



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Estrés laboral y desempeño en docentes del nivel secundario
perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa - 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la educación

AUTOR:

Br. Sarayasi Ccuno, Rubén Hermógenes (ORCID: [0000-0001-6678-3077](https://orcid.org/0000-0001-6678-3077))

ASESOR:

Dr. Palacios Sánchez, José Manuel (ORCID: [0000-0002-1267-5203](https://orcid.org/0000-0002-1267-5203))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A nuestro Señor Jesucristo por mi vida y salud; a mis padres Juan y Clara por su gran apoyo durante mi vida como persona y profesional de forma incondicional.

A mi esposa Liz y mi hijo Korban, por ser el motivo para seguir creciendo profesionalmente y por su apoyo motivador para lograr mis metas propuestas para cada año.

Agradecimiento

A nuestro Padre Todo Poderoso por darme la oportunidad de continuar creciendo profesionalmente y poder lograr el grado de magister.

A nuestro asesor Dr. José Manuel Palacios Sánchez, por su apoyo, enseñanzas y guía durante todo el desarrollo de la investigación.

A la Ugel La Unión - Arequipa por brindar la oportunidad de realizar la investigación en la provincia.

A mi grupo de compañeros que emprendimos juntos la obtención del grado de magister, en las motivaciones y constancia de cumplir con nuestra meta a lograr.

Índice de Contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenido.....	iv
Índice de Tablas.....	vi
Índice de Figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. MARCO TEÓRICO.....	13
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	23
3.2. Variables y Operacionalización.....	24
3.3. Población, muestra y muestreo.....	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.5. Procedimientos.....	29
3.6. Método de análisis de datos.....	29
3.7. Aspectos éticos.....	29
IV. RESULTADOS.....	31
4.1. Resultados descriptivos:.....	31
4.2. Resultados inferenciales:.....	36
V. DISCUSIÓN.....	40
VI. CONCLUSIONES.....	45
VII. RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS.....	1
ANEXO 1:.....	2
Declaratoria de Autenticidad del Autor.....	2
ANEXO 2:.....	3
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	3
ANEXO 3:.....	4
Matriz de Operacionalización.....	4
ANEXO 4:.....	6
Matriz De Consistencia.....	6
ANEXO 5:.....	9
Instrumento de Medición para la Variable Estrés Laboral.....	9
ANEXO 6:.....	11

Instrumento de Medición para la Variable Desempeño Docente	11
ANEXO 7:.....	13
Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide el Estrés Laboral	13
ANEXO 8:.....	14
Confiabilidad del Instrumento que Mide el Estrés Laboral	14
ANEXO 9:.....	16
Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide el Desempeño Docente	16
ANEXO 10:.....	22
Confiabilidad del Instrumento que mide el Desempeño Docente.....	22
Anexo 11:.....	25
Base de Datos	25
ANEXO 12:.....	37
Autorización para Aplicación de Instrumento.....	37
ANEXO 13:.....	38
Documento de Turnitin	38

Índice de Tablas

Tabla 1 Ficha técnica del instrumento para medir la variable estrés laboral.....	26
Tabla 2: Ficha técnica del instrumento para medir el desempeño docent	27
Tabla 3 Niveles de dimensión cansancio emocional	31
Tabla 4 Niveles de dimensión despersonalización	32
Tabla 5 Niveles de dimensión realizacion personal	33
Tabla 6 Niveles de desempeño docente	34
Tabla 7 Pruebas de normalidad de las variables	35
Tabla 8 Correlación entre cansancio emocional y desempeño docente	36
Tabla 9 Correlación entre despersonalización y desempeño docente	37
Tabla 10 Correlación entre realización personal y desempeño docente.....	38
Tabla 11 Correlación entre estrés laboral y desempeño docente	39

Índice de Figuras

Figura 1	23
Figura 2 Niveles de dimensión cansancio emocional.....	31
Figura 3 Niveles de dimensión despersonalización.....	32
Figura 4 Niveles de dimensión realización personal	33
Figura 5 Desempeño docente	34

Resumen

La docencia cumple una gran labor en nuestro país, por tal razón es pertinente evaluar aquellos aspectos que interfieran en la adecuada práctica de la docencia y aquellos factores que puedan mejorarlos; para ello es necesario que se realicen investigaciones donde el foco central sea el docente y su desempeño.

La presente investigación pretende determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño de los docentes del nivel secundario que pertenecen a instituciones a cargo de la UGEL La Unión, de Arequipa del año 2020.

La investigación se caracteriza por ser descriptiva correlacional; además, la muestra estuvo conformada por 140 docentes de ambos sexos, es decir, varones y mujeres de edades que oscilan entre los 20 y 64 años; asimismo, el instrumento que se aplicó fue el correspondiente a dos cuestionarios; uno de ellos para medir el estrés laboral; el otro, para el desempeño de los docentes. Los resultados obtenidos arrojaron una correlación significativa y negativa entre las dimensiones relacionadas al cansancio emocional y al desempeño docente ($r_s = -,611$; $p = ,000$); de igual manera, se halló correlación significativa y negativa entre las dimensiones de despersonalización y desempeño docente ($r_s = -,691$; $p = ,000$). De otro lado, se determinó una correlación significativa y positiva entre las dimensiones de realización personal y desempeño docente ($r_s = ,749$; $p = ,000$). Finalmente, la investigación concluyó que el estrés laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Palabras Clave: Estrés, Desempeño laboral, Docencia

Abstract

Due to the great work that teaching does in our country, for this reason it is pertinent to evaluate those aspects that interfere with adequate teaching practice and those factors that can improve them, for this it is necessary that investigations be carried out where the central focus is the teacher and its performance. This research aims to determine the relationship between work stress and performance of secondary level teachers who belong to institutions in charge of the UGEL La Unión, Arequipa in 2020. The research is descriptive correlational and the population sample was composed of 140 male and female teachers between 20 and 64 years of age, to whom two questionnaires were applied to measure the level of work stress and teacher performance respectively. In the results obtained, it was observed significant and negative between the dimension of emotional fatigue and teaching performance ($r_s = - .611$; $p = .000$), in the same way a significant and negative correlation was found between the dimension of depersonalization and teaching performance ($r_s = - .691$; $p = .000$); and significant and positive correlation between the personal fulfillment dimension and teaching performance ($r_s = .749$; $p = .000$). From the results it is concluded that work stress is significantly related to teaching performance.

