. Concluye la existencia de correlación directa y significativa con p-valor <0.05. Este aporte permitirá sustentar la variable gestión pedagógica.

Para definir la gestión pedagógica, primero se definirá la gestión educativa, una disciplina en crecimiento, cuyo objeto de enseñanza es la organización de trabajo en el ámbito de la educación (Casassus, 2002), su finalidad es fortalecer el desempeño de las instituciones educativas en sus diversas etapas, mediante la aplicación de un conjunto de acciones sistemáticas que promueva la integración de los componentes del acto educativo. Para Gómez y Macedo (2010) la gestión educativa es una función directiva apto de producir y soportar la estructura administrativa y pedagógica, así como las acciones internas de orígenes democráticos, equitativos y eficientes de un centro educativo, con el fin de obtener el crecimiento sociopersonal del estudiantado, con capacidad de contribuir al desarrollo nacional en democracia. En consecuencia, una efectiva gestión implica el desarrollo de ciudadanos competentes que contribuyan a establecer una sociedad con democracia, solidaria, equitativa, inclusiva, progresivo, comprensiva y forjadora de cultura de paz, como se menciona en la ley general de educación 28044 (MINEDU, 2003).

La gestión escolar son procesos que combinan acciones administrativas y estrategias de liderazgo, respecto a condiciones operativas, práctica pedagógica y bienestar de los estudiantes, con el fin de garantizar su acceso a la educación básica en toda su trayectoria; y para asegurar el servicio educativo pertinente y de calidad, la gestión de la escuela se divide en 5 dimensiones: estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria según la guía de gestión escolar (MINEDU, 2021). La pedagogía es la agrupación de actividades y recursos que se acercan más a los resultados del aprendizaje. En el ámbito del Currículo Nacional de la Educación Básica (CNEB), se enfoca principalmente en las actividades que

apoyen y acompañen el curso de aprendizaje y promuevan la formación integral y el compañerismo de cada estudiante y su familia. De esta forma, trata de brindar una atención adecuada a los estudiantes de acuerdo a sus intereses, características y necesidades, teniendo en cuenta las necesidades del entorno que los rodea (MINEDU, 2021).

MINEDU (2011) cita que gestión pedagógica comprende los procesos básicos con los que trabajan las instituciones educativas y sus integrantes: estilos de enseñanza como la enseñanza-aprendizaje, planificación de lecciones, métodos y estrategias de enseñanza, evaluación y prácticas docentes; además las relaciones con los estudiantes, y el fortalecimiento de las habilidades docentes (p. 36), mediante la supervisión y acompañamiento de los directivos. López (2010) menciona que la gestión pedagógica de la dirección es un proceso que busca mejoras y la innovación del plan curricular, la mejora profesional y personal de los docentes a través de su desempeño.

MINEDU (2019) menciona que a partir de la práctica pedagógica se presentan los siguientes procesos: 1) Planificación: es un proceso racional, cíclico, abierto, flexible, que constituye el acto de organizar con anticipación la práctica pedagógica, con la finalidad de obtener competencias de los aprendizajes; implica determinar los propósitos de aprendizaje, proponer situaciones de desafío, plantear el uso de experiencia y recursos, y prever la evaluación y retroalimentación durante el proceso enseñanza y aprendizaje, en función a sus requerimientos y demandas del entorno; 2) Mediación: se refiere a la interacción del docente con el estudiante y viceversa; el docente actúa como mediador social, cultural y pedagógico orientado al desarrollo de competencias, considerando el estilo de aprendizaje, el propósito pedagógico, el contexto competitivo y los métodos de enseñanza; en la mediación, en función del resultado de la evaluación, los planes pueden modificarse para satisfacer las necesidades de aprendizaje; 3) Evaluación: son procesos sistemáticos y permanentes, donde se recopilan y procesan información de forma ordenada y precisa para entender, analizar y evaluar los aprendizajes, para con ello realimentar los aprendizajes y tomar las decisiones convenientes en la práctica pedagógica. En síntesis, como objeto de evaluación serán las competencias.

La teoría sobre gestión pedagógica proviene de la dimensión pedagógica de la gestión escolar; proceso que favorece la dirección y coordinación de actividades que los docentes de los diferentes niveles orientan el curso educativo hacia el logro de los objetivos, es decir se pretende que la práctica docente sea la gestión del aprendizaje (Moreira y De la Peña, 2022). La variable de estudio gestión pedagógica tienen una connotación amplia y está determinada por teorías generales de gestión y de educación (Casassus, 2002), en base a ello se mencionan los siguientes enfoques teóricos: El Modelo de Gestión Comunicacional según Juan Casassus y El Modelo educativo constructivista según Cesar Coll.

En el modelo de gestión comunicacional, los cambios en los escenarios educativos hacen necesario adaptar los modelos de gestión para atender las necesidades de los actores, donde destaca el denominado comunicacional, que significa un gran conjunto de habilidades específicas que son importantes y se convierten en un aporte significativo para la solución de conflictos o problemas que podrían surgir. Este modelo entiende a las organizaciones como entidades y el lenguaje como una forma de red de comunicación (MINEDU 2011). Usando la red de comunicación, los miembros de la gerencia pueden crear conjuntamente un nuevo sistema con una visión positiva y optimista del futuro, una alta evaluación de la innovación educativa y con enfoque en el futuro. Mejorar el intercambio equitativo de conocimientos, atención y apoyo para el trabajo en equipo (Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación [IIPE], 2000).

En el modelo educativo constructivista de Coll, la educación escolar se concibe como una práctica social considerándose como consecuencia de una función socializadora. Según Tigse (2019) el paradigma constructivista proporciona una visión general de la fase integrada de la enseñanza y aprendizaje a partir del diagnóstico, análisis, planificación, toma de decisiones y evaluación de estas fases. En el constructivismo, donde el estudiante construye activamente su propio conocimiento y relaciona la nueva información con lo que tiene, también argumenta que el docente facilita y facilita la situación de aprendizaje para que se pueda construir un andamiaje para el desarrollo del conocimiento. La importancia del constructivismo está en transformar el rol de la enseñanza, de un difusor de

conocimientos a un innovador, utilizando estrategias cognitivas, metacognitivas y afectivas para crear aprendizajes significativos (Tigse, 2019).

Del mismo modo, se definirá la teoría sobre el estrés laboral, la OMS conceptualiza el estrés como una respuesta no específica del organismo a las demandas externas. La definición más detallada podría ser: La consecuencia de una carga emocional que daña al individuo de manera física y emocional cuando afronta cambios o una necesidad personal, social, cultural o laboral. Habiendo dos formas de estrés: 1) El estrés positivo, que es conveniente en determinados momentos y nos ayuda a organizarnos de manera adecuada, así como impulsarnos a progresar. Es la fuerza o presión que introduce a la acción, es como una motivación que nos hace cumplir las tareas en el tiempo establecido; 2) El estrés negativo, que produce una mala administración de nuestro tiempo, se presenta como desafíos que no se quiere afrontar cuando finaliza un trabajo o una responsabilidad pactada, trayendo resultados negativos con la calidad del trabajo y de las relaciones con los colaboradores de una entidad laboral (López, 2012).

Chiang et al. (2017) definen estrés laboral como respuestas físicas, emocionales y conductuales que provocan pérdida de motivación y afecta los sentimientos de insuficiencia y fracaso de los empleados, provocando inconsistencias en su desempeño, afectando su salud física y mental, reduciendo la concentración, alterando el estado de ánimo e incluso llegar a presentar depresión.

Gil-Monte y Peiró (1999) refiere desde un panorama psicosocial al síndrome de quemado por actividades laborales, como una respuesta al estrés laboral crónico que se caracteriza por una persona o individuo que desarrolla un pensamiento de frustración profesional (especialmente en las relaciones con los individuos con los que trabaja), sensación de agotamiento y actitudes negativas sobre todo con los individuos con los que labora (p. 261).

Noblet y D Lamontagne (2006) menciona que las condiciones denominadas estresores laborales, son las condiciones físicas, sociales, organizativas o económicas en el trabajo que contribuyen al estrés, además que los factores estresantes del trabajo pueden provenir del trabajo en sí mismo: cargas laborales,

sin o poca colaboración en toma de decisiones; o de contextos sociales y organizacionales en los que se realiza el trabajo: mala comunicación, conflicto interpersonal.

Según OIT (2016), el estrés es una respuesta física y emocional al daño ocasionado por el desequilibrio de las necesidades y los recursos percibidos y la capacidad del individuo para responder a estas necesidades (p. 2).

Lazarus (1966, como se citó en Reynoso y Seligson, 2002) entiende al estrés como un fenómeno que combina las condiciones que lo provocan y las respuestas que produce (fisiológica, emocional, conductual y cognitiva), las variables reguladoras de este proceso y su posible repercusión patológica. En consecuencia, Lazarus (1986, como se citó en Paula, 2007) define la transacción, cómo la interacción de las variables de la persona y su medio ambiente, lo que evidencia no entender el estrés como un fenómeno fijo y puntual en la existencia de la persona, sino una fase de cambio constante donde las personas influyen en sus necesidades ambientales (p. 43).

Gutiérrez et al. (2005) definen las dimensiones para la escala de medición ED-6 que son descritas en el estudio de Moran (2021): 1) Estrés por ansiedad, la cual se manifiesta por la intranquilidad, temor para enfrentar situaciones complicadas del quehacer diario; 2) Estrés por depresión, caracterizada por la tristeza, desánimo, y en forma general, presentar la sensación de no poder enfrentar cargas o problemas laborales comunes. Los individuos presentan la sensación de agobio y falta de energía para finalizar sus actividades laborales, y sin ilusión de presentar un futuro exitoso; 3) Estrés por creencias desadaptativas, donde los individuos creen que la sociedad no valora su trabajo, perdiendo la razón de la enseñanza al no considerar el impacto de su acción en el desarrollo de los estudiantes y piensan que no pueden mejorar los problemas de su entorno; 4) Estrés por presión laboral, se caracteriza por los problemas de adaptación del docente al medio que los rodea, observando un ambiente laboral estresante y desfavorable; la finalización del día laboral es con cansancio y agotamiento, considerando que los inconvenientes se incrementaron al inicio de sus actividades laborales, dejando al docente en una situación en la que no puede hacer frente a

sus funciones; 5) Estrés por mal afrontamiento, se caracteriza por una tendencia a lidiar los problemas cotidianos de manera inadecuada, sintiendo finalmente que las cosas están cada vez peor, afectando a veces negativamente aspectos personales fuera del trabajo. La relación con el director y los compañeros se hace difícil y el trabajador siente que no tiene los recursos necesarios para realizar el trabajo como desearía.

