

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

Monitoreo pedagógico y estrés laboral en docentes de instituciones  
educativas públicas, distrito Los Olivos, Lima 2024

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

**AUTORA:**

Taboada Gomez, Miriam ([orcid.org/0009-0000-6855-1309](https://orcid.org/0009-0000-6855-1309))

**ASESORES:**

Dr. Valqui Oxolon, Jose Mercedes ([orcid.org/0000-0003-0849-9080](https://orcid.org/0000-0003-0849-9080))

Mg. Vilcapoma Perez, Cesar Robin ([orcid.org/0000-0003-3586-8371](https://orcid.org/0000-0003-3586-8371))

**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

2024



**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: "Monitoreo pedagógico y estrés laboral en docentes de instituciones educativas públicas, distrito Los Olivos, Lima 2024", cuyo autor es TABOADA GOMEZ MIRIAM, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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, 02 de Agosto del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
JOSE MERCEDES VALQUI OXOLON <b>DNI:</b> 10743897 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0849-9080	Firmado electrónicamente por: JOSEVALQUI el 09- 08-2024 10:35:39

Código documento Trilce: TRI - 0844968



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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, TABOADA GOMEZ MIRIAM estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Monitoreo pedagógico y estrés laboral en docentes de instituciones educativas públicas, distrito Los Olivos, Lima 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
TABOADA GOMEZ MIRIAM <b>DNI:</b> 06930633 <b>ORCID:</b> 0009-0000-6855-1309	Firmado electrónicamente por: MTABOADAG el 07-08- 2024 21:36:07

Código documento Trilce: INV - 1700075

## **Dedicatoria**

A Dios por acompañarme siempre, a mis padres por sus ejemplos y deseos de superación, a mis queridos hijos que siempre me apoyan incondicionalmente con la única finalidad de lograr mis metas.

## **Agradecimiento**

A Dios por permitirme terminar mi maestría pese a mis problemas de salud, a mi asesor Dr. Valqui Oxolón José Mercedes por apoyarme para culminar mi trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad de la autora	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	14
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	34

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1</b> Resultados de los niveles del monitoreo pedagógico	17
<b>Tabla 2</b> Niveles de las dimensiones del monitoreo pedagógico	17
<b>Tabla 3</b> Niveles de estrés laboral	18
<b>Tabla 4</b> Niveles de las dimensiones del estrés laboral	18
<b>Tabla 5</b> Tabla cruzada monitoreo vs estrés laboral	18
<b>Tabla 6</b> Prueba de correlación entre monitoreo pedagógico y estrés laboral	19
<b>Tabla 7</b> Hipótesis específicas de la investigación	20

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1</b> Niveles del monitoreo pedagógico	66
<b>Figura 2</b> Niveles de las dimensiones del liderazgo directivo	67
<b>Figura 3</b> Niveles de estrés laboral	67
<b>Figura 4</b> Percepción de dimensiones del estrés laboral	68
<b>Figura 5</b> Monitoreo vs estrés laboral	68



## Resumen

En la presente investigación se ha vinculado con ODS 4, el objetivo fue determinar la relación entre el monitoreo pedagógico y estrés laboral en docentes de Instituciones Educativas públicas, distrito de Los Olivos, Lima 2024. El tipo de investigación fue básica de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, corte transversal. Por ello se contó con una población de 152 docentes, con una muestra de 109 docentes, y el muestreo fue probabilístico aleatorio simple. La técnica fue la encuesta y como instrumento se utilizó dos cuestionarios validados a través de juicio de expertos y estableciendo su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach que demuestra una alta confiabilidad. Se arribó que el 48,6% de los encuestados expresan que el monitoreo pedagógico y el 51,4% de los encuestados percibe el estrés laboral en un nivel moderado. Concluyó que el resultado del estudio muestra que no se encontró una relación estadísticamente significativa entre el monitoreo pedagógico y el estrés laboral. Esto se basa en un valor p de 0.081, que es mayor a 0.05 para significancia estadística. Se encontró relación negativa entre la intervención y estrés laboral, con una significancia menor a 0.05, p valor de 0.30.

**Palabras clave:** Estrés, intervención, agotamiento

## **Abstract**

In the present research it has been linked to SDG 4, the objective was to determine the relationship between pedagogical monitoring and work stress in teachers of public Educational Institutions, Los Olivos district, Lima 2024. The type of research was basic at a correlational descriptive level. quantitative approach; non-experimental design, cross-sectional. For this reason, there was a population of 152 teachers, with a sample of 109 teachers, and the sampling was simple random probabilistic. The technique was the survey and as an instrument two questionnaires were used, validated through expert judgment and establishing their reliability through Cronbach's Alpha statistics, which demonstrates high reliability. It was found that 48.6% of those surveyed expressed that pedagogical monitoring and 51.4% of those surveyed perceived work stress at a moderate level. Concluded The result of the study shows that no statistically significant relationship was found between pedagogical monitoring and work stress. This is based on a p-value of 0.081, which is greater than 0.05 for statistical significance. A negative relationship was found between the intervention and work stress, with a significance of less than 0.05, p value of 0.30.

**Keywords:** Stress, intervention, exhaustion

## I. INTRODUCCIÓN

La educación es muy importante en la formación del individuo; sin embargo, en el mundo el sistema educativo ha ido cambiando y evolucionando, En los últimos años el monitoreo pedagógico se está realizando continuamente ya sea por parte del ministerio de educación, las unidades de gestiones educativas y de los directivos de una Institución. La Organización de Naciones Unidas (2020) creó los Objetivos de desarrollo sostenible destinados a erradicar la pobreza de los países miembros, el cuarto objetivo de esta organización plantea una educación de calidad, por ello busca que los estados pongan en práctica políticas educativas que logren alcanzar dicho objetivo, proponiendo diversas estrategias para lograr la calidad educativa, siendo una de ellas el monitoreo pedagógico hacia los docentes; sin embargo lograr estas estrategias demandan mayor esfuerzo laboral que repercuten en el campo emocional como es el estrés debido a que los docentes trabajan para alcanzar metas propuestas por el estado, además, no todos los países logran alcanzar estos objetivos, como se demuestra con los instrumentos de medición que se usan en las pruebas PISA que es el programa de evaluación internacional de los estudiantes, que se encarga de evaluar los estándares educativos y realiza evaluaciones cada tres años. De acuerdo al Ministerio de Educación en los últimos años desde el 2001 al 2012 nuestro promedio del Perú en comprensión lectora ha ido incrementando de 327 a 384 puntos, en el 2018 nos encontramos en el puesto 64 de 77 países. En el 2022 nos encontramos en el nivel dos de seis niveles de desempeño, por ello nuestra preocupación es mejorar el sistema educativo.

El sistema educativo en la actualidad, para poder enfrentar nuevos retos, se encuentra en constante cambio, con la finalidad de mantenerse actualizado y acorde a los nuevos avances tecnológicos; estos retos tienen que ser asumidos por todos los actores educativos. Según Barrientos (2022) manifestó que en algunas investigaciones que se han realizado sobre monitoreo pedagógico en algunos países tanto del primer mundo y tercer mundo que pertenecen a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, los directivos en las escuelas no destinan un tiempo adecuado para realizar reuniones de planificación, como en Shanghái (China), que solo lo realiza un 27% y los Países Bajos, un 11%. En Malasia, las supervisiones de los directivos tienen deficiencias; en Estados Unidos la falta de experiencia y tiempo hace que no puedan observar y retroalimentar la labor docente

y en España el 63 % de directivos realizan nuevas estrategias para apoyar a los docentes. sin embargo, la OCDE reconoce a los directivos como un ente significativo indispensable que ayuda a lograr una mejor calidad educativa.

A nivel de Latinoamérica, para Unesco (2020) en Colombia los directivos no son responsables al cumplir su rol de líder directivo, no programan espacios para poder cumplir prácticas de trabajo colaborativo, no realizan un feedback formativo a sus docentes de manera oportuna. En Chile, los directivos deben mejorar la organización didáctica, así como el soporte emocional de acuerdo al contexto que se presenta. La UNESCO (2014) mencionó que las autoridades educativas deben fomentar una educación de calidad y para ello deben formarse los directivos en base a objetivos, por ello proponen Programas de Formación para Líderes educativos.

A nivel nacional el Perú se enfrenta a un mundo globalizado y competitivo, para ello el Ministerio de Educación (2024) establece planes estratégicos con políticas educativas que garanticen una educación de calidad. Los centros de educación cada día se esmeran en mejorar la calidad educativa de sus estudiantes, por ello emplean diversas estrategias, una de ellas es el monitoreo pedagógico, que para el Ministerio de Educación (2012) el monitoreo asegura que el servicio educativo se cumpla de acuerdo a los intereses nacionales, evalúa e identifica las necesidades que se tiene en las escuelas, por ello el monitoreo es obligatorio y necesario. Asimismo, para el Ministerio de Educación (2021) sus objetivos del monitoreo es ayudar al docente a que mejore sus métodos de enseñanza en las diversas competencias y evalúa el trabajo docente todo ello con el fin de que reflexione sobre sus estrategias y realice cambios en bienestar de sus estudiantes.

En la última década, los docentes están expuestos a diversos factores emocionales, generando estrés laboral, como adaptarse a nuevas formas y estrategias de trabajo que por diversas circunstancias del contexto se debe adaptar las programaciones, el soporte y la atención en el campo emocional de la comunidad educativa y el de ellos mismos, las enfermedades que aquejaron como el COVID-19, afectaron a toda la población, en especial a los estudiantes, convirtiendo a los docentes en soportes emocionales para los estudiantes, pero a la vez estos diversos soportes emocionales genera estrés, ansiedad y depresión, siendo estos indicadores de la salud mental (Feijoo et al., 2020). La presión en querer mejorar su calidad educativa institucional hace que las autoridades dentro de los centros educativos tengan que asumir la responsabilidad de liderazgo, sobre todo para

mejorar los aprendizajes en sus estudiantes, esta responsabilidad hace supervisar al docente a través del monitoreo, que constituye un complemento obligatorio para lograr sus objetivos educativos en beneficio de su comunidad educativa. Sin embargo, tenemos miles de peruanos entre ellos están los docentes que tienen problema de salud mental y el estado invierte 22 millones de soles anuales en su atención, sin embargo, es necesario invertir también en prevención puesto que los docentes están expuestos a las presiones laborales que últimamente la educación peruana exige, sobre todo para cortar las brechas educativas existentes en nuestras diferentes regiones, el docente se prepara y se adapta a nuevos cambios.

La búsqueda de una educación de calidad en el Perú es una prioridad que impulsa las acciones a nivel educativo en todos los niveles de gobierno. Para alcanzar este objetivo, es esencial abordar de manera completa las necesidades y desafíos de la profesión docente (Padierna y Benjumea, 2020). El papel del docente sigue siendo clave para alcanzar los objetivos de aprendizaje. Sin embargo, para enfrentar estos desafíos de manera efectiva, es necesario que los docentes reciban una formación sistemática e integral, siendo el acompañamiento educativo una estrategia relevante en este contexto. Desde una perspectiva centrada en las relaciones humanas, el acompañamiento implica compartir emociones y experiencias (Cotaquispe et al., 2021).

Este proceso de apoyo se basa en el reconocimiento mutuo, la convivencia y la colaboración hacia objetivos comunes, lo que fomenta un sentido de pertenencia y compromiso. A pesar de que el apoyo al aprendizaje y la enseñanza es un aspecto crucial de este proceso, aún existen desafíos significativos para optimizar la capacidad del sistema educativo, mejorar el perfil del sector y fortalecer la gestión de procesos educativos para lograr mejoras continuas en la calidad (Bizarro et al., 2021). La asistencia pedagógica se considera un recurso crucial para el desarrollo profesional de los docentes. Durante este proceso, los profesores interactúan de manera equitativa, promoviendo el desarrollo de su autonomía y habilidades clave. Se establece un vínculo continuo de escucha y retroalimentación, adaptándose a las necesidades particulares de los participantes (Suyo et al., 2021).

En Perú, los docentes de educación básica regular necesitan con urgencia ayuda inmediata, cooperación y solidaridad de otros profesionales del sector educativo para desempeñarse eficazmente en las aulas. Las instituciones sociales y educativas, junto con el Estado, deben abordar esta problemática en todos los niveles

para transformar el panorama educativo (Herrera et al., 2022). Aguilar (2020) señaló que la carencia de organización en el equipo directivo para llevar a cabo el monitoreo, acompañamiento y evaluación, junto con la escasa supervisión reflexiva por parte del directivo y sus colegas, contribuye a una cultura en la que cada directivo se enfoca únicamente en sus funciones específicas, sin involucrarse en otras actividades. Esta situación se manifiesta en las instituciones educativas como una práctica deficiente de la acción reflexiva, resultando en un bajo rendimiento académico de los estudiantes.

A nivel local los docentes se encuentran delicados de salud tanto física como emocional evidenciándose con su desgano, poca motivación, se desvinculan con nuevos proyectos por que los papeleos son engorrosos, tienen sobrecarga documentaria que manifiestan inconformidad con los monitoreos programados por la UGEL, por la dirección, por los órganos directivos y algunos programas de extensión educativa. Asimismo, cada bimestre se programa un monitoreo pedagógico, muchas veces obviando en primer lugar el acompañamiento generando estrés en los profesores de colegios públicos, puesto que al monitoreo pedagógico se considera como una evaluación, por lo tanto la preocupación de salir con un puntaje alto les causa estrés en el campo laboral, sobre todo cuando en uno de los rubros del monitoreo salen con baja puntuación, muchas veces no sienten que van a ser acompañados sino lo toman como una evaluación laboral y la preocupación de esmerarse en mejorar su puntuación les causa estrés. Por ello para ayudar a resolver el problema hay que investigar para determinar una relación entre las dos variables de estudio con la finalidad de contribuir a la solución del problema, puesto que el monitoreo se realiza para mejorar la práctica pedagógica y esta no debe causar estrés, sino contribuir en mejorar las estrategias de enseñanza para alcanzar un mejor nivel académico en los estudiantes y puedan lograr sus metas académicas propuestas, mejorar su calidad de vida y lograr alcanzar su desarrollo personal contribuyendo a que nuestro país baje el nivel de pobreza.

Se formuló como problema general: ¿Cuál es la relación entre el monitoreo pedagógico y el estrés laboral en docentes de Instituciones Educativas públicas, distrito de Los Olivos, Lima 2024? y problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre lo pedagógico, la didáctica del monitoreo, la intervención del monitoreo, la valoración del monitoreo y estrés laboral en docentes de Instituciones Educativas públicas?

Con respecto a esta investigación, tiene justificación teórica porque se usó dos variables monitoreo pedagógico y estrés laboral; con respecto a la justificación metodológica, se aplicó un cuestionario que mida el estrés laboral para ayudar a comprender el grado de estrés que genera el monitoreo. Por último, en cuanto a la justificación práctica, el estudio tendrá como finalidad hacer reflexionar a las entidades públicas y autoridades de las instituciones, que el monitoreo pedagógico se relaciona con el estrés laboral y el objetivo es contribuir con el magisterio nacional para poder mejorar el servicio educativo.