Keywords: Stress, Job performance, Teaching

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, nuestro país presenta una perspectiva negativa sobre la enseñanza impartida en las escuelas públicas debido a que mucho se cuestionan sobre si los educadores están verdaderamente preparados o capacitados para educar; de esta manera, se requiere que los educadores se desempeñen de manera eficiente en el desempeño de sus labores, sobreponiéndose a la influencia de otros factores como el exceso de carga laboral, la calidad de las relaciones, políticas institucionales, etc.

Ventura (2020), menciona que algunos de los factores que afectan el rendimiento en educadores peruanos tienen relación con la escasez de tiempo para cubrir otras necesidades, como la carga familiar, por ejemplo o demás actividades extracurriculares. Por otro lado, los problemas económicos representan una limitación pues cuanto menor sea la remuneración económica recibida en relación al tiempo y esfuerzo que se invierte en el trabajo, menor será la calidad de vida; esto puede mermar psicológicamente en la salud de los educadores. Por otro lado, en el ámbito académico, las capacitaciones docentes, en las que adquieren herramientas y habilidades para interactuar en el aula, no son reconocidas de gran importancia; por ende, la orientación positiva de los docentes hacia la investigación es nula.

Todos estos aspectos colaboran para crear las condiciones necesarias en las que se presenta el estrés laboral; asimismo, esta condición de la salud, puede afectar de forma significativa tanto físicamente, intelectualmente y emocionalmente al trabajador; en consecuencia, el rendimiento laboral puede verse trastocado. Asimismo, es necesario recalcar que este no es un problema exclusivo en Perú, ya que, sistemas educativos sustancialmente parecidos, pero como algunas diferencias se presentan alrededor del mundo (Alvites, 2019).

En gran variedad de investigaciones se ha comprobado que en muchos países el estrés es una problemática que padecen muchos trabajadores, incluyendo a aquellos que laboran en instituciones educativas. Argentina, por ejemplo, presenta un porcentaje preocupante del 80% de colaboradores que presentan

estrés en diversas áreas de trabajo. Estudios mostraron que algunas afecciones relacionadas con el estrés laboral fueron la falta de paciencia, contracturas, tendencia al enojo exagerado y falta de sueño (OSDO, 2013). En el continente europeo y en el país de suizo los porcentajes de estrés en trabajadores descienden al 68%; por otro lado, Noruega y Suecia, presenta una caída significativa que llega al 31% de colaboradores que padecen de esta afección; finalmente, Alemania cuenta con 28% de individuos afectados de estrés laboral (Mac, 2009).

En Perú, de acuerdo a un informe realizado por el Instituto Especializado de Salud Mental (IESM) "Honorio Delgado - Hideyo Noguchi en Lima, la población que padece de estrés laboral corresponde al 25.9%. Por otro lado, en ciudades como Ayacucho, Cajamarca y Huaraz, esta afección se manifiesta en un 33,9% de trabajadores (Ministerio de Salud, 2005). Diversas investigaciones evidencian el estrés que afecta a gran cantidad de educadores pues este es representado por una notable cantidad porcentual en la población (Fernandez, 2010). En cuanto a la provincia de La Unión, lugar en el que se centra nuestro estudio, no existe evidencia alguna que abarque este problema de salud, de manera que hasta el momento no se sabe de qué maneras esta afección impacta a los educadores.

Teniendo en cuenta lo descrito, en la presente investigación se plantea como interrogante la siguiente pregunta general: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y desempeño en docentes del nivel secundario pertenecientes a la UGEL La Unión, Arequipa - 2020?; asimismo, se formula a continuación la hipótesis general: Existe una relación entre el estrés laboral y desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa, positiva y significativa.

Esta investigación se justifica en torno a cuatro criterios: teórico, práctico, metodológico y social.

En el aspecto práctico, este estudio arrojará resultados que permitirán a la institución educativa planificar e implementar estrategias que puedan ser aplicadas a los educadores con el propósito de mejorar el estado de su salud mental; en

consecuencia, si se repara este aspecto, se mejorará el nivel educativo dado por la institución.

En el aspecto metodológico, esta investigación pondrá a prueba la eficiencia y objetividad de los instrumentos de medición. Además, es necesario resaltar que el estudio respetará los lineamientos requeridos y correspondientes en cuanto a rigor y enfoque pues determinará de manera objetiva y clara la conexión existente entre las variables que se propusieron como objeto de estudio.

En el aspecto social, la investigación otorgará beneficios a la institución en la que se llevará a cabo el estudio, dado que se visibilizará la conexión existente entre el desempeño y el estrés laboral en los docentes; asimismo, los educadores se verán beneficiados ya que podrán concientizarse respecto a la situación, ya que la temática de la investigación muestra un problema vigente en la actualidad.

