



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

El estrés laboral y el desempeño docente en la IE 20955-2 Naciones Unidas,
Huarochirí

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Br. Yessica Matilde Livia Gonzáles (ORCID: 0000-0002-8402-1225)

ASESOR:

Dr. Bernardo Cojal Loli (ORCID: 0000-0002-4011-7866)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mis hijas, que me comprendieron y apoyaron en todo momento en la culminación de una de mis etapas académicas más resaltantes.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, en especial, a los responsables de la Escuela de Post Grado, por habernos dado la oportunidad de retomar y concluir con nuestros estudios y actualizar conocimientos.

PÁGINA DEL JURADO

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Yessica Matilde Livia Gonzáles, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa. Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, de la Universidad Cesar Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “El estrés laboral y el desempeño docente en la IE 20955-2 Naciones Unidas, Huarochirí” , en 87 folios para la obtención del grado académico de maestro en Docencia y Gestión Educativa, es de mi auditoria.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, 01 de febrero 2020



Br. Yessica Matilde Livia Gonzales

DNI N° 40865372

Índice

	Pag.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MÉTODO	12
2.1. Tipo y diseño de investigación	12
Variables y Operacionalización	13
2.2. Población, muestra y muestreo.	14
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	15
Procedimiento	18
Análisis de datos	19
Aspectos éticos	20
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN	37
V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	48
Anexo 1: Matriz de Consistencia	49
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	50
Anexo 3: Certificado de Validación de los Instrumentos	56
Anexo 4: Prueba de Confiabilidad de los instrumentos	57

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de ESL.	13
Tabla 2: Operacionalización de DD.	14
Tabla 3: Distribución de la población.	15
Tabla 4: Valoración escala ESL	16
Tabla 5: Valoración escala DD.	17
Tabla 6: Expertos validación ESL Y DD	17
Tabla 7: Confiabilidad encuesta ESL.	18
Tabla 8: Confiabilidad encuesta DD	18
Tabla 9: Niveles de Confiabilidad	18
Tabla 10: Coeficiente de Sperman	20
Tabla 11: Prueba de Normalidad	22
Tabla 12: ESL.	23
Tabla 13: DD.	24
Tabla 14: ESL Y DD.	25
Tabla 15: ESL y planificación.	26
Tabla 16: ESL y enseñanza.	27
Tabla 17: ESL y evaluación	28
Tabla 18: ESL y Compromiso Doc.	29
Tabla 19: ESL y Responsabilidad Insti.	30
Tabla 20: ESL y Comunicación	31
Tabla 21: Hipótesis General.	32
Tabla 22: HE 1	32
Tabla 23: HE 2	33
Tabla 24: HE 3	34
Tabla 25: HE 4	35
Tabla 26: HE 5	36
Tabla 27: HE 6	37

Índice de Figuras

	Pág.
Grafico 1: Diag. ESL.	23
Grafico 2: Diag. DD.	24
Grafico 3: Diag. ESL y DD.	25
Grafico 4: Diag.ESL y Planificación.	26
Grafico 5: Diag. ESL y Enseñanza	27
Grafico 6: Diag. ESL y Evaluación.	28
Grafico 7: Diag. ESL y Compromiso doc.	29
Grafico 8: Diag. ESL y Respon. Inst.	30
Grafico 7: Diag. ESL y Comunicación.	31

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general de determinar la relación entre el estrés laboral en el desempeño docente en la N20955-2 Naciones Unidas, Huarochirí.

La población estuvo conformada por 80 docentes de la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí, en las cuales se han estudiado las variables: Estrés Laboral y Desempeño Docente, el método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el tipo descriptivo Correlacional de corte transaccional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el cuestionario de Estrés Laboral de Bournout y el cuestionario de desempeño docente de Medrano, ambos con escala de Likert, que brindaron información acerca de la relación que existe entre las variables de estudio, en sus distintas dimensiones; cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.659 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: El estrés laboral tiene relación directa con el desempeño docente en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.

Palabras clave: Estrés Laboral, Desempeño Docente, Rendimiento Académico.

Abstract

The present research had as a general objective to determine the relationship between work stress in teaching performance in the N20955-2 United Nations, Huarochirí.

The population was formed by 80 teachers of EI 20955-2, United Nations, Huarochirí, in which the variables have been studied: Stress Labor and Teaching Performance, the method used in the investigation was the hypothetical-deductive, this research used for its purpose the descriptive type of transactional cut, non-experimental design, quantitative approach, which collected the information in a specific period, which was developed when applying the Bournout Labor Stress questionnaire and the Medrano teacher performance questionnaire, both with a Likert scale, which provided information about the relationship between the study variables, in their different dimensions; whose results are presented graphically and textually.

The result of the Spearman Rho correlation coefficient of 0.659 indicates that there is a positive relationship between the variables and is also at the level of moderate correlation and the level of bilateral significance being $p = 0.000 < 0.01$ (highly significant), the null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted; It is concluded that: Work stress is directly related to teaching performance in IE 20955-2, United Nations, Huarochirí.

Keywords: Work Stress, Teacher Performance, Academic Performance.

I. Introducción

El trabajar en educación como docente es una de las labores por su interrelación con otras personas, la que es más susceptible de sufrir estrés laboral (ESL). Para el docente intercambiar, enseñar, motivar a diferentes personalidades de los alumnos genera un ambiente de tensión interna y continua, pues no solo se trata de un grupo sino de varias aulas , en diferentes horarios , más la carga administrativa , pocas probabilidades de ascender, sobre carga de trabajo y bajas remuneraciones aceleran los procesos de insatisfacción y su rendimiento profesional llamado desempeño docente (DD), esa intensidad de cumplir con sus metas, lograra resultados a corto y mediano plazo van desarrollando manifestaciones internas muchas veces imperceptibles que se acumulan y empiezan a hacer efecto no solo en el aspecto mental sino también en el orgánico, como toda acción tiene una reacción , se van desarrollando reacciones muchas veces inconscientemente que deterioran paulatinamente su labor y su DD, lo siguiente es la desmotivación y el abandono paulatino de sus metas y alteración de sus métodos de enseñanza, malas relaciones laborales y familiares que no solo en lo individual sino en lo colectivo en relación con sus alumnos, colegas y familiares, estas señales de alarma es preciso y preventivo detectarlas temprano y aplicar medidas correctivas no como sanciones sino como tener un diagnóstico que las está causando y porque para mejorar sus estados de ánimo, es así que en un grupo de docentes no solo este afectado uno sino la gran mayoría por que están sometidos a los mismos factores estresantes, por tanto la entidad se ve también afectada. (Zúñiga, 2017.p.4);

Para el docente afectado de ESL, el cansancio es constante, desganado, no empatiza, irritable con su entorno, no se preocupa por el resultado de su labor, se vuelve rutinario, siente que no tiene un propósito personal y profesional y se estanca como profesional, volviéndose más bien un obstáculo para sus colegas y superiores, incrementa sus ausencias , sus descansos medicos, se llena de pretextos y pone trabas a su labor , la causa principal es la desmotivación e insatisfacción permanente por los estresores continuos que percibe . (Fajardo, 2017.p.2).

En el Perú, el 70% de los peruanos en general están sujetos a factores estresantes y desarrollan el estrés, mientras que en el plano de trabajo el 80 % padece EsL, siendo sus factores causantes la desmotivación, conflictos laborales, desigualdad de oportunidades, favoritismo, sobrecarga de trabajo, bajas remuneraciones, etc. No tiene un origen genético,

sino que es adquirida en el centro de trabajo , cada individuo tiene diferentes formas de aceptar o afrontar los estresores, su capacidad de resiliencia es diferente entre los trabajadores, unos tendrán más resistencia que otros y a la vez otros serán más sensibles al estímulo estresor, la resultante son manifestaciones orgánicas primero que agravan su estado físico y mental afectando su labor y su capacidad de desenvolvimiento , es ahí donde es importante emplear un diagnóstico temprano que prevenga a tiempo esta contingencia. (Méndez, 2018.p.10).

De igual manera, sobre el DD que es desarrollar lo programado con el cumplimiento de las metas, el docente debe emplear todos sus recursos previamente aprendidos para lograr el aprendizaje en sus estudiantes, aplicando técnicas, tecnología, innovación y motivación para el logro, ello incluye trabajar en colaboración con sus colegas, sus estudiantes, sus directivos, los que pertenecen a el entorno, en suma generar acciones que complementen en forma efectiva su labor de maestro y cumplir con los objetivos de la entidad.(Ministerio de Educación, 2015.p.8).

En la IE N° 20955-2 “Naciones Unidas” observamos en los docentes: cansancio, agotamiento, fastidio, cuando llegan a la Institución Educativa, ya que en el lapso del camino se cruzan con muchos inconvenientes como es el tránsito pesado, por la presencia de camiones, trailers, buses, que se trasladan a las diferentes fábricas y rellenos sanitarios existentes en la zona de Cajamarquilla. En el transcurso se observan la congestión vehicular al ser una vía angosta, pese a la ordenanza municipal que los vehículos pesados no deben transitar en determinados horas punta y en el pasar de los años cada vez es menos llevadero el traslado, un 97 % de docentes vienen de fuera de la localidad y tienen que vivenciar este fastidio a diario, no solo para ingresar a la localidad, también se observa para salir, llegando tarde, y por ende siendo acreedores a los descuentos respectivos.

Algunos docentes han optado por mudarse a los alrededores de la Institución Educativa, pero ello conlleva al alejamiento de su familia, los cuales les causan preocupaciones, stress, etc., a la vez la localidad aún no cuenta con los servicios básicos, causando incomodidad, se han realizado marchas, protestas de parte de los pobladores, ya que esta realidad afecta a todos los que tienen que movilizarse, a pesar de ello no se ha observado mejoría alguna, muchos docentes año tras año esperan la ansiada reasignación a otra institución, y al no tenerlo vemos la frustración en muchos de ellos, regresando a

trabajar al siguiente año desgastados, o con la idea de que ese año habrá mejorado esta problemática y al pasar de los días vemos que no hay mejorías, vuelve el malestar en cada uno de nosotros, en el colegio se está tomando poco o nada en cuenta esta realidad que el docente pasa día a día y las exigencias del MINEDU, directivos, padres de familia y alumnos, cada día son más altas, las expectativas son mayores al pedir un docente con un BDD, basándose en el MBDD, pero tomemos en cuenta si los docente no está bien anímicamente, físicamente no podrá estar a la altura de las exigencias, ya que en las aulas se tienen un promedio de 30 a 35 estudiantes.

Sobre los antecedentes internacionales referentes al presente trabajo, se considera que en Medir ESL en maestros de un colegio estatal, de la UCN, Chile, se aprecia un ESL término medio, pero resalta un cansancio sobre el 48% de los maestros, así como en los niveles que afectan su personalidad y su DD. (Zúñiga, 2017.p.86); En ese sentido sobre Evaluar el DD y el ESL en maestros, en la Universidad de Costa Rica, refiere una relación estrecha entre el desorden administrativo de la entidad y el DD, lo que corresponde a que en más desorganización menor DD. Cárdenas, 2015.p.110); Así mismo, en el estudio del SB en trabajadores sanitarios , se debe evaluar el comportamiento a favor y en contra en las que se evalúa como afrontar , la identificación con la otra persona y su nivel de aceptación de su labor ; El género de masculinidad es el más comprometido a la despersonalizarse en comparación con el género femenino; cuanto más se visualizen los síntomas es más sencillo y rápido intervenir para contener el estresamiento. (García, 2015.p.92); Igualmente, en el trabajo Condición de trabajo y su relación con ESL en los maestros de una entidad pública en Bogotá de la Universidad Javeriana. Colombia, el 60% de los maestros están con niveles altos de ESL, de los cuales menos 50 % entre géneros, reflejándose en mujeres los niveles más altos, así mismo los maestros que desarrollan labores en aulas tienen un porcentaje más elevado de ESL que los docentes que laboran en áreas (Cleves, 2015.p.88); Aunado a esto, en: ESL y su efecto en el DD de los maestros de una entidad pública en Ecuador, el ESL tiene un alto efecto en el DD , lo que produce una baja productividad e incumplimiento de las metas de la entidad. (Bonilla, 2016, p.72).

Sobre los antecedentes nacionales referentes al presente trabajo, se considera que en ESL en el DD de las IE de la Red 8, UCV, se ha concluido que el DD se ve afectado en un 65% por el ESL, con un alto nivel de manifestaciones orgánicas evidentes, aunando a trastornos psicológicos por la presencia continua de estresores. (Zavaleta, 2018.p.86);

Igualmente el ESL e insatisfacción en el trabajo en los maestros en el MINEDU de la UCV, se ha encontrado un ESL en término medio y una estrecha relación entre ello y la insatisfacción por el trabajo en un alto porcentaje de los docentes, manifestaciones de aburrimiento, incumplimiento de tareas, reclamos constantes, ausencias injustificadas, etc.(Caycho, 2017.p.96); En ese sentido, en ESL y DD en las IE de Larcay, Ayacucho, de la UCV, se ha demostrado que existe interrelación entre ambas , evidenciado por un Tau_b de Kendall con 0,645 , corroborado en las encuestas con una alta presencia de estresores y condiciones de trabajo insatisfactorias. (Yupanqui, 2018.p.74); Así mismo, en ESL en trabajadores sanitarios de Lima, realizado en la Universidad de Lima, evidencian factores estresores en las doctoras con exceso de labor y con más de 11 años de antigüedad en el puesto, a partir de los 20 años son más susceptibles de estresarse ocasionando problemas con los pacientes, no hay distingo de sexo en las manifestaciones (Nunura, 2016.p.98); Igualmente en el ESL en trabajadores sanitarios del HHV, carece de trabajadores administrativos, se visualizan características riesgosas en lo familiar, sexo, tiempo de trabajo, remuneraciones deficientes que el personal se despersonaliza más fácilmente , marcándose con más notoriedad. (Ledesma, 2015.p.88).

En relación al ESL el concepto se refiere a : Las consecuencias de manifestación de estresores de riesgo, lo que produce una gran posibilidad de comprometer la salud de la persona más aun afectando la producción de la entidad en corto tiempo y permaneciendo en esa situación durante mayor tiempo sino se detecta a tiempo; Es considerado también un sistemático patrón de reacciones de la persona en relación a sus manifestaciones orgánicas por factores estresantes; Es considerado también como una falta de equilibrio entre los que se necesita y como se responde a ello, lo que causa la aparición de manifestaciones orgánicas y mentales definen el estrés como una falta de equilibrio entre demanda y reacción; Manifestación de características somáticas y psicológicas producidas por estímulos que afectan la el trabajo del individuo, lo que impide desarrollar sus competencias , deficiencia en su expectativa y la realidad; Resumiendo el ESL está condicionado con la aparición de estímulos negativos en su medio laboral y la capacidad individual de poder afrontarlas. (Osorio, 2017.p.6).

En relación del ESL, en el entorno educacional, el estresor es una atribución relacionado con esa actividad y que el maestro percibe como una posible causa de nerviosismo, los maestros en todos los ámbitos internacionales están ligados al estrés, desde

niveles elevados o medios en general, esta enfermedad está latente en casi todas las actividades de enseñanza del maestro y en bajos niveles cuando la actividad es administrativa , una de las primeras manifestaciones es el cansancio y la ansiedad interna del maestro, si bien es cierto la actividad del maestro trae consigo normalmente cansancio y desgaste emocional producto de las expectativas que la comunidad tiene de su labor , es por ello que es importante diagnosticar los niveles de tensión de los maestros, cuanto más pronto se evalúen más fácil será hacer las correcciones necesarias y los tiempos de recuperación serán muy cortos con menor inversión, esto redundara en los niveles de calidad educativa toda vez que el actor principal es el maestro ya que es el quien imparte conocimiento. (Ramírez, 2016.p.10).