El objetivo general: Determinar la relación entre el monitoreo pedagógico y estrés laboral en docentes de Instituciones Educativas públicas, distrito de Los Olivos, Lima 2024 y los objetivos específicos: Determinar la relación entre lo pedagógico, la didáctica del monitoreo, la intervención del monitoreo, la valoración del monitoreo y estrés laboral.

Los antecedentes internacionales, en el estudio de Jara (2023), quien tuvo como objetivo conocer acerca de qué manera influye el estrés en trabajo docente en una institución. Se utilizó el enfoque cuantitativo, correlacional de corte transversal. La herramienta utilizada fue un cuestionario distribuido a una muestra de 35 docentes. En cuanto a los resultados, se evidenció que un 67% de docentes tienen altas probabilidades de padecer de estrés; sin embargo, se muestra que no afecta en cuanto a su desempeño laboral (87%). Concluyendo que el estrés no influye significativamente con respecto al desempeño laboral de cada docente, pero se conoce que si es un factor en la cual muchos docentes pueden padecer en otro campo laboral o en otras instituciones educativas.

Zang et al. (2022) presentó un estudio acerca de la conexión entre la demanda laboral y el agotamiento, considerando el rol mediador de la satisfacción laboral y el rol moderador de los profesores (en particular, aquellos que enseñaban en el aula frente a los que enseñaban asignaturas específicas). Se contó con la participación de 701 maestros de secundaria (edad promedio de 30 años, donde el 78.75% eran mujeres). Con respecto a los resultados obtenidos, se mostró que la carga laboral si guarda una relación positiva con el agotamiento laboral (de acuerdo a los datos obtenidos en la primera y segunda fase de la encuesta). No obstante, esta correlación solo era notable en el caso de los profesores de asignaturas.

Camacho et al. (2021) desarrollaron un estudio transversal descriptivo con el objetivo de evaluar el estrés laboral percibido por los docentes durante las medidas

de confinamiento implementadas para reducir los contagios de COVID-19. Participaron 56 docentes del sector público de educación. Los resultados mostraron que el 95% de los participantes experimentaron cansancio emocional, el 54% presentaron despersonalización en un nivel medio, y esta misma proporción se observó en la dimensión de realización personal. Por lo tanto, con respecto al ámbito laboral educativo en Ecuador se confirmó la presencia de Burnout entre los profesores universitarios.

Iguasnia y Saquisela (2020) se planteó como objetivo contribuir con una estrategia basada en un método que reduzca el estrés en el trabajo de los docentes. Su estudio aplicara como instrumento encuestas y entrevistas a docentes. Los resultados obtenidos demuestran que en un 34% que los factores que provocan estrés a los docentes es la incertidumbre acerca del futuro laboral, teniendo en cuenta que las diversas responsabilidades pueden ocasionar un alto nivel de estrés sobre todo si se encuentra presionado porque tienen que atender a grupos de estudiantes con diferentes formas de aprendizaje, con diversos problemas ,aunado a la presentación de documentación que se tienen que realizar en el tiempo determinado ,las comisiones de trabajo ,el cumplimiento de directivas con nuevas acciones que proponen desde el Ministerio de Educación.

Para Barreto (2020) en su estudio que tuvo como objetivo entender cómo se encuentran los docentes de una comunidad educativa con el fin de poder optimizar su actividad laboral. Con respecto a la metodología, la investigación uso un criterio cuantitativo, transversal y de nivel descriptivo. Utilizó un instrumento que es un cuestionario a una muestra de 50 maestros de colegios públicos y privados. Los resultados que se obtuvieron con respecto a situaciones estresantes, se encuentra un promedio de 68% de docentes en riesgo medio y el 32% en nivel alto de riesgo. Asimismo, un 42% presenta índices altos de estrés siendo propicios de sufrir el síndrome de Burnout, mientras que un 6% ya presenta este síndrome. El autor concluye que, si existe estrés laboral en la comunidad docente, así como la identificación de un buen porcentaje que se encuentra con alto de riesgo de tener el síndrome de Burnout.

En su estudio a nivel nacional, Chávez (2023) buscó determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en instituciones rurales. Utilizó una metodología cuantitativa de tipo no experimental y con un diseño descriptivo correlacional. En cuanto a la muestra, se evaluó a 36 docentes que mostraron como



resultado una correlación negativa de -0.280 entre el estrés laboral y el desempeño docente. Además, se encontró una relación inversa entre la dimensión de cansancio emocional y el desempeño docente con un nivel de -0.277. También se determinó una correlación inversa entre la despersonalización y el desempeño docente con un nivel de -0.384. Por otro lado, se encontró una clara relación entre la satisfacción personal y el rendimiento docente. En conclusión, el coeficiente de Pearson muestra una relación negativa entre el rendimiento docente y el estrés laboral.

Rivera y Asían (2022) realizaron un estudio con el objetivo de encontrar la relación entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en profesores de la UGEL 2. Emplearon una metodología cuantitativa con un diseño correlacional de corte transversal y utilizaron estadística descriptiva. La población estuvo conformada por una cohorte de profesores de escuelas públicas de la REI 16 UGEL 2. El estudio tuvo como resultado que el monitoreo directivo en la dimensión acompañamiento se encuentran muy bajos, determinando que se puede deber a que los docentes no aceptan el acompañamiento porque se sienten invadidos en su labor didáctica, sumados con la preocupación y el temor de salir mal en el monitoreo, ya que se obtienen puntajes y temen ser calificados con bajo puntaje, por ello se muestran resultados bajos. Concluyendo que las dos variables están altamente correlacionadas significativamente, por lo que el monitoreo que realiza el director si afecta el desempeño docente.

Huamán (2021) investigó la relación entre la resiliencia y el estrés laboral en docentes de nivel primario de la Región Ica. Realizó un estudio correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, utilizando una muestra de 145 docentes. Los resultados mostraron una relación inversa entre la resiliencia y el estrés laboral, con un p-valor de 0.000 y un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0.445. Se concluyó que el aumento de la resiliencia reduce el estrés laboral entre los profesores de primaria de la región Ica.

Morán (2021) quien tuvo como objetivo en su estudio encontrar si el estrés que tienen los docentes de las instituciones es por la influencia que ejercen los directivos sobre todo los tiempos de encierro social por Coronavirus y las nuevas condiciones necesarias que se necesita para realizar una adecuada enseñanza. Su metodología tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, utilizando el cuestionario como instrumento para medir a una muestra de 46 docentes. Se tuvo como resultados, en cuanto al estrés por presión laboral el 65,2% posee estrés normal y el 15,2% resultó

con un nivel moderado de estrés, sin embargo, en cuanto al estrés por mal afrontamiento 78,35 % de los maestros resultaron con un nivel de estrés alto y el 21,6% presentan estrés de nivel moderado. El autor concluye que hay una significativa influencia de los directivos en el estrés de los docentes.

Navarro (2020) tuvo como objetivo encontrar la relación que existe entre monitoreo-acompañamiento y desempeño docente en una Institución Educativa de Suyo, 2020. Se usó una metodología de tipo descriptiva correlacional con diseño no experimental. Se tuvo como resultados que el 90% de docentes que fueron monitoreados se encuentran con un nivel muy bueno con desempeño docente excelente. Concluyendo que las variables del estudio tienen una asociación significativa alta.

Para Soto y Machaca (2020) que realizaron una investigación en colegio mixto sobre la relación que hay entre monitoreo y clima institucional. Se empleó una metodología con un enfoque cuantitativo básico, de nivel descriptivo y diseño correlacional. Se empleó como técnica la observación y el cuestionario a una muestra de 30 docentes. Se tuvo como resultado que el 33% de los docentes manifestó tener un monitoreo pedagógico adecuado y un clima institucional favorable; mientras que el 6% indicó que el monitoreo pedagógico es adecuado, pero manifestaron no tener un clima institucional favorable. El estudio en una de sus conclusiones sustenta que los docentes no sienten apoyo por parte de los directivos, mencionado que el nivel de comunicación es solo regular y que su labor no se valora.

En relación a la Teoría del acompañamiento pedagógico Goldhammer et al. (1980) indicó que la supervisión enfatiza la observación sistemática y el análisis de la enseñanza en el aula, con un enfoque en mejorar las prácticas docentes a través de la retroalimentación directa y el desarrollo profesional continuo. Además, la Reflexión Crítica (Schön, 1983); el crecimiento profesional requiere una práctica reflexiva. Los docentes deben reflexionar críticamente sobre sus prácticas pedagógicas para mejorar continuamente. También, la teoría de la Evaluación Formativa, según Black y Wiliam (1998) la evaluación formativa es esencial para realizar un seguimiento eficaz del aprendizaje y la enseñanza de los estudiantes, ya que implica una retroalimentación continua y modificaciones del plan de estudios en función de las necesidades de los alumnos.

En cuanto a las bases teóricas, la presente investigación se tomó como base la teoría del aprendizaje transformacional de Jack Mezirow (2000), habla de un

aprendizaje que consiste en transformar conocimientos adquiridos que están arraigados a los individuos, es aceptar nuevas formas de pensar teniendo en cuenta que se pueden replantear los conocimientos adquiridos para mejorar el aprendizaje, siendo más flexibles e inclusivos, aptos a posibles cambios de mejora, puesto que no se trata de asimilar solo contenidos sino de reflexionar sobre lo aprendido practicando la reflexión crítica.

Respecto a la primera variable monitoreo pedagógico, según Morales (2014) indicó que el monitoreo pedagógico consiste en una planificación sistemática en la que se tiene en cuenta la observación, evaluación y retroalimentación con un enfoque formativo, con la finalidad de mejorar la enseñanza, para que los alumnos tengan logros en su aprendizaje. Estrada et al. (2023) sostuvieron que, cuando los docentes son acompañados en su centro de trabajo, pueden revisar y apropiarse de los aprendizajes adquiridos previamente o durante su formación, con el objetivo de relacionarlos con los desafíos que enfrentan en su labor pedagógica en instituciones y contextos específicos. Lobato et al. (2023) destacaron el acompañamiento en el aula con la finalidad de aplicar nuevos conocimientos y fomentar el diálogo profesional, lo cual permite afianzar nuevas concepciones de enseñanza que el docente puede implementar para mejorar su trabajo pedagógico. En este sentido, dado que el acompañamiento permite reflexionar sobre los procesos de aprendizaje de los alumnos, se hace hincapié en su importancia.

Barrientos-López et al. (2022) precisaron que el objetivo es transformar a los participantes para crear condiciones que conviertan el trabajo educativo en un servicio educativo de alta calidad. De manera similar, Leiva-Guerrero et al. (2022) indicaron que el monitoreo y control del aprendizaje resulta esencial, constituyendo un principio pedagógico fundamental que debe aplicarse de manera didáctica y práctica a toda situación educativa y de aprendizaje. El monitoreo pedagógico, implica recolectar información respecto al trabajo pedagógico de los docentes, sin embargo, no pierde de vista la mejora continua del profesional de educación y considera la constante actualización (Montenegro et al., 2023).

Para las dimensiones de la primera variable, Morales (2014) las clasifica en cuatro: pedagógica, didáctica, de intervención y valorativa. En cuanto a la dimensión pedagógica, se basa en la observación que se hace en el aula a la práctica pedagógica que ejercen los docentes, utilizando diversas técnicas, como la observación, entrevistas, análisis de documentos etc. En esta dimensión se puede

evaluar la planeación, el desarrollo y enseñanza del aprendizaje, así como identificar sus aciertos, desaciertos para lograr la retroalimentación y alcanzar una mejor práctica pedagógica. Asimismo, Jones y George (2022) definen la planeación como el proceso de definir metas y objetivos, y de determinar las acciones necesarias para alcanzarlos. También, Daft y Marcic (2023), el proceso de la planificación incluye la creación de planes de acción específicos y la identificación de los recursos necesarios para alcanzar los objetivos de la organización.

McKenna y Boyd (2023) definen la pedagogía como la ciencia y el arte de la enseñanza, que abarca teorías, métodos y prácticas utilizadas para facilitar el aprendizaje y el desarrollo integral del estudiante. Además, Collins y O'Brien (2022), la pedagogía es el estudio y la aplicación de diversas estrategias educativas que buscan promover un aprendizaje efectivo, considerando las necesidades y contextos específicos de los estudiantes.

Para dimensión didáctica, se debe observar y analizar las formas de trabajo que realizan los docentes en situs con perspectiva didáctica, utilizando diversas técnicas y evaluando los enfoques y métodos de enseñanza, la atención a la diversidad, los ambientes de aprendizaje óptimos para que los alumnos aprendan. Por lo cual, García y Martín (2023) definen la didáctica como el conjunto de técnicas y métodos destinados a la enseñanza, enfocándose en cómo se transmiten los conocimientos y habilidades de manera efectiva. De la misma forma, Pérez y Rodríguez (2022), la didáctica es la disciplina que estudia y aplica los métodos y técnicas más adecuados para facilitar el aprendizaje, considerando los contenidos, el contexto y las características de los estudiantes.

La dimensión intervención, plantea que se debe planificar, implementar y evaluar las acciones de apoyo a los profesores para mejorar sus prácticas pedagógicas con las siguientes acciones: revisión de la labor docente, capacitación, observación y monitoreo. Smith y Johnson (2023) definen la intervención como el proceso planificado y sistemático de aplicar estrategias específicas para promover cambios positivos en individuos, grupos o comunidades. De la misma manera, Brown y Davis (2022), la intervención se define como las acciones deliberadas y estructuradas diseñadas para modificar comportamientos, actitudes o situaciones con el fin de lograr resultados específicos y positivos.

Por último, la dimensión valorativa, consiste en evaluar el impacto del monitoreo en la labor de los profesores, utilizando diversas técnicas que recojan

información, como las encuestas, entrevistas, análisis de documentos, entre otras; evaluando la satisfacción de los docentes con el monitoreo respecto a su trabajo pedagógico con el objetivo de evaluar sus objetivos propuestos. La expresión de valores puede ser tanto manifiesta como encubierta, ya que cada educador tiene creencias e ideales personales que influyen en su forma de percibir el mundo y de relacionarse con los demás. De igual manera, cada institución cuenta con una normativa que define su propio estilo formativo (Gil, 2020).

Teoría del estrés de la demanda-control en educación, aplicando la teoría de Karasek (1979) precisó al contexto educativo, indica que los educadores experimentan estrés cuando las demandas laborales (como la carga de trabajo y las responsabilidades de enseñanza) son altas y el control (autonomía en la toma de decisiones pedagógicas) es bajo. Además, Demerouti y Bakker (2001) indicó que el estrés en los docentes surge cuando las demandas del trabajo (como la presión del tiempo, la gestión del aula y la carga administrativa) superan los recursos disponibles (como el apoyo de colegas, formación continua y recursos didácticos). Modelo de Burnout en docentes, propuesto por Maslach y Jackson (1981) el modelo de burnout se centra en el estrés crónico en el trabajo, específicamente en profesiones de ayuda como la enseñanza, caracterizándose por despersonalización, escasa realización personal y agotamiento emocional. Teoría del ajuste persona-entorno en educación, Van et al. (1999) al contexto educativo, esta teoría postula que el estrés en los docentes ocurre cuando hay un desajuste entre las características individuales de los docentes (como sus habilidades y valores) y las características del entorno escolar. Modelo de esfuerzo-recompensa en educación, Bakker et al. (2007) al contexto educativo, menciona que el modelo muestra que los profesores experimentan estrés debido a que cuando existe un desequilibrio entre las recompensas recibidas, que incluyen reconocimiento, oportunidades profesionales y salario.