En el aspecto teórico, este estudio visibilizará la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente. Asimismo, se confirmará la teoría y datos que se tenían como antecedente y sirvieron de base para esta investigación; por otro lado, permitirá tener un indicio acerca de la calidad educativa en el distrito de La Unión. Finalmente, los datos que sea arrojados en la conclusión podrán ser usados como antecedentes y servir como base para investigaciones en el futuro.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes, se han seleccionaron los siguientes aportes a nivel internacional:

Acosta, Jiménez, Guillermo y Redondo (2018), diseñaron un trabajo de investigación llamado “Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia”. El objetivo de este fue determinar la relación que influía en los niveles de estrés ocupacional y su conexión con la evaluación del desempeño en una casa de estudios superior del departamento del Cesar. Se tomó en cuenta una muestra correspondiente a 47 participantes, todos ellos docentes; asimismo, el cuestionario de estrés, una encuesta sociodemográfica y los resultados de un test de desempeño fueron requeridos como instrumentos para el estudio. Por otro lado, para analizar los datos encontrados durante la investigación, fueron utilizados la prueba de Chi cuadrada, la Tau de Kendall y un análisis porcentual para tratar los datos que se obtuvieron. El estudio concluyó que del 100% de la población estudiada, 45% presentaba niveles de estrés muy altos; 40% de los individuos, mostraba un índice de nivel bajo. Finalmente, 15% de la muestra concluyó en un nivel medio. Asimismo, la investigación no pudo encontrar una relación sustancialmente significativa entre las variables determinándose que el desempeño que fue medido no podía predecir el grado de estrés.

García, Martínez y Linares, (2017) desarrollaron una investigación titula “Como Afecta El Estrés del Docente, en el Desempeño Académico del Estudiante de UPIBI-IPN”; en él, se propusieron conocer los factores causantes del estrés en los maestros y los efectos que estos ocasionaban en el rendimiento escolar de los alumnos; asimismo, fue mixto ya que se contó con dos diferentes etapas, una cuantitativa y la otra descriptiva. Además, se contó con una muestra de 100 educandos y 30 educadores, los cuales desarrollaron un Test para reunir los datos requeridos en relación a las variables. La investigación concluyó que los principales factores que dan origen al estrés son los que se presentan a continuación: insuficiente interés por parte de los estudiantes, falta de recursos materiales en el aula, exceso de carga laboral, ausencia de disposición en el tiempo y trabajo

burocrático. En cuanto a los alumnos se presentaron las siguientes consecuencias: falta de concentración, estrés, llamadas de atención no necesarias y sesiones aburridas. Por otro lado, los alumnos percibieron que entre el 60% y el 40% de los maestros se mostraron estresados, visibilizando mayormente a profesores de sexo femenino; en consecuencia, se hizo necesario tomar en cuenta medidas para dar solución al problema del estrés otorgando programas de capacitación y de adaptabilidad a los educadores.

Ramos (2015), presentó una investigación denominada “Influencia del Estrés Laboral en el Desempeño de las actividades de los docentes del Instituto Tecnológico Superior Cinco de Junio”, este estudio manejó como objetivo conocer la conexión entre el rendimiento en los educadores y la influencia del estrés en este en docentes del Instituto Tecnológico Superior “Cinco de Junio”; asimismo, se contó con un enfoque cuantitativo, exploratorio no experimental. Un total de 40 educadores formaron parte de la muestra correspondiente a la investigación. Por otro lado, para la recolección de datos, se hizo uso de la Escala de Fuentes de Estrés en educadores y la Escala de Autoeficacia Percibida. La investigación arrojó conclusiones que determinaron que del 100% de los individuos, 95% no padecían de estrés laboral, sino que mostraron más bien, una alta autoeficacia. De esta manera se determinó que las variables presentaban una conexión sustancialmente proporcional, concluyéndose que mientras más estrés presente los docentes, menor sería el su porcentaje de autoeficacia.

Respecto a los antecedentes nacionales se tuvo en consideración los siguientes:

Figuroa (2018), llevó a cabo un estudio denominado “Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense” Villa El Salvador, 2018”; la investigación presentó como objetivo el conocer la conexión existente entre aquellos docentes que padecían estrés laboral y su rendimiento académico en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense”. El estudio enfocó cuantitativamente el problema de investigación mientras que el diseño fue no experimental correlacional de corte transversal. La muestra que se

tomó en consideración para el desarrollo de la investigación fue de 90 educadores; asimismo, los maestros desarrollaron un cuestionario de estrés laboral y desempeño como instrumento para obtener datos. Las conclusiones arrojaron que las variables correspondientes al rendimiento del maestro en clases relacionado con el estrés de los mismos presentaban una conexión significativa ($p=0.000$) y negativa (Rho de Spearman $-,791$). Finalmente, se pudo determinar que el estrés laboral tiene incidencia directa y significativa en relación al rendimiento del educador en las aulas.

Remond (2018) desarrolló una investigación denominada “El estrés laboral y sus consecuencias en el desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata-Anta-Cusco, 2018”. El objetivo del estudio fue poder determinar la conexión entre el desempeño y el estrés laboral en los educadores en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Mollepata –Anta. Se contó con una muestra correspondiente a 42 educadores a los que les aplicó dos diferentes cuestionarios como instrumentos para medir la conexión entre las variables de la investigación. Asimismo, para comprobar la hipótesis se hizo uso de la prueba estadística Chi cuadrado; por otro lado, el estudio presentó un diseño descriptivo correlacional transversal. Los resultados concluyeron que mientras mayor sea el estrés por el que está padeciendo el docente menor será su desempeño en las aulas, es decir, las variables presentaban una conexión significativa e inversa ($\chi^2= 17.897$; $p=0.00$).

Cutipa (2018), desarrolló una investigación titulada “Relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la I.E “Francisco Bolognesi” del distrito de Cuchumbaya en el 2018”, este estudio presentó como objetivo la incidencia del estrés laboral en el desempeño de los educadores en las aulas de la Institución Educativa “Francisco Bolognesi”; asimismo, se contó con la participación de 15 educadores. El cuestionario de estrés laboral y desempeño docente fue utilizado como herramienta para recolectar los datos requeridos por el estudio pues el estudio presentó como método no experimental transversal; por otro lado, para analizar los datos se hizo uso del programa SSPS. En cuanto a la comprobación de la hipótesis se utilizó la prueba estadística de Correlación de Pearson. Los

resultados concluyeron que el existe una conexión significativa ($p= 0,609$) entre el estrés laboral y el desempeño del docente en clases.