Como modelo teórico, se puede mencionar a Lazarus y Folkman (1984, como se citó en Cruz-Fierro et al., 2018) con su modelo transaccional del estrés, la teoría transaccional es conceptualizada como la evaluación cognitiva de las reacciones al estrés, las cuales son continuas y analizan la reacción de los individuos ante su entorno, el modo cómo evalúan situaciones amenazantes y si estos dañan a su salud o bienestar (p. 54). De esta manera, Lazarus (1980, como se citó en Paula, 2007) distingue tres pautas de evaluación cognitiva: 1) Evaluación primaria, es la evaluación la que decide que una determinada situación sea estimada estresante. Se evalúa ante la presencia del estímulo y la respuesta del estrés como insignificante, provechoso o estresante (angustias, daños o pérdidas, amenazas y cambios). Si el individuo determina la transacción como estresante, se ponen en operación los procesos de afrontamiento. El proceso en mención influye en la próxima evaluación del individuo, por consiguiente, en la forma de intensidad de respuesta del estrés; 2) evaluación secundaria, evalúa los recursos de afrontamiento propio del individuo con el que pueda afrontar la situación. Esta evaluación determina la intensidad de un encuentro estresante, y 3) reevaluación, que es un cambio de una evaluación anterior basada en nueva información recibida de los individuos y/o del medio ambiente (p. 44).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue básico, diseño no experimental, correlacional y transversal. La investigación es tipo fundamental porque tiene como objetivo generar comprensión y teorías, por lo tanto, contribuir a la ciencia (Kerlinger & Lee, 2002). El diseño del estudio fue no experimental y descriptivo, porque trata de comprender las relaciones de población sin alterar ni fijar variables (Kerlinger & Lee, 1992, p. 420).

La investigación utilizó el enfoque cuantitativo. La recolección de datos se utilizó para la prueba de hipótesis planteadas, en base a mediciones numéricas y análisis estadístico para crear modelos de conducta y certificar teorías (Hernández et al., 2014, p. 4). También es correlacional, porque las variables de estudio se correlacionan de manera previsible a la muestra o población (p. 93) y es transversal pues los datos se recopilan en un momento a lo largo del estudio (p. 154).

3.2. Variables y operacionalización

Gestión pedagógica

Definición conceptual:

Es el conjunto de actividades y recursos que más se acercan a los resultados del aprendizaje. En el ámbito de la CNEB, esta dimensión se concentra básicamente en todas las actividades que apoyen y acompañen el proceso de aprendizaje y promuevan la formación integral y el compañerismo de cada estudiante y su familia. De esta forma, trata de brindar una atención adecuada a los estudiantes de acuerdo a sus intereses, características y necesidades, teniendo en cuenta las necesidades del entorno que los rodea (MINEDU, 2021).

Definición operacional:

El instrumento cuenta con 3 dimensiones: planificación, mediación y evaluación. Tiene una escala de medición tipo Likert con un grado de intensidad de 1-nunca, 2-casi nunca, 3-a veces, 4-casi siempre y 5-siempre. La encuesta consta de 24 ítems y sus niveles o rangos son los siguientes: muy alto 116 a 120, alto 109 a 115, medio 103 a 108 y bajo 24 a 102; ver anexo 2.

Estrés laboral

Definición conceptual:

Según OIT (2016), el estrés es una respuesta física y emocional al daño ocasionado por el desequilibrio de las necesidades y los recursos percibidos y la capacidad del individuo para responder a estas necesidades (p. 2).

Definición operacional:

El instrumento cuenta con 5 dimensiones: Nivel de estrés por ansiedad, depresión, presión laboral, creencias desadaptativas y mal afrontamiento. Tiene una escala de medición tipo Likert con un grado de intensidad de totalmente de acuerdo (1), de acuerdo (2), indiferente, ni uno ni el otro (3), en desacuerdo (4) y totalmente en desacuerdo (5). La encuesta consta de 39 ítems y sus niveles o rangos son los siguientes: alto (39 a 77), medio (78 a 116), bajo (117 a 155) y muy bajo (156 a 195); ver anexo 2.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población es de 86 docentes de 2 instituciones educativas en la UGEL 04 de Comas en Lima Norte.

Tabla 1.

Población de docentes de una institución educativa pública de Comas, Lima, 2022

Institución Educativa	N° docentes	%
Cristo hijo de Dios 2075	36	42%
Fe y Alegría 11	50	58%
Total	86	100%

Nota. Datos tomados de MINEDU (2010)

Muestra

Para determinar la muestra se aplicó la fórmula para población con tamaño finito.

Figura 1

Fórmula del tamaño de muestra

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

N = Tamaño de la Población o Universo

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

Z = Parámetro estadístico que depende del Nivel de Confianza

e = Error de estimación máximo aceptado

q = (1-p) = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

n = Tamaño de muestra buscado

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5) \cdot 86}{(86 - 1) \cdot 0,05^2 + 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)}$$

$$n = 71$$

Muestreo

La investigación utilizó el muestreo probabilístico. Este tipo de muestreo facilita la selección de una población (Martínez, 2012). El tamaño de la muestra se determinó utilizando la fórmula, con resultado para aplicar a 71 docentes.

Tabla 2.

Muestra de docentes de una institución pública de Comas, Lima, 2022

Institución Educativa	N° docentes	%
Cristo hijo de Dios 2075	30	42%
Fe y Alegría 11	41	58%
Total	71	100%

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se usó para este estudio la encuesta. Basándose en Arias (2006) quien define la encuesta como una técnica que permite recoger datos de una muestra de individuos sobre un tema determinado sobre la percepción de ellos mismos (p. 72).

Instrumentos

El cuestionario es uno de los tipos de encuesta que se desarrolla de manera escrita, que puede ser mediante un documento en papel donde debe contener reactivos o preguntas. También hay cuestionarios autoadministrados donde el participante lo puede llenar sin el apoyo del encuestador (Arias, 2006, p. 74).

Se empleó los cuestionarios siguientes:

Ficha demográfica

Fue elaborada por el investigador. Recopilara datos como sexo, edad, grado académico, estado civil.

Ficha de gestión pedagógica

El instrumento tiene como propósito identificar los niveles de gestión pedagógica, la autora es Zegarra (2020), el tipo de administración es individual. La aplicación está dirigida a docentes, consta de 24 reactivos y tiene 3 dimensiones. Se adaptó el instrumento contando con la validación de juicio de tres expertos, asimismo se halló la confiabilidad por el investigador. Ver ficha técnica en el anexo 13.

Ficha de estrés laboral

La escala Estrés Docente ED-6 fue creada por Gutiérrez-Santander et al. (2005) en España, fue traducida por Gil Monte y Peiró en el año 1997 y adaptada por Alvites-Huamaní (2019). El tipo de administración es colectiva. La aplicación es para docentes y la duración del cuestionario es de 20 minutos, el instrumento consta de 39 preguntas. Para la investigación presente fue validado por juicio de tres expertos, también se halló la confiabilidad. Ver ficha técnica en el anexo 13.

La validación de los instrumentos contó con tres jueces expertos (ver anexo 6).

Tabla 3.

Validación por juicio de expertos

N°	Jueces	Opinión
1	Dr. Rodríguez Rojas Milagritos Leonor	Aplicable
2	Mg. Torres Rodas Senaida	Aplicable
3	Dr. Toledo Quispe Patrik Manuel	Aplicable

Se realizó una prueba piloto con 50 docentes, donde se halló la confiabilidad de los instrumentos de gestión pedagógica y estrés laboral, los resultados de confiabilidad son elevados.

Tabla 4.

Fiabilidad de instrumentos de la prueba piloto

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión pedagógica	0.917	24
Estrés laboral	0.945	39

3.5. Procedimientos

El estudio se inició con la revisión bibliográfica de las variables planteadas en la investigación, se revisaron repositorios bibliográficos de diferentes universidades del medio local e internacional, así como artículos indexados. Se halló la correlación entre gestión pedagógica y estrés laboral en docentes de una institución educativa pública, para ello, se solicitó los permisos para aplicar los instrumentos al responsable de la UGEL 04 red 19 de Comas, del mismo modo, se ha solicitado los permisos de los autores de los instrumentos que se utilizaran en el estudio, obteniendo respuesta positiva en ambos instrumentos.

3.6. Método de análisis de datos

Se crearon formularios de encuestas en Google para aplicar de manera online. Una vez obtenido los datos se descargaron en Excel y se codificaron los datos mediante números para luego exportar la base al SPSS para los análisis respectivos de la investigación, como el objetivo fue determinar la relación entre las variables, se realizó el análisis de la prueba de normalidad y como la muestra de estudio es de 71 participantes se aplicó el estadístico de Kolmogórov-Smirnov donde se encontró que las variables fueron paramétricas por lo que se utilizó el estadístico de Pearson, sin embargo en las dimensiones se hallaron que fueron no paramétricas por lo que se utilizó en las correlaciones el estadístico de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se cumplió en términos formales e institucional, pues se solicitó los permisos respectivos para la administración de los instrumentos a los responsables de la UGEL, posteriormente se compartió el enlace por formulario de Google donde se indicó que la participación era anónima y voluntaria, como también se podían retirar en cualquier momento de la investigación si esa fuera su decisión. Asimismo, se informó que los resultados sólo serán utilizados para fines de estudio.

IV. RESULTADOS

DESCRIPTIVOS

Tabla 5.

Distribución de frecuencias V₁: Gestión pedagógica

	Niveles	f	%
Gestión Pedagógica	Muy alto	15	21.1
	Alto	18	25.4
	Medio	20	28.2
	Bajo	18	25.4
	Total	71	100.0

Interpretación: La tabla 5 muestra que el 46.5% de los docentes se encuentran en los niveles alto y muy alto de gestión pedagógica. Asimismo, se puede resaltar que el 28.2% están en nivel medio y un 25.4% se ubica en el nivel bajo.

Figura 2

Porcentajes V₁: Gestión pedagógica



Tabla 6.

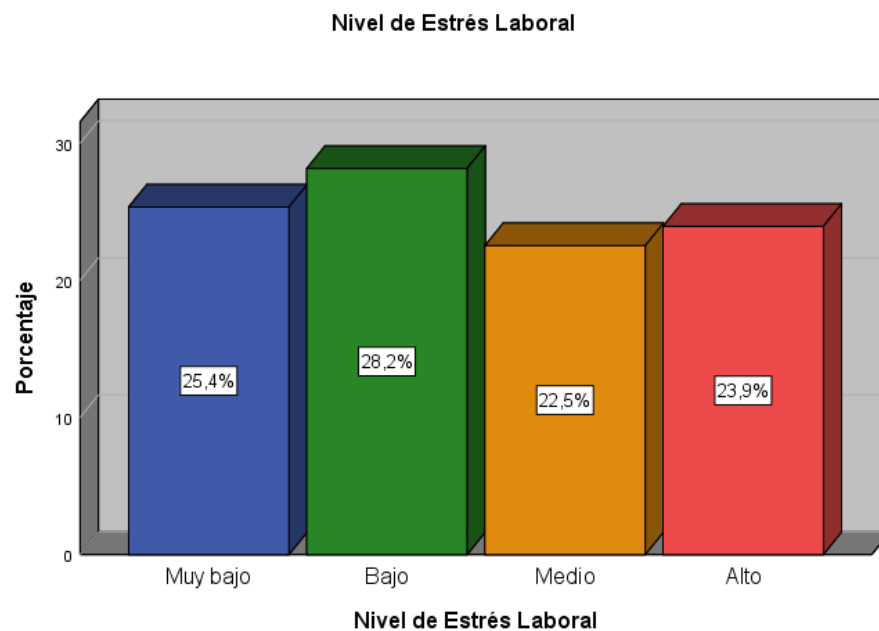
Distribución de frecuencias V₂: Estrés laboral

	Niveles	f	%
Estrés Laboral	Muy bajo	18	25.4
	Bajo	20	28.2
	Medio	16	22.5
	Alto	17	23.9
	Total	71	100.0

Interpretación: La tabla 6 muestra que los docentes presentan estrés laboral en el nivel alto en 23.9% y nivel medio 22.5%. Del mismo modo, se puede resaltar que el 53.5% mostraron estrés laboral bajo a muy bajo (25.4% muy bajo, 28.2% bajo).