Respecto a la segunda variable, para Maslach y Jackson (1981) el estrés laboral está relacionado con el síndrome de Burnout quien considera que es una fase avanzada de estrés en el que se observa cansancio físico y mental, así como actitudes frías de despersonalización con sentimientos de frustración frente a su labor. El enfoque cognitivo-conductual, según Edú-Valsania et al. (2019) se centra en cambiar patrones de pensamiento negativos y comportamientos improductivos provocados por factores estresantes en el entorno laboral. En contraste, el enfoque de adecuación persona-entorno, analizado por Okoli (2018) resalta la importancia de

alinean los rasgos individuales con el entorno laboral para reducir el estrés relacionado con el trabajo. En cambio, el enfoque de apoyo organizacional, promovido por Salgado y Leria (2018) manifestaron que se centra en disminuir el estrés proporcionando a los empleados que fomenten el equilibrio entre su vida laboral y personal. Finalmente, el enfoque de demandas y recursos laborales, descrito por Scholze y Hecker (2023) destacaron la necesidad de equilibrar las demandas y los recursos laborales, reconociendo y gestionando las exigencias del trabajo mientras se provee a los empleados con los recursos necesarios para el control del estrés.

Según Maslach y Jackson (1997), el estrés laboral es el término utilizado para describir la respuesta de un empleado a los factores estresantes del lugar de trabajo, como la carga de trabajo, la responsabilidad y la falta de entusiasmo. Esta respuesta puede convertirse en un problema para el individuo (Bravo, 2022). Además, el estrés laboral se describe como una reacción física y psicológica que surge cuando se perciben factores estresantes en el entorno laboral (Scholze & Hecker, 2023). Se aclara que la sensación de desajuste entre los recursos disponibles para hacer frente a las demandas del trabajo y las propias necesidades es lo que conduce al estrés laboral (Carriel et al., 2021). Asimismo, se menciona que el estrés laboral ocurre cuando las altas demandas laborales superan la capacidad de afrontamiento del docente (Macias & Vanga, 2021).

La primera dimensión agotamiento se refiere sobre todo a la fatiga emocional, que Maslach y Jackson (1997) definieron como la tensión que experimentan el cuerpo y la mente como resultado de periodos prolongados de estrés. Este tipo de estrés genera sentimientos de fatiga emocional, dejando a las personas exhaustas, cansadas y abrumadas por las responsabilidades laborales (Medina, 2023). Además, las personas muestran consistentemente insatisfacción y pesimismo hacia sus trabajos, sin reconocer la importancia de sus tareas y evitan esforzarse más allá de lo necesario, lo que conlleva a un rendimiento laboral deficiente (Quintana-García et al., 2024).

La segunda dimensión, descrita como despersonalización por Maslach y Jackson en 1997, conlleva notables ajustes en las actitudes, reacciones y sentimientos de las personas, resultando en un distanciamiento de su identidad previa. Este cambio se refleja en una sensación perjudicial de desconexión tanto del trabajo como del entorno (Acosta-Román et al., 2023). Además, las personas experimentales un incremento en sentimientos de enojo y frustración, acompañado

de una disminución en la motivación hacia sus tareas debido al estrés laboral (Delgado et al., 2023). La despersonalización se consideraba un mecanismo de defensa utilizado por individuos que previamente habían cumplido eficazmente sus responsabilidades laborales. Además, puede manifestarse como una sensación de separación del propio cuerpo, la percepción de ser un observador externo de los propios pensamientos o acciones, o la percepción de que el mundo es irreal o distante (Tumbaco, 2021).

Respecto a la última dimensión, la realización personal se refiere a la aspiración de obtener un buen récord académico, lo que incluía lograr una posición destacada dentro del lugar de trabajo (Maslach & Jackson, 1997). Asimismo, que se traduce en una percepción reducida de los propios logros y satisfacción profesional (Moyano et al., 2024). De la misma forma, implica el logro de metas significativas y el desarrollo de habilidades que contribuyen al bienestar integral del individuo (Rojas et al., 2020).

La hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre el monitoreo pedagógico y estrés laboral en docentes de Instituciones Educativas públicas, distrito de Los Olivos Lima 2024. Las específicas son: Existe relación directa y significativa entre lo pedagógico, la didáctica, la intervención, la valoración y estrés laboral en docentes de Instituciones Educativas públicas, distrito de Los Olivos Lima 2024.

## II. METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo básica, debido a que pretende generar conocimiento sobre las variables estudiadas y describir las razones y situaciones en las que se manifiestan, sin especificar componentes, género o categorías específicas de este propósito (Sánchez, 2017). El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, que implica la recopilación y el análisis de datos numéricos mediante instrumentos estadísticos de uso frecuente en la investigación. Para ofrecer soluciones específicas que resuelven la cuestión investigada, estos datos y el análisis estadístico son cruciales (Strujker et al., 2020)

Se tuvo en cuenta el diseño no experimental de corte transversal. Lo que implica que no se llevó a cabo manipulaciones ni pruebas de las variables en estudio, sino que se realizó en un único momento en el tiempo y espacio, similar a capturar una instantánea de un fenómeno particular (Hernández y Mendoza, 2018). Además, se situó en un nivel descriptivo correlacional, para la identificación de la relación entre dos o más variables, utilizando un modelo predecible aplicable a un grupo o población (Sánchez y Reyes, 2017).

Se tiene como primera variable al monitoreo pedagógico según Morales (2014), nos dice que el monitoreo pedagógico consiste en una planificación sistemática en la que se tiene en cuenta la observación, evaluación y retroalimentación con un enfoque formativo, con la finalidad de mejorar la enseñanza, para que los alumnos tengan logros en su aprendizaje clasificándolas en cuatro dimensiones: pedagógica, didáctica, de intervención y valorativa.

Respecto a la segunda variable, para Maslach y Jackson (1981) mencionan que se relaciona con el síndrome de Burnout quien considera que es una fase avanzada de estrés en el que se observa cansancio físico y mental, así como actitudes frías de despersonalización con sentimientos de frustración frente al trabajo, se presentan en tres dimensiones como: agotamiento emocional, despersonalización y de realización personal.

Para Salazar (2018) la población está referido a un grupo específico o general que comparte rasgos y normas que son importantes para tener en cuenta durante una investigación, donde la descripción de estas características permite poder realizar conclusiones. En la presente investigación se considerará como población a 152 docentes nombrados de la red 22 del distrito de Los Olivos, entre varones y mujeres,



del nivel secundaria, turno tarde, con 30 horas de jornada laboral, de todas las áreas pedagógicas.

Según la Real Academia Española (2019), el muestreo consiste en la elección de muestras representativas para inferir un valor determinado de características de todo un conjunto, con el fin de llevarlo a una estadística correspondiente. Se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple. Sánchez (2018) indica que el muestreo puede ser aleatorio puesto que cada individuo tiene la probabilidad de ser elegido de manera igualitaria. Por consiguiente, siendo la población de 152 docentes con la fórmula estadística (anexo 07), se obtuvo que se van a encuestar 109 docentes, siendo la unidad de análisis cada docente de las instituciones del distrito de los Olivos.

Con respecto a las técnicas e instrumentos de recolección de datos, Sánchez (2018) indica que la técnica es el grupo de reglas e instrumentos que permite recopilar información para los trabajos de investigación. Como técnica se tuvo a la encuesta, ya que esta facilitó la obtención de información de la población (Sánchez, 2018). Para Medina (2023) señaló los instrumentos recopilan y analizan información para una investigación incluyendo cuestionarios con escala de medición. El instrumento a emplear fue el cuestionario, este instrumento utilizó preguntas para facilitarnos y obtener datos que nos ayude a recopilar información (Sánchez, 2018). Se empleó el cuestionario del Monitoreo Pedagógico creado por el investigador y con respecto al instrumento de estrés laboral, se contó con el cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes.

En cuanto a validez de los instrumentos de recolección de datos serán evaluados por tres especialistas que revisarán los indicadores de cada dimensión y darán su aporte o validarán las preguntas. Según Fernández (2019) la validez es un proceso compuesto por la relación entre variables, contenidos y estructura. Por otro lado, con respecto al análisis de confiabilidad, según Tarazona (2020) para que haya confiabilidad debe presentar consistencia en los resultados y esto se da cuando continuamente se repite en varias muestras; se utilizará el SPSS versión 26 en lo que se obtuvo como resultado de Alfa de Cronbach del 0,900 lo que evidencia que el instrumento tiene alta confiabilidad. Luego de realizar el análisis de fiabilidad al cuestionario conformado por 21 ítems, se obtuvo un valor de 0,900 como alfa de Cronbach, por lo tanto, se puede interpretar que el instrumento tiene un nivel alto de fiabilidad.

Con respecto al método de análisis de datos, se tuvo en cuenta para la organización de los datos y elaboración de tablas, el programa Excel; posteriormente para llevar a cabo la estadística de la investigación se utilizará el software SPSS versión 26 aplicando la correlación del coeficiente de Rho de Spearman.

Esta investigación se basa en principios éticos de la universidad César Vallejo, según la RVI N°081-2024, puesto que se considera las pautas de redacción necesaria y el código de ética que contribuye al bienestar docente, se respeta la honestidad y los derechos intelectuales citando correctamente las fuentes que se usará de acuerdo a las Normas Apa 7. Se considera el consentimiento libre e informado, dando a conocer el propósito de la investigación y garantizando el anonimato de los sujetos de investigación ya que los instrumentos de recojo de datos no contiene nombre y apellidos ni se menciona la institución de dónde se recoge los datos pese al consentimiento de la autoridad responsable que sí se considera ya que se tiene que Ingresar a instituciones educativas públicas, teniendo el consentimiento de la directora del centro educativo, que sí consintió la publicación de su permiso, se cuenta con los documentos de autorización respectiva como se demuestra en los anexos respectivos.

### III. RESULTADOS

#### Resultados Descriptivo

**Tabla 1**

*Monitoreo pedagógico*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	16	14,7
	Medio	53	48,6
	Alto	40	36,7
	Total	109	100,0

En la tabla y figura 1, se aprecian que el 48,6% de los encuestados expresan que el monitoreo pedagógico se encuentra en nivel medio, el 36,7% indica que es alto, asimismo el 14,7% se encuentra en un nivel bajo.

**Tabla 2**

*Niveles de las dimensiones del monitoreo pedagógico*

Niveles	Pedagógica		Didáctica		Intervención		Valorativa	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	27	24.8%	18	16.5%	9	17.4%	8	7.3%
Medio	47	43.1%	57	52.3%	58	53.2%	71	65.1%
Alto	35	32.1%	34	31.2%	32	2%	30	27.5%
Total	109	100%	109	100%	109	100%	109	100%

De acuerdo los resultados manifiestan que el 43,1% de los encuestados percibe la dimensión pedagógica en un nivel medio, lo que indica que, aunque hay aspectos positivos, existe un margen considerable para realizar mejoras y optimizaciones en las prácticas pedagógicas. Asimismo, el 52,3% de los encuestados señalan que la dimensión didáctica está en un nivel medio. Esto implica que hay oportunidades para fortalecer y mejorar la calidad de la enseñanza. También, el 53,2% de los encuestados mencionan que la intervención se encuentra en un nivel medio, ya que indica que una mayoría significativa ve la intervención como algo que puede mejorarse. Puede ser un punto de partida para evaluar qué prácticas de intervención están funcionando y cuáles necesitan ser revisadas y optimizadas. Finalmente, el 65,1% de los encuestados muestran que la dimensión valorativa es regular.

**Tabla 3***Niveles de estrés laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Leve	4	3,7%
	Moderado	56	51,4%
	Alto	49	45,0%
	Total	109	100%

De acuerdo los resultados la afirmación indica que el 51,4% de los encuestados percibe el estrés laboral en un nivel moderado, el 45% se encuentra en un nivel alto de estrés laboral y el 3,7% se encuentra en un nivel leve.

**Tabla 4***Niveles de las dimensiones del estrés laboral*

Niveles	Agotamiento		Despersonalización		Realización Personal	
	f	%	f	%	f	%
Leve	28	25.7%	41	37.6%	23	21.1%
Moderado	42	38.5%	61	56%	65	59.6%
Alto	39	35.8%	7	6.4%	21	19.3%
Total	109	100%	109	100%	109	100%

De acuerdo a los resultados la afirmación indica que el 38,5% de los participantes percibe el agotamiento en un nivel moderado, destaca la necesidad de medidas para gestionar y reducir el agotamiento en la organización. También, el 56% de los participantes percibe la despersonalización en un nivel moderado. Finalmente, el 59.6% de los participantes revelan que la realización personal se ubica en un nivel moderado, indica la necesidad de medidas para gestionar y mejorar la realización personal en la organización.

**Tabla 5***Tabla cruzada monitoreo vs estrés laboral*

		Estrés laboral			
		Leve	Moderado	Alto	Total
Monitoreo pedagógico	Bajo	0	5	11	16
		0,0%	4,6%	10,1%	14,7%
	Medio	4	24	25	53
		3,7%	22,0%	22,9%	48,6%
	Alto	0	27	13	40
		0,0%	24,8%	11,9%	36,7%
Total		4	56	49	109
		3,7%	51,4%	45,0%	100,0%

En la tabla cruzada se observa que el 24.8% de monitoreo pedagógico está en alto y estrés laboral es moderado, mientras los docentes experimentan un nivel moderado de estrés laboral, lo cual es manejable, pero requiere atención para prevenir problemas mayores. Este escenario indica que, aunque la supervisión pedagógica es efectiva, hay que vigilar y mitigar el estrés para mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo.

## Resultado inferencial

### Prueba de hipótesis

H<sub>0</sub>: No existe relación directa y significativa entre el monitoreo pedagógico y estrés laboral en docentes de Instituciones Educativas públicas, distrito de Los Olivos Lima 2024.

H<sub>a</sub>: Existe relación directa y significativa entre el monitoreo pedagógico y estrés laboral en docentes de Instituciones Educativas públicas, distrito de Los Olivos Lima 2024.

## Tabla 6

### *Prueba de correlación entre monitoreo pedagógico y estrés laboral*

			Monitoreo pedagógico	Estrés laboral
Rho de Spearman	Monitoreo pedagógico	Coefficiente de correlación	1,000	-,168
		Sig. (bilateral)	.	,081
		N	109	109
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,168	1,000
		Sig. (bilateral)	,081	.
		N	109	109

Se evidencia la relación entre monitoreo pedagógico y estrés laboral ( $r = -0,168$ ), correlación negativa muy baja y el p valor es de 0.081 mayor que 0.05 por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. No existe relación directa y significativa entre monitoreo pedagógico y estrés laboral, de acuerdo a la nueva directiva establecidas por el Ministerio de Educación ya no generan estrés puesto que ya no son improvisados, en la actualidad se programa, se coordina realizándose dos monitoreos opinados y uno inopinados por año.