En el ámbito local se tuvo en consideración las siguientes investigaciones:

Ochoa (2018) en su investigación titulada “El estrés laboral y el desempeño docente de la institución educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017”, el estudio propuso como meta reconocer la conexión existente entre el estrés padecido y el rendimiento académico en maestros de la Institución Educativa seleccionada. La investigación desarrolló el método no experimental pues fue básica y de tipo descriptiva correlativa. Asimismo, se contó con la colaboración de 60 educadores como muestra para la obtención de datos, quienes desarrollaron una prueba sobre estrés laboral y una rúbrica de observación. Los resultados concluyeron que existe una conexión directa y alta ($0,761$) entre las variables investigadas pues 68% de los docentes padecía de estrés en un nivel medio; por otro lado, el desempeño determinó un nivel medio en el 65% de los docentes.

Álvarez (2018), en su investigación titulada “Relación entre el síndrome burnout y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar-Arequipa 2017” se propuso determinar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y el rendimiento laboral entre los docentes de la Institución Educativa seleccionada. El estudio se enfocó cuantitativamente, fue no experimental y correlacional. Se contó con una muestra de 60 individuos, quienes desarrollaron cuestionario “Maslach Burnout Inventory” y una ficha de evaluación de desempeño docente. Los resultados arrojaron las siguientes conclusiones: del total de los docentes a los que se les aplicó los test, se encontró que un 8,3% padecía un nivel bajo del síndrome de Burnout; asimismo, se determinó un desempeño de bajo en los educadores; además, en relación con las variables esta fue inversa (r de Pearson = $- 0,971$) mostrando que mientras menor sea la despersonalización, mayor será el rendimiento en los educadores.

A continuación, se definirán los conceptos relacionados al estrés laboral y el desempeño del docente:

Chiang, Riquelme & Rivas (2018) mencionan que es dificultoso otorgarle un significado claro a la definición de estrés pues este presenta conexiones complejas relacionadas al campo laboral, aunque tenga conexión con la angustia, depresión, temor o fatiga

Chiavenato (2002) menciona que el estrés es la consecuencia de reacciones mentales, físicas y químicas en el individuo cuando se enfrenta a situaciones preocupantes o de ansiedad dentro del clima laboral. Estos factores trabajan como estímulos que el cuerpo considera peligrosos.

Para Hernández, Ortega & Reidl (2012) el estrés laboral presenta relaciones notables con un grupo de reacciones de tipo emotivo, cognitivo, conductual y orgánico frente a estímulos que el ambiente laboral presenta; además, de sentirse conflictuados, angustiados y embargados por la carga que exige su labor.

Por otro lado, para Astorquiza, Castillo & Gómez, (2020) el estrés laboral es el resultado de la desigualdad que supone el esfuerzo otorgado por el trabajador a su cargo laboral y la remuneración monetaria; sumadas a otras actividades que se integran al trabajo día con día.

Del Hoyo (2004) detalla que una de las consecuencias más trascendentes en respuesta a un entorno laboral hostil, condiciones de trabajo en la que las exigencias sobrepasan la capacidad de los trabajadores es el estrés.

Maslach & Jackson (1986), en relación a las dimensiones del estrés laboral, señalan los siguientes aspectos:

Dimensión 1: Cansancio emocional.

La dimensión cansancio emocional se relaciona con la irritabilidad, la molestia, la queja y el sufrimiento que aqueja al individuo debido a la falta identidad con las labores que realiza; asimismo, todos estos padecimientos se manifiestan a causa de una sobrecarga emocional y física, además de las interacciones negativas que

las personas mantienen unas con otras. Por otro lado, es común que los individuos se fatiguen, debido que, al laborar estos emplean fuerzas físicas y emociones que les permiten resolver diversos inconvenientes, soportar presiones y momentos de angustias.

Dimensión 2: Despersonalización.

Se origina por algún accidente, abuso o desastre natural que el individuo haya observado. Este concepto tiene relación con la percepción que tiene la persona sobre su aspecto físico, es decir, su cuerpo, pues piensa que está inmerso en un sueño y que se observa a sí mismo. Además, es un síntoma de otros trastornos, entre ellos el estrés postraumático, de pánico, algunos estados depresivos y manifestaciones de la epilepsia. Para la mayoría de las personas estos síntomas son leves y duran poco tiempo, pero para otras, este trastorno dura mucho tiempo perjudicando su vida diaria. Asimismo, muestran también actitudes de desesperación en todo en lo que hacen, son pesimistas, negativas, caen en depresión y son hostiles.

Dimensión 3: Realización personal.

Esta dimensión está relacionada con las ansias de lograr una vida satisfactoria. Asimismo, el estrés laboral merma en este anhelo, ya que, aquellos individuos que padecen esta afección dejan de creer en sí mismos; además, se produce la pérdida de ideales y el interés hacia actividades recreacionales como pasar tiempo con la familia o los amigos.

Tipos de estrés laboral.

Pose (2005) señala que existen dos diferentes tipos de estrés que mencionaremos a continuación:

Eustrés: Se presenta positivamente, ya que, ayuda a mantener alerta el organismo del individuo sin dañarlo pues permite tener la capacidad de responder a nuevos retos y mantener alerta un rendimiento óptimo para realizar actividades logrando obtener resultados favorecedores.

Distrés: Siempre es dañino, pues es resultado de situaciones negativas que ocasionan mucho estrés; en consecuencia, se produce una baja producción en el rendimiento laboral.