Figura 3

Porcentajes V₂: Estrés laboral



PRUEBA DE HIPÓTESIS USANDO ANÁLISIS INFERENCIAL:

Hipótesis general

H₁: Existe relación entre gestión pedagógica y estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022.

H₀: No existe relación entre gestión pedagógica y estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022.

Tabla 7.

Correlación entre V₁ y V₂

		Estrés laboral
Gestión pedagógica	Correlación de Pearson	,356**
	r ²	0.127
	Sig. (bilateral)	0.002
	n	71

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

Interpretación: De acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad las dos variables presentan una distribución paramétrica (Ver anexo 9) por lo que se usó el estadístico R de Pearson. La tabla 7 denota que existe correlación directa entre gestión pedagógica y estrés laboral con $r=0.356$. Asimismo, se destaca que el tamaño del efecto es mediano en la correlación, Cohen (1988) ver anexo 10. La correlación es significativa con un Sig. (Bilateral)= $0.002 < 0.05$; al rechazar H₀ y de aceptar H₁, por lo tanto, se interpreta que existe una correlación positiva entre gestión pedagógica y estrés laboral.

Hipótesis Específico 1.

H₁: Existe correlación entre gestión pedagógica y las dimensiones de estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022.

H₀: No existe correlación entre gestión pedagógica y las dimensiones de estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022.

Tabla 8.

Correlaciones entre V₁ y dimensiones de la V₂

			Estrés por ansiedad	Estrés por depresión	Estrés por creencias desadaptativas	Estrés por presión laboral	Estrés por mal afrontamiento
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	,387**	,270*	,398**	,355**	-,320**
		r ²	0.149	0.073	0.158	0.126	0.102
		Sig. (bilateral)	0.001	0.023	0.001	0.002	0.006
		n	71	71	71	71	71

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

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

Interpretación: De acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad las dos variables presentan una distribución no paramétrica (ver anexo 9) por lo que se usa el estadístico rho de Spearman. La tabla 8 muestra la existencia de correlación significativa entre gestión pedagógica y las dimensiones de estrés laboral. También se destaca que el tamaño del efecto fue mediano en cuatro dimensiones y pequeña en una dimensión, Cohen (1988), ver anexo 10. La correlación es significativa con un Sig. (Bilateral)<0.05; al rechazar H₀ y de aceptar H₁, por lo tanto, se interpreta que existe una correlación positiva entre gestión pedagógica y las dimensiones de estrés laboral.

Hipótesis específica 2.

H₁: Existe correlación entre estrés laboral y las dimensiones de gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022.

H₀: No existe correlación entre estrés laboral y las dimensiones de gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022.

Tabla 9.

Correlaciones entre V₂ y dimensiones de la V₁

			Planificación	Mediación	Evaluación
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	,408**	,247*	,360**
		r ²	0.166	0.061	0.129
		Sig. (bilateral)	0.000	0.038	0.002
		n	71	71	71

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

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

Interpretación: De acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad las dos variables presentan una distribución no paramétrica (ver anexo 9) por lo que se usa el estadístico rho de Spearman. La tabla 9 muestra la existencia de correlación directa y significativa entre estrés laboral y las dimensiones de gestión pedagógica. Asimismo, se destaca que el tamaño del efecto fue mediano en las dos dimensiones (planificación y evaluación) y tamaño de efecto pequeño para mediación, Cohen (1988), ver anexo 10. La correlación es significativa con un Sig. (Bilateral)<0.05; al rechazar H₀ y de aceptar H₁, por tanto, se interpreta que existe correlación positiva entre estrés laboral y las dimensiones de gestión pedagógica.

V. DISCUSIÓN

Se ha identificado que los docentes de las instituciones educativas en la UGEL 04 presentan niveles de gestión pedagógica: 21.1% muy alto, 25.4% alto, 28.2% medio y 25.4% bajo; por lo que se puede afirmar, que los docentes realizan bien la gestión pedagógica en 46.5% entre alto y muy alto, lo cual se asocia a un buen manejo de los recursos pedagógicos en el proceso de interacción con los directivos, estudiantes y padres de familia para el logro de los aprendizajes.

En concordancia a la investigación realizada por Sandoval (2020), que identificó niveles en gestión pedagógica: 13% excelente, 29% bueno y 58% habitual, donde se puede resaltar el nivel entre bueno y excelente en 42%, que es casi similar a lo hallado en el presente estudio. Asimismo, tenemos la investigación de Medina (2019) donde halló en gestión pedagógica: 21.31% muy deficiente, 18.03% deficiente, 21.31% regular, 21.31% bueno y 18.03% excelente, el resultado es similar al hallado en el presente estudio en el nivel alto de 25.4% y medio en 28.2%, también en la tesis de Reiter (2020) halló niveles en gestión pedagógica: 20% bajo, 53.3% regular y 33.3% alto, se puede comparar con lo hallado en la tesis presente el 25.4% bajo en gestión pedagógica.

A diferencia de los resultados hallados tenemos la tesis realizada en Lima por Osorio (2017), que identificó niveles en gestión pedagógica: 95.7% bueno, 4.3% regular y 0% malo, donde se puede resaltar el nivel bueno que es más elevado de lo hallado en la tesis presente; y en el departamento de Ayacucho Cuba y León (2018) halló el 64.7% nivel de gestión pedagógica media, el resultado es inferior a lo hallado en la presente tesis, donde se obtuvo 28.2% medio, también se puede resaltar que los estudios mencionados fueron aplicados en períodos antes de la pandemia, y el presente estudio se ha ejecutado al retorno de clases presenciales.

Con los resultados hallados podemos afirmar que la gestión pedagógica es un conjunto de actividades y recursos que están más próximos de los resultados del aprendizaje. En el marco de la CNEB, se enfoca principalmente en todas las actividades que apoyen y acompañen el proceso de aprendizaje y promuevan el desarrollo integral y el compañerismo de cada estudiante y su familia. De esta forma, trata de brindar una atención adecuada a los estudiantes de acuerdo a sus

intereses, características y necesidades, teniendo en cuenta las necesidades del entorno que los rodea.

También, se ha observado que los docentes presentaron niveles de estrés laboral: 23.9% alto, 22.5% medio, 53.5% entre bajo y muy bajo. El estudio fue contrastado con la tesis de Medina (2019) donde hallaron 40.99% entre nivel entre nivel bajo a ligero en estrés laboral, 19.67% estrés laboral moderado y 39.34% entre alto a muy alto en estrés laboral. Asimismo, el estudio de Becerra (2020) identificaron 18.9% estrés laboral moderado en los docentes, similar a lo hallado en el presente estudio, de igual manera, Osorio (2017) identificó niveles de estrés laboral medio de 25.5% y 74.5% bajo, similares a los resultados hallados en el presente estudio, así también, Mera (2021) en Ecuador halló el nivel bajo de estrés laboral en los docentes en 35.48% y 48.39% en nivel intermedio.

A diferencia de los resultados hallados tenemos la tesis realizada en Colombia por Matabanchoy et al. (2020) identificaron niveles en estrés laboral: 50% alto, 30% estrés, 10% intermedio, 10% bajo, donde se puede resaltar el nivel alto que es más elevado de lo hallado en la tesis presente, así también los resultados hallados en estrés laboral bajo es mucho menor de los hallado en la investigación presente y en el país de Ecuador Borja (2022) halló el 6% nivel de estrés laboral alto, 63% estrés laboral medio y 31% estrés laboral bajo, el resultado de estrés laboral bajo es inferior a lo hallado en la presente tesis, de igual manera Moran (2021) en la región de Arequipa en tiempos de pandemia encontraron 4.35% estrés laboral bajo, 30.43% estrés laboral normal, 60.87% estrés laboral moderado y 4.35% estrés laboral alto, los resultados encontrados en estrés laboral alto y bajo son porcentajes inferiores a lo hallado en el presente estudio.

De las investigaciones los resultados fueron bajos en estrés laboral con lo que podemos afirmar que los docentes de instituciones educativas públicas están manejando el estrés de manera adecuada, confirmando que hay dos formas de estrés según López (2012) el estrés positivo, que es conveniente en determinados momentos y nos ayuda a organizarnos de manera adecuada, así como impulsarnos a progresar. Es la fuerza o presión que introduce a la acción, es como una motivación que nos hace cumplir las tareas en el tiempo establecido; el estrés

negativo, que produce una mala administración de nuestro tiempo, se presenta como desafíos que no se quiere afrontar cuando finaliza un trabajo o una responsabilidad pactada, trayendo resultados negativos con la calidad del trabajo y de las relaciones con los colaboradores de una entidad laboral.

Se encontró correlación significativa entre las variables gestión pedagógica y estrés laboral en docentes de instituciones educativas públicas. Al realizar la prueba de normalidad se determinó que las variables tenían una distribución paramétrica, en consecuencia, se usó el estadístico de Pearson para la prueba de hipótesis, los resultados fueron: ($r=0.356$; Sig. (bilateral) $=0.002<0.05$; $r^2=0.127$), demostrando que las variables se correlacionan y es significativa por el valor de p-valor menor de 0.05 con un tamaño de efecto mediano en la correlación, según Cohen (1988).

Contrastando con el estudio realizado por Cuba y León (2018) donde el estudio en la región de Ayacucho confirmó la existencia de correlación significativa entre gestión pedagógica y estrés laboral en docentes de instituciones educativas con un $r=0.706$ y un $p\text{-valor}=,000<0.05$, así también en el estudio de Osorio (2017) realizado en Lima halló correlación significativa entre las variables con un Chi-cuadro de Pearson= $3,869$ y $p\text{-valor}=,049<0.05$; confirmando que las variables del estudio se correlacionan de manera significativa. Contrariamente a los estudios mencionados el estudio de Medina (2019) encontró correlación significativa entre las variables gestión pedagógica y estrés laboral en docentes de instituciones educativas en la región del Cusco con un $r=-0.607$ y un $p\text{-valor}=0.000<0.05$, hallaron correlación inversa entre la gestión pedagógica y estrés laboral en docentes de instituciones educativas públicas.