**Tabla 7***Hipótesis específicas de la investigación*

Hipótesis	VARIABLES*Correlación	Rho-Spearman	Significatividad-Bilateral	N	Nivel
Hipótesis específica 1	Pedagógica y estrés laboral	-,118	,220	109	Negativa muy baja
Hipótesis específica-2	Didáctica y estrés laboral	-,049	,616	109	Negativa muy baja
Hipótesis específica-3	Intervención y estrés laboral	-,208	,030	109	Negativa baja
Hipótesis específica-4	Valorativa y estrés laboral	-,077	,427	109	Negativa alta

De acuerdo las hipótesis específicas, se muestra que según Rho de Spearman no existe correlación entre la dimensión pedagógica, didáctica, valorativa y estrés laboral. No hay relación significativa entre la pedagógico y el estrés laboral debido a que los docentes ahora cuentan con horas de trabajo colegiado en la que interactúan e investigan para mejorar sus planificaciones y comparten estrategias de aprendizaje de manera colaborativa sin estresarse, además se cuenta actualmente con ayuda tecnológica y realizan una adecuada distribución de su tiempo.

No hay relación significativa entre la didáctica y el estrés puesto que se cuenta con el apoyo de aliados estratégicos para capacitarnos en diversas técnicas para poder afrontar y utilizar diversas formas de aprendizaje, asimismo se cuenta con la hora activa en la que se puede fomentar la relajación ante un trabajo pedagógico estresante y se considera en los proyectos educativos institucionales actividades de soporte emocional para el docente.

En la hipótesis específica 3, se percibe que la intervención y el estrés laboral ( $r = -0,208$ ), una correlación negativa baja y el p valor es de 0.030 menor que 0.05 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Si hay relación significativa entre la intervención y el estrés laboral debido a que los docentes al sentirse observados y evaluados, les pueden generar una preocupación, ansiedad y no se pueden desenvolver con seguridad de sí mismos ya que hay que cumplir con una serie de requisitos en el monitoreo tanto de documentación como la evaluación de desempeño en situs. Con respecto a la hipótesis específica 4, la interpretación del signo de la correlación es el valor de  $-0,077$  siendo una correlación negativa muy débil, mencionándose "Negativa alta", no encontrándose relación significativa entre la dimensión valorativa y el estrés laboral.

#### IV. DISCUSIÓN

A partir de los resultados, se determinó que no existe relación entre el monitoreo pedagógico y el estrés laboral. El estudio en cuestión probablemente evaluó si las prácticas de monitoreo pedagógico afectaban los niveles de estrés entre los docentes. Con un p-valor de 0.081, en el estudio no se encontró una relación significativa, sugiriendo que otros factores podrían ser más influyentes en el estrés laboral de los docentes, o que el monitoreo pedagógico, tal como se practica en el contexto del estudio, no tiene un impacto considerable en el estrés laboral. Es importante señalar que un p-valor mayor a 0.05 no aprueba. Por lo tanto, podrían ser necesarias investigaciones adicionales con diferentes metodologías, muestras más grandes, o contextos variados para explorar más a fondo esta relación.

Esta investigación coincide con la tesis Jara (2023) quien concluyó que el contexto proporcionado, se menciona que los docentes no muestran signos de Burnout, pero un alto porcentaje (67%) está en riesgo de experimentar estrés. Además, el desempeño laboral de los docentes es alto, superando el 87%. La relación estadística indica que el estrés no cuenta con una incidencia en el desempeño laboral docente, ni ninguna de las variables mencionadas. Esto sugiere que, aunque hay un riesgo de estrés entre los docentes, este no parece afectar negativamente su desempeño laboral según los datos proporcionados. Es importante considerar que estos resultados pueden variar dependiendo de otros factores contextuales y de cómo se define y miden las variables en el estudio específico.

Albert Bandura (1977) introdujo el concepto de aprendizaje social, también conocido como aprendizaje por observación o modelado. Este enfoque teórico sostiene que las personas pueden aprender nuevas conductas simplemente observando a otros en su entorno externo, sin necesidad de participar activamente en esa conducta en ese momento.

Asimismo, existe similitud en el estudio de Chávez (2023) quien se arribó que los resultados del proceso integral de evaluación docente del período académico 2022, se observa que no hay evidencia de Burnout entre los docentes evaluados. Sin embargo, un alto porcentaje (67%) está en riesgo de experimentar estrés. A pesar de esto, el desempeño laboral de los docentes es positivo, con valores que superan el 87%. El estrés no afecta significativamente al rendimiento laboral de los profesores ni a las características sociodemográficas tomadas en consideración en el estudio,

según la estadística. Esto sugiere que, aunque el estrés está presente en un número considerable de docentes, no parece afectar negativamente sus funciones académicas según los datos analizados. Se reconoce que los niveles de estrés no parecen tener un impacto directo en el rendimiento académico, no se puede descartar su relevancia como factor en el entorno laboral. Es importante seguir monitoreando y gestionando el estrés dentro de las instituciones educativas para promover un ambiente de trabajo saludable y sostenible.

Según la perspectiva de Morales (2014), implica un proceso sistemático de seguimiento y evaluación de las prácticas educativas y el desarrollo pedagógico en el contexto escolar. El monitoreo pedagógico se lleva a cabo de manera organizada y continua para evaluar cómo se implementan las estrategias pedagógicas en el aula. Este proceso puede incluir la observación de clases, revisión de planes de lecciones, análisis de resultados de aprendizaje y retroalimentación proporcionada a los maestros.

En referencia a la primera hipótesis específicas, indica que no se encontró ninguna correlación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la pedagogía. Este resultado indica que, según el análisis estadístico realizado, no hay evidencia sólida que respalde una relación significativa entre la pedagogía (métodos de enseñanza y prácticas educativas) y el estrés laboral. En otras palabras, los resultados muestran que no existe una relación estadísticamente significativa entre los niveles de estrés laboral de los profesores y las técnicas educativas que emplean.

Esto podría interpretarse de varias maneras: podría significar que otros factores, como su entorno laboral, la carga administrativa, o incluso factores personales de los docentes, podrían estar influyendo más en los niveles de estrés observados. También es fundamental tener en cuenta que el contexto y la técnica del estudio en cuestión pueden influir en estos resultados.

Los datos del estudio se relacionan con la tesis de Rivera y Asian (2022) este resultado indica que, según el análisis estadístico realizado, no hay evidencia sólida que respalde una relación significativa entre la pedagogía (métodos de enseñanza y prácticas educativas) y el estrés laboral entre los docentes. En otras palabras, no hay una correlación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral de los educadores y sus enfoques pedagógicos o técnicas de instrucción, según los hallazgos. Esto podría interpretarse de varias maneras: podría significar que otros factores, como el ambiente laboral, las condiciones de trabajo, la carga administrativa,



o incluso factores personales de los docentes, podrían estar influyendo más en los niveles de estrés observados. También es fundamental tener en cuenta que el contexto y la técnica del estudio en cuestión pueden influir en estos resultados.

Maslach y Jackson (1981) son reconocidos por su trabajo pionero en el estudio del estrés laboral, especialmente a través de la formulación del modelo de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, conocido como el "modelo de burnout". Aquí está la contextualización: Agotamiento emocional: Sentimientos de agotamiento emocional y físico debido a demandas laborales excesivas. Despersonalización: Actitudes negativas y distantes hacia los destinatarios del servicio (por ejemplo, estudiantes, pacientes) como resultado de la despersonalización de las interacciones. Realización personal: Sentimientos de ineficacia personal y disminución de la satisfacción con los logros profesionales.

En referencia a la segunda hipótesis específicas, evaluó que no existe relación entre la didáctica y estrés laboral. Este hallazgo sugiere que, según la evaluación realizada, no se encontró una asociación significativa entre la didáctica (las técnicas y métodos de enseñanza empleados por los docentes) y el estrés laboral. Esto implica que las formas específicas de enseñanza y los enfoques didácticos utilizados por los docentes no parecen tener un efecto estadísticamente significativo en los niveles de estrés que experimentan en su trabajo.

Estos resultados podrían indicar que otros factores dentro del entorno educativo y laboral, como las condiciones de trabajo, la gestión institucional, el apoyo administrativo, entre otros, podrían estar influyendo más en los niveles de estrés de los docentes. Es esencial considerar que cada estudio y contexto pueden presentar variaciones en estos hallazgos, y se necesitarían más investigaciones para confirmar y entender mejor esta relación o falta de ella entre la didáctica y el estrés laboral docente.

Hay una similitud con la tesis de Huamán (2021) se buscó determinar la relación entre resiliencia y estrés laboral en docentes. La capacidad de una persona para afrontar y superar circunstancias estresantes y adversas se conoce como resiliencia. El estudio encontró asociación entre las variables. Una mayor resiliencia podría estar asociada con niveles más bajos de estrés laboral entre los docentes, si el estudio encontró relación entre las variables, estos resultados ponen de relieve lo crucial que es fomentar la resiliencia como parte de las estrategias para promover la salud mental y el bienestar de los educadores.

En referencia a la tercera hipótesis específicas, si un estudio identifica una relación entre la intervención y el estrés laboral, esto sugiere que las medidas implementadas están jugando un papel importante en la gestión y mitigación del estrés dentro de un centro educativo. Esto demuestra cuán crucial es contar con políticas y prácticas efectivas para apoyar la salud mental y el bienestar de los educadores. Las intervenciones podrían estar mejorando el ambiente laboral y proporcionando recursos adicionales que ayudan a los docentes a manejar mejor las demandas y presiones del trabajo educativo. Esto podría reflejarse en una disminución de los niveles de estrés y una mejora en el bienestar general de los educadores.

Este resultado, tienen coincidencia con la investigación de Moran (2021) quien tuvo como objetivo en su estudio encontrar si el estrés que tienen los docentes de las instituciones es por la influencia que ejercen los directivos sobre todo en estos tiempos de pandemia. La carga de trabajo y el bienestar emocional de los profesores pueden verse significativamente afectados por cómo los directores manejan la crisis y ajustan las políticas institucionales durante la pandemia. Si las decisiones administrativas son percibidas como inadecuadas, inconsistentes o insuficientemente apoyadas, esto podría aumentar los niveles de estrés entre los educadores. Concluyó, si se identifica que el estrés de los docentes está influido significativamente por las acciones o la falta de apoyo de los directivos durante la pandemia, por lo tanto, un liderazgo eficaz y compasivo es esencial para fomentar el bienestar en el trabajo en los centros educativos y disminuir el estrés.

En referencia a la cuarta hipótesis específicas, se concluye que en los docentes no se ha encontrado ninguna relación entre la evaluación y el estrés laboral, esto indica que las prácticas de evaluación no están contribuyendo de manera significativa al estrés reportado por los educadores, enfatizando la necesidad de explorar otros factores que puedan influir más directamente en su bienestar laboral. Hay una similitud con la tesis de Soto y Machaca (2020) quien concluyó que el monitoreo efectivo dentro de una institución educativa puede jugar un papel clave en la mejora del clima institucional al fomentar la transparencia, la confianza y la capacidad de respuesta ante desafíos, contribuyendo así a un entorno más saludable y productivo para todos los involucrados. El monitoreo se refiere a la supervisión y seguimiento sistemático de diversas actividades y procesos dentro de la institución educativa. Este puede incluir desde el seguimiento del rendimiento académico de los

estudiantes hasta la evaluación de políticas y prácticas institucionales. El clima institucional es el entorno psicológico y emocional en el que los miembros de la comunidad educativa, incluido profesores, alumnos y personal administrativo, desarrollan sus actividades cotidianas.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** El resultado del estudio muestra que no se encontró una relación estadísticamente significativa entre el monitoreo pedagógico y el estrés laboral. Esto se basa en un valor  $p$  de 0.081, que es mayor que el umbral comúnmente aceptado de 0.05 para significancia estadística. En términos prácticos, esto significa que, con un nivel de confianza del 95%, no hay evidencia suficiente para afirmar que el monitoreo pedagógico influye en los niveles de estrés laboral de los individuos.

**Segunda:** El resultado del estudio indica que no se encontró una relación estadísticamente significativa entre la pedagogía y el estrés laboral. Esto se basa en un valor  $p$  de 0.220, que es considerablemente mayor que el umbral comúnmente aceptado de 0.05 para significancia estadística.

**Tercera:** El estudio en cuestión probablemente evaluó si las prácticas didácticas afectan los niveles de estrés entre los docentes. Con un  $p$ -valor de 0.616, los investigadores no encontraron una relación significativa, lo que sugiere que otros factores podrían ser más influyentes en el estrés laboral, o que la didáctica, tal como se practica en el contexto del estudio, no tiene un impacto considerable en el estrés laboral.

**Cuarta:** Concluyó que existe relación entre la intervención y estrés laboral, con una significancia menor a 0.05,  $p$  valor de 0.30, lo que generalmente indica que hay evidencia suficiente para concluir que existe una relación significativa entre la intervención y el estrés laboral.

**Quinta:** La conclusión que indica existe relación entre la valorativa y el estrés laboral, con una significancia mayor a 0.05,  $p$  valor de 0.427" es incorrecta, ya que el valor  $p$  es mayor que 0.05. Un  $p$ -valor de 0.427 significa que no hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación significativa entre la valorativa y el estrés laboral.

## VI. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se aconseja a los directivos que, aunque es necesario mejorar la calidad educativa de los discentes, también hay que tener en cuenta el estado emocional de los educadores teniendo en cuenta que para lograr los objetivos pedagógicos es indispensable que estos cuenten con un buen manejo emocional. Asimismo, deben considerarse monitoreos con acompañamiento antes de realizar un monitoreo evaluativo para ofrecer orientación y aportaciones sobre las prácticas pedagógicas observadas.

**Segunda:** Para crear confianza y seguridad en el crecimiento de la práctica pedagógica de los profesores, se sugiere que la dirección de las diversas instituciones sea comprensiva con las intervenciones de supervisión.

**Tercera:** A las organizaciones institucionales se sugiere la implementación de proyectos educativos con planes de acción e intervenciones de apoyo emocional para que contribuyan a combatir el estrés en los docentes y así lograr la calidad educativa esperada.

**Cuarta:** A los docentes se recomienda tener una mejor distribución de sus tiempos, encontrando espacios que contribuyan a la relajación emocional para combatir el estrés.

**Quinta:** Se recomienda a los futuros investigadores que realicen otras investigaciones con muestras más grandes y otras metodologías con la finalidad de explorar más el tema.