Manzano (2010) conceptualizó tres diferentes tipos de estrés de acuerdo a su duración; el Estrés Agudo, es habitual y no permanece estable en el individuo por una gran cantidad de tiempo; asimismo, se le puede tratar fácilmente pues no ocasiona lesiones de gravedad. Por otro lado, el Estrés Agudo Episódico, es la consecuencia del padecimiento del Estrés Agudo; mayoritariamente, se debe a que el individuo asume gran cantidad de responsabilidades que se convierten en una carga que origina episodios de ansiedad, tensiones en el aspecto personal o laboral y mal carácter. Finalmente, el Estrés Crónico es consecuencia de una serie de largos periodos de estrés en la vida del individuo; por ende, la salud se ve afectada tanto física como emocionalmente, produciéndose baja calidad de vida y desempeño pues no se tiene la capacidad de verle salida o solución a los problemas; asimismo, la desesperanza y los intentos de suicidio son algunos otros factores de alerta que caracterizan a este tipo de estrés.

Causas del estrés laboral

Donald (2000) planteó como origen de estrés el exceso de trabajo que produce presiones muy fuertes. La elevada cantidad de estudiantes o los descuentos exige a los docentes su llegada temprana a la institución, a pesar de sus problemas familiares, situaciones inesperadas o el tráfico. Situación que Norfolk (2000) detalla como aquella necesidad de mantener programas, horarios estrictos y por realizar todo en lo que se compromete en el tiempo que se ha previsto que se haría. Muchos docentes buscan mejorar su labor pedagógica, dejando de lado su vida privada y sobreviviéndose, provocando así mucho más estrés.

García, Martínez, & Linares, (2017) señalan que las principales causas del estrés son la presentación de informes y documentos; la respuesta de los educandos en clases; la carencia de materiales adecuados para la realización de

su trabajo; programas deficientes y dificultades para el trabajo individual con los estudiantes por falta de tiempo.

Para Saura, Simo, Enache, & Fernandez (2011), el sistema organizacional, el ambiente social en el que los trabajadores se desenvuelven; la continuidad en el centro de labores y el tiempo han invertido desarrollando sus obligaciones en el trabajo causan presiones dañando significativamente la salud de los empleados; de esta manera se origina el estrés.

Para Travis & Cooper (1997) existen dos factores productores de estrés llamados internos y externos. Los factores internos tienen relación con los caracteres esenciales del individuo; en otras palabras, es todo aquello que nos diferencia y nos hace únicos pues se tienen conexión directa con la personalidad; estos de acuerdo a la situación en la que la persona se encuentre inmersa. Por otro lado, los factores externos producen inestabilidad en el estado emocional de los educadores. Entre estos podemos distinguir a las relaciones que mantiene con otras personas, el mal ambiente dentro del entorno laboral, falta de motivación, carga excesiva de actividades, etc.

Principales efectos del estrés laboral

Rodríguez, Roque & Molerio (2004) menciona que aquellos individuos que padecen de estrés laboral son más propensos a la adquisición de conductas dañinas consumo de estupefacientes, entre ellos, alcohol, drogas o tabaco; ya que de esta manera, encuentran una aparente salida a sus problemas.

En profesiones como la docencia o la medicina, el efecto que trae el estrés consigo es relacionado con el síndrome de agotamiento como consecuencia del estrés crónico que padecen estos profesionales (Quaresma da Silva, Oliveira-Menegotto, & Lopes, 2017).

Desempeño en docentes

Actualmente, la educación memorística y repetitiva está siendo erradicada,

esta es reemplazada con la tecnología y las maneras novedosas que existen para comunicarse e informarse aplicadas a la educación; siendo necesario que los docentes cumplan con perfiles profesionales adecuados a las exigencias y objetivos que requieren los diferentes centros educativos en los que laboran (López, 2015).

Gutiérrez (2013) menciona que el desempeño del maestro es clases está íntimamente ligado con el compromiso de honor, la ética y la moral que el educador asume dentro de su labor pedagógica pues el rendimiento debe ser enfocado desde una perspectiva formal, profesional y responsable.

Stoner (1996) menciona que el desempeño en el salón de clases por parte del docente se relaciona con como los educadores que forman parte de un centro educativo realizan sus obligaciones o labores día con día; asimismo, este concepto abarca también, las acciones que implican alcanzar ciertos objetivos en la vida profesional.

Dimensiones de desempeño docente

MINEDU (2012) define las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Esta dimensión tiene relación con la preparación e inclusión intercultural del trabajo pedagógico en cuanto a la elaboración programa curricular, las unidades didácticas y sesiones de aprendizaje dentro del aula de clases. Esta tiene relación con las diferentes herramientas que son utilizadas en una sesión de aprendizaje en las que se toma en cuenta aquellos caracteres culturales que definen el grupo de estudiantes que se tenga a cargo; asimismo, la elección de materiales didácticos, la forma en la que se imparte el conocimiento y la evaluación de lo aprendido también deberá adecuarse a las diferentes necesidades del alumnado.

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

El docente debe ser responsable de la creación de un ambiente positivo en el salón de clases, este debe favorecer la labor de la enseñanza-aprendizaje, de la misma forma, la motivación constante, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas de acuerdo a las necesidades educativas de los alumnos. Por otro lado, la implementación de los espacios y los recursos didácticos, harán más factible la identificación del logro de desafíos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Esta dimensión se relaciona con el respeto hacia la comunidad y la participación responsable de la familia en el proceso educativo. Es la parte colaborativa que hace el centro educativo conjunto a la comunidad para favorecer el correcto aprendizaje, esta se relaciona con la comunicación positiva de los encargados de la institución.

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Es el proceso y las prácticas que determinan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Esta tiene relación con la toma de conciencia de sus deberes, relaciones personales, labor conjunta con el grupo de trabajo, colaboración con las personas con las que trabaja, adecuado uso de la información sobre las políticas educativas a nivel nacional y regional.

Según Chiavenato (2000) la evaluación de la variable en el desempeño docente se relaciona con el valor en la actuación de los individuos en un cargo específico o del futuro.