Del mismo modo, el estudio de Saravia (2018) confirmó la existencia de correlación significativa e inversa entre las variables de estudio con un $p\text{-valor}=0.000<0.05$ y $B=-0.893$ en los docentes. Como menciona la Organización Mundial de la Salud (2022) refiere que el estrés laboral es una causa de riesgo que afecta la salud mental y la calidad de vida de personas que la experimentan, asimismo, Novoa-Chapillequén (2016) menciona que la profesión docente es una de las que más se exponen a altos niveles de estrés psicológico y laboral, porque basan su

práctica en el contacto directo con las personas. Rivera et al. (2018) mencionan que uno de los trabajos considerados más estresantes es la de los docentes, en la que las causas del estrés pueden ser por diversos motivos y serán afrontados de acuerdo a los recursos que ellos tienen. Burgos (2019) menciona que los profesores vienen desarrollando variadas tareas educativas para realizar sus sesiones, así como dar frente a tecnologías de información en algunos casos pocos manejados, lo cual podría repercutir en la salud y adquirir estrés laboral crónico.

Además, en esta investigación se puede hallar correlaciones significativas entre gestión pedagógica con las dimensiones de estrés laboral (estrés por ansiedad, estrés por depresión, estrés por creencias desadaptativas, estrés por presión laboral y estrés por mal afrontamiento) con $\rho=0.387$, $\rho=0.270$, $\rho=0.398$, $\rho=0.355$ y $\rho=-0.320$ respectivamente, con Sig. (bilateral) <0.05 en todas las dimensiones. Del mismo modo, el tamaño del efecto en todas las dimensiones es mediano excepto en la dimensión estrés por depresión que es pequeño, esto de acuerdo a Cohen (1988). contrastando con el estudio que realizó Medina (2019) en la región del Cusco donde el estudio confirmó la existencia de correlación significativa entre las variables de gestión pedagógica y estrés laboral, sin embargo, no correlacionaron con las dimensiones de estrés laboral.

Sin embargo, en el estudio de Cuba y León Palacios (2018) en la región de Ayacucho, se confirma también la existencia de correlación significativa entre la variable gestión pedagógica y estrés laboral con un $r=0.706$ y un $p\text{-valor}=0.000<0.05$, asimismo correlaciona la gestión pedagógica con las dimensiones de estrés laboral (agotamiento emocional y despersonalización laboral) hallando coeficiente de correlación = 0.497 y 0.613 respectivamente con un Sig. (bilateral) = 0.003 y $0.000<0.05$, demostrando que se correlacionan significativamente. Contrariamente a los estudios mostrados, en la tesis de Osorio (2017) las variables gestión pedagógica y estrés laboral se correlacionan significativamente con Chi-cuadrado de Pearson =3,869 y $p\text{-valor}=0.049<0.05$, en el estudio correlacionan la gestión pedagógica con las dimensiones de estrés laboral (estrés por ansiedad, estrés por depresión, estrés por presión laboral, estrés por desmotivación) en las cuatro dimensiones de estrés laboral el $p\text{-valor}>0.05$ por lo que se demuestra que la gestión pedagógica no se correlaciona

significativamente con las dimensiones de estrés laboral, sucediendo esta situación dentro del contexto de la institución educativa del estudio descrito.

Como menciona MINEDU (2011) la gestión pedagógica comprende los procesos básicos con los que trabajan las instituciones educativas y sus integrantes: estilos de enseñanza como la enseñanza-aprendizaje, planificación de lecciones, métodos y estrategias de enseñanza, evaluación y prácticas docentes; además las relaciones con los estudiantes, y el fortalecimiento de las habilidades docentes. Así también, tener una efectiva gestión en el proceso pedagógico se apoya en el uso de tecnologías digitales, constituyen un componente importante para lograr aprendizajes de calidad, generando nuevos modelos de enseñar y aprender, eliminando las barreras de distancia; al contrario, una deficiente práctica pedagógica y administrativa, sumado a afecciones de tipo emocional originados desde el hogar, puede desencadenar niveles crónicos de estrés laboral en los docentes.

Finalmente, en esta investigación se pudo hallar correlaciones significativas entre el estrés laboral y las dimensiones de gestión pedagógica (planificación, mediación y evaluación) se pudo hallar los siguientes resultados: $\rho=0.408$, $\rho=0.247$ y $\rho=0.360$ con Sig. (bilateral) <0.05 en las tres dimensiones, asimismo el tamaño del efecto fueron medianas para planificación y evaluación, y pequeña para mediación, por lo que se puede demostrar la existencia de correlación significativa entre el estrés laboral y las dimensiones de gestión pedagógica. En el presente estudio en el anexo 12 se halló las correlaciones de las dimensiones de estrés laboral y las dimensiones de gestión pedagógica, hallándose las siguientes correlaciones entre planificación y las correlaciones de las dimensiones de estrés laboral, con $\rho=0.410$, $\rho=0.269$, $\rho=0.397$, $\rho=0.365$ y $\rho=-0.183$, siendo significativo las cuatro primeras dimensiones de estrés laboral con un $p\text{-valor}<0.05$ y estrés por mal afrontamiento presentó un $p\text{-valor}>0.05$ por lo que no es significativo.

Asimismo, se halla las correlaciones entre mediación y las dimensiones de estrés laboral, con $\rho=0.241$, $\rho=0.171$, $\rho=0.307$, $\rho=0.262$, $\rho=-0.377$, siendo significativo la correlación con todas las dimensiones, con un $p\text{-valor}>0.05$.

Teniendo en cuenta que los tamaños de efecto fueron de correlaciones significativas medianas en cuatro dimensiones y pequeña en una dimensión de estrés laboral. Contrastando los resultados hallados en el estudio de Medina (2019) correlacionó el estrés por ansiedad con planificación y mediación obteniendo la correlación de Pearson =-.524 y-.463 con un p-valor<0.05 por lo que se demuestra que se correlacionan significativamente en las dimensiones.

Como menciona MINEDU (2019) la mediación, la planificación y la evaluación de los aprendizajes son fases que trabajan juntas y tienen retroalimentación constante. La práctica pedagógica presenta los procesos siguientes: La planificación, se desarrolla a través de la realización del programa curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje con enfoque de interculturalidad e inclusivo. La mediación es la fase de nexo efectivo entre el docente y el estudiante. La evaluación, es el procedimiento continuo y sistemático, por el cual se recopila y procesa la información para poder analizar y valorar los aprendizajes de los estudiantes.

Por otro lado, el estrés laboral es definido por Chiang et al. (2017) como respuestas físicas, emocionales y conductuales que provocan pérdida de motivación y afecta los sentimientos de insuficiencia y fracaso de los empleados, provocando inconsistencias en su desempeño, afectando su salud física y mental, reduciendo la concentración, alterando el estado de ánimo e incluso llegar a presentar depresión. Asimismo, Noblet y D Lamontagne (2006) menciona que las condiciones denominadas estresores laborales, son las condiciones físicas, sociales, organizativas o económicas en el trabajo que contribuyen al estrés, además que los factores estresantes del trabajo pueden provenir del trabajo en sí mismo: cargas laborales, sin o poca colaboración en toma de decisiones; o de contextos sociales y organizacionales en los que se realiza el trabajo: mala comunicación, conflicto interpersonal.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se observa correlación significativa entre gestión pedagógica y estrés laboral docente, el estudio presentó coeficiente de correlación $r=0.356$, $p\text{-valor}=0.002<0.05$, $r^2=0.127$. Por ello, se puede determinar la existencia de correlación significativa, con tamaño de efecto mediano. En consecuencia, se acepta la hipótesis general.

Segunda: Se hallaron correlaciones significativas entre gestión pedagógica y las dimensiones de estrés laboral con $\rho=0.387$, $\rho=0.270$, $\rho=0.398$, $\rho=0.355$, $\rho=-0.320$, siendo significativo la correlación con todas las dimensiones, con un $p\text{-valor}<0.05$. Teniendo en cuenta que los tamaños de efecto fueron de correlaciones significativas medianas en cuatro dimensiones y pequeña en una dimensión de estrés laboral. Así pues, se acepta la hipótesis específica 1.

Tercera: Se observa correlaciones significativas entre el estrés laboral y las dimensiones de la variable gestión pedagógica, presentan coeficientes de correlación $\rho=0.408$, $\rho=0.247$ y $\rho=0.360$; siendo significativo la correlación con todas las dimensiones, con un $p\text{-valor}<0.05$. Por tal razón, podemos determinar la existencia de correlaciones significativas, con tamaño de efectos medianos para planificación y evaluación; y presenta tamaño de efecto pequeño en mediación. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2.

Cuarta: En cuanto a los niveles de gestión pedagógica, arrojaron el 25.4% bajo, 28.2% medio y 46.5% entre alto y muy alto en los docentes.

Quinta: En cuanto a los niveles de síntomas estrés laboral, arrojaron el 23.9% alto, 22.5% medio, 53.5% entre bajo y muy bajo en los docentes.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los docentes se recomienda fomentar la investigación educativa en comunidades de aprendizaje y haciendo uso de las tecnologías de la información, a través de nuevos estudios de enfoque cuantitativo y/o cualitativo, para el mejoramiento continuo de la práctica pedagógica en instituciones educativas públicas.

Segunda: A los directivos se recomienda incentivar la realización de estudios con la variable estrés laboral docente a manera de diagnóstico e integrando a todos los miembros de la escuela, con la finalidad de mejorar las estrategias de afrontamiento del estrés negativo en instituciones educativas públicas.

Tercera: A la UGEL 04 se recomienda impulsar los programas de capacitación continua para el mejoramiento de las habilidades blandas, en temas específicos de comunicación efectiva, gestión inteligente de las emociones y coaching educativo, los cuales coadyuvaran el trabajo implícito y explícito en el aula y por ende mejor manejo del estrés laboral de los docentes.

Cuarta: Al MINEDU se recomienda generar alianzas estratégicas con instituciones educativas del medio local e internacional, para impulsar la realización de estudios conjuntos sobre las variables gestión pedagógica y estrés laboral en docentes de instituciones educativas públicas.

REFERENCIAS

- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-178. <https://doi.org/doi:http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Arias, F. G. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica* (6a Edición ed.). Caracas: Episteme. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Becerra Hernández, T. Y. (2020). *Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 Cajamarca*. Cajamarca: [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1388/Becerra%2C%20T.%20Y.%20%282020%29.%20Estres%20laboral%20y%20calidad%20de%20vida%20en%20tiempos%20de%20pandemia%20en%20docentes%20de.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- BID. (08 de 04 de 2021). *Banco Interamericano de Desarrollo*. Social Digital: <https://socialdigital.iadb.org/es/node/13993>
- Borja Cepeda, P. V. (2022). *Factores de riesgo psicosocial y estrés en los docentes de la unidad educativa once de noviembre, ciudad de Latacunga debido a la teleenseñanza durante la pandemia COVID-19*. Ambato-Ecuador: [Tesis de maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes "UNIANDES"]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/14914/1/UA-MSO-EAC-055-2022.pdf>
- Burgos Briones, J. G., Cevallos Ponce, V. N., & Anchundia Párraga, J. D. (2019). Síndrome de Burnout y calidad educativa docente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, IV(8), 25. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i8.481>
- Casassus, J. (julio de 2002). Problemas de la Gestión Educativa en América Latina: la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B. *Em Alberto*, 19(75), 49-69.