En las causas del ESL, se origina entre el que labora y su entidad, en ella diferentes personalidades y situaciones adversas o conflictivas van causando tensión y fatiga, pero no todos están reaccionando igual, unos más que otros, estas realidades devienen en un accionar de la entidad en desarrollar la capacidad de prevención, eliminar las causas y apoyo psicológico constante, estudiar la sobrecarga laboral, reduciéndola, con un trabajo equitativo, mejorando el clima laboral, la cultura laboral así como la comunicación en todos sus niveles, eliminar la imposibilidad de reclamar un trato justo, etc.(Echerri, 2019.p.18).

Sobre los tipos de ESL se tienen: Eustrés: la antípoda del estrés, es positivista y produce bienestar, mejora la calidad del trabajo, convierte la labor en una acción agradable; Distrés: la contraparte por el negativismo, desarticulación mental y física. Demasiado Eustres produce distres ya que es impredecible si una situación agradable puede transformarse en algo negativo, está en relación con el carácter y personalidad de cada trabajador y su capacidad de respuesta (Gonzales, 2019.p.2).

Las fases del ESL, en general en el trabajador se dan en fases considerándose: Fase de reacción de alarma: Frente a lo que estimula se reacciona para tener lista una reacción en forma rápida para salir de esa situación, produce manifestaciones orgánicas como boca seca, taquicardia, sudoración se acelera la forma de respirar, se incrementa la presión, aumento de adrenalina; Fase de resistencia: la persona no se repone y reacciona en forma continua para el afronte; Fase de agotamiento: Si el estímulo continua, la capacidad de resistir se agota , decae , se fatiga y aparecen otro tipo de reacciones somáticas. (Dávila, 2015.p.34).

La sobrecarga de trabajo, está considerada como el motivo principal de ESL, su persistencia agota emocionalmente a la persona, no tiene acción en las otras dimensiones, por detonar rápidamente el estrés se consideran el Modelamiento competencial social de Harrison (1983): considera la carga laboral excesiva como un accionar constante en la profesión del maestro; Modelo de Golembiewski, (1983): La sobre carga de trabajo hace que el maestro pierda su equilibrio emocional y se vuelve dependiente de cualquier decisión que no sea la suya. (Londoño,2018. p.4).

Sobre las Teorías del ESL, se contemplan: Teoría Byrne: Relaciona el ESL con el cansancio, pérdida de autonomía y trabajo sin estímulo, sobrecarga de trabajo, rutinaria, mal entorno laboral; En ese sentido la Teoría Kyricou las causas del ESL, lo relaciona con los conflictos en el trabajo , exceso de presión para desarrollar su labor, es individual; Igualmente, Teoría Maslach y Leiter: es la más calificada, dio lugar a la creación del instrumento de medición , la contempla con lo crónico y constante de su ambiente laboral. (Miravalles, 2017.p.12).

En relación a las dimensiones del estrés laboral, se definen: D.1, Agotamiento Emocional: Es el cansancio total y la persona ya no reacciona para adaptar su entorno, produce efectos en el organismo que evolucionan a daños más serios, la respuesta es individual y causa más deterioro., en el efecto agresor y la respuesta de la persona causa mayor cansancio , se considera también como la desmotivación, no está cómodo en su entorno laboral, las primeras manifestaciones físicas son las mialgias y abandono de su trabajo; De igual forma : D.2 Realización Personal: procesamiento de realizarse como uno quiere ser , es individual y tiene objetivos que lo motivan y planifica su ruta para conseguirlos; Así mismo , D.3 Despersonalización: no se identifica, se siente extraño, no se entiende, pérdida de orientación temporal y espacial, podría degenerar en sicosis, como si fuera un espectador de sí mismo. (Vasquez, 2015.p.46).

En cuanto al desempeño docente, los conceptos se refieren a: empleo de sus cualidades laborales e individuales para poder realizar la enseñanza adecuada a sus estudiantes; Apoyo al sector administrativo aparte de su desenvolvimiento docente, conseguir las metas previamente planificadas en consenso con los actores de la entidad; empleo de todas sus habilidades de intelecto en el mejor empleo de los métodos adecuados para lograr su cometido con ética en relación a sus actividades de enseñanza; Igualmente la aplicación de

todo lo aprendido en su preparación docente con resultados establecidos para la calidad de la enseñanza. (Farria, 2016. P.6).

En nuestro país existe ya una deficiencia educativa transparentada en los resultados de las últimas pruebas PISA, el maestro es venido a menos, socialmente y económicamente, esto trae como consecuencia que no se le considere líder en su propuesta de conocimiento, el empleo de metodología memorística que tan malos resultados viene dando se sigue empleando, hay una carencia de innovación que recién se atisban los cambios con las reformas magisteriales, nulidad de trabajo consensuado y falta de apoyo en el gerenciamiento de la entidad, planificación repetitiva, no existe empleo de indicadores para medir productos, el alumno permanece estancado y no desarrolla sus habilidades de afrontamiento para el futuro, todo ello porque el maestro no realiza bien su trabajo porque no cuenta con los recursos institucionales y personales para desarrollarse. (Gil, 2017.p.4).

El DD está en estrecha relación con la calidad que espera la comunidad en el estímulo de habilidades del estudiante, el maestro es pieza fundamental para el logro de esa calidad esperada, cualquier nación que consiga calidad de enseñanza es porque cuenta con maestros de calidad, para ello la preocupación se inicia desde la formación del propio maestro, su ética y probidad, recursos satisfechos, la motivación que le brinda la entidad, las condiciones laborales y de remuneraciones adecuadas, una carga laboral planificada y la continua capacitación harán maestros mejores, concentrados en su tarea de formar recursos humanos para el futuro de su nación. (Tapia, 2017.p.10).

El Marco de buen DD, es una norma para señalar las actividades que se deben cumplir parun adecuado DD, estas normas han sido consensuadas, con maestros, sociedad, estado y comunidad con el propósito de conseguir mejores resultados no solo con la preparación propia del maestro sino por propia voluntad en un sentido de mejoramiento continuo, con la preocupación constante de su alumnado, esta tarea es individual pero también conjunta con todos los participantes del entorno laboral, la autocrítica y auto reflexión de su propia labor hace una inclinación al a empleo del aprendizaje colaborativo que tan excelentes resultados está dando. (Andia, 2018.p.26).

Las teorías que sustentan el DD, son: Teoría cognitiva: De Piaget, fundamentada en la suposición del maestro que el conjunto total de estudiantes participa activamente del

aprendizaje, por lo que su función está dirigida a diseñar y establecer metodologías didácticas para este logro, introduciendo la práctica para experimentar, descarta la labor exclusiva del maestro pues debe incorporar a los otros actores en su propósito; De igual manera, Teoría humanista: De Carl Rogers dirige el enfocamiento al individuo, priorizando el buen ambiente escolar, hace uso de sus competencias sociales, estimulando confianza y respeto mutuo, brinda tutoría personalizada por alumno centrado en sus problemas particulares que afecten su desarrollo, establece la innovación como herramienta de crecimiento didáctico, se considera como un intermedio del conocimiento que trasmite , estimula también el trabajo en equipo y el compañerismo. (Humphreys, 2017.p.4).

En relación a las dimensiones del desempeño docente estas son: D1. Planificación: Organizar previamente los pasos a darse para conseguir un objetivo, en relación con la educación, sigue un derrotero de pasos previos monitoreándolos constantemente para corregir y cumplir lo planificado, para ello debe tener claro los temas de educación, estableciendo temporalidad y espacial para ello. (Ascencio, 2016.p.4).

En ese sentido la D2 Enseñanza: Es transmitir conocimientos establecidos a través de un maestro hacia sus estudiantes, se da en un contexto escolar siguiendo una Currícula previamente establecida, consensuada y aprobada, en la actualidad se da en sentido cooperativo. (Infed, 2019.p.2); En igual forma: D3, Evaluación: Es la forma de medir el trabajo docente basado en parámetros establecidos por el ente rector, su finalidad principal es que el docente desarrolle una buena labor para el aprendizaje de sus estudiantes. (Bath, 2019.p.2).

Así mismo en la D4, Compromiso docente: Tiene que ver con el cumplimiento ético de su misión, para lo que fue formado y su permanente vocación de servicio y enseñanza hacia sus estudiantes, internamente su compromiso es lograr una formación continua. (Cox, 2019.p.2); Continuando con la D5, Responsabilidad institucional: Es el cumplir con las metas, pero con claridad, no pasa por simplemente cumplir con la Currícula, sino más bien verificar el éxito de su trabajo basado en la calidad del aprendizaje continuo, esto en resultado de las evaluaciones permanentes que verifican su éxito y su corrección oportuna. (Maruri, 2016.p.2); En ese sentido la D6, Comunicación: Básicamente conectarse en todos los niveles entre maestro alumno, es importante no cortar ese vínculo para mantener un flujo

de información constante en beneficio del estudiantado, cuando esta se interfiere se producen dificultades en el aprendizaje. (Andrad, 2015.p.2).

Formulando el problema se estableció un PG con la interrogación: ¿Cómo se corresponde el estrés laboral y el desempeño docente en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí?; Igualmente en los PE se identificaron seis: PE1: ¿Cómo se corresponde el estrés laboral y la planificación en la IE 20955-2,Naciones Unidas, Huarochirí?; Es por ello el PE2 la interrogante: ¿Cómo se corresponde el estrés laboral y la enseñanza en la IE 20955-2,Naciones Unidas, Huarochirí?; De igual manera para el PE3: ¿Cómo se corresponde el estrés laboral y la evaluación en la IE 20955- 2,Naciones Unidas, Huarochirí?; De igual manera para el PE4: ¿Cómo se corresponde el estrés laboral y el compromiso docente en la IE 20955-2,Naciones Unidas, Huarochirí?; De igual manera para el PE5: ¿Cómo se corresponde el estrés laboral y la responsabilidad institucional en la IE 20955-2,Naciones Unidas, Huarochirí?; Finalmente para el PE6: ¿Cómo se corresponde el estrés laboral y la comunicación en la IE 20955-2,Naciones Unidas, Huarochirí?.

En cuanto a la HG se considera que el estrés laboral se relaciona con el desempeño docente en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí; Así mismo en cuanto a la HE1, se considera que: El estrés laboral se relaciona con la planificación en la IE 20955- 2, Naciones Unidas, Huarochirí; De igual manera con la HE2: El estrés laboral se relaciona con la enseñanza en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí; Así mismo con la HE3: El estrés laboral se relaciona con la evaluación en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí; Igualmente con la HE4: El estrés laboral se relaciona con el compromiso docente en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí; En igual forma con la HE5: El estrés laboral se relaciona con la responsabilidad institucional en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí; En ese sentido la HE6: El estrés laboral se relaciona con la comunicación en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.

La Justificación del trabajo de investigación consta de la Justificación teórica afrontamiento de las bases teóricas para sustentar la autenticidad de lo que se busca o se propone lograr abriendo camino para aportar beneficio de los docentes, la entidad y los actores educativos, en cómo permanentemente aplicarla para prevenir los factores

estresantes en ellos; Así mismo la Justificación Práctica es contribuir a solucionar un problema colectivo o comunitario, no buscando el lucro si no resolver la disyuntiva proponiendo acciones para lograrlo, en este caso se busca combatir el estrés y mejorar el desempeño docente en la entidad y el desarrollo de la misma, prevenir situaciones tan difíciles, mejorar sus competencias personales, al lograr esto los actores se benefician mutuamente para una atención de calidad; En tal sentido la Justificación Metodológica indica que todo el desarrollo del trabajo sigue un orden metodológico proponiendo herramientas, acciones analíticas, resultantes, concluyendo y recomendando para la solución de los problemas visualizados.

En cuanto al OG se considera: Determinar cómo se corresponde el estrés laboral y el desempeño docente en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí; Igualmente para los OE, en el OE1: Determinar cómo se corresponde el estrés laboral y la planificación en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí; En ese sentido para el OE2: Determinar cómo se corresponde el estrés laboral y la enseñanza en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí; Así mismo, para el OE3: Determinar cómo se corresponde el estrés laboral y la evaluación en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí; de esa forma en el OE4: Determinar cómo se corresponde el estrés laboral y el compromiso docente en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí; Igualmente para el OE5: Determinar cómo se corresponde el estrés laboral y la responsabilidad institucional en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí; Finalmente con el OE6: Determinar cómo se corresponde el estrés laboral y la comunicación en la IE 20955- 2,Naciones Unidas, Huarochirí.

II. Método.

2.1. Tipo y diseño investigación.

En relación al nivel, el estudio es Correlacional ya señala que establece la correlación entre las variables empleadas. (Hernández et al, 2014. pp.124)

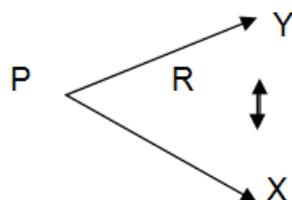
El método usado fue hipotético deductivo, en donde se da el planteamiento hipotético y su contraste. (Crossman, 2017. pp.2), Según su enfoque es cuantitativo por que mide las cantidades estadísticas. (De Franzo, 2015.pp.2)

Por su finalidad, básica porque parte de lineamientos teóricos y se mantiene en ellos. (Mc Dowell, 2018. Pp.2)

De acuerdo con su diseño es no experimental, porque se toman en su ambiente natural. (Moreno, 2014. pp.6)

Es transversal, indica que la data es coleccionada en un determinado tiempo. (Mc Gartland, 2016. pp.2)

La esquematización:



Dónde:

P: Poblac.

X: ESL.

Y: DDSL Relac.

2.2. Variables y Operacionalización.

Variable Independiente ESL: Es el cansancio emocional y físico por causas laborales como la sobre carga de trabajo, conflictos, etc. (Kader, 2018.p.2).

Definición Operacional

La variable ESL trabajó con tres dimensiones e indicadores para cada una: Agotamiento emocional con tres indicadores; Realización personal con tres indicadores; Despersonalización con tres indicadores. Consta de 22 ítems, con escala ordinal politómicas, respuesta tipo Likert y como rango general con niveles alta, mediana y baja prevalencia.

Variable Dependiente DD: Es el desarrollo de capacidades que despliega el maestro en la labor de enseñanza con sus alumnos mejorando sus aprendizajes. (Igi, 2019.p.2).

Definición Operacional

La variable Desempeño docente en esta investigación trabajó con seis dimensiones e indicadores para cada una: Planificación, con tres indicadores; Enseñanza con tres indicadores; Evaluación con tres indicadores; Compromiso docente con tres indicadores; Responsabilidad institucional con tres indicadores; Comunicación con tres indicadores; Consta de 60 ítems, con escala ordinal politómicas, respuesta tipo Likert y como rango general con niveles alto, medio y bajo.

Tabla N° 01.

Operacionalización de la variable ESL.

Dimensión	Indicador	Ítem	Escala e índices	Niveles Y rangos
Agotamiento Emocional	Cansancio Tensión Frustración	1-11	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces	Alta prevalencia (82-110) Mediana Prevalencia (52-81)
Realización Personal	Entendimiento Enfrentamiento Vitalidad	12-16	4. Casi siempre 5. Siempre	Baja Prevalencia (22-51)
Despersonalización	Insensibilidad Preocupación Limite	17-22		

Fuente: Elaboración propia. (2020).

Tabla No 2.

Operacionalización de la variable DD.