Existen diversos cargos que se traducen en responsabilidades al momento de determinar una evaluación hacia el desempeño. El supervisor o el gerente tiene la potestad de evaluar la forma en la que se desempeñan los trabajadores que están

bajo su responsabilidad; asimismo, los trabajadores tienen esta responsabilidad cuando se autoevalúan. Según Chiavenato (2000) la evaluación es importante pues permite medir la capacidad de los trabajadores; asimismo, esta brinda oportunidades para seguir creciendo laboralmente a todos los miembros de la organización de acuerdo a las metas que se propongan.

Teoría sobre la evaluación del desempeño docente:

Velásquez (2013) menciona que la evaluación como instrumento que mide la labor del docente en cuanto al cumplimiento de metas que se proponen individualmente, muchas veces permite otorgar medidas objetivas, sistemáticas e integrales correspondientes a la conducta, rendimiento y logro de metas de los docentes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

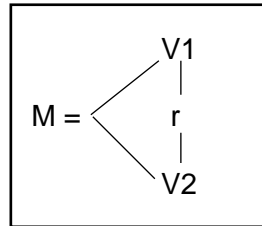
Tipo de investigación

La investigación corresponde al tipo aplicada conforme a las características señaladas por Sampieri (2014), “este tipo de investigación se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en la realidad” pues se busca la amplificación, profundización y producir nuevos conocimientos en relación a las variables estudiadas; asimismo. Por otra parte, el enfoque será cuantitativo, ya que los datos se analizarán en relación a una base de los mismos mediante pruebas estadísticas. Finalmente, los resultados obtenidos a partir del uso de los instrumentos servirán como antecedentes y base a futuras investigaciones.

Diseño de la investigación

El presente estudio es de diseño no experimental, correlacional y transversal conforme a las características señaladas por Sampieri (2014); asimismo, es no experimental, ya que, no se ejercerá ninguna manipulación sobre las variables ni

sobre el campo en el que se manifiestan. Además, es correlacional, pues se busca conocer el tipo de relación que existe entre las variables estudiadas y no acerca de las causas y efectos de las mismas. Por último, el carácter transversal se debe a que la evaluación de las variables se realizará en un solo tiempo.



En dónde:

M: Docentes

V1: Estrés laboral

V2: Desempeño

r : Coeficiente de correlación entre las variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variables de la investigación

En la presente investigación se tiene dos variables:

Variable 1: Estrés laboral

Chiavenato (2002), menciona que el estrés laboral mantiene una relación significativa con reacciones emocionales, físicas y químicas como agentes que el cuerpo considera amenazantes, cuando el individuo se encuentra en una situación que le produce ansiedad dentro del ambiente laboral.

Variable 2: Desempeño docente

Para Gutiérrez (2013), el compromiso relacionado al honor en la vida profesional, la ética y moral como conjunto de valores adquiridos por los educadores deben incidir en la labor de enseñanza, es decir, en el desempeño laboral de los docentes que trabajan en determinadas instituciones educativas.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población está encuadrada en proporción con el problema planteado, el objeto de estudio y el espacio territorial donde se ejecuta el trabajo de investigación.

Por ello, en la presente investigación se toma a los docentes del nivel secundario que laboran en calidad de nombrados y contratados en la UGEL La Unión como la población, que hacen un total de 140 docentes.

Criterios de inclusión:

Edad :	20 a 64 años
Sexo :	Masculino y Femenino
Condición :	Nombrados y Contratados
Grado de Instrucción :	Bachiller, Título profesional
Tipo de investigación:	Pública

Criterios de exclusión:

En la presente investigación quedan excluidos del grupo o población evaluada, todos los docentes que no pertenezcan a la UGEL La Unión en el año 2020.

Muestra:

Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) mencionan que la muestra requerida para un trabajo de investigación corresponde a un subgrupo de la población; asimismo, es a este al que se considera para el desarrollo del instrumento que, posteriormente, generará los datos que concluirán en resultados,

Se ha optado por emplear una muestra censal, dado que se tiene una población considerablemente manejable y se puede involucrar a los 140 docentes que pertenecen a la UGEL La Unión, además existen las facilidades para aplicar los instrumentos de manera online.

Muestreo:

La presente investigación no empleará ningún tipo de muestreo, a causa de la pequeña extensión de la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de la investigación

La técnica que va ser empleada para la medición de las variables estrés laboral y desempeño en docentes será la encuesta que servirá como herramienta para la recolección de la información sobre las variables de estudio.

Instrumento

Los instrumentos empleados serán los cuestionarios sobre estrés laboral y desempeño en docentes con sus respectivas dimensiones, indicadores e ítems.

Instrumento de medición del Estrés laboral

Ficha técnica. El instrumento para medir el estrés laboral será el cuestionario de los autores Maslach y Jackson versión para docentes, que cuenta con 22 ítems y tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Tabla 1

Ficha técnica del instrumento para medir la variable estrés laboral

Nombre del instrumento	Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed)
Autores	Maslach & Jackson
Objetivo	Medir la percepción sobre el estrés laboral
Administración	Grupal
Tiempo	40 minutos
Nivel de medición	Escala politómica
Dimensiones	Dimensión Cansancio laboral. Tiene 9 ítems Relacionado al hecho de quedar extenuado emocionalmente por las exigencias del trabajo. Dimensión despersonalización. Consta de 5 preguntas. Mide el grado en que la persona identifica sus actitudes de frialdad y distanciamiento. Dimensión realización personal. Compuesto por

8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.

Validez

El cuestionario sobre estrés laboral (MBI) de Maslach y Jackson fue validado García y Méndez (2018), mediante juicio de expertos (anexo 7).

Confiabilidad

La confiabilidad del cuestionario fue inicialmente determinada mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach (α) en una prueba piloto de 30 sujetos, obteniendo una excelente confiabilidad en cada una de sus tres dimensiones, ya que arrojaron un puntaje mayor a 0.8, (Cansancio laboral ,897; despersonalización ,817; realización personal ,889) confirmando de esta manera la coherencia interna, claridad y formulación para cada uno de los ítems. Para la presente investigación también se calculó el coeficiente alfa de Cronbach obteniendo un valor de 0,878 para la dimensión Cansancio emocional; 0,853 para la dimensión despersonalización y 0,903 para la dimensión realización personal.