## REFERENCIAS

- Acosta-Román, M., Saldaña-Chafloque, C. F., Poma-Poma, D. I., Olivas-Alvarez, A. B., & Nieva-Villegas, L. M. (2023). Estrés laboral en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de la sierra peruana. *Vive Revista de Salud*, 6(18), 815-826. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i18.265>
- Aguilar, N. (2020). *Monitoreo y acompañamiento pedagógico para el buen uso de los espacios y recursos educativos que fortalezcan la comprensión lectora del VI ciclo de la IE 093 "Manuela Felicia Gómez" UGEL 03 La Victoria-Lima* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/1554>
- Ayala-Ortiz, L. I., Castillo-Vega, J. M., Ferreira-Delgado, R. D., & Villalba-Benitez, S. M. (2023). Estrés laboral del profesorado de 1º y 2º ciclos de la Educación Escolar Básica en Paraguay. *Puriq*, 5, e505.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://n9.cl/72biz>
- Black, P., & Wiliam, D. (1998). Assessment and classroom learning. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 5(1), 7-74. <https://n9.cl/izquk>
- Barreto, M., y Piamonte, J. (2020). *Estrés laboral en comunidad docente*. [Tesis de Pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://acortar.link/oyP45M>
- Barrientos-López, E., Chanamé-Chira, R., Rojas-Zúñiga, S., & Roña-Córdova, M. E. (2022). Monitoreo y acompañamiento pedagógico en educación básica. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 26(114), 6-16. <https://n9.cl/zgvej>
- Bizarro, W., Paucar, P., y Chambí, E. (2021). Evaluación formativa: Una revisión sistemática de estudios en aula. *Horizontes*, 5(19), 872–891. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i19.244>
- Bravo Puca, N. (2022). *Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores de una empresa textil, Lima Este 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] [Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78234](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78234)
- Brown, C., & Davis, M. (2022). *Effective interventions in education*. Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119833>
- Cabezas, V., Narea, M., Torres, D., Icaza, M., Escalona, G. y Reyes, A. (2022). Bienestar Docente durante la Pandemia de COVID-19 en Chile: Demandas y Recursos para Afrontar la Angustia Psicológica. *Psykhe*, 31(1), 1-24.

- Camacho, R., Gaspar, M. A. R. Í. A., & Rivas, C. (2021). Síndrome de Burnout y estrés laboral por Covid-19 en docentes universitarios ecuatorianos. *Revista GICOS*, 6(4), 166-177. <http://erevistas.saber.ula.ve/gicos>
- Carriel Román, A., Sánchez Barreto, X. & Serrano Polo, O. (2021). Cuestionario de burnout de Maslach (MBI-Ed) dirigido a los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala. *Revista Sociedad & Tecnología*, 4(1), 2-12. <https://doi.org/10.51247/st.v4i1.70>
- Collins, J. W., & O'Brien, N. P. (2022). *The new handbook of educational leadership and administration*. Sage Publications.
- Cotaquispe, L., Soplapuco, J., Rivas, A., y Vales, J. (2021). Revisión sistemática del desempeño docente en la educación. *Iberoamericana de la Educación*, E1. <https://doi.org/10.31876/ie.vi.126>
- Chávez, S. I. (2023). *Estrés laboral y desempeño docente de instituciones educativas rurales del distrito de Huarmaca* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/132204>
- Daft, R. L., & Marcic, D. (2023). *Understanding management* (11th ed.). Cengage Learning.
- Delgado, Y. G., Álvarez, E. G., Aguilar, D. L., & Pérez, P. R. Á. (2023). Incidencia del género en el estrés laboral y burnout del profesorado universitario. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 21(3), 41-60. <https://doi.org/10.15366/reice2023.21.3.003>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., and Moriano, J.A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19 (3),1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Estrada, L. M. C., Campaña, B. M. T., & Marchán, C. D. P. Z. (2023). Monitoreo pedagógico institucional y calidad de desempeño docente en instituciones de educación inicial. *IGOBERNANZA*, 6(23), 51-72. <https://n9.cl/si18y>
- Feijoo A. R. (2017). *Levantamiento de información cualitativa y sistematización para identificar las necesidades de bienestar docente en zona urbana y rural de las regiones: San Martín, Arequipa y Moquegua*. Lima: Ministerio de Educación (MINEDU).

- Fleming, Ted. (2018). *Mezirow and the Theory of Transformative Learning*. 10.4018/978-1-5225-6086-9.
- García, M., & Martín, A. (2023). *Innovative didactic strategies in education*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-87676-8>
- Goldhammer, R., Anderson, R. H., & Krajewski, R. J. (1980). *Clinical supervision: Special methods for the supervision of teachers*. Holt, Rinehart and Winston.
- Herrera, R., Alcedo, K. y Mendoza, L. (2022). Un quinquenio de investigación sobre retroalimentación educativa una revisión sistemática (2017- 2021). *Prohominum*, 3(4), 120–145. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0085>
- Huamán, J. (2021). Resiliencia y estrés laboral en docentes del nivel primaria en tiempos de pandemia por Covid-19, 2020. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(21),144-153. <https://n9.cl/4pa0i>
- Iguasnia, S., y Saquisela, M. (2020). Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil. *593 Digital Publisher*. 6(1), pp. 18-28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897544>
- Jara, C., Navarrete, C., y Zapata, M. (2023). Estrés laboral y desempeño docente en los institutos de educación superior. *Revista Ciencia & Tecnología*. 23(38), pp. 86-97. <https://acortar.link/vt45cS>
- Jones, G. R., & George, J. M. (2022). *Essentials of contemporary management* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Leiva-Guerrero, M. V., Sanhueza-Mansilla, J. I., Soto-Calderón, M. P., & Muñoz-Lameles, M. E. (2022). Monitoreo de aprendizajes en escuelas públicas chilenas en contexto COVID-19. *ALTERIDAD. Revista de Educación*, 17(1), 89-102. <https://doi.org/10.17163/alt.v17n1.2022.07>
- Lobato, V. A. V., Quiroz, R. D. L. M. C., & Soto, V. A. G. (2023). Monitoreo y Seguimiento de la Efectividad en la Gestión Pedagógica Latinoamericana. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0 (RTED)*, 16(2), 153-163. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9291271>



- Macias García, E. & Vanga Arvelo, M. (2021). The organizational climate and labor motivation as inputs for institutional improvement plans. *Revista Venezolana de gerencia*, 26(94), 548-567. <https://n9.cl/0n6t9>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1997). MBI Inventario "Burnout" de Maslach. TEA Ediciones.
- Medina, R. E. R. (2023). El estrés laboral y el teletrabajo en México con la pandemia. *Estudios de derecho*, 80(176), 39-53. <https://n9.cl/kgole>
- McKenna, S., & Boyd, V. (2023). *Contemporary approaches to teaching and learning*. Routledge.
- Montenegro, M. Y., Mera, A., & Gonzales, V. A. (2023). El monitoreo docente en la educación básica regular. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(30), 2106-2114. <https://n9.cl/cjekx>
- Moyano, L. C. P., Cerón, R. D. L. G., Toapanta, J. P. Q., Vichisela, R. A. S., & Caisaguano, D. F. T. (2024). Evaluación de la prevalencia del estrés laboral en docentes de la carrera de técnico superior de enfermería. *InnDev*, 3(1), 142-148. <https://revistas.itecsur.edu.ec/index.php/inndev/article/view/93>
- Padierna, J. y Benjumea, M. (2018). La Formación Permanente Del Profesor Universitario En Iberoamérica: Una Revisión Crítica. *Lúdica Pedagógica*, 1(27). <https://doi.org/10.17227/ludica.num27-9446>
- Pérez, L., & Rodríguez, S. (2022). *Contemporary didactic methodologies: Challenges and innovations*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003156210>
- Okoli, E. (2018). Organizational Climate and Job Satisfaction among Academic Staff: Experience from Selected Private Universities in Southeast Nigeria. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 5(12), 36-48. <http://eprints.gouni.edu.ng/1280/1/4.pdf>
- Quintana-García, L. A., León, C. G. D., Tantaleán, P. M. C., Vela-Ruiz, J. M., Morales, R. A. L., & Alatrística, M. D. S. (2024). Estrés laboral y desempeño profesional en Personal de Salud del área de Ginecología y Obstetricia de un Hospital Peruano en el año 2023. *Rev Obstet Ginecol Venez*, 84(2), 148-154. <https://n9.cl/d1gp3>

- Rojas, O., Martínez, M., & Riffo, R. (2020). Gestión directiva y estrés laboral del personal docente: mirada desde la pandemia Covid-19. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*, 24(3), 1226-1241. DOI: <https://doi.org/10.22633/rpge.v24i3.14360>
- Rivera, I., y Asian, H. (2022). El monitoreo directivo y el desempeño docente en los profesores de instituciones educativas públicas de la Ugel N°02 de Lima Metropolitana en el año 2019. *Revista Igobernanza*. 1(5), pp. 335-360. <https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/182/317>
- Salgado Roa, J. A., & Leria Dulčić, F.J. (2018). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *Rev.CES Psicología*, 11(1), 69-89. <https://doi.org/10.21615/cesp.11.1.6>
- Smith, A., & Johnson, B. (2023). *Handbook of intervention strategies*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198842560.001.0001>
- Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Basic Books.
- Scholze, A. & Hecker, A. (2023). Digital Job Demands and Resources: Digitization in the Context of the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(16), 6581. <https://doi.org/10.3390/ijerph20166581>
- Serrano, J., & Pons, R. (2011). El Constructivismo hoy: enfoques constructivistas en educación. *Revista Scielo*. <https://n9.cl/hyx73>
- Sotelo, L. (2019). *Servicio de recopilación, análisis y sistematización de información relacionados al sector educación para la elaboración de perfiles de bienestar docente para las 26 regiones, diferenciando sexo, tipo de zona, tipo de gestión, nivel de enseñanza, utilizando el índice de bienestar docente*. Lima: Ministerio de Educación (MINEDU).
- Van Horn, J. E., Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1999). Teacher burnout and lack of reciprocity. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(1), 91-108. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1999.tb01376.x>
- Tumbaco, C. E. S. (2021). El estrés laboral y su incidencia en el desempeño del personal administrativo. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica*, 5(1), 1-8. DOI: <https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v5i1.735>

- Yao, J., Rao, J., Jiang, T. & Xiong, C. (2020). What role should teachers play in online teaching during the COVID-19 pandemic? Evidence from China. *Science Insights Education Frontiers*, 5(2), 517-524. DOI: <https://doi.org/10.15354/sief.20.ar035>
- Zang, N., Cao, H., Zhou, N., Jiang, L., & Li, B. (2022). Job load, job stress, and job exhaustion among Chinese junior middle school teachers: Job satisfaction as a mediator and teacher's role as a moderator. *Social Psychology of Education*, 25(5), 1003-1030. <https://doi.org/10.1007/s11218-022-09719-1>

## ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
MONITOREO PEDAGOGICO	El monitoreo pedagógico es un proceso de planificación sistemático que incluye la observación, evaluación y retroalimentación con un enfoque formativo, con el objetivo de mejorar la práctica pedagógica y por ende la calidad de la enseñanza para que los estudiantes tengan logros de	Para medir el proceso de monitoreo, será a través de un cuestionario tipo escala Likert de 20 ítems donde se tomarán preguntas basadas en la ficha de monitoreo del ministerio de educación del 2022 en las cuatro dimensiones, pedagógica, didáctica, de intervención y valorativa	Pedagógica	Planificación de sus EDAS de acuerdo al PEI	ORDINAL  Scala de Likert  1=Nunca  2=Casi nunca.  3=A veces.  4=Siempre.  5=Casi siempre.
				Planificación de su sesión de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de su aula	
				Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	
				Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	

	aprendizaje. (Morales, 2014).		Didáctica	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	
				Propicia un ambiente de respeto y proximidad	
				Utilización de estrategias de aprendizaje en su sesión de aprendizaje,	
			De Intervención	Acompañamiento pedagógico por parte de especialistas	
				Participación en grupos de trabajo	
			Valorativa	Reconocimiento de la valoración del monitoreo	

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS DE MEDICIÓN
ESTRÉS LABORAL	Maslach y Jackson (1981), definen al síndrome de Burnout como una fase avanzada del estrés laboral cuyas características es agotamiento físico, emocional y mental que tienen los individuos frente a tareas a realizar.	Para medir el estrés laboral, será a través de un cuestionario de Burnout de Maslach, para docentes (MBI-ED) con respuestas de tipo escala Likert de 22 ítems que cuenta con sus respectivas dimensiones de la variable.	DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Agotamiento Frustrado Estrés	ORDINAL  Scala de Likert 1=Nunca  2=Pocas veces al año o menos.  3=Una vez al mes o menos.  4=Unas pocas veces al mes.  5=Pocas veces a la semana.  6=Todos los días
			DIMENSIÓN DESPERSONALIZACION	Apatía Culpable Insensible	
			DIMENSIÓN REALIZACION PERSONAL	Empatía Entusiasmo	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

**ENCUESTA PARA EVALUAR EL MONITOREO PEDAGÓGICO**

Estimado docente, el presente cuestionario tiene como finalidad recoger información sobre monitoreo pedagógico y estrés laboral en docentes de Instituciones Educativas públicas, distrito de Los Olivos. Por tal motivo solicito su colaboración de carácter anónimo para validar la investigación marcando con un aspa “X” la valoración que considere pertinente según escala.

La respuesta a cada ítem debe realizarse utilizando la siguiente escala:

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

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión pedagógica</b>						
1	El director revisa la planificación de sus unidades de aprendizaje antes de iniciar cada bimestre.					
2	El director revisa la planificación de sus sesiones de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.					
3	El director observa si promueve el aprendizaje en sus estudiantes.					
4	El director programa con tiempo la entrega de registros de aprendizaje					
5	El director retroalimenta su práctica pedagógica					
<b>Dimensión didáctica</b>						
6	Propicia la participación de estudiantes en su proceso de aprendizaje					
7	Propicia un ambiente de respeto y proximidad con sus estudiantes					
8	Usa diversas estrategias de aprendizaje en clase					
9	Utiliza materiales educativos para cada sesión					
10	Usa diversas técnicas de enseñanza en sesiones de aprendizaje					
<b>Dimensión de intervención</b>						
11	Recibe acompañamiento pedagógico de los directivos					
12	Recibe asesoría pedagógica de especialistas					
13	Participa en horas colegiadas					
14	Informa las acciones de trabajo en equipo					
15	Los directivos evalúan la metodología de enseñanza					
16	El monitoreo evalúa mi desempeño laboral					
<b>Dimensión valorativa</b>						
17	Considera que el monitoreo directivo es pertinente					
18	Considera que el monitoreo ayuda a mejorar la práctica pedagógica					
19	Se realizan monitoreos inopinados durante la práctica pedagógica					
20	El monitoreo pedagógico se basa en documentos.					
21	El monitoreo pedagógico causa estrés en mi persona.					

## Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed)

Estimado docente, el presente cuestionario tiene como finalidad recoger información sobre el estrés laboral en docentes de Instituciones Educativas públicas, distrito de Los Olivos. Por tal motivo solicito su colaboración de carácter anónimo para validar la investigación marcando con un aspa "X" la valoración que considere pertinente según escala.

La respuesta a cada ítem debe realizarse utilizando la siguiente escala:

1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos.	Una vez al mes o menos.	Unas pocas veces al mes.	Pocas veces a la semana.	Todos los días

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>						
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.					
2	Al final de la jornada me siento agotado.					
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.					
4	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.					
5	Me siento "quemado" por el trabajo.					
6	Me siento frustrado por mi trabajo					
7	Me siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.					
8	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés					
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.					
<b>DIMENSIÓN DESPERSONALIZACION</b>						
10	Creo que trato algunos alumnos como si fueran objetos.					
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo					
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente					
13	Realmente no me importa lo que les ocurría a algunos de mis alumnos					
14	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas					
<b>DIMENSIÓN REALIZACION PERSONAL</b>						
15	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.					
16	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos					
17	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros					
18	Me encuentro con mucha vitalidad					
19	Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada en mis clases					
20	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.					
21	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.					
22	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.					



Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Dr. Rejas de la Peña, Aldo Fernando

**Presente**

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, deseo validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable 1 es: Monitoreo pedagógico y mi Variable 2: Estrés laboral y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

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

Atentamente.



.....  
TABOADA GOMEZ MIRIAM

D.N.I 06930633

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Monitoreo pedagógico y estrés laboral en docentes de Instituciones Educativas públicas, distrito Los Olivos, Lima 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE MONITOREO PEDAGÓGICO**


**Definición de la variable:** Según Morales (2014), nos dice que el monitoreo pedagógico consiste en una planificación sistemática en la que se tiene en cuenta la observación, evaluación y retroalimentación con un enfoque formativo, con la finalidad de mejorar la enseñanza, para que los alumnos tengan logros en su aprendizaje clasificándolas en cuatro dimensiones: pedagógica, didáctica, de intervención y valorativa.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
	-Planificación de sus EDAS de acuerdo al PEI	El director revisa la planificación de sus unidades de aprendizaje antes de iniciar cada bimestre	1	1	1	1	

Dimensión 1  Pedagógica	-Planificación de su sesión de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de su aula  -Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. -Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	El director revisa la planificación de sus sesiones de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.	1	1	1	1	
		El director observa si promueve el aprendizaje en sus estudiantes.	1	1	1	1	
		El director programa con tiempo la entrega de registros de aprendizaje	1	1	1	1	
		El director retroalimenta su práctica pedagógica	1	1	1	1	
Dimensión 2 Didáctica	-Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje  -Propicia un ambiente de respeto y proximidad  -Utilización de estrategias de aprendizaje en su sesión de aprendizaje,	Propicia la participación de estudiantes en su proceso de aprendizaje	1	1	1	1	
		Propicia un ambiente de respeto y proximidad con sus estudiantes	1	1	1	1	
		Usa diversas estrategias de aprendizaje en clase	1	1	1	1	
		Utiliza materiales educativos para cada sesión	1	1	1	1	
		Usa diversas técnicas de enseñanza en sesiones de aprendizaje	1	1	1	1	
Dimensión 3	-Acompañamiento pedagógico por parte de especialistas	Recibe acompañamiento pedagógico de los directivos	1	1	1	1	
		Recibe asesoría pedagógica de especialistas	1	1	1	1	
		Participa en horas colegiadas	1	1	1	1	

De Intervención	-Participación en grupos de trabajo	Informa las acciones de trabajo en equipo	1	1	1	1	
		Los directivos evalúan la metodología de enseñanza	1	1	1	1	
		El monitoreo evalúa mi desempeño laboral	1	1	1	1	
Dimensión 4 Valorativa	-Reconocimiento de la valoración del monitoreo	Considera que el monitoreo directivo es pertinente	1	1	1	1	
		Considera que el monitoreo ayuda a mejorar la práctica pedagógica	1	1	1	1	
		Se realizan monitoreos inopinados durante la práctica pedagógica	1	1	1	1	
		El monitoreo pedagógico se basa en documentos.	1	1	1	1	
		El monitoreo pedagógico causa estrés en mi persona.	1	1	1	1	

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para la variable monitoreo pedagógico
Objetivo del instrumento	Medir la variable Monitoreo Pedagógico en relación de las dimensiones establecidas en el instrumento.
Nombres y apellidos del experto	Mg. Rejas de la Peña, Aldo Fernando
Documento de identidad	43246299
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente tiempo parcial
Número telefónico	983769007
Firma	
Fecha	<b>20 de mayo del 2024</b>



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ESTRÉS LABORAL


**Definición de la variable:** Maslach y Jackson (1981), definen al síndrome de Burnout como una fase avanzada del estrés laboral cuyas características es agotamiento físico, emocional y mental que tienen los individuos frente a tareas a realizar

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Dimensión 1	Agotamiento Emocional	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	1	1	1	1	
		Al final de la jornada me siento agotado.	1	1	1	1	
		Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	1	1	1	1	
		Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	1	1	1	1	
		Me siento “quemado” por el trabajo.	1	1	1	1	
		Me siento frustrado por mi trabajo	1	1	1	1	
		Me siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	1	1	1	1	

		Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés	1	1	1	1	
		En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	1	1	1	1	
			1	1	1	1	
Dimensión 2	Despersonalización	Creo que trato algunos alumnos como si fueran objetos.	1	1	1	1	
		Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo	1	1	1	1	
		Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente					
		Realmente no me importa lo que les ocurría a algunos de mis alumnos	1	1	1	1	
		Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas					
Dimensión 3	Realización Personal	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	1	1	1	1	
		Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos					
		Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros					
		Me encuentro con mucha vitalidad					
		Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada en mis clases	1	1	1	1	
		Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.					
		He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	1	1	1	1	
		Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.					



## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ESTRÉS LABORAL
Objetivo del instrumento	Medir la variable Estrés Laboral en relación de las dimensiones establecidas en el instrumento.
Nombres y apellidos del experto	Dr. Rejas de la Peña, Aldo Fernando
Documento de identidad	43246299
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente tiempo parcial
Número telefónico	983769007
Firma	
Fecha	<b>20 de mayo del 2024</b>

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Dr. Hugo Villaverde Medrano

### Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, deseo validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable 1 es: Monitoreo pedagógico y mi Variable 2: Estrés laboral y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

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

Atentamente.

.....  
TABOADA GOMEZ MIRIAM

D.N.I 06930633

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para la variable monitoreo pedagógico
Objetivo del instrumento	Medir la variable Monitoreo Pedagógico en relación de las dimensiones establecidas en el instrumento.
Nombres y apellidos del experto	Dr. Hugo Villaverde Medrano
Documento de identidad	09587257
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	97143636
Firma	
Fecha	<b>20 de mayo del 2024</b>

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ESTRÉS LABORAL
Objetivo del instrumento	Medir la variable Estrés Laboral en relación de las dimensiones establecidas en el instrumento.
Nombres y apellidos del experto	Dr. Hugo Villaverde Medrano
Documento de identidad	09587257
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	97143636
Firma	
Fecha	<b>20 de mayo del 2024</b>

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Dra. Betty Trujillo Medrano

### Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, deseo validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable 1 es: Monitoreo pedagógico y mi Variable 2: Estrés laboral y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

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

Atentamente.



.....  
TABOADA GOMEZ MIRIAM

D.N.I 06930633

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para la variable monitoreo pedagógico
Objetivo del instrumento	Medir la variable Monitoreo Pedagógico en relación de las dimensiones establecidas en el instrumento.
Nombres y apellidos del experto	Dra. Betty Trujillo Medrano
Documento de identidad	07999177
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente a tiempo completo
Número telefónico	963654366
Firma	
Fecha	20 de mayo del 2024

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ESTRÉS LABORAL
Objetivo del instrumento	Medir la variable Estrés Laboral en relación de las dimensiones establecidas en el instrumento.
Nombres y apellidos del experto	Dra. Betty Trujillo Medrano
Documento de identidad	07999177
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente a tiempo completo
Número telefónico	963654366
Firma	
Fecha	20 de mayo del 2024

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Resultados de la confiabilidad de la variable monitoreo pedagógico

VARAIABLE 1 MONITOREO PEDAGOGICO																						
Encues	DIMENSION PEDAGOGICA					DIMENSION DIDÁCTICA					DIMENSIÓN DE INTERVENCION					DIMENSION VALORATIVA						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	3	5	5	1	3	1	1	1	1	1
2	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5
3	3	3	4	3	1	3	4	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	3	3	3	4	3	5	5	4	4	4	3	3	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4
5	3	2	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3
6	2	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	2	4	3	3
7	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
8	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
9	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3
10	5	1	2	1	1	2	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3
11	1	1	1	1	1	2	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
12	1	1	1	1	1	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3
13	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3
14	5	1	1	1	1	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
15	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4

Resultados de la confiabilidad de la variable estrés laboral

VARIABLE 2: ESTRES LABORAL																						
Encues	AGOTAMIENTO EMOCIONAL										DESPERSONALIZACION				PERSONAL							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	5	5	5	5	2	2	2	5	2	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6
2	4	4	4	4	3	3	3	5	3	1	1	1	1	2	6	6	6	6	5	6	6	6
3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	6	4	3	1	3	3	1	1	6	6	6	5	5	5	5	5
5	5	5	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6
6	5	5	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	6	6	6	4	6	6	6	6
8	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
9	4	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4	4	2	2	2	2	6	6	6	6	6	6
10	5	5	5	5	2	2	6	6	2	2	2	2	1	1	6	6	6	6	6	5	6	5
11	4	5	6	5	5	5	6	5	6	4	4	4	2	2	6	6	6	5	6	6	6	6
12	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	2	3	3	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
14	2	5	1	1	1	1	5	2	2	3	5	5	3	3	5	3	3	5	4	5	5	5
15	5	5	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	5	6	6	6	6	6	6



Resultado de la confiabilidad de la variable monitoreo

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	21

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	74,7333	120,638	,550	,868
VAR00002	75,2667	119,352	,642	,864
VAR00003	74,8667	114,838	,699	,861
VAR00004	75,0000	114,857	,706	,861
VAR00005	75,1333	115,838	,635	,865
VAR00006	74,1333	130,695	,236	,880
VAR00007	73,3333	134,238	,315	,875
VAR00008	73,8667	135,124	,226	,877
VAR00009	73,6000	135,829	,137	,880
VAR00010	73,6667	138,810	-,010	,883
VAR00011	74,0667	124,924	,502	,870
VAR00012	74,1333	130,267	,401	,873
VAR00013	73,0000	135,571	,370	,875
VAR00014	73,4000	139,114	-,005	,880
VAR00015	74,0000	123,571	,653	,865
VAR00016	73,2667	129,781	,626	,869
VAR00017	74,0000	127,714	,504	,870
VAR00018	73,6667	122,810	,655	,864
VAR00019	74,5333	127,695	,543	,869
VAR00020	74,0000	122,571	,700	,863
VAR00021	74,3333	125,810	,617	,867

## Resultado de la confiabilidad de la variable estrés laboral


### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	22

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	77,0667	257,924	,513	,893
VAR00002	76,8000	259,886	,508	,893
VAR00003	77,6000	240,829	,746	,885
VAR00004	77,9333	243,067	,787	,885
VAR00005	78,0667	259,495	,476	,894
VAR00006	78,4667	247,124	,662	,888
VAR00007	78,2667	244,210	,658	,888
VAR00008	77,8000	238,029	,809	,883
VAR00009	78,2667	250,924	,807	,886
VAR00010	79,3333	260,667	,500	,893
VAR00011	78,9333	251,210	,680	,888
VAR00012	78,9333	252,210	,656	,889
VAR00013	79,3333	276,952	,140	,900
VAR00014	79,2667	270,495	,377	,896
VAR00015	77,0000	263,571	,240	,904
VAR00016	76,4667	273,410	,117	,905
VAR00017	75,3333	269,524	,494	,894
VAR00018	76,1333	269,410	,322	,897
VAR00019	75,7333	267,638	,437	,895
VAR00020	75,6667	266,667	,465	,894
VAR00021	75,5333	272,838	,300	,897
VAR00022	75,8667	258,410	,550	,892

## Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>GUÍA DE ELABORACIÓN DE TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS</b>	Código : PP-Q-02.02 Versión : 06 Fecha : 01.04.2024 Página : 74 de 75
---	--	--

### Solicitud de autorización para realizar la investigación en una institución

Lima, 24 de mayo de 2024

**Señor (a):**  
Lupe S. Vidal Paredes

**CARGO:** Directora  
**NOMBRE DE LA INSTITUCION:** I.E 2095 HERMAN BUSSE DE LA GUERRA – Los Olivos

Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarlo(a), y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del III ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos para la obtención de mi grado académico, luego de la finalización de dichos estudios.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación cuyo título se menciona a continuación:

**"Monitoreo pedagógico y estrés laboral en docentes de Instituciones Educativas públicas, distrito Los Olivos, Lima 2024".**

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que, se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

  
Miriam Taboada Gómez  
DNI N.º 06930633

## Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document is a thesis titled "Monitoreo pedagógico y estrés laboral en docentes de instituciones educativas públicas, distrito Los Olivos, Lima 2024". The document is for a Master's program in Educational Administration. The author is Miriam Taboada Córnez. The thesis is for the degree of Master in Educational Administration. The advisors are Dr. Violeta Dávila José Martínez and Mg. Vilmaora Pérez. The research line is "Orden y cambio educativo". The social responsibility line is "Apoyo a la inclusión de docentes y docentes en la educación en todos sus niveles". The institution is UNED.

The similarity report on the right shows a total similarity of 14%. The sources are listed as follows:

Source	Similarity Percentage
1. Estrategias de enseñanza...	4%
2. Importancia del rol del docente...	3%
3. El estrés en el docente...	2%
4. Estrés en el docente...	1%
5. Estrés en el docente...	1%
6. Estrés en el docente...	-1%
7. Estrés en el docente...	-1%
8. Estrés en el docente...	-1%
9. Estrés en el docente...	-1%
10. Estrés en el docente...	-1%
11. Estrategias de enseñanza...	-1%

## Anexo 7. Análisis complementario

La fórmula que se utilizó para hallar el número de muestra, fue la siguiente:

$$\text{Población finita: } n = \left( \frac{z^2 \sigma^2 N}{e^2 (N-1) + z^2 \sigma^2} \right) ; \quad n = \left( \frac{1,96^2 5^2 200}{5^2 (200-1) + 1,96^2 5^2} \right) = 109$$

Donde:

$z$ : Coeficiente de confianza

$\sigma$ : Desviación estándar

$e$ : Error máximo

$N$ : Tamaño de población

VARIABLE 1 MONITOREO PEDAGOGICO																										
Encues	DIMENSION PEDAGOGICA					DIMENSION DIDÁCTICA					DIMENSION DE INTERVENCION						DIMENSION VALORATIVA									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21					
1	3	2	2	2	3	12	5	5	5	5	5	25	2	1	5	2	2	4	16	4	4	4	3	3	18	
2	4	4	5	4	5	22	5	5	5	5	5	25	4	2	5	4	5	5	25	4	4	3	4	3	18	
3	3	3	2	2	3	13	4	5	3	4	4	20	3	3	4	4	3	4	21	4	5	3	4	3	19	
4	4	4	2	2	3	15	4	4	4	3	5	20	2	1	5	5	3	3	19	3	4	2	4	1	14	
5	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	4	20	3	3	5	4	3	3	21	3	3	3	2	1	12	
6	3	3	3	2	3	14	3	4	4	4	4	19	3	2	4	3	2	4	18	5	4	3	4	3	19	
7	5	4	4	3	3	19	4	5	4	4	4	21	3	2	5	4	4	4	22	3	4	4	4	4	19	
8	4	5	5	4	5	23	5	5	4	5	4	23	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	25	
9	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	24	5	5	4	1	3	18		
10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	22	3	4	3	4	3	3	16	
11	5	5	3	4	3	20	5	5	5	5	5	25	3	2	5	5	4	5	24	3	3	3	5	3	17	
12	4	4	4	4	2	18	5	5	5	5	4	24	2	1	5	5	2	4	19	2	2	2	4	3	13	
13	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	20	
14	1	1	1	2	1	6	5	5	5	3	5	23	3	1	5	2	2	3	16	5	5	3	3	5	21	
15	4	2	3	2	2	13	3	3	3	2	3	14	3	1	4	3	2	2	15	3	3	3	2	3	14	
16	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	25	1	3	5	5	1	3	18	1	1	1	1	1	5	
17	4	5	5	4	3	21	4	5	4	4	5	22	5	5	5	5	4	5	29	4	5	3	4	5	21	
18	3	3	4	3	1	14	3	4	3	4	4	18	2	2	4	4	3	4	19	4	4	3	4	4	19	
19	3	3	3	4	3	16	5	5	4	4	4	22	3	3	5	4	3	5	23	4	5	4	4	4	21	
20	3	2	3	3	4	15	4	5	4	5	5	23	4	4	5	4	4	25	4	5	3	3	3	3	18	
21	2	3	3	3	3	14	4	5	4	4	4	21	3	3	5	4	3	4	22	3	4	2	4	3	16	
22	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	4	24	4	5	5	4	5	5	28	5	5	4	5	4	23	
23	3	3	3	3	4	16	3	4	3	4	4	18	4	3	4	4	4	23	3	3	3	3	4	16		
24	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	4	3	5	4	4	5	26	4	4	4	4	3	19	
25	5	1	2	1	1	10	2	3	4	5	5	19	4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	5	3	20	
26	1	1	1	1	1	5	2	4	4	5	5	20	5	4	5	5	4	27	4	4	4	4	4	4	20	
27	1	1	1	1	1	5	3	4	3	2	2	14	4	4	4	4	4	5	25	5	5	3	3	3	19	
28	4	4	5	5	5	23	5	5	3	3	3	19	3	3	5	4	4	5	24	4	4	3	4	3	18	
29	5	1	1	1	1	9	1	4	4	4	4	17	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	20	
30	3	3	5	5	5	21	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	5	29	4	5	4	5	4	4	22	
31	3	4	4	4	3	18	3	4	3	3	4	17	3	3	3	2	3	4	18	4	3	3	3	3	16	
32	3	3	4	4	3	17	4	4	3	3	3	17	3	4	4	4	3	3	21	4	4	3	3	3	17	
33	3	4	4	5	4	20	4	5	5	4	4	22	4	3	5	4	4	5	25	4	4	3	3	3	17	
34	5	4	5	5	5	24	4	5	4	5	5	23	4	3	5	5	4	4	25	4	4	2	3	3	16	
35	5	1	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	3	3	4	3	4	3	20	3	3	3	4	4	17	
36	5	1	1	1	1	9	2	2	2	2	2	10	4	3	4	4	3	4	22	3	3	3	3	4	16	
37	4	4	5	3	4	20	3	5	3	2	3	16	4	1	5	4	3	5	22	3	4	4	4	4	19	
38	4	3	5	5	5	22	5	5	5	4	4	23	5	2	5	5	5	27	3	3	4	4	4	3	17	
39	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	25	1	1	5	5	1	4	17	5	3	2	3	3	16	
40	2	2	4	4	1	13	4	4	4	3	5	20	2	2	5	4	3	3	19	3	3	2	3	3	14	
41	1	1	1	1	1	5	5	5	4	3	5	22	1	1	2	1	1	3	9	3	3	1	3	3	13	
42	1	1	1	1	1	5	4	4	3	2	3	16	2	2	1	3	2	5	15	5	5	4	4	3	21	
43	1	1	1	1	1	5	3	4	5	4	3	19	2	2	2	2	1	3	12	5	5	5	5	5	25	
44	1	1	1	1	1	5	3	2	2	5	5	17	1	1	1	3	2	5	13	5	4	5	4	4	22	
45	3	1	1	1	1	7	3	2	4	4	4	17	3	2	5	5	4	4	23	4	5	5	4	3	21	
46	3	3	3	4	3	16	4	5	4	3	4	20	2	2	5	5	3	4	21	5	5	3	4	4	21	
47	3	4	3	3	3	16	2	4	4	3	3	16	3	2	4	4	3	3	19	3	3	3	4	3	16	
48	2	1	1	1	1	6	4	4	4	4	4	20	1	1	4	4	1	1	12	1	4	1	1	3	10	
49	3	1	1	2	2	9	4	4	4	4	4	20	3	1	1	5	4	3	17	3	5	2	1	3	14	
50	1	1	1	1	1	5	2	2	3	4	2	13	1	2	3	4	3	3	16	5	5	5	5	5	25	
51	1	1	1	1	1	5	4	4	4	4	4	20	1	1	3	5	5	5	20	5	5	5	3	5	23	
52	5	5	5	3	3	21	4	4	4	4	4	20	3	3	5	5	4	5	25	3	3	3	3	3	15	
53	3	4	3	4	3	17	5	4	4	4	4	21	3	3	4	3	3	5	21	5	5	4	4	5	22	
54	4	5	3	3	4	19	4	4	5	5	5	23	3	4	4	3	5	5	24	5	5	4	3	5	23	
55	3	3	4	5	4	19	4	4	5	4	4	21	5	3	3	5	4	4	24	4	5	5	5	5	24	
56	3	3	3	5	3	17	4	5	5	4	4	22	4	3	3	5	3	3	21	5	5	4	4	5	23	
57	3	3	5	4	4	19	5	5	4	5	4	23	5	5	3	3	3	4	23	5	5	4	5	4	23	
58	5	5	3	4	3	20	4	4	5	5	4	22	4	3	5	5	5	27	4	4	4	5	4	21	90	
59	3	2	3	3	3	14	4	5	5	5	5	24	3	3	4	5	1	5	21	5	5	5	5	5	25	84
60	3	1	3	3	2	12	4	5	5	5	5	24	3	3	4	5	3	5	23	5	5	5	4	5	24	83


61	4	1	3	3	1	12	4	4	4	4	4	20	2	3	4	4	4	5	22	3	3	5	4	5	20	74	
62	5	5	5	4	3	22	5	5	5	5	5	25	3	3	4	4	3	3	20	3	4	3	4	5	19	86	
63	1	1	1	5	1	9	4	4	4	3	3	18	3	3	4	4	3	3	20	3	3	3	4	5	18	65	
64	3	3	3	3	3	15	4	4	5	4	5	22	4	5	3	4	5	4	25	5	5	5	4	4	23	85	
65	4	4	3	4	3	18	5	5	4	4	4	22	3	3	4	3	4	5	22	3	4	4	4	5	20	82	
66	4	4	3	5	4	20	4	4	5	4	5	22	5	5	4	3	3	3	23	4	4	4	4	3	19	84	
67	5	4	4	3	3	19	4	4	4	5	5	22	4	3	3	5	4	3	22	5	4	4	3	4	20	83	
68	3	3	4	4	4	18	5	4	4	5	5	23	5	5	5	3	4	4	26	4	5	5	5	5	24	91	
69	3	3	4	5	3	18	4	4	4	3	4	19	5	3	4	4	4	4	24	5	5	5	4	5	24	85	
70	3	4	3	4	2	16	5	5	4	4	4	22	3	3	4	4	2	3	19	4	4	3	4	5	20	77	
71	3	3	2	3	3	14	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	3	4	21	3	4	3	4	5	19	74	
72	3	3	5	5	4	20	4	4	4	5	4	21	3	3	4	5	3	4	22	5	5	5	4	5	24	87	
73	3	2	5	4	4	18	4	4	3	4	3	18	5	5	5	5	4	4	28	5	5	4	3	1	18	82	
74	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	3	3	5	4	3	3	21	3	3	3	4	3	16	72	
75	3	3	3	3	3	15	3	4	4	3	3	17	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	2	1	13	69	
76	1	1	1	1	1	5	4	4	4	4	4	20	2	1	4	1	1	4	13	1	1	1	4	2	9	47	
77	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	5	25	3	3	4	5	3	5	23	3	4	4	4	5	20	91	
78	1	1	1	3	1	7	4	4	4	3	4	19	2	2	5	3	2	2	16	4	3	2	3	1	13	55	
79	2	1	1	2	2	8	4	4	3	4	4	19	3	2	4	4	2	2	17	3	3	4	4	5	19	63	
80	4	3	3	4	4	18	5	5	5	4	5	24	5	3	5	5	4	4	26	5	5	4	4	2	20	88	
81	2	1	3	3	2	11	4	4	4	4	4	20	3	1	5	4	3	5	21	4	5	5	5	5	24	76	
82	2	2	3	3	3	13	3	4	5	5	5	22	3	2	5	5	4	4	23	5	5	3	5	3	21	79	
83	1	2	1	4	1	9	4	5	5	4	4	22	1	1	5	4	2	3	16	4	5	3	3	1	16	63	
84	4	2	2	5	1	14	5	5	5	4	5	24	4	1	4	1	1	1	12	1	1	3	5	3	13	63	
85	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	4	23	1	1	4	1	1	3	11	1	4	1	4	1	11	50	
86	3	2	2	2	1	10	3	3	1	3	3	13	2	2	3	3	1	2	13	4	5	4	5	5	23	59	
87	4	3	4	4	4	19	5	5	5	4	4	23	3	2	5	4	3	3	20	3	4	4	3	4	18	80	
88	4	3	4	3	3	17	5	5	5	5	5	25	3	2	5	4	3	4	21	4	4	4	4	5	21	84	
89	3	3	3	4	3	16	4	4	3	3	3	17	3	3	5	4	3	4	22	3	3	3	3	3	15	70	
90	3	3	3	3	2	14	5	5	5	4	5	24	4	3	5	4	3	4	23	4	5	3	3	4	19	80	
91	1	1	1	3	1	7	5	5	5	3	4	22	1	1	5	3	1	1	12	4	4	1	3	3	15	56	
92	2	2	1	1	1	7	2	1	1	1	1	6	1	1	3	2	2	2	11	3	5	2	4	4	18	42	
93	1	1	3	4	3	12	4	5	4	4	4	21	5	1	5	4	5	4	24	4	5	5	2	1	3	18	75
94	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	84	
95	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25	99	
96	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	5	28	5	5	3	5	5	23	101	
97	4	4	4	5	4	21	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	5	28	5	5	3	5	1	19	93	
98	3	3	4	2	2	14	4	4	3	3	4	18	3	4	1	3	4	4	19	4	4	4	4	1	17	68	
99	4	5	3	4	2	18	4	4	4	4	3	19	2	1	5	3	2	4	17	3	3	4	1	5	16	70	
100	5	4	3	4	2	18	5	3	4	4	3	19	2	1	5	2	5	1	16	3	1	5	1	5	15	68	
101	3	5	3	4	3	18	4	3	4	3	4	18	4	1	5	4	1	1	16	3	3	3	1	5	15	67	
102	5	5	3	5	3	21	4	2	2	3	4	15	4	3	4	3	2	1	17	4	4	4	1	5	18	71	
103	5	4	3	4	3	19	4	5	3	3	3	18	4	1	4	4	3	4	20	4	4	3	1	4	16	73	
104	4	4	3	4	2	17	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	5	21	4	4	3	4	5	20	78	
105	4	5	4	4	2	19	4	4	4	4	4	20	3	4	3	3	3	4	20	3	4	4	4	4	19	78	
106	5	3	3	4	2	17	5	5	5	5	5	25	3	3	4	4	3	4	21	4	4	3	5	5	21	84	
107	4	4	4	4	3	19	5	4	4	4	4	21	2	3	3	4	4	4	20	4	5	3	4	5	21	81	
108	4	4	3	4	3	18	5	5	5	4	4	23	3	2	4	4	3	5	21	4	4	3	4	5	20	82	
109	5	5	3	5	2	20	5	5	5	5	5	25	3	3	4	4	5	5	24	5	5	5	4	5	24	93	