Dimensión	Indicador	Ítem	Escala e índices	Niveles Y rangos
Planificación	Participación Formulación Organización	1-10	1. En un grado muy bajo 2. En un grado bajo	Alto (222-300)
Enseñanza	Realización Promoción Dominio	11-20	3. En un grado regular 4. En un grado alto	Medio (141-221)
Evaluación	Aplicación Información Registro	21-30	5. En un grado muy alto	Bajo (60-140)
Compromiso docente	Desarrollo Actitud Competencias	31-40		
Responsabilidad institucional	Puntualidad Participación Identificación	41-50		

Comunicación	Participación
	Reconocimiento
	Contribución

Fuente: Elaboración propia. (2020).

2.2 Población, muestra y muestreo.

Población

Grupo poblacional con particularidades similares que se observan en un lugar específico y en un tiempo determinado (Research Methodology, 2015. pp.2)

Conformada por 80 docentes de la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí. Es de tipo censal ya que el grupo poblacional es pequeño, es no probabilístico intencionado.

Tabla 3

Distribución de la población.

Nivel	No de Docentes
Inicial	08
Primaria	35
Secundaria	37
Total	80

Criterios de selección.

Criterios de inclusión

Docentes de la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.

Docentes de la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí, voluntarios a la encuesta.

Criterios de Exclusión.

No ser Docentes de la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí. Docentes de la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí, no voluntarios a la encuesta.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnicas

Fue la encuesta, para Hernández. (2014) , es la agrupación de interrogantes para medir una o más características, con escala de Likert, con 3 formas para responder.

Instrumentos

Fue el cuestionario, Hernández, et al. (2014) lo definen como la serie de preguntas para medir las variables y de esta manera se puede obtener información acerca la de población.

Ficha Técnica de la variable estrés laboral.

Nombre Del Instrumento: Cuestionario Bournout.

Autor: Maslach, C.

Año: 1981

Adatado: No aplica

Lugar: Lima - Huarochirí.

Fecha de aplicación: 17/12/2019

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Evaluar el nivel de ESL en los docentes de la IE. 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.

Población: Docentes de la IE. 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.

Tiempo: 60 min.

Margen de error: 0,00 %

Tabla 4

Valores de encuesta ESL.

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

Ficha Técnica de la variable Desempeño docente.

Nombre del Instrumento: Encuesta de DD.

Autores: Medrano, C.

Año: 2017

Adaptado: No aplica

Lugar: Lima - Huarochirí.

Fecha de aplicación: 17/12/2019

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Evaluar el DD en los docentes de la IE. 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.

Población: Docentes de la IE. 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.

Tiempo: 60 min.

Margen de error: 0,00 %

Tabla No 5

Valores de la encuesta Desempeño docente.

1	2	3	4	5
En un grado muy bajo	En un grado bajo	En un grado regular	En un grado alto	En un grado muy alto

Validación del instrumento

Se validó por medio de criterio de jueces, consultando con tres profesionales para la validación de los instrumentos, a los cuales se les proporciono dichos documentos para que evalúen cada ítem con el fin de que logren calificar los instrumentos, consiguiendo como resultado que los tres profesionales coinciden que hay pertinencia, relevancia y claridad de los elementos del instrumento validado.

Pertinencia: La pregunta es de acuerdo a la teoría.

Relevancia: la pregunta es de acuerdo a la dimensión.

Claridad: La pregunta es comprensible. (Tagerdoost, 2016. pp.2).

Tabla 6:

Expertos que validaron la encuesta de Estrés Laboral.

Nº	Grado Académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Magister	Casavilca Maldonado, Edmundo Rafael	Aplicable
2	Magister.	Carranza Estela, Teodoro	Aplicable
3	Magister	Cojal loli, Bernardo	Aplicable

Artidoro.			
<i>Expertos que validaron la encuesta de Desempeño Docente.</i>			
N°	Grado Académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Magister	Casavilca Maldonado, Edmundo Rafael	Aplicable
2	Magister.	Carranza Estela, Teodoro	Aplicable
3	Magister	Cojal loli, Bernardo Artidoro.	Aplicable

Confiabilidad

La medida en que los resultados pueden reproducirse cuando la investigación se repite en las mismas condiciones. (Middelton, 2019. pp.4). Se empleó alfa de Cronbach en un piloto de 30 maestros.

Tabla N° 7:

Estadístico de fiabilidad de ESL.

Encuesta	A.Cronbach	N° de elementos
Estrés Laboral.	0, 910	22

El cuestionario es altamente confiable por tener un alfa de Cronbach de 0,910

Tabla N° 8:

Estadístico de fiabilidad DD.

Encuesta	A.Cronbach	N° de elementos
Desempeño Docente	0, 968	60

El cuestionario es altamente confiable por tener un alfa de Cronbach de 0,968

Tabla N° 9:

Niveles de Confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad

De 0,50 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0, 90 a 1,00	Alta confiabilidad

Fuente: *Hernández, Fernández y Baptista (2014)*

Procedimientos

Se utilizó la encuesta en los 80 docentes de la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí, con cuatro grupos de 20, se convocó a los maestros en el horario será de 8.00 am a 9.00 am, agrupándolos en la sala del profesorado , inicialmente se les hizo inducción sobre el cuestionario y el porqué de su aplicación, cada sesión fue de 60 minutos y de 04 días útiles.

Método de Análisis de datos

Se procesarán con el SPSS Versión 26.0.

Método Estadístico

a) Estadística descriptiva.

En esta investigación, se utilizó una descripción **para** mostrar resultados los cuales fueron obtenidos mediante frecuencias relativas (%) y absolutas (N) para las tablas y para las figuras se utilizaron los gráficos de barras para representar los resultados obtenidos en las tablas.

b) Estadística Inferencial y prueba de Hipótesis.

Empleo de Rho de Spearman, que faculta contrastar las hipótesis estableciendo conclusiones. (Pramod, 2019. pp.4).

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

$\rho = r_s$

$\rho =$ Coeficiente de correlación

Σ = Dif. rangos

d = Dif. correspondientes estadísticos.

n = No parejas

Tabla N°10.

Interpretación del Coeficiente de Correlación de Spearman, según Hernández y Fernández.

Rango	Relación
-0,91 a -1,00	Correlac. Negat. Perfect.
-0,76 a -0,90	Correlac. Negat. muy fuerte
-0,51 a -0,75	Correlac. Negat. considerable
-0,11 a -0,50	Correlac. Negat. media
-0,01 a -0,10	Correlac. Negat. débil
0,00	No existe Correlac.
+0,01 a +0,10	Correlac. Posit. débil
+0,11 a +0,50	Correlac. Posit. media
+0,51 a +0,75	Correlac. Posit. considerable
+0,76 a +0,90	Correlac. Posit. muy fuerte
+0,91 a +1,00	Correlac. Posit. perfecta

Fuente: Hernández & Fernández y Baptista

Formulación de las hipótesis estadísticas

Ho: $r=0$

H1: $r \neq 0$

Nivel de significación:

Significancia (sig<0,05) que pertenece a confiabilidad del 95%.

Estadístico de prueba

Coeficiente Rho de Spearman

Regla de decisión

Si el nivel de significación es menor que 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula.

Si el nivel de significación es mayor que 0,05 entonces no se rechaza la hipótesis nula.

(Konstantinos,2018. p.2).

Aspectos éticos

Para llevar a cabo el trabajo de estudio, fue autorizado por el director y las coordinaciones con los subdirectores de cada nivel, previo a la autorización de cada persona que formo parte del estudio por lo que firmaron un consentimiento informado. Inducción sobre el tema a encuestar, protegiendo su anonimato e identidad y el correcto uso de la data .(Yip, 2016. pp.2).

III. Resultados

Prueba de normalidad

Hipótesis de normalidad

Ho: La distribución de la variable de estudio no difiere de la distribución normal.

Ha: La distribución de la variable de estudio difiere de la distribución normal.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.05$, se acepta (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 11.

Pruebas de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Estrés Laboral	Desempeño Docente
N		80	80
Parámetros normales ^{a,b}	Media	66,5375	184,6500
	Desviación estándar	16,20747	55,21422
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,165	,162
	Positivo	,120	,149
	Negativo	-,165	-,162
Estadístico de prueba		,165	,162
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

La prueba presenta un valor $p=0.000 < 0.05$ y $p=0.000 < 0.05$ (Kolmogorov-Smirnov $n \geq 30$). en todos los casos, el valor $p < \alpha$ cuando $\alpha = 0.05$ (Distribuciones diferentes a la normal)

Por lo expuesto se invalida H_0 , concluyendo que los datos de las variables no provienen de una distribución normal, por lo cual se valida el uso del estadístico no paramétrico.

Tabla 12

Estrés laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baj. Preval.	16	20,0
Med. Preval.	58	72,5
Alt. Prevalencia	6	7,5
Total	80	100,0

Fuente: Cuest. ESL (Anex. 2)

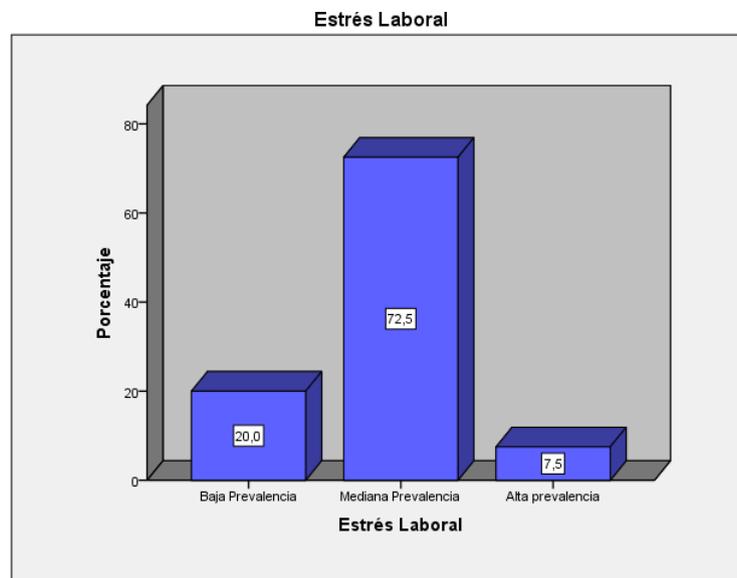


Fig. 1. Diag. ESL

Interpretación

Tabla 12 y figura 1; el ESL en los encuestados niveles de baja prevalencia con un 20%, mediana prevalencia un 72.5% y alta prevalencia un 7.5%.

Tabla 13
Desempeño docente.

<u>Niveles</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Baj.	14	17,5
Med.	35	43,8
Alt.	31	38,8
Total	80	100,0

Fuente: Cuestio. de DD (Anex. 2)

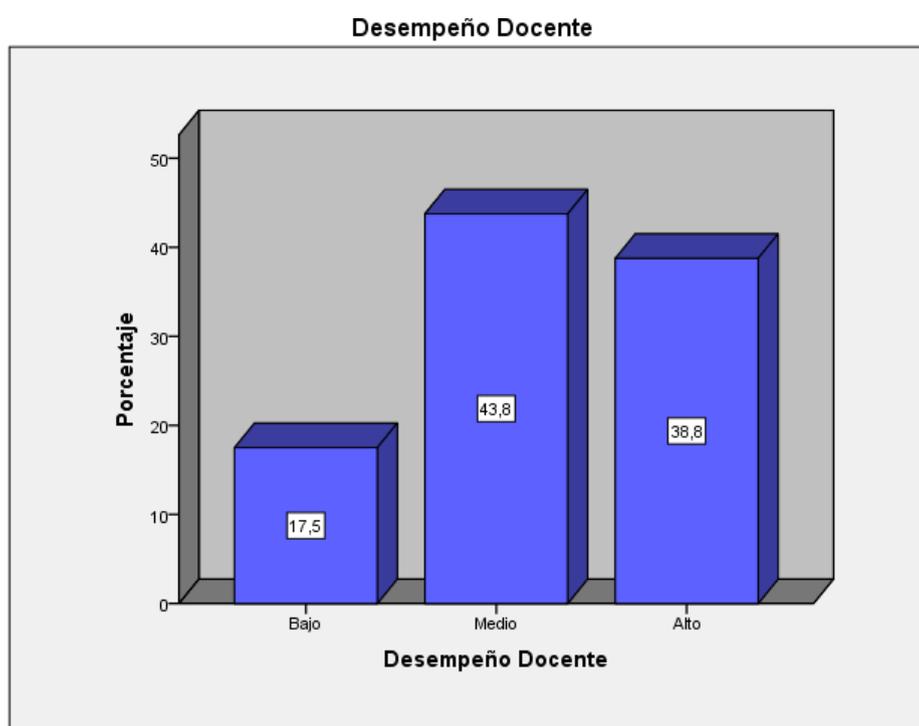


Fig. 2. Diag. de DD.

Interpretación

Tabla 13 y figura 2; en DD nivel bajo representa el 17.5%, medio el 43.8% y alto el 38.8%.

Tabla 14

Estrés laboral y desempeño docente.

		ESL			Total
		Baja Preval.	Med. Preval.	Alt. Preval.	
DD	Bajo	13 16,2%	1 1,2%	0 0,0%	14 17,5%
	Medio	2 2,5%	33 41,2%	0 0,0%	35 43,8%
	Alto	1 1,2%	24 30,0%	6 7,5%	31 38,8%
Total		16 20,0%	58 72,5%	6 7,5%	80 100,0%

Fuente: Cuest. ESL y DD. (Anex. 2)

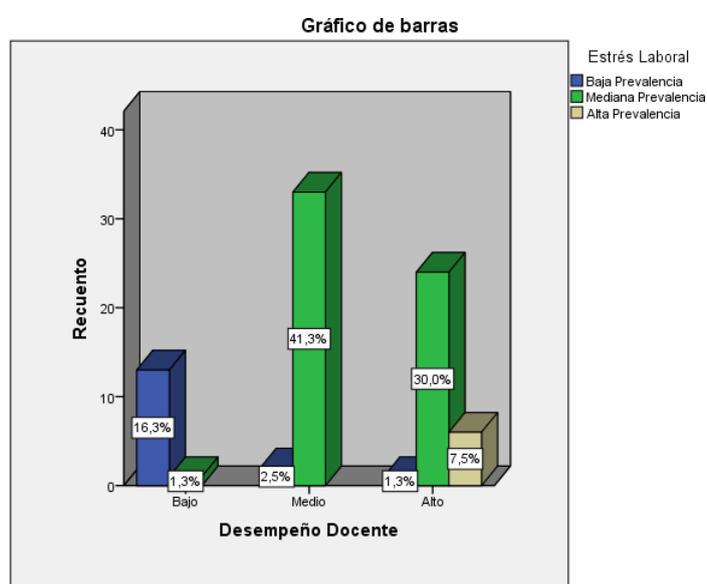


Fig. 3. Diag. del ESL y DD.

Interpretación

Tabla 14 y figura 3; el DD nivel bajo, el 16,7% con ESL de baja prevalencia; El DD nivel medio, el 41,2% con ESL de mediana prevalencia; DD nivel alto, el 7,5% con ESL de alta prevalencia.