<http://emaberto.inep.gov.br/ojs3/index.php/emaberto/article/download/2570/2308>

Chiang Vega, M. M., Heredia Gálvez, S. A., & Santamaría Freire, E. J. (2017). Clima organizacional y salud psicológica: Una dualidad organizacional. *Dimensión empresarial*, 15(1), 63-76.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i1.641>

Chuquihuanga Manchay, G. (2021). *Gestión pedagógica y habilidades blandas en los docentes durante la pandemia COVID-19 de instituciones educativas Lima Metropolitana*. Lima: [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83836/Chuquihuanga_MG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (Second Edition ed. ed.). New York, The United States of America: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
<https://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>

Cruz-Fierro, N., Gonzáles-Ramírez, M. T., & Vanegas-Farfano, M. T. (2018). Ansiedad y Estrés. *Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés - SEAS*, 53-59.
<http://eprints.uanl.mx/19072/1/modelo%20bruxismo.pdf>

Cuba Díaz, E. L., & León Febres, M. d. (2018). *Gestión pedagógica y estrés laboral en docente de la Institución Educativa Emblemática "San Ramón". Ayacucho*. Ayacucho: [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32972/Cuba_de.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *anales de psicología*, 15(2), 261-268.
https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF

Gómez Gallado, L., & Macedo Buleje, J. C. (2010). Hacia una mejor calidad de la gestión educativa peruana en el siglo XXI. *Revista de investigación UNMSM*,

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/4179>

- Gutiérrez Santander, P., Morán Suárez, S., & Sanz Vásquez, I. (2005). Estrés docente: Elaboración de la Escala ED-6 para su evaluación. *Revista electrónica de investigación y evaluación educativa*, 11(001), 47-61. <https://www.redalyc.org/pdf/916/91611103.pdf>
- Hernández Sampieri, R., & Fernández Collado, C. B. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- IEAL, I. d. (2022). *Experiencias didáctico-pedagógicas y laborales de la práctica docente en tiempos de la COVID-19 en América Latina*. San José, Costa Rica: Internacional de la Educación América Latina. https://issuu.com/educationinternational/docs/experiencias-didactopedagogicas-digital_
- IPE, & UNESCO. (2000). Comunicación. En S. a. Instituto Internacional de Planeación de la Educación del Ministerio de Educación de la Nación y United Nations Educational. Buenos Aires, Argentina. <https://pilarpozner.com/biblioteca/modulo04.pdf>
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento* (Cuarta edición ed.). California, Estados Unidos: McGraw-Hill. <https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf>
- Keržič, D., Jogymol Kalariparampil, A., Balbontín Alvarado, P. R., Cheraghi, M., Dobrowolska, B., Fagbamigbe, A. F., . . . Gonzales-Robledo, L. (2021). Academic student satisfaction and perceived performance in the e-learning environment during the COVID-19 pandemic: Evidence across ten countries. *PLOS ONE*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1371/journal.pone.0258807>
- López Rodríguez, R. (2012). *La gestión del tiempo personal y colectivo. Cómo detectar y combatir los "vampiros" del tiempo*. Barcelona: Graó. <https://books.google.com.pe/books?id=NpsKFNtt1pcC&pg=PA52&dq=la+O>

rganizaci%C3%B3n+Mundial+de+la+Salud+lo+defini%C3%B3+como+%22I
a+respuesta+no+especifica+del+organismo+a+cualquier+demand+del+ex
terior%22.&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjntcjFsfX6AhUbL7kGHf26D7A

López, R. (2010). *Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias*. Bogotá, Colombia. <https://dialnet.unirioja.es>

Martínez-Salgado, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. *Ciencia & Saúde Coletiva*, 17(3), 613-619. <https://www.redalyc.org/pdf/630/63023334008.pdf>

Matabanchoy Salazar, J. M., Paz Suarez, D., Matabanchoy Tulcán, S. M., & Jaramillo Corrales, M. A. (2020). Estrés laboral en docentes de un centro educativo rural de Pasto. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 13(3), 19-28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8080135>

Medina Casapino, V. R. (2019). *El estrés y su influencia en la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo – Cusco*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34353/medina_cv.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mera Carranza, J. G. (2021). *Estudio sobre el estrés laboral en docentes de la escuela de Educación General Básica “La Providencia” en el período lectivo 2019 – 2020*. Esmeralda: [Tesis de pre-maestría Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2552>

MINEDU. (julio de 2003). Ley general de educación. Lima, Perú. http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf

MINEDU. (2010). *Estadística de la Calidad Educativa - ESCALE*. Unidad de Estadística Educativa. Servicios Educativos: <http://escale.minedu.gob.pe/web/inicio/padron-de-iiie>

MINEDU. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lima: Ministerio de Educación.

<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/2896/Manual%20de%20gesti%c3%b3n%20para%20directores%20de%20instituciones%20educativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

MINEDU. (marzo de 2019). *Planificación, mediación y evaluación de los aprendizajes en la Educación Secundaria : documento de trabajo*. Ministerio de Educación: <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6646>

MINEDU. (19 de abril de 2021). Lineamientos para la gestión escolar de Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica. *Informe N° 00050-2021-MINEDU-VMGI-DRELMUGEL05/APP-EPP*.

[https://www.ugel05.gob.pe/sites/default/files/2021-](https://www.ugel05.gob.pe/sites/default/files/2021-04/4_21abril2021_OM_013_APP_GESTION_ESCOLAR_IIEE.pdf)

[04/4_21abril2021_OM_013_APP_GESTION_ESCOLAR_IIEE.pdf](https://www.ugel05.gob.pe/sites/default/files/2021-04/4_21abril2021_OM_013_APP_GESTION_ESCOLAR_IIEE.pdf)

MINEDU. (2021). *Encuesta Nacional docentes de instituciones educativas públicas de educación básica regular - ENDO Remota*. Dirección de Promoción del Bienestar y Reconocimiento Docente, Perú. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/endo-2021-presentacion-general.pdf>

MINEDU. (2021). *Guía para la gestión escolar en II.EE y programas educativos de educación básica*. Ministerio de Educación: http://www.ugel02.gob.pe/sites/default/files/net_resoluciones/guia_para_la_gestion_escolar_en_ii.ee._y_programas_educativos_de_la_eb.pdf

MINEDU, & Educación, C. N. (2020). *Proyecto Educativo Nacional - PEN 2036*. El reto de la ciudadanía Plena: <https://acrobat.adobe.com/link/review?uri=urn:aaid:scds:US:aa8eb455-5a5e-4cba-8a9e-07a50f442924>

Moran Deza, I. R. (2021). *Liderazgo directivo y estrés docente en la institución educativa "Sor Ana" del distrito de Paucarpata*. Arequipa: [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13005/UPmo deir.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Moreira Moreira, S. E., & de la Peña Consuegra, G. (2022). Análisis de la Gestión Pedagógica y su incidencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Revista científica dominio de las ciencias, 8(3), 569-587.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8635310>

Noblet, A., & D Lamontagne, A. (2006). The role of workplace health promotion in addressing job stress. *Health Promot Int.*, 346-53.
<https://doi.org/10.1093/heapro/dal029>

Novoa Chapilliquén, S. M. (2016). *Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico*. Lima: [Tesis de maestría, Universidad de Piura].
<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2497>

OIT. (2016). *Estrés en el trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

OMS. (7 de 01 de 2022). *Organización Mundial de la Salud*. OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo:
<https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>

Osorio Orellana, E. E. (2017). *Estrés y gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la Red 12 José Carlos Mariátegui UGEL 01 de VMT*. Lima: [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8418/Osorio_OEE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Paula, I. (2007). *¡No puedo más! Intervención cognitivo-conductual ante sintomatología depresiva en docentes*. Madrid: Wolters Kluwer.
https://books.google.com.pe/books?id=Jm_g7SvRn6UC&pg=PA44&dq=modelo+transaccional+de+lazarus+y+folkman&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjydsFq_X6AhXdl7kGHTAkAT0Q6wF6BAgMEA#v=onepage&q=modelo%20transaccional%20de%20lazarus%20y%20folkman&f=true

Reiter Cochachi, S. (2020). *Síndrome de Burnout y la gestión pedagógica en docentes de las instituciones educativas de la UGEL 06*. Lima: [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51951/Reiter_CS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reynoso Erazo, L., & Seligson Nisenbaum, I. (2002). *Psicología y Salud*. México: Universidad Nacional Autónoma de México. https://books.google.com.pe/books?id=xzAZH2_OHu4C&pg=PA73&dq=modelo+transaccional+de+lazarus+y+folkman&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjydsFq_X6AhXdI7kGHTAkAT0Q6wF6BAgLEAE#v=onepage&q=modelo%20transaccional%20de%20lazarus%20y%20folkman&f=true

Rivera Guerrero, Á., Segarra Jaime, P., & Giler Valverde, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(2), pp. 17-23. <https://www.redalyc.org/journal/559/55960422004/html/>

Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A., & Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de investigación educativa de la Rediech*, 8(14), 45-67. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ierediech/v8n14/2448-8550-ierediech-8-14-45.pdf>

Rodríguez-Balcázar, S. C., Borrego Rosas, C. E., & Oceda Cortez, J. P. (2022). Estrés laboral docente como limitante pedagógico. *Revista de Filosofía*, 39(102), 602-619. <https://zenodo.org/record/7055686#.Y4JF1XbMLrc>

Sandoval Maquilon, V. A. (2020). *Gestión pedagógica en docentes de una unidad educativa de Guayaquil 2019*. Piura: [Tesis de maestría de la Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66513>

Santoyo Díaz, L. E. (2018). *Gestión educativa y síndrome Burnout en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia*. Chimbote: [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65126/Santoyo_DLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Santoyo Díaz, L. E. (2018). *Gestión educativa y síndrome Burnout en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del*

distrito de Independencia. Chimbote: Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65126/Santoyo_DLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saravia Huachaca, C. R. (2018). *Incidencia del síndrome de burnout en la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas del distrito de Nepeña 2018*. Lima: [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21256/Saravia_HCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tigse Parreño, C. M. (2019). El constructivismo, según bases teóricas de César Coll. *Revista Andina de Educación*, 2(1), 25-28.
<https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/ree/article/view/659/635>

Yupari-Azabache, I., Rabanal-León, H., Guzmán-Cárdenas, M. Z., & Rodríguez-Azabache, J. A. (2022). Estudio comparativo del estrés laboral y características del docente en tiempos de pandemia: Perú-Colombia., (págs. 79-84). <https://doi.org/https://doi.org/10.54808/CICIC2022.01.79>

Zegarra Arellano, R. M. (2020). *Gestión pedagógica y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario Comas - Lima, 2020*. Lima: [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48709/Zegarra_ARM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

Título: Gestión pedagógica y estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022.									
Autor: Fernando Berrocal Huamán									
Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES E INDICADORES						
Problema general	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Gestión pedagógica						
¿Cuál es la relación entre gestión pedagógica y estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022?	Determinar la relación entre gestión pedagógica y estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022.	Existe relación entre gestión pedagógica y estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos		
			Planificación	Planificación curricular	1,2,3,4	Likert	Muy alto 116-120		
				Organización de la planificación	5,6,7,8			Nunca-1	Alto 109-115
			Mediación	Investigación e innovación	9,10	Casi nunca-2	Medio 103-108		
				Actualización de la información	11, 12			A veces-3	Bajo 24-102
				Trabajo colaborativo	13,14			Casi siempre-4	
			Evaluación	Responsabilidad laboral	15,16	Siempre-5			
				Criterios de evaluación para el estudiante	17,18,19				
				Autoevaluación pedagógica	20,21				
Reflexión de la práctica pedagógica	22,23,24								
	Variable 2: Estrés laboral								
Problemas Específicos	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
¿Cómo se relaciona gestión pedagógica y las dimensiones de estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022?	Identificar los niveles de gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022.	Existe correlación entre gestión pedagógica y las dimensiones de estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022.	Estrés por ansiedad	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Likert	Alto (39 a 77)			
¿Cómo se relaciona estrés laboral y las dimensiones de gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022?	Identificar los niveles de estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022.	Existe correlación entre estrés laboral y las dimensiones de gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022.							