Instrumento de medición del desempeño docente

Ficha técnica. El instrumento para medir el Desempeño Docente será un cuestionario elaborado por Delgado (2018) que cuenta con 24 ítems y cuatro dimensiones.

Tabla 2:

Ficha técnica del instrumento para medir el desempeño docente

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre desempeño docente
Autores	Br. Erodita Fidelia Delgado Osorio
Objetivo	Describir las características de la variable desempeño docente
Procedencia	Lima – Perú, 2018
Administración	Grupal

Tiempo	30 minutos
Significación	El cuestionario está referido a determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente
Estructura	La escala consta de 24 ítems, con 05 alternativas de respuesta, Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5). Asimismo, la escala está conformada por 04 dimensiones: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de profesionalidad e identidad docente.

Validez

El cuestionario sobre desempeño docente fue validado por Delgado (2018) mediante juicio de expertos, quienes estuvieron conformados por tres investigadores del área (Anexo 9).

Confiabilidad

La confiabilidad del cuestionario fue inicialmente determinada mediante la aplicación de una encuesta piloto a 30 sujetos, en la que se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach (α) de ,831 para la escala total. Asimismo, en las dimensiones se obtuvo: ,886 en preparación para el aprendizaje; ,894 en enseñanza para el aprendizaje; ,844 en participación articulada a la comunidad; ,762 en desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Para el presente estudio también se calculó la confiabilidad del instrumento, obteniendo un valor alfa de Cronbach de 0,915 para la escala total; 0,874 para la dimensión preparación para el aprendizaje; 0,899 para la dimensión enseñanza para el aprendizaje; 0,809 para la dimensión participación articulada a la comunidad; y 0,812 para la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

3.5. Procedimientos

El desarrollo de la presente investigación se dará mediante el proceso de una serie de etapas:

- En una etapa inicial se indagó y recopiló información pertinente acerca de la problemática a estudiar; asimismo, se identificó y seleccionó la población de estudio
- En una etapa siguiente se procederá a identificar a los encargados y a solicitar los permisos correspondientes
- Se realizará la respectiva presentación con la unidad de estudio, se les explicará acerca de la temática de la investigación y se procederá a solicitar su autorización de participación.
- Con aquellos que den su consentimiento se procederá a aplicar los instrumentos por medio de herramientas informáticas como Zoom y Meet.

3.6. Método de análisis de datos

- Los datos recopilados serán organizados en una base de datos mediante el software Excel 2019
- Para realizar la comprobación de la hipótesis Se empleará la prueba estadística del Coeficiente de Correlación Rho Spearman
- Los datos serán procesados y analizados mediante el software estadístico SPSS en su versión 25.
- Se organizarán los datos obtenidos, mediante el uso de tablas y gráficas de estadística descriptiva.

3.7. Aspectos éticos

- El trabajo de investigación, se va a realizar cumpliendo con honestidad y transparencia la obtención de datos
- La investigación se elaborará cuidando la parte ética que se adecue a la disposición del reglamento de la Universidad César Vallejo.
- El enfoque de la investigación es original y para el uso de citas bibliográficas se ha considerado los parámetros establecidos por la comunidad científica.
- Con respecto a la aplicación de instrumentos estos solo se realizarán con

el debido consentimiento de los participantes y habiendo estos recibido la información necesaria con respecto a la temática de la investigación y la forma en que se tratarán los datos

- Los datos recopilados serán completamente anónimos y la participación de los colaboradores no implicará un riesgo a su integridad, ya que no se hará uso de métodos intrusivos.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos:

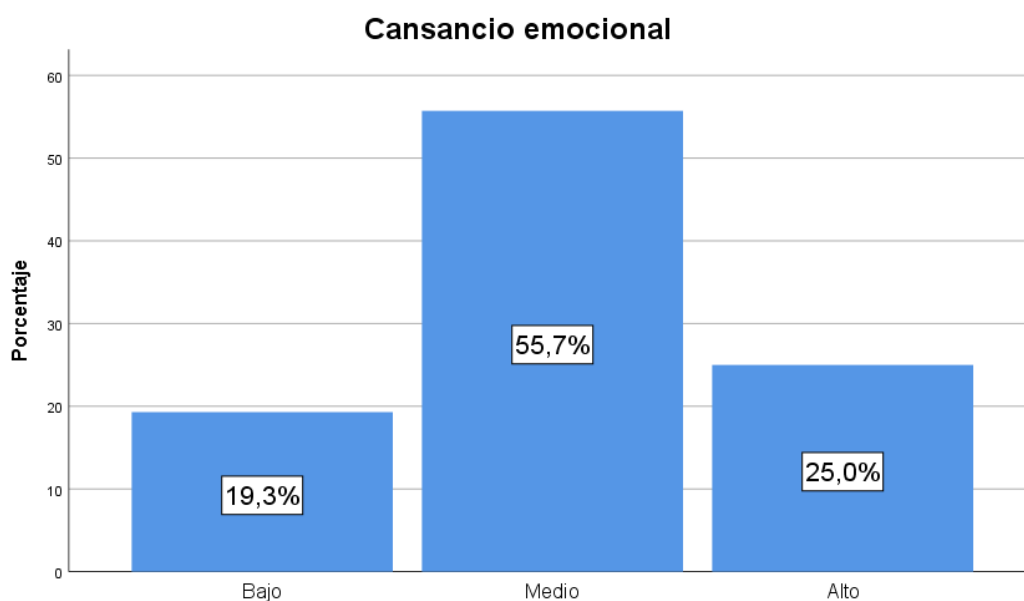
Tabla 3

Niveles de dimensión cansancio emocional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	19,3
Medio	78	55,7
Alto	35	25,0
Total	140	100,0

Figura 2

Niveles de dimensión cansancio emocional



La tabla 1 y figura 2 muestran los niveles de cansancio emocional referidos por los educadores del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, los mismos que se expresan en frecuencias y porcentajes. Se puede observar que la mayoría de docentes (55,7%) aseveró un nivel medio de cansancio emocional; una cuarta parte de los docentes refirió un nivel alto de cansancio emocional (25%); y solo el 19.3% mostró un nivel bajo de cansancio emocional.