Tabla 15
ESL y planificación

		ESL			Total
		Baja Preval.	Med. Preval.	Alta Preval.	
Planific.	Bajo	13 16,2%	1 1,2%	0 0,0%	14 17,5%
	Medio	2 2,5%	32 40,0%	0 0,0%	34 42,5%
	Alto	1 1,2%	25 31,2%	6 7,5%	32 40,0%
Total		16 20,0%	58 72,5%	6 7,5%	80 100,0%

Fuente: Cuest. ESL y DD (Anex. 2)

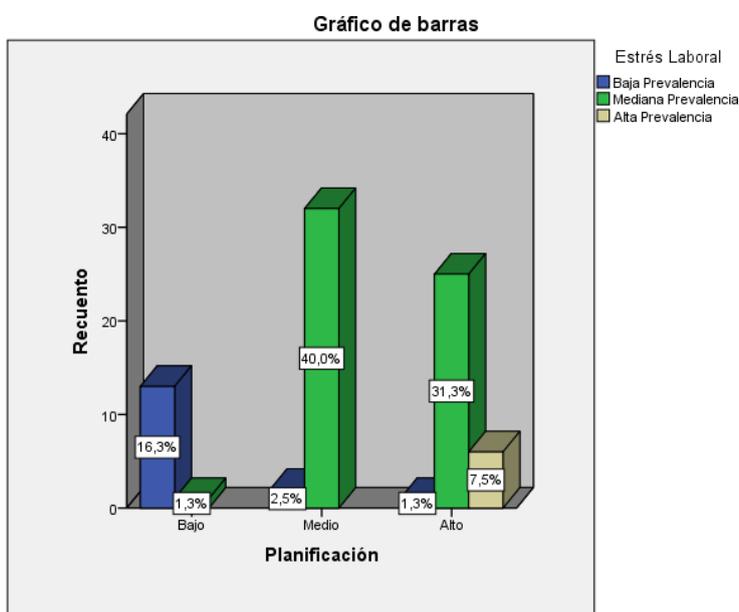


Fig. 4. Diag. ESL y

Planificación Interpretación

Tabla 15 y figura 4; Planificación nivel bajo, el 16.2% con ESL de baja prevalencia; Planificación nivel medio, el 40.0% con ESL de mediana prevalencia; Planificación nivel alto, el 7.5% con ESL de alta prevalencia.

Tabla 16

Estrés laboral y la enseñanza

		ESL.			Total
		Baja Preval.	Med. Preval.	Alta Preval.	
Enseñanza	Bajo	13 16,2%	1 1,2%	0 0,0%	14 17,5%
	Medio	3 3,8%	33 41,2%	0 0,0%	36 45,0%
	Alto	0 0,0%	24 30,0%	6 7,5%	30 37,5%
Total		16 20,0%	58 72,5%	6 7,5%	80 100,0%

Fuente: Cuest. ESL y DD. (Anex. 2)

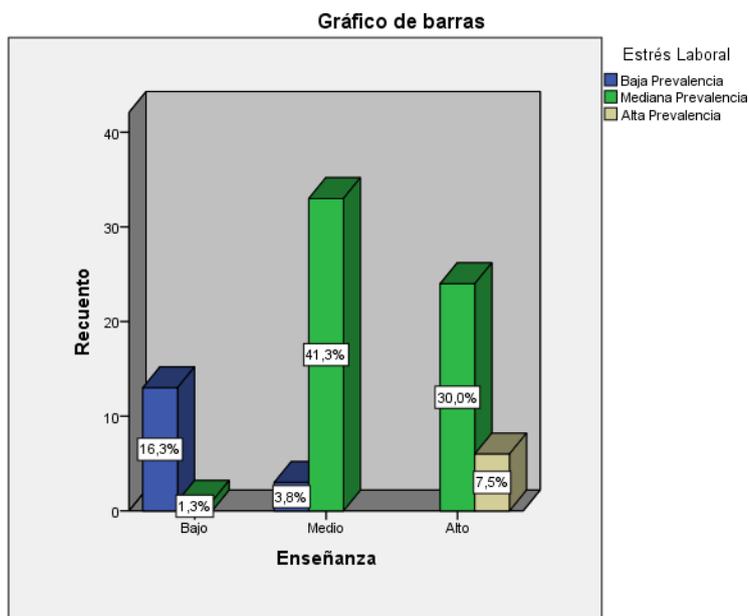


Fig. 5. ESL y Enseñanza

Interpretación

Tabla 16 y figura 5; Enseñanza nivel bajo, el 16.2% con ESL de baja prevalencia; Enseñanza nivel medio, el 41.2% con ESL de mediana prevalencia; Enseñanza nivel alto, el 7.5% con ESL de alta prevalencia.

Tabla 17

Estrés laboral y la evaluación

		ESL			Total
		Baja Preval.	Med. Preval.	Al.t. Preval	
Evaluación	Bajo	12 15,0%	2 2,5%	0 0,0%	14 17,5%
	Medio	3 3,8%	32 40,0%	0 0,0%	35 43,8%
	Alto	1 1,2%	24 30,0%	6 7,5%	31 38,8%
Total		16 20,0%	58 72,5%	6 7,5%	80 100,0%

Fuente: Cuest. De ESL y DD. (Anex. 2)

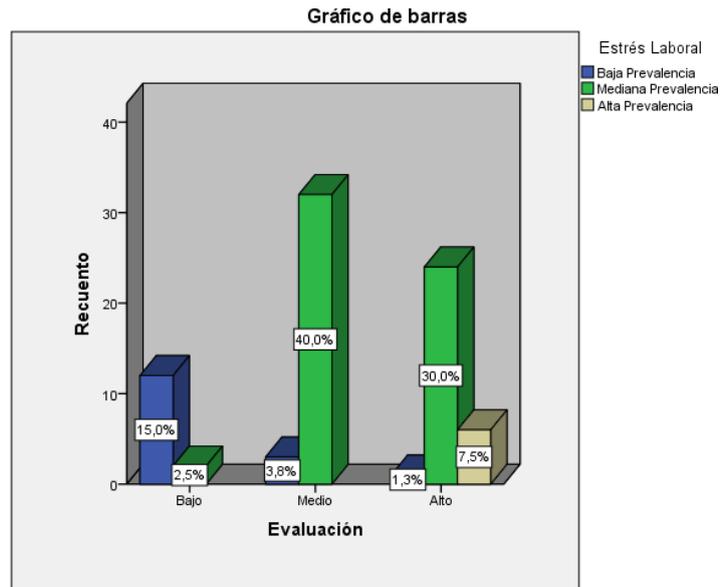


Fig. 6. Diag. ESL y la Evaluación

Interpretación

Tabla 17 y figura 6; Evaluación nivel bajo, el 15.0% con ESL de baja prevalencia; Evaluación, nivel medio, el 40.0% con mediana prevalencia; Evaluación nivel alto, el 7.5% con ESL de alta prevalencia.

Tabla 18

El estrés laboral y el compromiso docente

		ESL			Total
		Baj. Preval.	Med. Preval.	Alt. Preval.	
Compromiso D.	Bajo	13 16,2%	0 0,0%	0 0,0%	13 16,2%
	Medio	2 2,5%	33 41,2%	0 0,0%	35 43,8%
	Alto	1 1,2%	25 31,2%	6 7,5%	32 40,0%
Total		16 20,0%	58 72,5%	6 7,5%	80 100,0%

Fuente: Cuest. De ESL y DD. (Anex. 2)

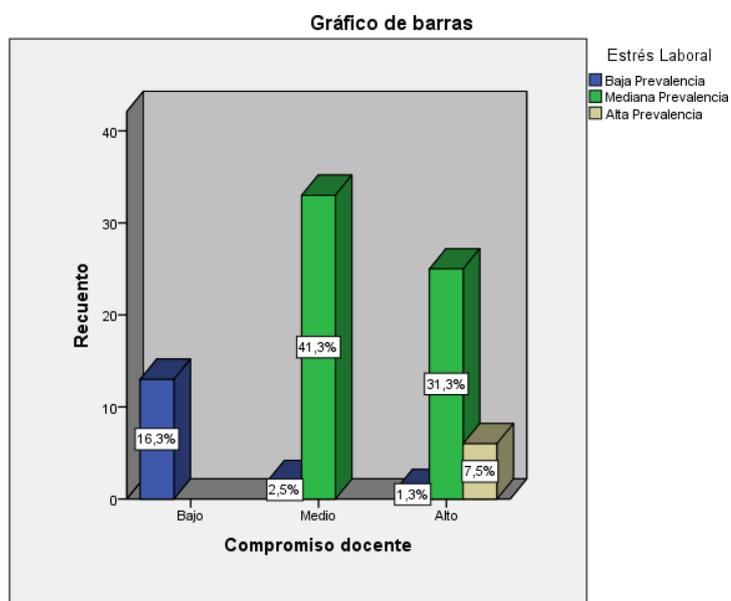


Fig. 7. Diag. del ESL y el Compromiso Docente

Interpretación

Tabla 18 y figura 7; Compromiso docente nivel bajo, el 16.2% con ESL de baja prevalencia; Compromiso docente en un nivel medio, el 41.2% con mediana prevalencia; Compromiso docente nivel alto, el 7.5% con ESL de alta prevalencia.

Tabla 19

Estrés laboral y la responsabilidad institucional

		ESL			Total
		Baj. Preval.	Med. Preval.	Alt. Preval.	
Responsabil.I.	Bajo	13 16,2%	1 1,2%	0 0,0%	14 17,5%
	Medio	2 2,5%	33 41,2%	0 0,0%	35 43,8%
	Alto	1 1,2%	24 30,0%	6 7,5%	31 38,8%
Total		16 20,0%	58 72,5%	6 7,5%	80 100,0%

Fuente: Cuest. ESL y DD. (Anex. 2)

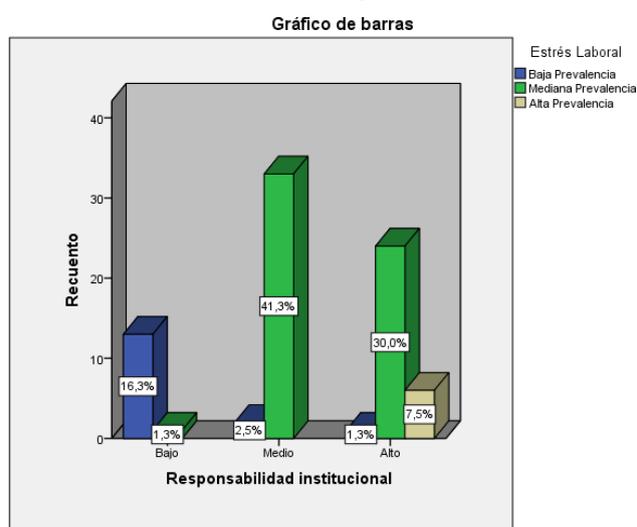


Fig. 8. Diag. ESL y Responsabilidad Institucional

Interpretación

Tabla 19 y figura 8; Responsabilidad institucional nivel bajo, el 16.2% con ESL de baja prevalencia; Responsabilidad institucional nivel medio, el 41.2% con ESL de mediana prevalencia; Responsabilidad institucional nivel alto, el 7.5% con ESL de alta prevalencia.

Tabla 20.

Estrés laboral y la comunicación

		ESL			Total
		Baj. Preval.	Med. Preval.	Alt. Preval.	
Comunicación	Bajo	11 13,8%	1 1,2%	0 0,0%	12 15,0%
	Medio	4 5,0%	33 41,2%	0 0,0%	37 46,2%
	Alto	1 1,2%	24 30,0%	6 7,5%	31 38,8%
Total		16 20,0%	58 72,5%	6 7,5%	80 100,0%

Fuente: Cuest. ESL y DD.nte (Anex. 2)

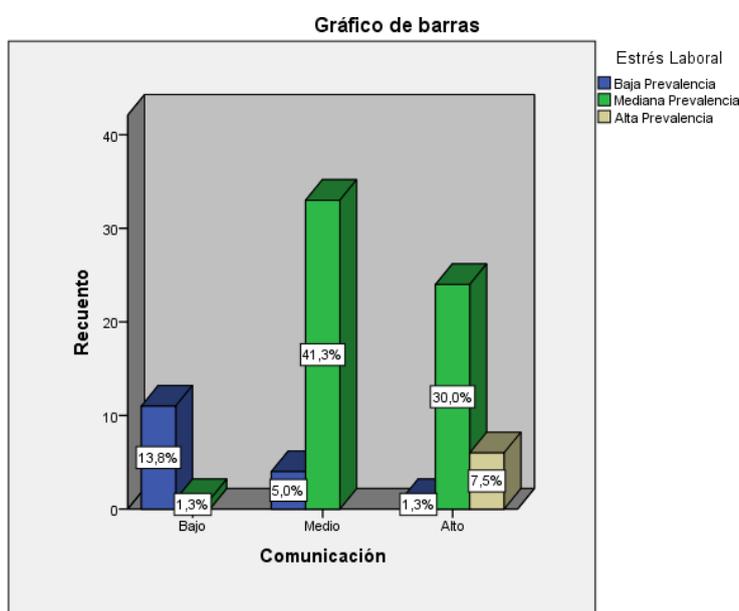


Fig. 9. Diag. ESL y comunicación

Interpretación

Tabla 20 y figura 9; Comunicación nivel bajo, el 13.8% con ESL de baja prevalencia; Comunicación nivel medio, el 41.2% con ESL de mediana prevalencia; Comunicación nivel alto, el 7.5% con ESL de alta prevalencia.

3.1.1. Prueba de hipótesis general y específica

Hipótesis general

El estrés laboral tiene relación directa con el desempeño docente en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.

Hipótesis Nula

El estrés laboral no tiene relación directa con el desempeño docente en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.

Tabla 21

Correlación ESL Y DD.

			ESL	DD
Spearman	ESL	Coef. Correl.	1,000	,659**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	DD	Coef. Correl.	,659**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correl. es signif. al nivel 0,01 (bilateral).

Rho de Spearman de 0.659 indica relación positiva entre las variables con nivel de correlación moderada y significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altam. Signif.), se descarta la H_0 y se valida la H_G ; concluye ESL tiene relación directa con el DD en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.

Hipótesis Específica 1

El estrés laboral tiene relación directa con la planificación en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.

Hipótesis Nula

El estrés laboral no tiene relación directa con la planificación en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.

Tabla 22

Correlación ESL y planificación

			ESL	Planif.
Spearman	ESL	Coef. Correl.	1,000	,658**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Planif.	Coef. Correl.	,658**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correl. es signif. al nivel 0,01 (bilateral).

Rho de Spearman de 0.658 indica relación positiva entre las variables, nivel de correlación moderada y significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altam. Signif.), se descarta H_0 y se valida

la HE1; se concluye que: El ESL tiene relación directa con la planificación en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.

Hipótesis Específica 2

El estrés laboral tiene relación directa con la enseñanza en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.

Hipótesis Nula

El estrés laboral no tiene relación directa con la enseñanza en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.

Tabla 23

Correlación ESL y enseñanza

			ESL.	Enseñan.
Spearman		Coef. Correl.	1,000	,701**
	ESL	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
		Coef. Correl.	,701**	1,000
	Enseñan.	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correl. es signif. al nivel 0,01 (bilateral).

Rho de Spearman de 0.701 indica relación positiva entre las variables con nivel de correlación alta y significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamen signif.), se descarta H_0 y se valida la HE2; concluye: El ESL tiene relación directa con la enseñanza en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.

Hipótesis Específica 3

El estrés laboral tiene relación directa con la evaluación en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.

Hipótesis Nula

El estrés laboral no tiene relación directa con la evaluación en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.

Tabla 24

Correlación ESL y la evaluación

			ESL	Eval.
Spearman	ESL	Coef. Correl.	1,000	,630**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Eval.	Coef. Correl.	,630**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correl. es signif. al nivel 0,01 (bilateral).

Rho de Spearman de 0.630 indica relación positiva entre las variables con nivel de correlación moderada y significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altam. Signif.), se descarta la H_0 y se valida la HE3; concluye: El ESL tiene relación directa con la evaluación en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.

Hipótesis Específica 4

El estrés laboral tiene relación directa con el compromiso docente en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.

Hipótesis Nula

El estrés laboral no tiene relación directa con el compromiso docente en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.