	Describir la correlación entre gestión pedagógica y las dimensiones de estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022.	Estrés por depresión	11,12,13,14,15,16,17	1 = Totalmente de acuerdo (TA) 2 = De acuerdo (DA) 3 = Indiferente, ni uno ni el otro (IN) 4 = En desacuerdo (ED) 5 = Totalmente en desacuerdo (TD)	Medio (78 a 116) Bajo (117 a 155) Muy bajo (156 a 195)
	Describir la correlación entre estrés laboral y las dimensiones de gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022.	Estrés por creencias desadaptativas	18,19,20,21		
		Estrés por presión laboral	22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34		
		Estrés por mal afrontamiento	35,36,37,38,39		

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Gestión pedagógica

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Es el conjunto de actividades y recursos que más se acercan a los resultados del aprendizaje. En el ámbito de la CNEB, esta dimensión se concentra básicamente en todas las actividades que apoyen y acompañen el proceso de aprendizaje y promuevan la formación integral y el compañerismo de cada estudiante y su familia. De esta forma, trata de brindar una atención adecuada a los estudiantes de acuerdo a sus intereses, características y necesidades, teniendo en cuenta las necesidades del entorno que los rodea (MINEDU, 2021).	El instrumento cuenta con 3 dimensiones: planificación, mediación y evaluación. Tiene una escala de medición tipo Likert con un grado de intensidad de 1-nunca, 2-casi nunca, 3-a veces, 4-casi siempre y 5-siempre. La encuesta consta de 24 ítems y sus niveles o rangos son los siguientes: muy alto 116 a 120, alto 109 a 115, medio 103 a 108 y bajo 24 a 102.	Planificación	Planificación curricular	Likert
			Organización de la planificación	Nunca-1
		Mediación	Investigación e innovación	Casi nunca-2
			Actualización de la información	A veces-3
			Trabajo colaborativo	Casi siempre-4
		Evaluación	Responsabilidad laboral	Siempre-5
			Criterios de evaluación para el estudiante	
			Autoevaluación pedagógica	

Estrés laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
Según OIT (2016), el estrés es una respuesta física y emocional al daño ocasionado por el desequilibrio de las necesidades y los recursos percibidos y la capacidad del individuo para responder a estas necesidades (p. 2).	El instrumento cuenta con 5 dimensiones: Nivel de estrés por ansiedad, depresión, presión laboral, creencias desadaptativas y mal afrontamiento. Tiene una escala de medición tipo Likert con un grado de intensidad de totalmente de acuerdo (1), de acuerdo (2), indiferente, ni uno ni el otro (3), en desacuerdo (4) y totalmente en desacuerdo (5). La encuesta consta de 39 ítems y sus niveles o rangos son los siguientes: alto (39 a 77), medio (78 a 116), bajo (117 a 155) y muy bajo (156 a 195).	Estrés por ansiedad	Likert
		Estrés por depresión	1 = Totalmente de acuerdo (TA)
		Estrés por creencias desadaptativas	2 = De acuerdo (DA)
		Estrés por presión laboral	3 = Indiferente, ni uno ni el otro (IN)
		Estrés por mal afrontamiento	4 = En desacuerdo (ED)
			5 = Totalmente en desacuerdo (TD)

Anexo 3: Instrumento de medición de las variables.

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN PEDAGÓGICA.

Rita Micaela Zegarra Arellano (2020)
Adaptado por Fernando Berrocal Huamán

La presente encuesta está dirigida a los docentes, teniendo por finalidad recoger información acerca de la gestión pedagógica
Según la siguiente escala:
5-Siempre; 4-Casi siempre; 3-A veces; 2-Casi nunca; 1-nunca

GESTIÓN PEDAGÓGICA	Escala				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Planificación					
1. Realiza diagnóstico para la elaboración de su programación curricular.					
2. Comparte su planificación curricular con el equipo directivo de la institución.					
3. Planifica su programación siguiendo el Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB).					
4. Prevé en su planificación las estrategias didácticas para el aprendizaje.					
5. Prevé en su planificación las formas de evaluación con indicadores.					
6. Organiza su planificación anual considerando los recursos pedagógicos.					
7. Planifica y organiza la participación de los padres de familia en apoyo al estudiante.					
8. Gestiona el cumplimiento de las horas efectivas en su actividad docente.					
9. Tiene iniciativa por la investigación e innovación pedagógica					
10. Utiliza Tecnologías de Información y Comunicación en su práctica pedagógica.					
11. Actualiza de forma permanente sus conocimientos.					
12. Adecua su práctica pedagógica según las necesidades formativas del estudiante.					
13. Demuestra empatía con las necesidades del estudiante.					
14. Promueve espacios de trabajo colaborativo docente.					
15. Participa responsablemente en las actividades de acompañamiento pedagógico.					

16. Demuestra responsabilidad en el ejercicio de sus funciones.						
17. Plantea evidencias de aprendizaje apropiadas según los criterios de evaluación definidos.						
18. Establece niveles de logro esperado según la planificación curricular.						
19. Conduce el diálogo reflexivo con sus estudiantes sobre su práctica pedagógica.						
20. Realiza autoevaluaciones de su labor profesional						
21. Reconoce sus cualidades personales que favorecen el trabajo colaborativo en la institución.						
22. Identifica sus necesidades de formación docente.						
23. Sistematiza su experiencia de reflexión sobre la práctica pedagógica y comparte lo aprendido.						
24. Promueve espacios de reflexión entre docentes para mejorar los aprendizajes.						

Cuestionario Estrés docente ED-6

Autores: Pablo Gutiérrez Santander, Santiago Morán Suárez e Inmaculada Sanz Vásquez (2005)
Adaptado por: Cleofé Genoveva Alvites-Huamani (2019)

A continuación, va a encontrar una serie de afirmaciones, de las cuales deberá elegir la que a su parecer le corresponde, considerando una valoración de cinco números, tomando en cuenta que:

1 = Totalmente de acuerdo (TA)

2 = De acuerdo (DA)

3 = Indiferente, ni uno ni el otro (IN)

4 = En desacuerdo (ED)

5 = Totalmente en desacuerdo (TD)

Recuerde que no existen respuestas buenas o malas, por lo que sea sincero. La información es anónima y confidencial.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Me cuesta tranquilizarme después de contratiempos laborales.					
2	En muchos momentos de la jornada laboral me siento tenso y nervioso.					
3	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.					
4	Hay tareas laborales que afronto con temor.					
5	Los problemas laborales están afectando mi salud física.					
6	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.					
7	En la Institución Educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entre sudores fríos.					
8	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.					
9	La tensión laboral hace que vaya al baño con más frecuencia de lo normal.					
10	Tomo algunos medicamentos para aliviar mi malestar físico por sentir presión en el trabajo.					
11	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí por los problemas laborales					
12	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo					
13	Veó el futuro sin ilusión alguna.					
14	Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.					
15	Siento ganas de llorar.					

16	Me falta energía para afrontar la labor de profesor.						
17	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.						
18	No hay buenos o malos docentes, sino buenos o malos estudiantes.						
19	Incluir estudiantes con Necesidades Educativas Especiales es un error que perjudica el rendimiento del aula.						
20	Me pagan por enseñar, no por formar personas.						
21	Me incómoda tener a estudiantes que no valoran la educación.						
22	Acabo las jornadas de trabajo extenuado/a.						
23	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe						
24	Realizar programaciones curriculares me resulta difícil.						
25	A algunos estudiantes lo único que les pido es que no me molesten mientras enseñe a los demás.						
26	Hay clases en las que empleo más tiempo en llamar la atención que en explicar.						
27	Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente						
28	Me afecta las agresiones verbales por parte de los estudiantes						
29	Me desmotiva la falta de apoyo de los padres en problemas de disciplina de sus hijos.						
30	Me afecta la rivalidad entre grupos de docentes.						
31	Siento estar lejos de mi autorrealización profesional y laboral.						
32	Estoy bastante distanciado del ideal de docente con el que comencé						
33	He perdido la motivación por la enseñanza.						
34	Me desalienta la inestabilidad de mi puesto como docente en la institución educativa.						
35	El aula en la que trabajo me resulta acogedora.						
36	Mis relaciones sociales fuera de la institución educativa son muy buenas.						

37	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.						
38	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo.						
39	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo y con mis estudiantes.						

Anexo 6: Cartas para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN PEDAGÓGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	Realiza diagnóstico para la elaboración de su programación curricular.	X		X		X		
2	Comparte su planificación curricular con el equipo directivo de la institución.	X		X		X		
3	Planifica su programación siguiendo el Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB).	X		X		X		
4	Prevé en su planificación las estrategias didácticas para el aprendizaje.	X		X		X		
5	Prevé en su planificación las formas de evaluación con indicadores.	X		X		X		
6	Organiza su planificación anual considerando los recursos pedagógicos.	X		X		X		
7	Planifica y organiza la participación de los padres de familia en apoyo al estudiante.	X		X		X		
8	Gestiona el cumplimiento de las horas efectivas en su actividad docente.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Mediación	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Tiene iniciativa por la investigación e innovación pedagógica.	X		X		X		
10	Utiliza Tecnologías de Información y Comunicación en su práctica pedagógica.	X		X		X		
11	Actualiza de forma permanente sus conocimientos.	X		X		X		
12	Adecua su práctica pedagógica según las necesidades formativas del estudiante.	X		X		X		
13	Demuestra empatía con las necesidades del estudiante.	X		X		X		
14	Promueve espacios de trabajo colaborativo docente.	X		X		X		
15	Participa responsablemente en las actividades de acompañamiento pedagógico.	X		X		X		
16	Demuestra responsabilidad en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Evaluación	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Plantea evidencias de aprendizaje apropiadas según los criterios de evaluación definidos.	X		X		X		
18	Establece niveles de logro esperado según la planificación curricular.	X		X		X		
19	Conduce el diálogo reflexivo con sus estudiantes sobre su práctica pedagógica.	X		X		X		
20	Realiza autoevaluaciones de su labor profesional.	X		X		X		
21	Reconoce sus cualidades personales que favorecen el trabajo colaborativo en la institución.	X		X		X		
22	Identifica sus necesidades de formación docente.	X		X		X		
23	Sistematiza su experiencia de reflexión sobre la práctica pedagógica y comparte lo aprendido.	X		X		X		
24	Promueve espacios de reflexión entre docentes para mejorar los aprendizajes.	X		X		X		