VARIABLE 2: ESTRES LABORAL																										
Encues	AGOTAMIENTO EMOCIONAL									DESPERSONALIZACION					PERSONAL								TOTAL			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22				
1	5	5	5	5	6	2	4	1	6	39	6	5	6	2	5	24	3	5	5	5	5	5	38	101		
2	3	5	5	1	5	1	1	1	2	24	1	1	1	1	1	5	6	6	6	6	4	2	4	6	40	69
3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	14	1	1	1	1	2	6	6	4	6	6	5	6	6	6	45	65
4	2	3	3	1	2	1	2	1	2	17	1	1	1	1	2	6	3	2	2	3	6	6	2	2	26	49
5	2	2	2	6	6	6	6	6	1	37	1	6	6	1	1	15	4	6	6	6	6	6	4	2	40	92
6	4	4	4	3	2	1	2	1	1	22	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	67
7	6	6	4	3	6	2	6	1	3	37	1	1	2	1	3	8	6	5	6	6	6	3	6	6	44	89
8	2	4	2	2	2	2	2	5	5	26	3	3	4	5	1	16	6	5	5	5	5	6	5	5	42	84
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	10	5	5	5	5	5	5	5	5	40	68
10	4	5	2	2	3	1	2	2	1	22	1	1	1	1	1	5	5	5	4	2	5	5	4	5	35	62
11	5	5	5	4	5	1	3	3	1	32	1	1	1	1	1	5	6	6	6	5	5	5	6	6	45	82
12	6	6	6	6	6	5	5	6	4	50	2	2	4	1	2	11	5	5	5	5	5	6	4	4	101	
13	1	2	1	1	2	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	5	6	2	1	6	6	6	6	6	39	55
14	5	5	4	3	4	1	1	5	1	29	1	1	1	1	1	5	6	6	6	6	5	6	4	4	43	77
15	5	5	3	6	3	5	6	6	5	44	2	1	1	6	4	14	6	6	6	5	6	6	6	4	45	103
16	2	5	2	1	4	1	1	1	1	18	1	1	1	1	1	5	2	4	6	3	6	4	6	5	36	59
17	4	2	2	2	2	1	1	1	2	17	1	1	1	3	2	8	3	6	6	6	6	6	6	6	45	70
18	4	4	2	1	3	2	2	1	2	21	1	1	1	1	1	5	4	2	6	4	4	6	6	2	34	60
19	6	6	6	2	2	1	2	3	3	31	1	2	3	3	3	12	6	5	6	5	6	6	6	6	46	89
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2	3	2	2	2	11	2	2	6	6	6	6	6	6	40	96
21	5	5	5	5	3	3	3	5	3	37	3	3	3	3	3	15	6	6	6	5	6	6	6	6	47	99
22	5	5	5	5	2	2	2	5	2	33	1	1	1	1	1	5	1	6	6	6	6	6	6	6	43	81
23	4	4	4	4	3	3	3	5	3	33	1	1	1	1	2	6	6	6	6	5	6	6	6	6	47	86
24	2	4	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	20	4	4	4	6	4	4	4	4	34	88
25	4	4	4	4	4	4	6	4	3	37	1	3	3	1	1	9	6	6	6	5	5	5	5	5	43	89
26	5	5	1	2	1	1	1	2	2	20	1	1	1	1	1	5	6	6	6	6	6	6	6	6	48	73
27	5	5	1	2	1	1	1	2	2	20	1	1	1	1	1	5	6	6	6	6	6	6	6	6	48	73
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	1	2	18	6	6	6	4	6	6	6	6	46	109
29	1	1	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	3	3	3	3	23	49
30	4	5	5	4	5	5	5	4	4	42	2	4	4	2	2	14	2	2	6	6	6	6	6	6	40	96
31	5	5	5	5	2	2	6	6	2	38	2	2	2	1	1	8	6	6	6	6	6	5	6	5	46	92
32	4	5	6	5	5	5	6	5	6	47	4	4	4	2	2	16	6	6	6	5	6	6	6	6	47	110
33	6	6	6	6	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	25	4	2	4	5	2	3	3	3	26	100
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	3	3	3	27	83
35	2	5	1	1	1	1	5	2	2	20	3	5	5	3	3	19	5	3	3	5	4	5	5	5	35	74
36	5	5	2	2	1	1	1	1	2	20	1	1	1	1	2	6	2	5	6	6	6	6	6	6	43	69
37	2	2	2	2	2	2	3	2	2	19	1	1	1	1	1	5	6	6	6	6	6	6	6	6	48	72
38	2	2	1	1	1	1	1	1	1	11	2	2	1	3	3	11	6	6	6	6	6	6	6	6	48	70
39	2	3	4	2	3	2	3	2	3	24	2	3	2	3	4	14	2	3	4	4	3	4	5	4	29	67
40	4	4	4	4	4	4	4	6	5	39	2	4	4	2	2	14	6	6	6	5	5	5	5	5	43	96
41	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	6	6	6	48	132
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	110
43	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	87
44	5	6	6	5	5	5	5	6	4	49	2	5	5	1	1	14	5	6	5	5	5	5	5	5	42	105
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2	2	5	2	2	13	6	5	6	5	5	5	6	5	43	101
46	2	2	4	2	2	2	2	2	2	20	1	2	2	2	2	9	2	2	6	6	6	6	6	6	40	69
47	4	4	3	3	1	2	4	3	2	26	1	1	1	2	1	6	3	3	3	4	3	4	3	3	26	58
48	4	6	2	4	1	2	1	1	1	22	1	1	2	1	1	6	1	1	3	6	6	6	6	6	35	63
49	4	5	5	4	4	4	4	4	5	39	1	2	2	1	1	7	6	6	5	5	6	5	5	6	44	90
50	5	5	5	5	4	2	6	6	1	39	1	2	2	1	1	7	6	6	6	5	6	5	6	6	46	92
51	3	5	5	2	2	2	3	2	2	26	1	1	1	2	1	6	4	6	6	6	5	6	6	4	43	75
52	2	3	5	1	1	1	5	1	2	21	1	1	1	1	1	5	6	6	6	6	6	6	6	6	48	74
53	1	2	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	2	2	7	4	3	2	6	6	6	6	6	39	56
54	5	5	6	4	4	4	3	2	1	34	1	1	1	1	1	5	2	2	4	3	2	2	2	2	20	59
55	4	5	5	6	4	3	5	5	3	40	1	1	1	1	1	5	1	6	6	5	6	6	2	5	37	82
56	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	5	6	6	6	6	6	6	6	6	48	63
57	4	5	2	1	1	1	2	1	2	20	1	1	1	1	1	5	1	3	3	2	5	5	5	5	27	52
58	2	2	2	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	5	3	5	6	6	6	6	4	5	41	58
59	5	5	5	3	3	2	4	2	2	31	1	1	1	1	1	5	6	6	6	4	6	6	6	6	46	82
60	3	3	2	1	2	1	2	1	1	16	1	1	1	1	1	5	6	6	6	6	5	6	6	6	47	68





## Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>GUÍA DE ELABORACIÓN DE TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS</b>	Código: PP-G-02-02 Versión: 05 Fecha: 01.04.2024 Página: 74 de 75
---	--	--

### Autorización de uso de información de empresa

Yo, Lupe S. Vidal Paredes,  
identificado con DNI N°19416660., en mi calidad de directora de la Institución educativa 2095 "Herman Busse de la Guerra" UGEL 02 perteneciente a la REI 22, ubicada en la ciudad de Lima, en el distrito de Los Olivos

### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a) Miriam Taboada Gómez  
Identificado(a) con DNI N° 06930633 del Programa de la Maestría en "Administración de la educación" para que utilice la siguiente información de la institución educativa:  
Aplicación de instrumentos de investigación dirigidos a los docentes de la institución con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Grado académico de Magister.

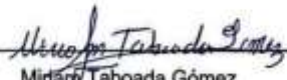
Para tal efecto se indica/autoriza:

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la institución; o  
 Mencionar el nombre de la institución.



Lupe S. Vidal Paredes  
DNI N°19416660

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

  
Miriam Taboada Gómez  
DNI N° 06930633

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trice serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

## Anexo 9. Otras evidencias

Resultado de la confiabilidad del instrumento de Monitoreo Pedagógico y Estrés laboral.

<b>Cuestionario</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Ítems</b>
Monitoreo Pedagógico	,891	21
Estrés Laboral	,869	21

Nota. De acuerdo a los resultados obtenidos en la Tabla 1, se confirma que ambos cuestionarios tienen una alta confiabilidad por lo que son aptos para ser aplicados en la investigación.

## Anexo. Otros

### Prueba de hipótesis específicas:

			Pedagógica	Estrés laboral
Rho de Spearman	Pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	-,118
		Sig. (bilateral)	.	,220
		N	109	109
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,118	1,000
		Sig. (bilateral)	,220	.
		N	109	109

			Didáctica	Estrés laboral
Rho de Spearman	Didáctica	Coeficiente de correlación	1,000	-,049
		Sig. (bilateral)	.	,616
		N	109	109
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,049	1,000
		Sig. (bilateral)	,616	.
		N	109	109

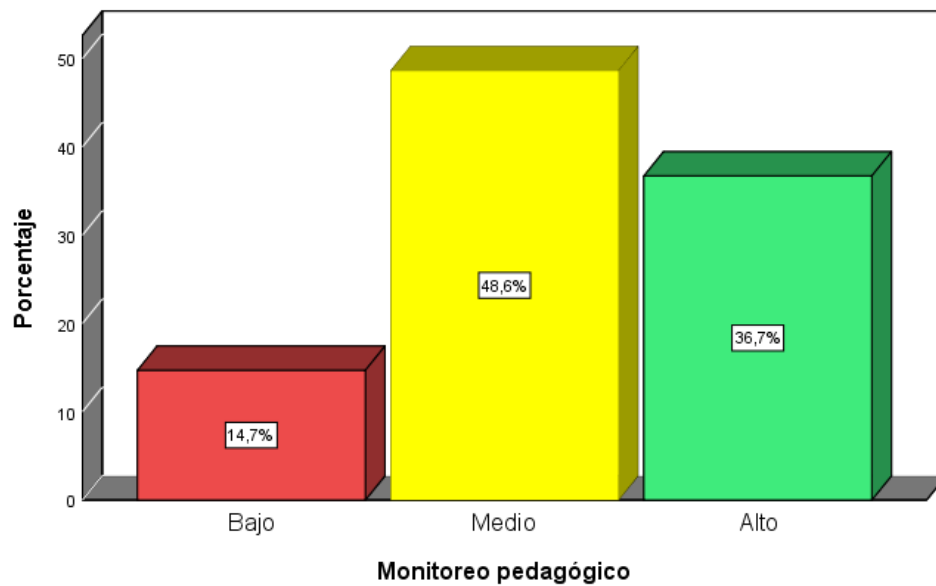
			Intervención	Estrés laboral
Rho de Spearman	Intervención	Coeficiente de correlación	1,000	-,208*
		Sig. (bilateral)	.	,030
		N	109	109
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,208*	1,000
		Sig. (bilateral)	,030	.
		N	109	109

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

			Valorativa	Estrés laboral
Rho de Spearman	Valorativa	Coefficiente de correlación	1,000	-,077
		Sig. (bilateral)	.	,427
		N	109	109
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,077	1,000
		Sig. (bilateral)	,427	.
		N	109	109

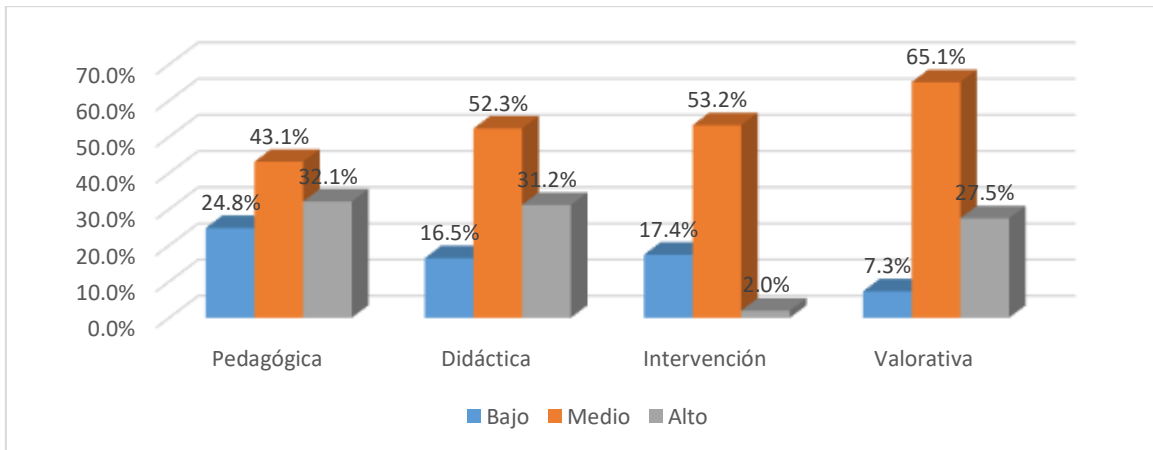
**Figura 1**

*Niveles del monitoreo pedagógico*



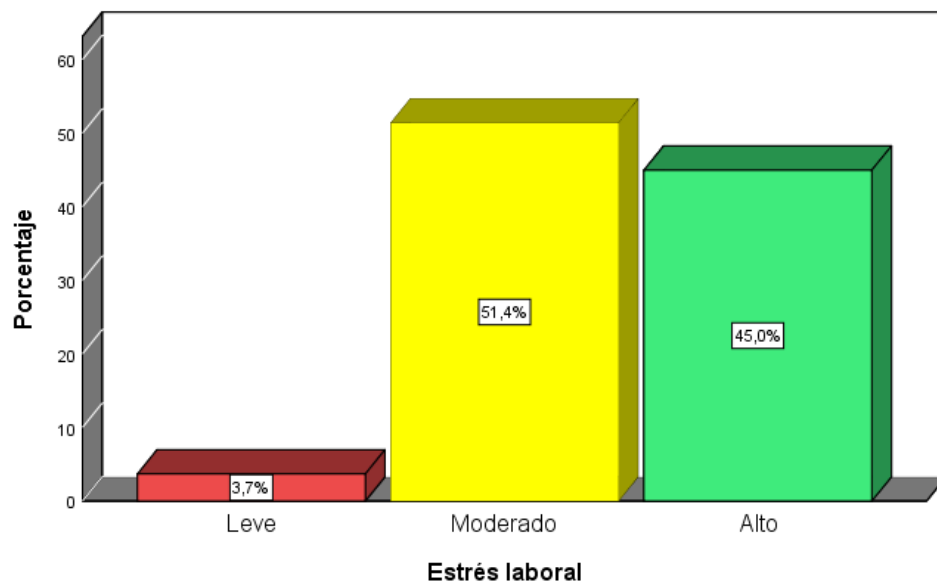
**Figura 2**

*Niveles de las dimensiones del monitoreo pedagógico*



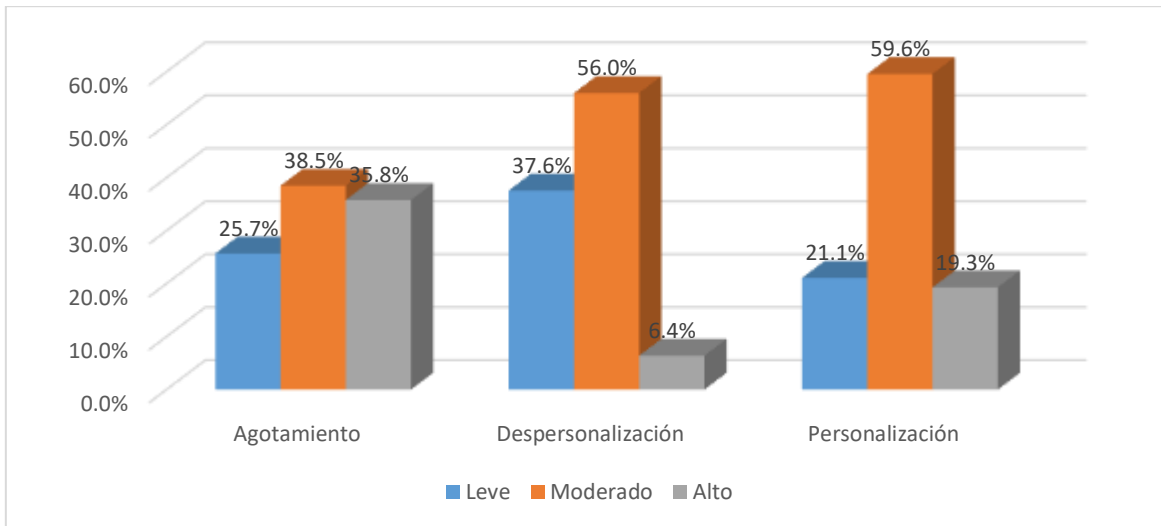
**Figura 3**

*Niveles de estrés laboral*



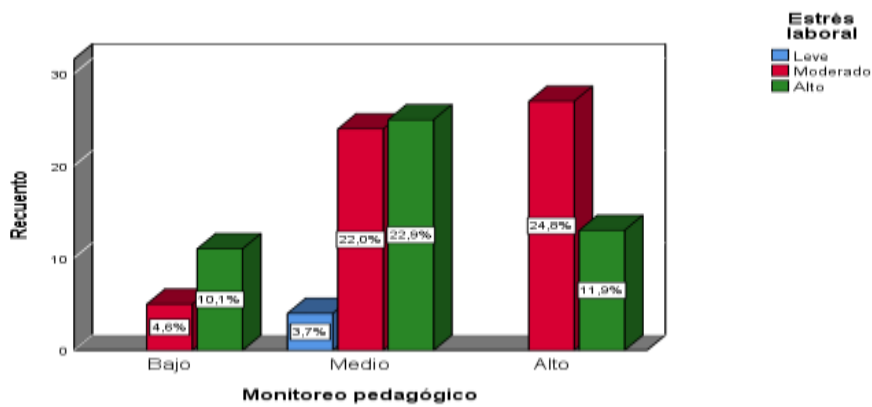
**Figura 4**

*Percepción de dimensiones del estrés laboral*



**Figura 5**

*Monitoreo vs estrés laboral*



Evidencias