Tabla 25

Correlación ESL y el compromiso docente

			ESL	Comprom.D
Spearman	ESL	Coef. Correl.	1,000	,669**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Comprom. D	Coef. Correl.	,669**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correl. es signif. al nivel 0,01 (bilateral).

Rho de Spearman de 0.669 indica relación positiva entre las variables con correlación moderada y significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altam. Signif.), se descarta la H_0 y se

valida HE4; concluye: El ESL tiene relación directa con el compromiso docente en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.

Hipótesis Específica 5

El estrés laboral tiene relación directa con la responsabilidad institucional en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.

Hipótesis Nula

El estrés laboral no tiene relación directa con la responsabilidad institucional en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.

Tabla 26

Correlación ESL y la responsabilidad institucional

			ESL	Responsab.I
Spearman	ESL	Coef. Correl.	1,000	,659**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Responsab.I.	Coef.correl.	,659**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correl. es signif. al nivel 0,01 (bilateral).

Rho de Spearman de 0.659 indica relación positiva entre las variables con nivel de correlación moderada y significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altam. Signif.), se descarta la H_0 y se valida la HE5; concluye: El ESL tiene relación directa con la responsabilidad institucional en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.

Hipótesis Específica 6

El estrés laboral tiene relación directa con la comunicación en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.

Hipótesis Nula

El estrés laboral no tiene relación directa con la comunicación en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.

Tabla 27

Correlación ESL y la comunicación

		ESL	Comunica.
Spearman		Coef. Correl.	1,000
		Sig. (bilateral)	,623**
	ESL		.
		N	80
		Coef. Correl.	,623**
		Sig. (bilateral)	,000
	Comunicac.		.
		N	80

** . La correl.es signif. al nivel 0,01 (bilateral).

Rho de Spearman de 0.623 indica relación positiva entre las variables con nivel de correlación moderada y significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altam. Signif.), se descarta el H_0 y se valida la H_{E6} ; concluye: El ESL tiene relación directa con la comunicación en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.

IV. Discusión.

En relación con el OE1, Spearman 0.658 , relación positiva de variables y correlación moderada, significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altam signif.), se descartó la H_0 y se validó la H_{E1} ; concluye: el ESL tiene relación directa con la planificación en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí; Planificación nivel bajo, el 16.2% con ESL de baja prevalencia; Planificación nivel medio, el 40.0% con ESL de mediana prevalencia; Planificación nivel alto, el 7.5% con ESL de alta prevalencia.

Respecto al OE2, Spearman 0.701 relación positiva de variables, correlación alta y significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altam. Signif.), se descarta H_0 y se valida la H_{E2} ; concluye: ESL tiene relación directa con la enseñanza en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí; Enseñanza nivel bajo, el 16.2% con ESL de baja prevalencia; Enseñanza nivel medio, el 41.2% con ESL mediana prevalencia; Enseñanza nivel alto, el 7.5% con ESL de alta prevalencia.

Respecto al OE3, Spearman 0.630 indicó relación positiva de variables, correlación moderada y significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altam. Signif.), se descarta H_0 y se valida la H_{E3} ; concluye que el ESL tiene relación directa con la evaluación en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí; Evaluación nivel bajo, el 15.0% con ESL de baja prevalencia; Evaluación nivel medio, el 40.0% con ESL de mediana prevalencia; Evaluación nivel alto, el 7.5% con ESL de alta prevalencia.

Respecto al OE4, Spearman 0.669, relación positiva de variables, correlación moderada significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altam. Signif.), se descarta H_0 y se valida la H_{E4} ; concluye que el ESL tiene relación directa con el compromiso docente en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí; Compromiso docente nivel bajo, el 16.2% con ESL de baja prevalencia; Compromiso docente nivel medio, el 41.2% con ESL de mediana prevalencia; Compromiso docente nivel alto, el 7.5% con ESL de alta prevalencia.

Respecto al OE 5, Spearman 0.659, relación positiva de variables, correlación moderada y significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altam. Signif.), se descartó H_0 y se validó la H_{E5} ; concluye que el ESL tiene relación directa con la responsabilidad institucional en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí; Responsabilidad institucional

nivel bajo, el 16.2% con ESL de baja prevalencia; Responsabilidad institucional nivel medio, el 41.2% con ESL de mediana prevalencia; Responsabilidad institucional nivel alto, el 7.5% con ESL de alta prevalencia.

Respecto al OE 6, Spearman 0.623 con relación positiva de variables, correlación moderada y nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altam. Signif.), se descartó H_0 y se validó la H_E ; concluye que el ESL tiene relación directa con la comunicación en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí; Comunicación nivel bajo, el 13.8% con ESL de baja prevalencia; Comunicación nivel medio, el 41.2% con ESL mediana prevalencia; Comunicación nivel alto, el 7.5% con ESL de alta prevalencia.

Respecto al OG, Spearman 0.659 con relación positiva de variables, correlación moderada y significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altam. Signif.), se descartó H_0 y se validó H_G ; concluye, que el ESL tiene relación directa con el desempeño docente en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí; DD nivel bajo, el 16.7% con ESL de baja prevalencia; DD nivel medio, el 41.2% con ESL de mediana prevalencia; DD nivel alto, el 7.5% con ESL de alta prevalencia.

Se valida lo propuesto por Cárdenas (2015) y Zúñiga, (2017), puesto que el ESL y el DD son dos variables que, al tener una correlación directa, con Spearman de 0.659 (moder. Correl.), implica que muchas veces el desempeño alto de los docentes, aunque no siempre es así (por ser moderada la correlación).

Es válido lo expuesto por García, (2015), Cleves, (2015) y Bonilla, (2016), confirmando la interrelación maestro comunidad coincidiendo en la problemática del aprendizaje en la actualidad, esto está relacionado con la poca disciplina de los estudiantes, la indiferencia de los progenitores además de la indiferencia de la entidad, se ha observado ausencia de docentes por patologías mentales y del comportamiento, debido a lo rutinario del trabajo u el no contar con los recursos necesarios para el desarrollo de su labor.

De igual manera lo propuesto por Zavaleta, (2018), Caycho, (2017) y Yupanqui, (2018); es coincidente que en nuestro país existe ya una deficiencia educativa transparentada en los resultados de las últimas pruebas PISA, el maestro es venido a menos, socialmente y

económicamente , esto trae como consecuencia que no se le considere líder en su propuesta de conocimiento, el empleo de metodología memorística que tan malos resultados viene dando se sigue empleando, hay una carencia de innovación que recién se atisban los cambios con las reformas magisteriales, nulidad de trabajo consensuado y falta de apoyo en el gerenciamiento de la entidad, planificación repetitiva, no existe empleo de indicadores para medir productos, el alumno permanece estancado y no desarrolla sus habilidades de afrontamiento para el futuro.

Así mismo se observa que la causalidad de las variables es inversa o negativa por que a mayor estrés laboral menor desempeño laboral, respecto a la relación directa que se enuncia es dada por la correlación encontrada en el método estadístico y que no tiene relación con la causalidad.

V. Conclusiones

- Primera:** En relación con la HG, evidencia que el ESL tiene relación directa con el desempeño docente en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí; Spearman 0.659, demuestra moderada asociación de variables y correlación positiva.
- Segunda:** En relación a la HE 1, evidencia que el ESL tiene relación directa con la planificación en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí; Spearman 0.658, demuestra moderada asociación de variables y correlación positiva.
- Tercera:** En relación a la HE 2, evidencia que el ESL tiene relación directa con la enseñanza en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí, Lim; Spearman 0.701, demuestra alta asociación de variables y correlación positiva.
- Cuarta:** En relación a la HE 3, evidencia que el ESL tiene relación directa con la evaluación en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí; Spearman 0.630, demuestra moderada asociación de variables y correlación positiva.
- Quinta:** Respecto a la HE 4, evidencia que el ESL tiene relación directa con el compromiso docente en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí; Rho de Spearman de 0.669, demostró una moderada asociación entre las variables; además de ser la correlación positiva.
- Sexta:** Respecto a la HE 5, evidencia que el ESL tiene relación directa con la responsabilidad institucional en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí; Spearman 0.659, demuestra moderada asociación de variables y correlación positiva.
- Séptima:** Respecto a la HE 6, evidencia que el ESL tiene relación directa con la comunicación en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí; Spearman 0.623, demuestra moderada asociación de variables y correlación positiva.

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda que se realicen pesquisas frecuentes para medir el grado de afectación de los maestros por el estrés silencioso, comprometiendo a la entidad educativa en tener diagnósticos tempranos.

Segunda: Se recomienda que efectuar análisis situacional de los estresores para aplicar estrategias de afrontamiento en los maestros para mejorar su desempeño y el desarrollo de capacidades.

Tercera: Se recomienda que, a manera de prevención la entidad aplique programas anti estrés para mejorar la salud mental del profesorado, motivándolos a realizar también un buen rendimiento profesional.

Cuarta: Se sugiere estar atentos a los signos tempranos de estrés como fatiga, ausentismo, irritabilidad y derivar a los docentes con esta problemática al programa de afrontamiento anti estrés.

Quinta: Se recomienda, la aplicación de técnicas de afrontamiento y manejo del estrés para reducir esta problemática que aqueja a la institución, para poder llevar dicho problema de mejor manera.

Sexta: Se recomienda, que exista una continua evaluación de desempeño para investigar las falencias que existan dentro de la institución y trabajar con estos problemas implementado capacitaciones para mejorar su desempeño ya adquirir nuevos conocimientos para brindar un nivel de educación óptimo.

Séptima: Se recomienda que, con respecto al desempeño docente, promover el trabajo y aprendizaje cooperativo, para la mejora de sus actividades de enseñanza.

Referencias

- Andia, Q. (2018). *Desempeño docente y rendimiento académico en los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública “Esmeralda de los Andes”*. Tesis. UCV. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19534/andia_qe.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Andrad, J. (2015). *The Importance of Communication in Education*. Recovered from:
<https://www.techlearning.com/tl-advisor-blog/8716>
- Ascencio, P. (2016). *Adecuación de la Planeación Didáctica como Herramienta Docente en un Modelo Universitario Orientado al Aprendizaje*. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 14(3),109-130.ISSN. Recuperado en
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551/55146042006>
- Bonilla, C. (2016). *El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Victoria Vásconez Cuvi - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga*. Tesis. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Recuperado de:
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23603/1/Bonilla%20Cañizares%20Stephanie%20Carolina.pdf>
- Bath, A. (2019). *Teacher Evaluation – Definition, Models with Examples*. Recovered from:
<https://www.questionpro.com/blog/teacher-evaluation/>
- Caycho, V. (2017). *Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016*. Tesis. UCV. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8727/Visitación_FM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cox, J. (2019). *Professional Commitment in the Teaching Profession*: Recovered from:
<https://www.teachhub.com/professional-commitment-teaching-profession>
- Cleves, C. (2015). *Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una institución de educación técnica de Bogotá*. Tesis. Universidad

- Javeriana. Colombia. Recuperado de:
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/15547/ClevesCalderonAdriana2014.pdf?sequence=1>
- Crossman, A. (2017). *Hypothetico-Deductive Method*. Recuperado de:
<https://www.thoughtco.com/hypothetico-deductive-reasoning-3026351>
- Cárdenas, R. (2015). *Evaluación del desempeño docente, estrés y Burnout en profesores universitarios*. Tesis. Universidad de Costa Rica. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/447/44729876006.pdf>
- Dávila, S. (2015). *Factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica en una Institución Educativa Nacional de Chiclayo, 2015*. Tesis. Universidad Juan Mejía Baca. Recuperado de:
http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/60/1/Tesis%20Davila%20Sobrino%20_%20Diaz%20Valladolid.pdf
- De Franzo, S. (2015). *What's the difference between qualitative and quantitative research?*
Recovered from: <https://www.snapsurveys.com/blog/qualitative-vs-quantitative-research/>
- Echerri, G. (2019). *Efecto modulador del liderazgo transformacional en el estrés laboral y la efectividad escolar percibida por trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco*. Tesis. Universidad de Guadalajara. México. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n18/2007-7467-ride-9-18-845.pdf>
- Fajardo, M. (2017). *Las víctimas del burnout: el síndrome que deja a los profesores jóvenes con el ánimo por los suelos*. Recuperado de:
<https://www.elmostrador.cl/cultura/2017/08/09/profesores-jovenes-son-principales-victima-del-sindrome-de-estres-laboral-en-el-ambito-docente/>
- Farria, A. (2016). *La formación de profesores: ¿formación continua o formación postgraduada? Perspectivas de profesores y de líderes de las escuelas*. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 19(2), 289- 296
Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.19.2.25489>

- Gil, F. (2017). *Características del profesorado y desempeño docente en aulas con alumnado de bajo nivel socioeconómico*. Revista de Investigación Educativa, 35(1),133-150. ISSN: 0212-4068. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2833/283349061008>
- Gonzales, E. (2019). *Elementos que originan estrés en docentes universitarios del área económico administrativa*. Recuperado de:
http://reaxion.utleon.edu.mx/Art_elementos_que_originan_estres_en_docentes_universitarios_del_area_economico_administrativa.html
- García, C. (2015). *Burnout en personal de salud*. Universidad CES. Medellín. Colombia. Tesis. Recuperado de:
http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/1842/2/Burnout_personal_de_salud.pdf.
- Humphreys, M. (2017). *Theory and Performance in Teaching*. Recovering from:
https://www.researchgate.net/publication/275018645_Theory_and_Performance_in_Teaching
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a ed.) México: Mc Gram - Hill.
- Infed, O. (2019). *What is teaching? A definition and discussion*. Recovered from:
<https://infed.org/mobi/what-is-teaching/>
- Igi, G. (2019). *What is Teacher Performance*. Recovered from: <https://www.igi-global.com/dictionary/a-call-for-mixed-methods-in-evaluating-teacher-preparation-programs/55212>
- Kader, A. (2018). *The hidden threat of teacher stress*. Recovered from:
<http://theconversation.com/the-hidden-threat-of-teacher-stress-92676>
- Konstantinos, S. (2018). *On the Use of Spearman's Rho to Measure the Stability of Feature Rankings*. Recovered from:
<http://www.cs.man.ac.uk/~nogueirs/files/IbPRIA2017.pdf>

- Ledesma, A. (2015). *Síndrome de Burnout en el personal asistencial de la Clínica del Hospital "Hermilio Valdizán"*. Universidad Ricardo Palma. Tesis. Recuperado de: http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/580/1/ledesma_ca.pdf
- Londoño, M. (2018). *Percepción de los docentes frente a la carga laboral de un grupo de instituciones educativas colombianas del sector público*. Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a19v40n02/a19v40n02p26.pdf>
- Mc Dowell, R. (2018). *Basic Investigative Techniques*. Recovered from: <https://legalbeagle.com/5671775-basic-investigative-techniques.html>
- Mc Gartland, R. (2016). *Defining Translational Research: Implications for Training*. Recovered from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2829707/>
- Moreno, M. (2015). *Metodología de investigación, pautas para hacer tesis*. Recuperado de: <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/disenos-no-experimentales.html>
- Miravalles, J. (2017). *Síndrome Burnout*. Recuperado de: <http://javiermiravalles.es/sindrome%20burnout/Fases.html>
- Maruri, A. (2016). *La evaluación y su nexos con la responsabilidad institucional en el aprendizaje en educación básica*. Recuperado de: <https://atenas.reduniv.edu.cu/index.php/atenas/article/view/248/424>
- Ministerio de Educación, (2015). *Marco del Buen desempeño Docente: Aportes y comentarios*. Documento de trabajo. Lima.
- Méndez, I. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente, Institución Educativa N°6151 "San Luis Gonzaga" San Juan de Miraflores, 2018*. Tesis. UCV. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21796/García_LMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Medrano, C. (2017). *La evaluación de los docentes mediante encuestas a estudiantes. Pertinencia y objetividad en Universidades de Lima Metropolitana*. Tesis. USMP. Recuperado de: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/3028/medrano_cek.pdf;jsessionid=efad09bf775ac65e094ede80a271a731?sequence=1

- Middelton, F. (2019). *Reliability vs Validity: ¿What's the difference?* Recovered from:
<https://www.scribbr.com/methodology/reliability-vs-validity/>
- Nunura, L. (2016). *Burnout en profesionales de establecimientos de salud del primer nivel de atención de Lima Metropolitana*. Tesis. Recuperado de: Universidad de Lima.
- Osorio, J. (2017). *Estrés laboral: estudio de revisión*. Diversitas: Perspectivas en Psicología, 13(1),81-90. ISSN: 1794-9998. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=679/67952833006>
- Pramod, Ch. (2019). *Hypothesis Testing Using T Test: Inferencial Statistics Part3*. Recovered from: <https://towardsdatascience.com/hypothesis-testing-using-t-test-inferential-statistics-part3-6fb43683bc32>
- Ramírez, T. (2016). *Dimensiones asociadas al estrés laboral de los maestros venezolanos*. Investigación y Postgrado, 25(1),33-62. ISSN: 1316-0087. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=658/65822264003>
- Research Methodology. (2015). *Populations*. Recuperado de.
http://www.sociology.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/06/Ranjit_Kumar-Research_Methodology_A_Step-by-Step_G.pdf
- Soporte técnico de Minitab 17 (2016). *¿Qué es la tau-b de Kendall?* Recuperado de:
<http://support.minitab.com/es-mx/minitab/17/topic-library/basic-statistics-and-graphs/tables/other-statistics-and-tests/what-is-kendall-s-tau-b/>
- Tapia, C. (2017). *Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor*. Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, 8(2),72-80. ISSN: 2219-7168.
Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4498/449854118001>
- Tagerdoost, H. (2016). *Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research*. Recovered from:
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3205040
- Vasquez, J. (2015). *Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014*. Lima, Perú. Tesis. Universidad Peruana

Cayetano Heredia. Recuperado de:

<http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v77n3/a05v77n3.pdf>

Yupanqui, S. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente en las instituciones educativas públicas del Distrito de Larcay – Sucre. Ayacucho, 2017*. Tesis. UCV.

Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20993/yupanqui_sr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yip, C. (2016). *Legal and ethical issues in research*. Recovered from:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5037952/>

Zavaleta, S. (2018). *Estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018*. Tesis. UCV.

Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24039/Zavaleta_SHV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zúñiga, J. (2017). *Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno*. Universidad Católica del Norte. Chile. Recuperado de:

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n1/0718-0764-infotec-29-01-00171.pdf>

ANEXOS

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES																													
<p>PROBLEMA PRINCIPAL ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el desempeño docente en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la planificación en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí?</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la enseñanza en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí?</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la evaluación en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí?</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el compromiso docente en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí?</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la responsabilidad institucional en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí?</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la comunicación en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar qué relación existe entre el estrés laboral y el desempeño docente en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL El estrés laboral tiene relación directa con el desempeño docente en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.</p>	<p>VARIABLE 1: ESTRÉS LABORAL.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escalas</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Agotamiento Emocional</td> <td>Cansancio Tensión Frustración</td> <td>1-11</td> <td rowspan="3">1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</td> <td rowspan="3">Alta prevalencia (82-110) Mediana Prevalencia (52-81) Baja Prevalencia (22-51)</td> </tr> <tr> <td>Realización Personal</td> <td>Entendimiento Enfrentamiento Vitalidad</td> <td>12-16</td> </tr> <tr> <td>Despersonalización.</td> <td>Insensibilidad Preocupación Limite</td> <td>17-22</td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos	Agotamiento Emocional	Cansancio Tensión Frustración	1-11	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Alta prevalencia (82-110) Mediana Prevalencia (52-81) Baja Prevalencia (22-51)	Realización Personal	Entendimiento Enfrentamiento Vitalidad	12-16	Despersonalización.	Insensibilidad Preocupación Limite	17-22									
	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos																											
	Agotamiento Emocional	Cansancio Tensión Frustración	1-11	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Alta prevalencia (82-110) Mediana Prevalencia (52-81) Baja Prevalencia (22-51)																											
	Realización Personal	Entendimiento Enfrentamiento Vitalidad	12-16																													
	Despersonalización.	Insensibilidad Preocupación Limite	17-22																													
	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar qué relación existe entre el estrés laboral y la planificación en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.</p>	<p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS El estrés laboral tiene relación directa con la planificación en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.</p>	<p>VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escalas</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Planificación</td> <td>Participación Formulación Organización</td> <td>1-10</td> <td rowspan="6">1. En un grado muy bajo 2. En un grado bajo 3. En un grado regular 4. En un grado alto 5. En un grado muy alto</td> <td rowspan="6">Alto (222-300) Medio (141-221) Bajo (60-140)</td> </tr> <tr> <td>Enseñanza</td> <td>Realización Promoción Dominio</td> <td>11-20</td> </tr> <tr> <td>Evaluación</td> <td>Aplicación Información Registro</td> <td>21-30</td> </tr> <tr> <td>Compromiso docente</td> <td>Desarrollo Actitud Competencias</td> <td>31-40</td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad institucional</td> <td>Puntualidad Participación Identificación</td> <td>41-50</td> </tr> <tr> <td>Comunicación</td> <td>Participación Reconocimiento Contribución</td> <td>51-60</td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos	Planificación	Participación Formulación Organización	1-10	1. En un grado muy bajo 2. En un grado bajo 3. En un grado regular 4. En un grado alto 5. En un grado muy alto	Alto (222-300) Medio (141-221) Bajo (60-140)	Enseñanza	Realización Promoción Dominio	11-20	Evaluación	Aplicación Información Registro	21-30	Compromiso docente	Desarrollo Actitud Competencias	31-40	Responsabilidad institucional	Puntualidad Participación Identificación	41-50	Comunicación	Participación Reconocimiento Contribución	51-60
	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos																											
	Planificación	Participación Formulación Organización	1-10	1. En un grado muy bajo 2. En un grado bajo 3. En un grado regular 4. En un grado alto 5. En un grado muy alto	Alto (222-300) Medio (141-221) Bajo (60-140)																											
	Enseñanza	Realización Promoción Dominio	11-20																													
	Evaluación	Aplicación Información Registro	21-30																													
Compromiso docente	Desarrollo Actitud Competencias	31-40																														
Responsabilidad institucional	Puntualidad Participación Identificación	41-50																														
Comunicación	Participación Reconocimiento Contribución	51-60																														
<p>Determinar qué relación existe entre el estrés laboral y la enseñanza en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.</p>	<p>El estrés laboral tiene relación directa con la enseñanza en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.</p>																															
<p>Determinar qué relación existe entre el estrés laboral y la evaluación en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.</p>	<p>El estrés laboral tiene relación directa con la evaluación en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.</p>																															
<p>Determinar qué relación existe entre el estrés laboral y el compromiso docente en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.</p>	<p>El estrés laboral tiene relación directa con el compromiso docente en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.</p>																															
<p>Determinar qué relación existe entre el estrés laboral y la responsabilidad institucional en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.</p>	<p>El estrés laboral tiene relación directa con la responsabilidad institucional en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.</p>																															
<p>Determinar qué relación existe entre el estrés laboral y la comunicación en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.</p>	<p>El estrés laboral tiene relación directa con la comunicación en la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochirí.</p>																															

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: La investigación es básica sustantiva. Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.80),</p> <p>DISEÑO: La investigación es de diseño no experimental, correlacional - transversal; según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.149), no experimental porque no se realizan manipulación deliberada de las variables.</p>	<p>POBLACIÓN: La población estuvo conformada por 80 docentes de la IE 20955-2, Naciones Unidas, Huarochiri. La población es de tipo censal por que la población y la muestra son iguales, debido a ello no se establece como muestra y muestreo, es no probabilístico intencionado en el que las personas son seleccionadas por su disponibilidad, no por criterio estadístico. La población se estableció como censal pues toma todo el conjunto y todos sus componentes se consideran como muestra, por tanto, no existe muestra ni muestreo.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo Método: Hipotético Deductivo</p>	<p>Variable 1: Estrés laboral. Técnicas: - Encuesta - Fichaje - Análisis estadístico Instrumentos: Cuestionario sobre Estrés Laboral. Bournout.</p> <p>Variable 2: Desempeño Docente. Técnicas: - Encuesta - Fichaje - Análisis estadístico Instrumentos: Cuestionario sobre Desempeño Docente.</p>	<p>DESCRIPTIVA Se utilizará el software Microsoft Excel para la elaboración de tablas y figuras estadística en la presentación de los resultados por dimensiones</p> <p>INFERENCIAL Se utilizará el software estadístico SPSS en su versión 26, y para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba Rho de Spearman, por medio de la cual se realizará la contratación de la hipótesis y determinar conclusiones. Empleo de Rho de Spearman, que faculta contrastar las hipótesis estableciendo conclusiones. (Prمود, 2019. pp.4).</p>

Encuesta de Estrés Laboral. Bournout

INSTRUCCIONES: Estimado Sr. Docente, el presente cuestionario, es de carácter anónimo, tiene el propósito saber sobre su opinión sobre el estrés laboral, en su entidad, por lo que se le pide a Ud. elegir y marcar con un aspa (X) la alternativa que considere pertinente de acuerdo a su criterio personal. Su aporte será de suma importancia para este trabajo de investigación. Gracias por su participación.

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

DIMENSIONES	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL					
1. Debido a mi trabajo en mi entidad , me siento emocionalmente afectado.					
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.					
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. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.					
8. Siento que los alumnos me culpan por no aprender.					
DIMENSIÓN REALIZACION PERSONAL	1	2	3	4	5
9. Estoy preparado para entender las necesidades de mis alumnos.					
10. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.					
11. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos.					
12. Me siento con mucha vitalidad.					
13. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.					
14. Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.					

15. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.					
16. Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.					
DIMENSIÓN DE DESPERSONALIZACIÓN	1	2	3	4	5
17. Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.					
18. Creo que tengo un comportamiento más insensible con los alumnos					
19. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
20. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.					
21. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo que atender.					
22. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.					

Encuesta de Desempeño Docente.

INSTRUCCIONES: Estimado Sr. Docente, el presente cuestionario, es de carácter anónimo, tiene el propósito saber sobre su opinión sobre el desempeño docente, en su entidad, por lo que se le pide a Ud. elegir y marcar con un aspa (X) la alternativa que considere pertinente de acuerdo a su criterio personal. Su aporte será de suma importancia para este trabajo de investigación. Gracias por su participación.

En un grado muy bajo	1
En un grado bajo	2
En un grado regular	3
En un grado alto	4
En un grado muy alto	5

DIMENSIONES	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN					
1.Participa en la elaboración permanente del Proyecto Educativo Institucional (PEI)					
2.Participa en la elaboración del Proyecto Curricular Institucional (PCI)					
3.Realiza el análisis de la realidad de la I.E.					
4.Contextualiza adecuadamente la programación modular.					
5.Formula adecuadamente las capacidades terminales					

6. Formula adecuadamente las capacidades terminales.					
7. Organiza adecuadamente la secuencia de habilidades					
8. Organiza adecuadamente la secuencia de contenidos					
9. Diseña proyectos productivos					
10. Prepara anticipadamente las actividades de aprendizaje.					
DIMENSIÓN 2 : ENSEÑANZA	1	2	3	4	5
11. Realiza la motivación inicial para despertar el interés de los alumnos.					
12. Logra mantener el interés de los alumnos durante el desarrollo de la clase.					
13. Toma en cuenta los conocimientos previos de los alumnos					
14. Domina los temas o actividades que desarrolla.					
15. Verifica que el total de alumnos practique suficientemente.					
16. Asigna trabajos de aplicación para que los alumnos refuercen sus nuevos aprendizajes.					
17. Promueve la participación de todos los alumnos, especialmente de los que tienen dificultades					
18. Su clase propicia la práctica de valores en los alumnos.					
19. Usa diversos recursos (medios y materiales) para favorecer el proceso de enseñanza aprendizaje.					
20. Dosifica el tiempo de la sesión de aprendizaje (inicio, desarrollo, salida).					
DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN	1	2	4	5	6
21. Establece indicadores de evaluación teniendo las capacidades terminales programadas.					
22. Aplica la evaluación de inicio para orientar su trabajo.					
23. Aplica la evaluación de procesos para conocer las dificultades y aciertos en el aprendizaje de los alumnos.					
24. Aplica la evaluación de salida para comprobar el nivel de logro de los aprendizajes					
25. Utiliza instrumentos de evaluación apropiados para verificar el logro de las capacidades terminales.					
26. Informa a los alumnos el resultado de las evaluaciones con el fin de guiar su aprendizaje.					
27. Emplea la evaluación para adecuar o mejorar las actividades de aprendizajes planificadas.					
28. Utiliza un registro auxiliar de evaluación.					
29. Evalúa el cumplimiento de la programación curricular.					

30. Constata que los temas desarrollados satisfacen el nivel de expectativa de los alumnos.					
---	--	--	--	--	--

DIMENSIÓN 4: COMPROMISO DOCENTE	1	2	3	4	5
31.Desarrolla procedimientos o técnicas novedosas y actuales.					
32.Participa activamente en experiencias de capacitación o especialización.					
33.Reconoce la importancia de su formación continua.					
34.Fortalece sus competencias para enfrentar situaciones complejas en su desempeño profesional.					
35.Maneja Windows y office					
36. Incorpora el uso de las TIC en su trabajo pedagógico.					
37.Presenta iniciativas para implementar proyectos de innovación en su aula.					
38. Plantea acciones para la mejora del servicio educativo de la I.E.					
39. Se autoevalúa reconociendo lo que hace o deja de hacer en su labor docente .					
40.Demuestra una actitud favorable al cambio.					
DIMENSIÓN 5: RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL	1	2	3	4	5
41. Asiste puntualmente a clases.					
42.Es puntual en la entrega de documento curriculares requeridos por la institución.					
43.Participa activamente en las reuniones mensuales de evaluación y planificación					
44. Participa responsablemente en las comisiones de trabajo.					
45.Cumple lo establecido en el reglamento interno					
46. Promueve la participación activa de los alumnos en eventos de proyección a la comunidad.					
47. Plantea alternativas de solución a necesidades o problemas de la I.E.					
48. Promueve la unidad Institucional.					
49. Demuestra un compromiso ético.					
50. Se identifica con el proyecto Institucional de la I.E.					
DIMENSIÓN 6: COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
51. Establece una buena comunicación con sus alumnos, dentro y fuera de clases.					
52. Establece una comunicación asertiva con el personal docente.					
53. Establece una comunicación asertiva con el personal administrativo.					
54. Practica como norma la crítica constructiva.					
55. Demuestra equilibrio y se controla ante situaciones problemáticas.					

56. Participa activamente en trabajos grupales.					
57 Acepta opiniones divergentes o contrarias a su punto de vista.					
58. Reconoce el trabajo y logro de otros.					
59. Contribuye a propiciar un ambiente de confianza y solidaridad.					
60 Demuestra capacidad de convocatoria.					