Fuente: Zegarra Arellano, Rita Micaela (2020) - Perú

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Rodríguez Rojas Milagritos Leonor **DNI:** 21069112

Especialidad del validador: Metodología de la investigación

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

13 de noviembre del 2022



**Firma del Experto
Informante.
Especialidad**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ESTRÉS LABORAL

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Estrés por ansiedad		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Me cuesta tranquilizarme después de contratiempos laborales.	X		X		X		
2	En muchos momentos de la jornada laboral me siento tenso y nervioso.	X		X		X		
3	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	X		X		X		
4	Hay tareas laborales que afronto con temor.	X		X		X		
5	Los problemas laborales están afectando mi salud física.	X		X		X		
6	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	X		X		X		
7	En la Institución Educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entre sudores fríos.	X		X		X		
8	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	X		X		X		
9	La tensión laboral hace que vaya al baño con más frecuencia de lo normal.	X		X		X		
10	Tomo algunos medicamentos para aliviar mi malestar físico por sentir presión en el trabajo.	X		X		X		
Dimensión 2: Estrés por depresión		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí por los problemas laborales.	X		X		X		
12	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.	X		X		X		
13	Veó el futuro sin ilusión alguna.	X		X		X		
14	Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.	X		X		X		
15	Siento ganas de llorar.	X		X		X		
16	Me falta energía para afrontar la labor docente.	X		X		X		
17	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.	X		X		X		
Dimensión 3: Estrés por creencias desadaptativas		Sí	No	Sí	No	Sí	No	

18	No hay buenos o malos docentes, sino buenos o malos estudiantes.	X		X		X		
19	Incluir estudiantes con Necesidades Educativas Especiales es un error que perjudica el rendimiento del aula.	X		X		X		
20	Me pagan por enseñar, no por formar personas.	X		X		X		
21	Me incómoda tener a estudiantes que no valoran la educación.	X		X		X		
Dimensión 4: Estrés por presión laboral		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
22	Acabo las jornadas de trabajo extenuado/a.	X		X		X		
23	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	X		X		X		
24	Realizar programaciones curriculares me resulta difícil.	X		X		X		
25	A algunos estudiantes lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	X		X		X		
26	Hay clases en las que empleo más tiempo en llamar la atención que en explicar.	X		X		X		
27	Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente.	X		X		X		
28	Me afecta las agresiones verbales por parte de los estudiantes.	X		X		X		
29	Me desmotiva la falta de apoyo de los padres en problemas de disciplina de sus hijos.	X		X		X		
30	Me afecta la rivalidad entre grupos de docentes.	X		X		X		
31	Siento estar lejos de mi autorrealización profesional y laboral.	X		X		X		
32	Estoy bastante distanciado del ideal de docente con el que comencé.	X		X		X		
33	He perdido la motivación por la enseñanza.	X		X		X		
34	Me desalienta la inestabilidad de mi puesto como docente en la institución educativa.	X		X		X		
Dimensión 5: Estrés por mal afrontamiento		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
35	El aula en la que trabajo me resulta acogedora.	X		X		X		
36	Mis relaciones sociales fuera de la institución educativa son muy buenas.	X		X		X		

37	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.	X		X		X		
38	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
39	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo y con mis estudiantes.	X		X		X		

Fuente: Alvites-Huamaní, Cleofé Genoveva (2019), Adaptación – Perú.

Autores originales: Pablo Gutiérrez Santander, Santiago Morán Suárez, Inmaculada Sanz Vásquez (2005) – España

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Rodríguez Rojas Milagritos Leonor **DNI:** 21069112

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

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

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

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

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN PEDAGÓGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación								
1	Realiza diagnóstico para la elaboración de su programación curricular.	X		X		X		
2	Comparte su planificación curricular con el equipo directivo de la institución.	X		X		X		
3	Planifica su programación siguiendo el Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB)	X		X		X		
4	Prevé en su planificación las estrategias didácticas para el aprendizaje.	X		X		X		
5	Prevé en su planificación las formas de evaluación con indicadores.	X		X		X		
6	Organiza su planificación anual considerando los recursos pedagógicos.	X		X		X		
7	Planifica y organiza la participación de los padres de familia en apoyo al estudiante.	X		X		X		
8	Gestiona el cumplimiento de las horas efectivas en su actividad docente.	X		X		X		
DIMENSION 2: Mediación								
9	Tiene iniciativa por la investigación e innovación pedagógica.	X		X		X		
10	Utiliza Tecnologías de Información y Comunicación en su práctica pedagógica.	X		X		X		
11	Actualiza de forma permanente sus conocimientos	X		X		X		
12	Adecua su práctica pedagógica según las necesidades formativas del estudiante.	X		X		X		
13	Demuestra empatía con las necesidades del estudiante.	X		X		X		
14	Promueve espacios de trabajo colaborativo docente.	X		X		X		
15	Participa responsablemente en las actividades de acompañamiento pedagógico.	X		X		X		
16	Demuestra responsabilidad en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Evaluación								
17	Plantea evidencias de aprendizaje apropiadas según los criterios de evaluación definidos.	X		X		X		
18	Establece niveles de logro esperado según la planificación curricular.	X		X		X		
19	Conduce el diálogo reflexivo con sus estudiantes sobre su práctica pedagógica.	X		X		X		
20	Realiza autoevaluaciones de su labor profesional.	X		X		X		
21	Reconoce sus cualidades personales que favorecen el trabajo colaborativo en la institución.	X		X		X		
22	Identifica sus necesidades de formación docente.	X		X		X		
23	Sistematiza su experiencia de reflexión sobre la práctica pedagógica y comparte lo aprendido.	X		X		X		
24	Promueve espacios de reflexión entre docentes para mejorar los aprendizajes.	X		X		X		

Fuente: Zegarra Arellano, Rita Micaela (2020) – Perú

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí existe suficiencia en el instrumento en mención.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Senaida Torres Rodas

DNI: 08918504

Especialidad del validador: Magister en educación con mención en docencia y gestión educativa - Teórico

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**Firma del Experto Informante.
Especialidad**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ESTRÉS LABORAL

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Estrés por ansiedad		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Me cuesta tranquilizarme después de contratiempos laborales.	X		X		X		
2	En muchos momentos de la jornada laboral me siento tenso y nervioso.	X		X		X		
3	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	X		X		X		
4	Hay tareas laborales que afronto con temor.	X		X		X		
5	Los problemas laborales están afectando mi salud física.	X		X		X		
6	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	X		X		X		
7	En la Institución Educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entre sudores fríos.	X		X		X		
8	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	X		X		X		
9	La tensión laboral hace que vaya al baño con más frecuencia de lo normal.	X		X		X		
10	Tomo algunos medicamentos para aliviar mi malestar físico por sentir presión en el trabajo.	X		X		X		
Dimensión 2: Estrés por depresión		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí por los problemas laborales.	X		X		X		
12	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.	X		X		X		
13	Veó el futuro sin ilusión alguna.	X		X		X		
14	Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.	X		X		X		
15	Siento ganas de llorar.	X		X		X		
16	Me falta energía para afrontar la labor docente.	X		X		X		
17	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.	X		X		X		
Dimensión 3: Estrés por creencias desadaptativas		Sí	No	Sí	No	Sí	No	

18	No hay buenos o malos docentes, sino buenos o malos estudiantes.	X		X		X		
19	Incluir estudiantes con Necesidades Educativas Especiales es un error que perjudica el rendimiento del aula.	X		X		X		
20	Me pagan por enseñar, no por formar personas.	X		X		X		
21	Me incómoda tener a estudiantes que no valoran la educación.	X		X		X		
Dimensión 4: Estrés por presión laboral		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
22	Acabo las jornadas de trabajo extenuado/a.	X		X		X		
23	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	X		X		X		
24	Realizar programaciones curriculares me resulta difícil.	X		X		X		
25	A algunos estudiantes lo único que les pido es que no me molesten mientras enseñó a los demás.	X		X		X		
26	Hay clases en las que empleo más tiempo en llamar la atención que en explicar.	X		X		X		
27	Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente.	X		X		X		
28	Me afecta las agresiones verbales por parte de los estudiantes.	X		X		X		
29	Me desmotiva la falta de apoyo de los padres en problemas de disciplina de sus hijos.	X		X		X		
30	Me afecta la rivalidad entre grupos de docentes.	X		X		X		
31	Siento estar lejos de mi autorrealización profesional y laboral.	X		X		X		
32	Estoy bastante distanciado del ideal de docente con el que comencé.	X		X		X		
33	He perdido la motivación por la enseñanza.	X		X		X		
34	Me desalienta la inestabilidad de mi puesto como docente en la institución educativa.	X		X		X		
Dimensión 5: Estrés por mal afrontamiento		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
35	El aula en la que trabajo me resulta acogedora.	X		X		X		

36	Mis relaciones sociales fuera de la institución educativa son muy buenas.	X		X		X		
37	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.	X		X		X		
38	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
39	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo y con mis estudiantes.	X		X		X		

Fuente: Alvites-Huamaní, Cleofé Genoveva (2019), Adaptación – Perú.

Autores originales: Pablo Gutiérrez Santander, Santiago Morán Suárez, Inmaculada Sanz Vásquez (2005) – España

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí existe suficiencia en el instrumento en mención.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Senaida Torres Rodas

DNI: 08918504

Especialidad del validador: Magister en educación con mención en docencia y gestión educativa - Teórico

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN PEDAGÓGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Planificación							
1	Realiza diagnóstico para la elaboración de su programación curricular.	X		X		X		
2	Comparte su planificación curricular con el equipo directivo de la institución.	X		X		X		
3	Planifica su programación siguiendo el Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB)	X		X		X		
4	Prevé en su planificación las estrategias didácticas para el aprendizaje.	X		X		X		
5	Prevé en su planificación las formas de evaluación con indicadores.	X		X		X		
6	Organiza su planificación anual considerando los recursos pedagógicos.	X		X		X		
7	Planifica y organiza la participación de los padres de familia en apoyo al estudiante.	X		X		X		
8	Gestiona el cumplimiento de las horas efectivas en su actividad docente.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Mediación	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Tiene iniciativa por la investigación e innovación pedagógica.	X		X		X		
10	Utiliza Tecnologías de Información y Comunicación en su práctica pedagógica.	X		X		X		
11	Actualiza de forma permanente sus conocimientos	X		X		X		
12	Adecua su práctica pedagógica según las necesidades formativas del estudiante.	X		X		X		
13	Demuestra empatía con las necesidades del estudiante.	X		X		X		
14	Promueve espacios de trabajo colaborativo docente.	X		X		X		
15	Participa responsablemente en las actividades de acompañamiento pedagógico.	X		X		X		
16	Demuestra responsabilidad en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Evaluación	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Plantea evidencias de aprendizaje apropiadas según los criterios de evaluación definidos.	X		X		X		
18	Establece niveles de logro esperado según la planificación curricular.	X		X		X		
19	Conduce el diálogo reflexivo con sus estudiantes sobre su práctica pedagógica.	X		X		X		
20	Realiza autoevaluaciones de su labor profesional.	X		X		X		
21	Reconoce sus cualidades personales que favorecen el trabajo colaborativo en la institución.	X		X		X		
22	Identifica sus necesidades de formación docente.	X		X		X		
23	Sistematiza su experiencia de reflexión sobre la práctica pedagógica y comparte lo aprendido.	X		X		X		
24	Promueve espacios de reflexión entre docentes para mejorar los aprendizajes.	X		X		X		

Fuente: Zegarra Arellano, Rita Micaela (2020) - Perú

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí existe suficiencia en el instrumento en mención.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Toledo Quispe Patrik Manuel

DNI: 40866713

Especialidad del validador: Doctor en psicología - Teórico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**Firma del Experto Informante.
Especialidad**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ESTRÉS LABORAL

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Estrés por ansiedad		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Me cuesta tranquilizarme después de contratiempos laborales.	X		X		X		
2	En muchos momentos de la jornada laboral me siento tenso y nervioso.	X		X		X		
3	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	X		X		X		
4	Hay tareas laborales que afronto con temor.	X		X		X		
5	Los problemas laborales están afectando mi salud física.	X		X		X		
6	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	X		X		X		
7	En la Institución Educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entre sudores fríos.	X		X		X		
8	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	X		X		X		
9	La tensión laboral hace que vaya al baño con más frecuencia de lo normal.	X		X		X		
10	Tomo algunos medicamentos para aliviar mi malestar físico por sentir presión en el trabajo.	X		X		X		
Dimensión 2: Estrés por depresión		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí por los problemas laborales.	X		X		X		
12	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.	X		X		X		
13	Veó el futuro sin ilusión alguna.	X		X		X		
14	Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.	X		X		X		
15	Siento ganas de llorar.	X		X		X		
16	Me falta energía para afrontar la labor docente.	X		X		X		
17	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.	X		X		X		
Dimensión 3: Estrés por creencias desadaptativas		Sí	No	Sí	No	Sí	No	

18	No hay buenos o malos docentes, sino buenos o malos estudiantes.	X		X		X		
19	Incluir estudiantes con Necesidades Educativas Especiales es un error que perjudica el rendimiento del aula.	X		X		X		
20	Me pagan por enseñar, no por formar personas.	X		X		X		
21	Me incómoda tener a estudiantes que no valoran la educación.	X		X		X		
Dimensión 4: Estrés por presión laboral		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
22	Acabo las jornadas de trabajo extenuado/a.	X		X		X		
23	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	X		X		X		
24	Realizar programaciones curriculares me resulta difícil.	X		X		X		
25	A algunos estudiantes lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	X		X		X		
26	Hay clases en las que empleo más tiempo en llamar la atención que en explicar.	X		X		X		
27	Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente.	X		X		X		
28	Me afecta las agresiones verbales por parte de los estudiantes.	X		X		X		
29	Me desmotiva la falta de apoyo de los padres en problemas de disciplina de sus hijos.	X		X		X		
30	Me afecta la rivalidad entre grupos de docentes.	X		X		X		
31	Siento estar lejos de mi autorrealización profesional y laboral.	X		X		X		
32	Estoy bastante distanciado del ideal de docente con el que comencé.	X		X		X		
33	He perdido la motivación por la enseñanza.	X		X		X		
34	Me desalienta la inestabilidad de mi puesto como docente en la institución educativa.	X		X		X		
Dimensión 5: Estrés por mal afrontamiento		Sí	No	Sí	No	Sí	No	

35	El aula en la que trabajo me resulta acogedora.	X		X		X		
36	Mis relaciones sociales fuera de la institución educativa son muy buenas.	X		X		X		
37	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.	X		X		X		
38	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
39	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo y con mis estudiantes.	X		X		X		

Fuente: Alvites-Huamaní, Cleofé Genoveva (2019), Adaptación – Perú.

Autores originales: Pablo Gutiérrez Santander, Santiago Morán Suárez, Inmaculada Sanz Vásquez (2005) – España

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí existe suficiencia en el instrumento en mención.

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

aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador: Toledo Quispe Patrik Manuel

DNI: 40866713

Especialidad del validador: Doctor en psicología - Teórico

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 7: Autorización de la I.E.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización: 2075 CRISTO HIJO DE DIOS	RUC: CODIGO MODULAR 0703751
Red 19 UGEL 4 Comas	
Nombre del Titular o Representante legal: Coordinadora general de la Red Educativa	
Nombres y Apellidos Nora Berrocal Huamán	DNI: 09170269

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión pedagógica y estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022.	
Nombre del Programa Académico: Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación	
Autor: Nombres y Apellidos Fernando Berrocal Huamán	DNI: 09401182

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Comas, 03 de octubre de 2022:

Firma:


Nora Berrocal Huamán
DIRECTORA

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 8: Aspectos administrativos (Cronograma)

Actividades	2022				2023
	S	O	N	D	E
Elección de la temática	X				
Exploración de bibliografía	X				
Realización del proyecto		X			
Revisión del comité de investigación			X		
Ratificación del proyecto			X		
Aceptación del comité de ética			X		
Administración de la prueba piloto			X		
Recojo de la información			X		
Procesamiento de la información			X		
Análisis e interpretación de resultados			X		
Realización de informe de investigación				X	
Entrega y presentación del informe					X

Anexo 9: Prueba de normalidad

Hipótesis estadística:

H₀: Valor $p > 0.05$ Los datos siguen una distribución normal.

H₁: Valor $p < 0.05$ Los datos no siguen una distribución normal.

Tabla 10.

Prueba de normalidad con Kolmogórov-Smirnov

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión pedagógica	0.095	71	0.187
Estrés laboral	0.091	71	,200*
Planificación pedagógica	0.137	71	0.002
Mediación	0.137	71	0.002
Evaluación	0.088	71	,200*
Estrés por ansiedad	0.088	71	,200*
Estrés por depresión	0.165	71	0.000
Estrés por creencias desadaptativas	0.117	71	0.017
Estrés por presión laboral	0.129	71	0.005
Estrés por mal afrontamiento	0.223	71	0.000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En el anexo 9 se observa que la prueba de Kolmogórov-Smirnov, indica que las variables gestión pedagógica y estrés laboral presentan un $p > 0.05$, según la hipótesis estadística, se acepta la hipótesis nula, aceptando que los datos de las variables gestión pedagógica y estrés laboral tienen una distribución normal. Por consiguiente, se aplicó el estadístico r de Pearson para analizar muestras paramétricas.

Las dimensiones de gestión pedagógica y estrés laboral obtuvieron un $p < 0.05$, según la hipótesis estadística, se acepta la hipótesis alterna, aceptando que los datos de las dimensiones de gestión pedagógica y estrés laboral tienen una distribución anormal. Por consiguiente, se aplicó el estadístico Rho de Spearman para analizar muestras no paramétricas.

Anexo 10: Efecto de correlación

Tabla 11.

Nivel o grado de efecto de correlación

Rango	Nivel
0.01 a 0.08	Pequeño
0.09 a 0.24	Mediano
0.25 a 0.99	Grande

Fuente: Cohen (1988)

Anexo 11: Percentiles de Gestión pedagógica y Estrés laboral

Tabla 12.

Percentiles de Gestión pedagógica

		Gestión pedagógica	Planificación	Mediación	Evaluación
N	Válido	71	71	71	71
	Perdidos	0	0	0	0
	Mínimo	24	8	8	8
	Máximo	120	40	40	40
Percentiles	25	102	36	34	32
	50	108	37	37	35
	75	115	39	38	38

Tabla 13.*Percentiles de Estrés laboral*

		Estrés laboral	Estrés por ansiedad	Estrés por depresión	Estrés por creencias desadaptativas	Estrés por presión laboral	Estrés por mal afrontamien to
N	Válido	71	71	71	71	71	71
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
	Mínimo	39	10	7	4	13	5
	Máximo	195	50	35	20	65	25
Percentiles	25	130	34	27	15	42	7
	50	138	38	28	16	46	10
	75	160	43	34	19	55	10

Anexo 12: Correlaciones de dimensiones de gestión pedagógica y dimensiones de estrés laboral.

Tabla 14.

Correlaciones de dimensiones de V₁ y dimensiones V₂

			Estrés por ansiedad	Estrés por depresión	Estrés por creencias desadaptativas	Estrés por presión laboral	Estrés por mal afrontamiento
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	,410**	,269*	,397**	,365**	-0.183
		r ²	0.169	0.072	0.158	0.133	0.033
		Sig. (bilateral)	0.000	0.023	0.001	0.002	0.126
		n	71	71	71	71	71
Mediación		Coefficiente de correlación	,241*	0.171	,307**	,262*	-,377**
		r ²	0.058	0.029	0.094	0.069	0.142
		Sig. (bilateral)	0.043	0.153	0.009	0.028	0.001
		n	71	71	71	71	71
Evaluación		Coefficiente de correlación	,387**	,294*	,353**	,338**	-,314**
		r ²	0.149	0.086	0.125	0.114	0.099
		Sig. (bilateral)	0.001	0.013	0.002	0.004	0.008
		n	71	71	71	71	71

Anexo 13: Ficha técnica de los instrumentos

Tabla 15.

Ficha técnica de gestión pedagógica

Nombre:	Gestión pedagógica
Autor original:	Zegarra Arellano, Rita Micaela
Año:	2020
Adaptado:	Fernando Berrocal Huamán
Año:	2022
Objetivo:	Determinar el nivel de la gestión pedagógica.
Administración:	Individual
N° Ítems:	24 ítems
Dimensiones:	Planificación (8 ítems), Mediación (8 ítems), Evaluación (8 ítems)
Percentil:	Muy alto (116-120), Alto (109-115), Medio (103-108), Bajo (24-102)

Tabla 16.

Ficha técnica de Estrés laboral

Nombre:	Estrés laboral
Autor original:	Pablo Gutiérrez Santander, Santiago Morán Suárez e Inmaculada Sanz Vásquez
Año:	2005
Adaptado:	Cleofé Genoveva Alvites-Huamaní
Año:	2019
Adaptado:	Fernando Berrocal Huamán
Año:	2022
Objetivo:	Determinar el estrés laboral de los docentes.
Administración:	Individual
N° Ítems:	39 ítems
Dimensiones:	Estrés por ansiedad (10 ítems), Estrés por depresión (7 ítems), Estrés por creencias desadaptativas (4 ítems), Estrés por presión laboral (13 ítems), Estrés por mal afrontamiento (5 ítems)
Percentil:	Alto (39 a 129), Medio (130-137), Bajo (138-159), Muy bajo (160-195)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión pedagógica y estrés laboral en docentes de una institución educativa pública de la UGEL 04, Comas, Lima, 2022.", cuyo autor es BERROCAL HUAMAN FERNANDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 24 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES DNI: 10743897 ORCID: 0000-0003-0849-9080	Firmado electrónicamente por: JOSEVALQUI el 24- 01-2023 16:44:35

Código documento Trilce: TRI - 0527328