Carlos Ernesto Ruiz Orbegoso Compartir

Insertar Eliminar Formato Celdas

Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Modificar

J BK BL BM BN BO BP BQ BR BV BX BY BZ CACB CCCC DCE CFG CH CI

ESTRÉS PERSONAL PILOTO

DOC.	Agotamiento Emocional										Realización Personal					Despersonalización						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3
2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3
3	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	3	1	3	4	3	1	2	2	3	3	3	3
5	5	5	4	2	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3
6	3	3	3	4	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
7	3	1	3	4	3	1	2	5	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3
8	3	3	3	2	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3
9	3	2	3	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
10	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3
11	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
12	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3
13	4	4	4	4	4	5	5	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
14	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3
15	5	4	5	5	5	3	1	3	4	3	1	2	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3
16	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	3	4	3	1	2	2	3	3	3	3
17	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
19	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3
20	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
21	5	4	5	5	5	3	3	2	1	3	3	3	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3
22	5	4	5	5	5	5	4	2	3	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3
23	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3
24	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	4	3	1	2	2	3	3	3
25	5	4	5	5	5	3	1	3	4	3	1	2	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3
26	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	3	4	3	1	2	2	3	3	3	3
27	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
29	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3
30	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	3	4	3	1	2	2	3	3	3	3

90 %

12:27 16/02/2020

Anexo 4. Base de Datos.

DESEMPEÑO DOCENTE																														
DOC.	Planificación										Enseñanza										Evaluación									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
2	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3
4	4	4	4	3	1	2	2	1	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
5	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
6	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
7	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
8	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
9	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
10	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	3
11	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	2	2	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3
12	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	4	4	4	3	1	1	3	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4
14	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	5	4	3	2	2	3
15	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	4	3	1	3	4	4	4	4
16	4	4	4	3	1	2	2	1	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2
17	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3
18	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	1	1	1	1	3	4	3	3
19	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4
21	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
22	5	4	4	3	1	3	3	1	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
23	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3
24	4	4	4	3	1	2	2	1	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	2	2
25	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
26	4	4	4	3	1	2	2	1	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
27	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
28	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
29	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
30	4	4	4	3	1	2	2	1	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4
33	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
34	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
35	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
36	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
37	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
38	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
39	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
40	4	4	4	3	1	2	2	1	2	2	3	4	4	3	1	3	4	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
43	4	4	4	3	1	2	2	1	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
44	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
45	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
46	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3
47	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
48	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
49	4	4	4	3	1	2	2	1	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
50	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
51	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
52	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4

53	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
54	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	4	2	3	4	3	4
55	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
56	4	4	4	3	1	2	2	1	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
57	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
58	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	
59	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3
60	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	
61	4	4	4	3	1	2	2	1	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
62	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
63	4	4	4	3	1	2	2	1	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
64	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
65	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	
66	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3
67	4	4	4	3	1	2	2	1	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
68	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	2	3	2	1	1	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2
69	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
70	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
71	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
72	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
73	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
74	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3
75	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3
76	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
77	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
78	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
79	4	4	4	3	1	2	2	1	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
80	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3

Compromiso docente										Responsabilidad institucional Comunicación										Comunicación									
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3
3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	1	1	1	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	1	1
3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	4	4	5	4	4	5	4	2	2	3	3	3	4	5	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	5	3	2	2
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	3	2	4	3	1	1	1	4	3	3	2	4	1	2	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1	2
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4
3	2	3	4	2	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2

3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	
3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	
3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	
3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3

ESTRÉS PERSONAL																									
DOC.	Agotamiento Emocional											Realización Personal					Despersonalización								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22			
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3			
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3			
3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3			
4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	3	4	3	1	2	2	3	3	3			
5	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3			
6	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3			
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3			
8	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3			
9	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3			
10	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3			
11	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4			
12	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3			
13	4	4	4	4	4	5	5	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4			
14	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3			
15	5	4	5	5	5	3	1	3	4	3	1	2	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3			
16	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	3	4	3	1	2	2	3	3	3			
17	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3			
18	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3			
19	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3			
20	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3			
21	5	4	5	5	5	3	3	2	1	3	3	3	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3			
22	5	4	5	5	5	5	5	4	2	3	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3			
23	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3			
24	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	4	3	1	2	2	3	3	3			
25	5	4	5	5	5	3	1	3	4	3	1	2	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3			
26	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	3	4	3	1	2	2	3	3	3	3			
27	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3			
28	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3			
29	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3			
30	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	3	4	3	1	2	2	3	3	3			
31	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4			
32	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3			
33	5	4	5	5	5	3	1	3	4	3	1	2	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3			
34	5	4	5	5	5	3	1	3	4	3	1	2	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3			
35	5	4	5	5	5	3	1	3	4	3	1	2	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3			
36	5	4	5	5	5	3	1	3	4	3	1	2	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3			

37	5	4	5	5	5	3	1	3	4	3	1	2	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3
38	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3
39	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
40	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	3	4	3	1	2	2	3	3	3
41	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4
42	5	4	5	5	5	3	1	3	4	3	1	2	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3
43	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	3	4	3	1	2	2	3	3	3
44	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
45	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
46	1	1	1	4	4	3	3	2	3	4	3	1	3	4	1	1	1	1	3	3	3	3
47	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3
48	5	4	5	3	2	3	4	3	1	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3
49	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	1	1	4	3	1	2	2	3	3	3
50	5	4	5	5	5	3	1	3	4	3	1	2	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3
51	5	4	5	5	5	3	1	3	4	3	1	2	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3
52	5	4	5	5	5	3	1	3	4	3	1	2	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3
53	5	4	5	5	5	3	1	3	4	3	1	2	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3
54	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	1	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3
55	5	4	5	5	5	2	3	2	3	2	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3
56	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	1	2	2	3	3	3
57	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
58	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
59	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3
60	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
61	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	3	4	3	1	2	2	3	3	3
62	5	4	5	5	5	3	1	3	4	3	1	2	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3
63	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	3	4	3	1	2	2	3	3	3
64	5	4	5	5	5	3	1	3	4	3	1	2	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3
65	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
66	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3
67	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	3	4	3	1	2	2	3	3	3
68	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4
69	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3
70	5	4	5	5	5	3	1	3	4	3	1	2	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3
71	5	4	5	5	5	3	1	3	4	3	1	2	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3
72	5	4	5	5	5	3	1	3	4	3	1	2	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3
73	5	4	5	5	5	3	1	3	4	3	1	2	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3
74	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3
75	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2
76	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3
77	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3
78	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
79	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	3	4	3	1	2	2	3	3	3
80	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3

Anexo 5. Validaciones

Validación Encuesta de Estrés Laboral. Bournout

DIMENSIONES	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1. Debido a mi trabajo en mi entidad , me siento emocionalmente afectado.	x		x		x		
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	x		x		x		
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	x		x		x		
4. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	x		x		x		
5. Me siento "quemado" por el trabajo.	x		x		x		
6. Me siento frustrado por mi trabajo.	x		x		x		
7. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	x		x		x		
8. Siento que los alumnos me culpan por no aprender.	x		x		x		
DIMENSION REALIZACION PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
9. Estoy preparado para entender las necesidades de mis alumnos.	x		x		x		
10. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	x		x		x		
11. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos.	x		x		x		
12. Me siento con mucha vitalidad.	x		x		x		
13. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.	x		x		x		
14. Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.	x		x		x		
15. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	x		x		x		
16. Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	x		x		x		
DIMENSION DE DESPERSONALIZACION	Si	No	Si	No	Si	No	
17. Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.	x		x		x		
18. Creo que tengo un comportamiento más insensible con los alumnos	x		x		x		
19. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	x		x		x		

20. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	x		x		x		
21. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo que atender.	x		x		x		
22. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

15 de noviembre 2019.

Apellidos y nombres del juez evaluador: MILDRED JENICA LEDESMA CUADROS

DNI: 09606465

Especialidad del evaluador: METODOLOGA



Validación Encuesta de Desempeño Docente.

DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION	x		x		x		
1.Participa en la elaboración permanente del Proyecto Educativo Institucional (PEI)	x		x		x		
2.Participa en la elaboración del Proyecto Curricular Institucional (PCI)	x		x		x		
3.Realiza el análisis de la realidad de la I.E.	x		x		x		
4.Contextualiza adecuadamente la programación modular.	x		x		x		
5.Formula adecuadamente las capacidades terminales	x		x		x		
6.Formula adecuadamente las capacidades terminales.	x		x		x		
7.Organiza adecuadamente la secuencia de habilidades	x		x		x		
8.Organiza adecuadamente la secuencia de contenidos	x		x		x		
9.Diseña proyectos productivos	x		x		x		
10.Prepara anticipadamente las actividades de aprendizaje.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 : ENSEÑANZA	Si	No	Si	No	Si	No	

11. Realiza la motivación inicial para despertar interés de los alumnos.	x		x		x		
12. Logra mantener el interés de los alumnos durante el desarrollo de la clase.	x		x		x		
13. Toma en cuenta los conocimientos previos alumnos	x		x		x		
14. Domina los temas o actividades que desarr	x		x		x		
15. Verifica que el total de alumnos practique suficientemente.	x		x		x		
16. Asigna trabajos de aplicación para que los alumnos refuercen sus nuevos aprendizajes.	x		x		x		
17. Promueve la participación de todos los alu especialmente de los que tienen dificultades	x		x		x		
18. Su clase propicia la práctica de valores en l alumnos.	x		x		x		
19. Usa diversos recursos (medios y materiales favorecer el proceso de enseñanza aprendizaje.	x		x		x		
20. Dosifica el tiempo de la sesión de aprendiza (inicio, desarrollo, salida).	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
21. Establece indicadores de evaluación tener capacidades terminales programadas.	x		x		x		
22. Aplica la evaluación de inicio para orientar trabajo.	x		x		x		
23. Aplica la evaluación de procesos para cono dificultades y aciertos en el aprendizaje de los alumnos.	x		x		x		
24. Aplica la evaluación de salida para compro nivel de logro de los aprendizajes.	x		x		x		
25. Utiliza instrumentos de evaluación apropia para verificar el logro de las capacidades terminales.	x		x		x		
26. Informa a los alumnos el resultado de las evaluaciones con el fin de guiar su aprendizaje	x		x		x		
27. Emplea la evaluación para adecuar o mejor actividades de aprendizajes planificadas.	x		x		x		
28. Utiliza un registro auxiliar de evaluación.	x		x		x		
29. Evalúa el cumplimiento de la programación curricular.	x		x		x		
30. Constata que los temas desarrollados satisf el nivel de expectativa de los alumnos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: COMPROMISO DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
31. Desarrolla procedimientos o técnicas nove actuales.	x		x		x		
32. Participa activamente en experiencias de capacitación o especialización.	x		x		x		
33. Reconoce la importancia de su formación continua.	x		x		x		
34. Fortalece sus competencias para enfrentar situaciones complejas en su desempeño profe	x		x		x		

35. Maneja Windows y office	x		x		x		
36. Incorpora el uso de las TIC en su trabajo pedagógico.	x		x		x		
37. Presenta iniciativas para implementar proy de innovación en su aula.	x		x		x		
38. Plantea acciones para la mejora del servicio educativo de la I.E.	x		x		x		
39. Se autoevalúa reconociendo lo que hace o de hacer en su labor docente .	x		x		x		
40. Demuestra una actitud favorable al cambio	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
41. Asiste puntualmente a clases.	x		x		x		
42. Es puntual en la entrega de documento curriculares requeridos por la institución.	x		x		x		
43. Participa activamente en las reuniones de evaluación y planificación.	x		x		x		
44. Participa responsablemente en las comisiones de trabajo.	x		x		x		
45. Cumple lo establecido en el reglamento interno.	x		x		x		
46. Promueve la participación activa de los alumnos en eventos de proyección a la comunidad.	x		x		x		
47. Plantea alternativas de solución a problemas de la I.E.	x		x		x		
48. Promueve la unidad Institucional.	x		x		x		
49. Demuestra un compromiso ético.	x		x		x		
50. Se identifica con el proyecto Institucional de la I.E.	x		x		x		
DIMENSIÓN 6: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
51. Establece una buena comunicación con sus alumnos, dentro y fuera de clases.	x		x		x		
52. Establece una comunicación asertiva con el personal docente.	x		x		x		
53. Establece una comunicación asertiva con el personal administrativo.	x		x		x		
54. Practica como norma la crítica constructiva	x		x		x		
55. Demuestra equilibrio y se controla ante situaciones problemáticas.	x		x		x		
56. Participa activamente en trabajos grupales.	x		x		x		
57. Acepta opiniones divergentes o contrarias a su punto de vista.	x		x		x		
58. Reconoce el trabajo y logro de otros.	x		x		x		
59. Contribuye a propiciar un ambiente de confianza y solidaridad.	x		x		x		
60. Demuestra capacidad de convocatoria.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

15 de noviembre 2019.

Apellidos y nombres del juez evaluador: MILDRED JENICA LEDESMA CUADROS

DNI: 09606465

Especialidad del evaluador: METODOLOGA



Validación Encuesta de Estrés Laboral. Bournout

	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIONES							
DIMENSION DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1. Debido a mi trabajo en mi entidad, me siento emocionalmente afectado.	x		x		x		
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	x		x		x		
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	x		x		x		
4. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	x		x		x		
5. Me siento "quemado" por el trabajo.	x		x		x		
6. Me siento frustrado por mi trabajo.	x		x		x		
7. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	x		x		x		
8. Siento que los alumnos me culpan por no aprender.	x		x		x		
DIMENSION REALIZACION PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	

9. Estoy preparado para entender las necesidades de mis alumnos.	x		x		x		
10. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	x		x		x		
11. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos.	x		x		x		
12. Me siento con mucha vitalidad.	x		x		x		
13. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.	x		x		x		
14. Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.	x		x		x		
15. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	x		x		x		
16. Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	x		x		x		
DIMENSION DE DESPERSONALIZACION	Si	No	Si	No	Si	No	
17. Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.	x		x		x		
18. Creo que tengo un comportamiento más insensible con los alumnos	x		x		x		
19. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	x		x		x		
20. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	x		x		x		
21. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo que atender.	x		x		x		
22. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

15 de noviembre del 2019.

Apellidos y nombres del juez evaluador: DIAZ DUMONT JORGE

DNI: 06698815

Especialidad del evaluador: METODOLOGO





Dr. Jorge Diaz Dumont
 ING. INDUSTRIAL - CIP. 43282
 CATEDRÁTICO DE LA ESCUELA DE POST GRADO
 DNI: 06698815

Validación Encuesta de Desempeño Docente.

DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION	x		x		x		
1.Participa en la elaboración permanente del Proyecto Educativo Institucional (PEI)	x		x		x		
2.Participa en la elaboración del Proyecto Curricular Institucional (PCI)	x		x		x		
3.Realiza el análisis de la realidad de la I.E.	x		x		x		
4.Contextualiza adecuadamente la programación modular.	x		x		x		
5.Formula adecuadamente las capacidades terminales	x		x		x		
6.Formula adecuadamente las capacidades terminales.	x		x		x		
7.Organiza adecuadamente la secuencia de habilidades	x		x		x		
8.Organiza adecuadamente la secuencia de contenidos	x		x		x		
9.Diseña proyectos productivos	x		x		x		
10.Prepara anticipadamente las actividades de aprendizaje.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 : ENSEÑANZA	Si	No	Si	No	Si	No	
11.Realiza la motivación inicial para despertar interés de los alumnos.	x		x		x		
12.Logra mantener el interés de los alumnos durante el desarrollo de la clase.	x		x		x		
13.Toma en cuenta los conocimientos previos alumnos	x		x		x		
14.Domina los temas o actividades que desarrolla.	x		x		x		
15.Verifica que el total de alumnos practique suficientemente.	x		x		x		
16.Asigna trabajos de aplicación para que los alumnos refuercen sus nuevos aprendizajes.	x		x		x		
17.Promueve la participación de todos los alumnos especialmente de los que tienen dificultades	x		x		x		
18.Su clase propicia la práctica de valores en los alumnos.	x		x		x		
19.Usa diversos recursos (medios y materiales) para favorecer el proceso de enseñanza aprendizaje.	x		x		x		
20.Dosifica el tiempo de la sesión de aprendizaje (inicio, desarrollo, salida).	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: EVALUACION	Si	No	Si	No	Si	No	
21. Establece indicadores de evaluación teniendo capacidades terminales programadas.	x		x		x		
22.Aplica la evaluación de inicio para orientar trabajo.	x		x		x		
23.Aplica la evaluación de procesos para conocer dificultades y aciertos en el aprendizaje de los alumnos.	x		x		x		

24. Aplica la evaluación de salida para comprobar nivel de logro de los aprendizajes.	x		x		x		
25. Utiliza instrumentos de evaluación apropiados para verificar el logro de las capacidades terminales.	x		x		x		
26. Informa a los alumnos el resultado de las evaluaciones con el fin de guiar su aprendizaje.	x		x		x		
27. Emplea la evaluación para adecuar o mejorar actividades de aprendizajes planificadas.	x		x		x		
28. Utiliza un registro auxiliar de evaluación.	x		x		x		
29. Evalúa el cumplimiento de la programación curricular.	x		x		x		
30. Constata que los temas desarrollados satisfacen el nivel de expectativa de los alumnos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: COMPROMISO DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
31. Desarrolla procedimientos o técnicas novedosas.	x		x		x		
32. Participa activamente en experiencias de capacitación o especialización.	x		x		x		
33. Reconoce la importancia de su formación continua.	x		x		x		
34. Fortalece sus competencias para enfrentar situaciones complejas en su desempeño profesional.	x		x		x		
35. Maneja Windows y office	x		x		x		
36. Incorpora el uso de las TIC en su trabajo pedagógico.	x		x		x		
37. Presenta iniciativas para implementar proyectos de innovación en su aula.	x		x		x		
38. Plantea acciones para la mejora del servicio educativo de la I.E.	x		x		x		
39. Se autoevalúa reconociendo lo que hace o no hace en su labor docente.	x		x		x		
40. Demuestra una actitud favorable al cambio.	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
41. Asiste puntualmente a clases.	x		x		x		
42. Es puntual en la entrega de documentos curriculares requeridos por la institución.	x		x		x		
43. Participa activamente en las reuniones mensuales de evaluación y planificación.	x		x		x		
44. Participa responsablemente en las comisiones de trabajo.	x		x		x		
45. Cumple lo establecido en el reglamento interno.	x		x		x		
46. Promueve la participación activa de los alumnos en eventos de proyección a la comunidad.	x		x		x		
47. Plantea alternativas de solución a los problemas de la I.E.	x		x		x		
48. Promueve la unidad institucional.	x		x		x		

49. Demuestra un compromiso ético.	x		x		x		
50. Se identifica con el proyecto Institucional o I.E.	x		x		x		
DIMENSIÓN 6: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
51. Establece una buena comunicación con sus alumnos, dentro y fuera de clases.	x		x		x		
52. Establece una comunicación asertiva con el personal docente.	x		x		x		
53. Establece una comunicación asertiva con el personal administrativo.	x		x		x		
54. Practica como norma la crítica constructiva	x		x		x		
55. Demuestra equilibrio y se controla ante situaciones problemáticas.	x		x		x		
56. Participa activamente en trabajos grupales.	x		x		x		
57. Acepta opiniones divergentes o contrarias a su punto de vista.	x		x		x		
58. Reconoce el trabajo y logro de otros.	x		x		x		
59. Contribuye a propiciar un ambiente de confianza y solidaridad.	x		x		x		
60. Demuestra capacidad de convocatoria.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENCIA**

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

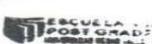
15 de noviembre del 2019.

Apellidos y nombres del juez evaluador: **DIAZ DUMONT JORGE**

DNI: **06698815**

Especialidad del evaluador: **METODOLOGO**





Dr. Jorge Diaz Dumont
 ING. INDUSTRIAL - CIP. 43282
 CATEDRÁTICO DE LA ESCUELA DE POST GRADOS
 DNI: 06698815

Validación Encuesta de Estrés Laboral. Bournout

DIMENSIONES	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL							

1. Debido a mi trabajo en mi entidad , me siento emocionalmente afectado.	x		x		x		
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	x		x		x		
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	x		x		x		
4. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	x		x		x		
5. Me siento "quemado" por el trabajo.	x		x		x		
6. Me siento frustrado por mi trabajo.	x		x		x		
7. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	x		x		x		
8. Siento que los alumnos me culpan por no aprender.	x		x		x		
DIMENSION REALIZACION PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
9. Estoy preparado para entender las necesidades de mis alumnos.	x		x		x		
10. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	x		x		x		
11. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos.	x		x		x		
12. Me siento con mucha vitalidad.	x		x		x		
13. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.	x		x		x		
14. Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.	x		x		x		
15. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	x		x		x		
16. Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	x		x		x		
DIMENSION DE DESPERSONALIZACION	Si	No	Si	No	Si	No	
17. Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.	x		x		x		
18. Creo que tengo un comportamiento más insensible con los alumnos	x		x		x		
19. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	x		x		x		
20. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	x		x		x		
21. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo que atender.	x		x		x		
22. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	x		x		x		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

15 de noviembre del 2019.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Vertiz Osoreo Joaquín.

DNI: 16735482

Especialidad del evaluador: TEMATICO



Dr. Joaquín Vertiz Osoreo

Validación Encuesta de Desempeño Docente.

DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION	x		x		x		
1.Participa en la elaboración permanente del Proyecto Educativo Institucional (PEI)	x		x		x		
2.Participa en la elaboración del Proyecto Curricular Institucional (PCI)	x		x		x		
3.Realiza el análisis de la realidad de la I.E.	x		x		x		
4.Contextualiza adecuadamente la programación modular.	x		x		x		
5.Formula adecuadamente las capacidades terminales	x		x		x		
6.Formula adecuadamente las capacidades terminales.	x		x		x		
7.Organiza adecuadamente la secuencia de habilidades	x		x		x		
8.Organiza adecuadamente la secuencia de contenidos	x		x		x		
9.Diseña proyectos productivos	x		x		x		
10.Prepara anticipadamente las actividades de aprendizaje.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 : ENSEÑANZA	Si	No	Si	No	Si	No	
11.Realiza la motivación inicial para despertar interés de los alumnos.	x		x		x		
12.Logra mantener el interés de los alumnos durante el desarrollo de la clase.	x		x		x		
13.Toma en cuenta los conocimientos previos alumnos	x		x		x		
14.Domina los temas o actividades que desarrolla	x		x		x		
15.Verifica que el total de alumnos practique suficientemente.	x		x		x		

16. Asigna trabajos de aplicación para que los alumnos refuercen sus nuevos aprendizajes.	x		x		x		
17. Promueve la participación de todos los alumnos especialmente de los que tienen dificultades	x		x		x		
18. Su clase propicia la práctica de valores en los alumnos.	x		x		x		
19. Usa diversos recursos (medios y materiales) para favorecer el proceso de enseñanza aprendizaje.	x		x		x		
20. Dosifica el tiempo de la sesión de aprendizaje (inicio, desarrollo, salida).	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: EVALUACION	Si	No	Si	No	Si	No	
21. Establece indicadores de evaluación teniendo capacidades terminales programadas.	x		x		x		
22. Aplica la evaluación de inicio para orientar el trabajo.	x		x		x		
23. Aplica la evaluación de procesos para conocer dificultades y aciertos en el aprendizaje de los alumnos.	x		x		x		
24. Aplica la evaluación de salida para comprometer el nivel de logro de los aprendizajes.	x		x		x		
25. Utiliza instrumentos de evaluación apropiados para verificar el logro de las capacidades terminales.	x		x		x		
26. Informa a los alumnos el resultado de las evaluaciones con el fin de guiar su aprendizaje	x		x		x		
27. Emplea la evaluación para adecuar o mejorar actividades de aprendizajes planificadas.	x		x		x		
28. Utiliza un registro auxiliar de evaluación.	x		x		x		
29. Evalúa el cumplimiento de la programación curricular.	x		x		x		
30. Constata que los temas desarrollados satisfacen el nivel de expectativa de los alumnos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: COMPROMISO DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
31. Desarrolla procedimientos o técnicas novedosas.	x		x		x		
32. Participa activamente en experiencias de capacitación o especialización.	x		x		x		
33. Reconoce la importancia de su formación continua.	x		x		x		
34. Fortalece sus competencias para enfrentar situaciones complejas en su desempeño profesional.	x		x		x		
35. Maneja Windows y office	x		x		x		
36. Incorpora el uso de las TIC en su trabajo pedagógico.	x		x		x		
37. Presenta iniciativas para implementar proyectos de innovación en su aula.	x		x		x		
38. Plantea acciones para la mejora del servicio educativo de la I.E.	x		x		x		
39. Se autoevalúa reconociendo lo que hace o no hace en su labor docente .	x		x		x		

40. Demuestra una actitud favorable al cambio	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
41. Asiste puntualmente a clases.	x		x		x		
42. Es puntual en la entrega de documento curriculares requeridos por la institución.	x		x		x		
43. Participa activamente en las reuniones mensuales de evaluación y planificación.	x		x		x		
44. Participa responsablemente en las comisiones trabajo.	x		x		x		
45. Cumple lo establecido en el reglamento interno	x		x		x		
46. Promueve la participación activa de los alumnos en eventos de proyección a la comunidad.	x		x		x		
47. Plantea alternativas de solución a necesidades problemas de la I.E.	x		x		x		
48. Promueve la unidad Institucional.	x		x		x		
49. Demuestra un compromiso ético.	x		x		x		
50. Se identifica con el proyecto Institucional d I.E.	x		x		x		
DIMENSIÓN 6: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
51. Establece una buena comunicación con su alumnos, dentro y fuera de clases.	x		x		x		
52. Establece una comunicación asertiva con el personal docente.	x		x		x		
53. Establece una comunicación asertiva con el personal administrativo.	x		x		x		
54. Practica como norma la crítica constructiva	x		x		x		
55. Demuestra equilibrio y se controla ante situaciones problemáticas.	x		x		x		
56. Participa activamente en trabajos grupales.	x		x		x		
57. Acepta opiniones divergentes o contrarias a punto de vista.	x		x		x		
58. Reconoce el trabajo y logro de otros.	x		x		x		
59. Contribuye a propiciar un ambiente de con y solidaridad.	x		x		x		
60. Demuestra capacidad de convocatoria.	x		x		x		

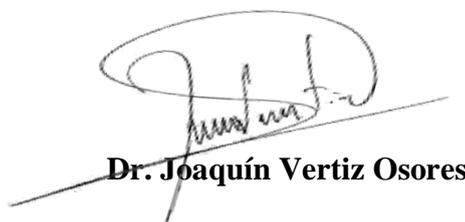
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

15 de noviembre del 2020.

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Vertiz Osos Joaquín.**

DNI: 16735482

Especialidad del evaluador: **TEMATICO**



Dr. Joaquín Vertiz Osos

Anexo 6. Pantalla de Turnitin

Archivar

Agregar favorito

Carpetas

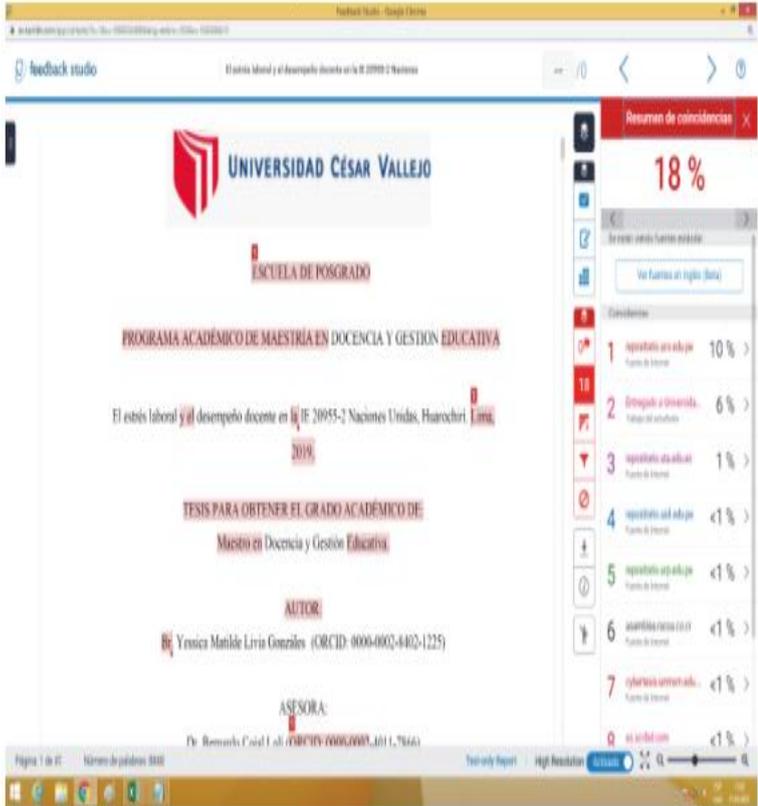
Bandeja de e... 2

Correo no d... 36

Borradores 1134

Actualizar a Microsoft 365 con Características de Outlook Premium

Se envía tesis con observaciones, se detalla dentro la misma



Feedback studio

El título Manual y el desarrollo de la tesis B.202012-1

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

El estrés laboral y el desempeño docente en la UE 20155-2 Naciones Unidas, Huancayo, Lima

2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestría en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

Yessica Mariela Livia González (ORCID: 0000-0002-4402-1225)

ASESORA:

Dr. Rosendo Pineda (ORCID: 0000-0003-1011-7866)

Resumen de coincidencias

18 %

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

Rank	Source	Similarity %
1	reporte de una pa	10 %
2	Enfoque a Universi	6 %
3	reporte de una pa	1 %
4	reporte de una pa	<1 %
5	reporte de una pa	<1 %
6	asistencia en el	<1 %
7	cyberbullying en el	<1 %
8	en el trabajo	<1 %

Página 1 de 11

Número de palabras: 3442

Tamaño Report

High Resolution

Escalar

- Tener en cuenta:

Al final de la tesis, después de los ANEXOS:

Escribe aquí para buscar



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Carlos Sixto Vega Vilca, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte.

La tesis titulada “El estrés laboral y el desempeño docente en la IE 20955-2 Naciones Unidas, Huarochirí.” del estudiante Yessica Matilde Livia Gonzáles, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin. La suscrita analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 12 de Noviembre del 2020



Carlos Sixto Vega Vilca

DNI:09826463



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

LIVIA GONZALES, Yessica Matilde

D.N.I. : 40865372

Domicilio : Calle los Molles Mz. Q Lt 7 Luriganchos-Chosica

Teléfono : Fijo : Móvil : 991354546

E-mail : yessima81@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría Doctorado

Grado : Maestra

Mención : Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

LIVIA GONZALES Yessica Matilde

Título de la tesis:

El estrés laboral y el desempeño docente en la I.E N° 20955-2 Naciones Unidas, Huarochirí.

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 17 de noviembre del 2020



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. Yessica Matilde LIVIA GONZALES

INFORME TÍTULADO:

El estrés laboral y el desempeño docente en la IE 20955-2 Naciones Unidas, Huarochirí.

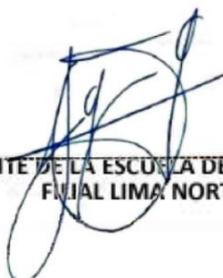
PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.

SUSTENTADO EN FECHA: 18 de junio de 2020

NOTA O MENCIÓN: Aprobar por mayoría.




DOCENTE DE LA ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD LIMA NORTE