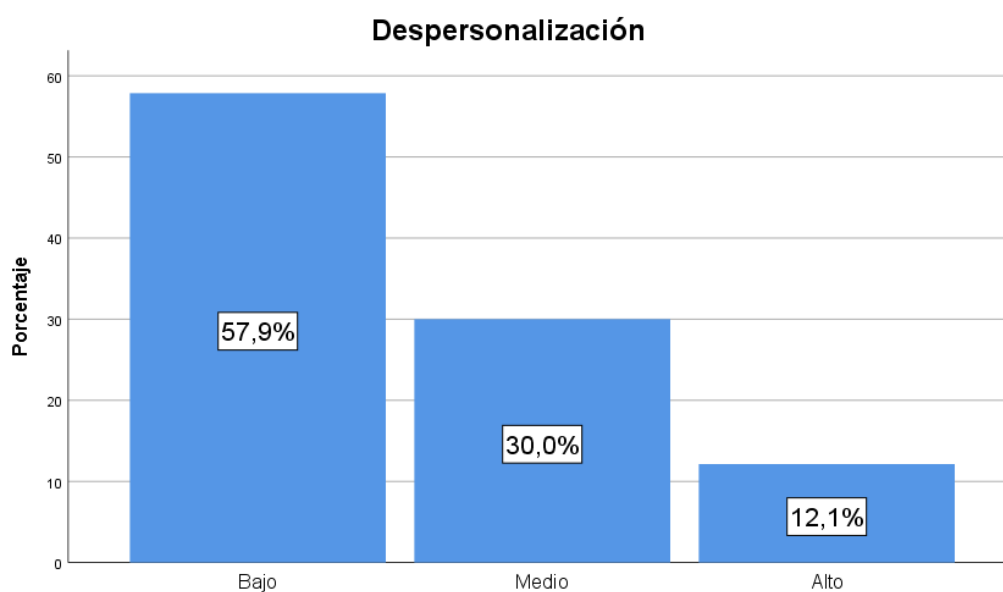
Tabla 4

Niveles de dimensión despersonalización

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	81	57,9
Medio	42	30,0
Alto	17	12,1
Total	140	100,0

Figura 3

Niveles de dimensión despersonalización



La tabla 2 y figura 3 muestran los niveles de despersonalización referidos por los docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, los mismos que se expresan en frecuencias y porcentajes.

Se puede observar que la mayoría de docentes (57,9%) refirió un nivel bajo de despersonalización, seguido por quienes refirieron un nivel medio de despersonalización (30%); siendo solo un 12,1% quienes refirieron niveles altos de despersonalización.

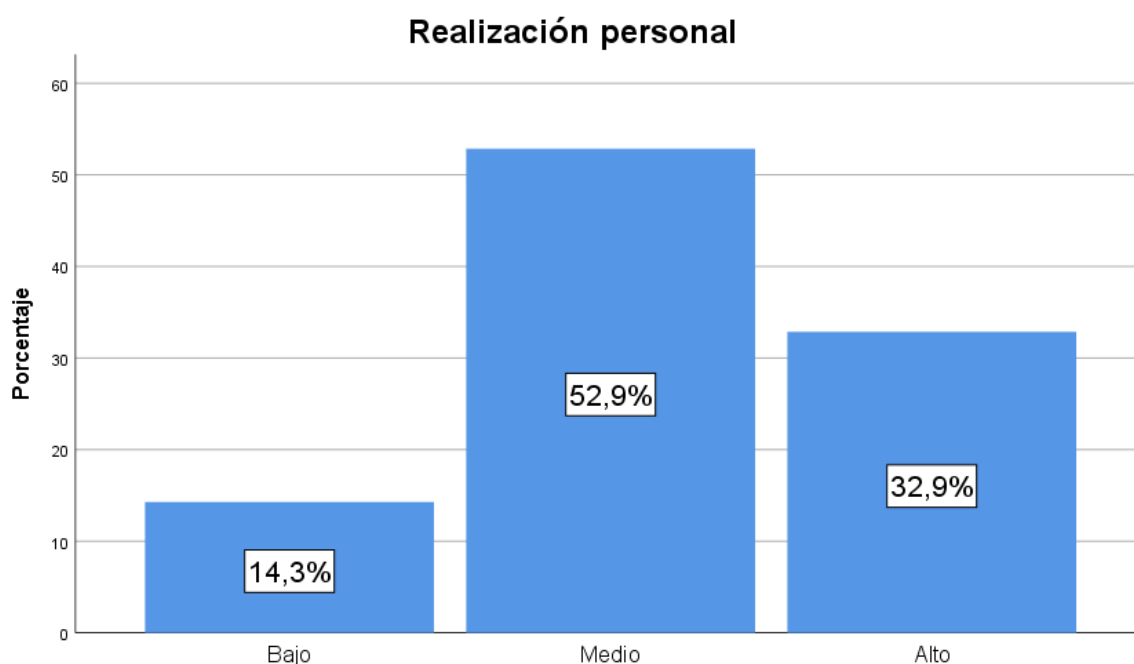
Tabla 5

Niveles de dimensión realización personal

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	14,3
Medio	74	52,9
Alto	46	32,9
Total	140	100,0

Figura 4

Niveles de dimensión realización personal



La tabla 3 y figura 4 muestran los niveles de realización personal referidos por los docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, los mismos que se expresan en frecuencias y porcentajes.

Se observa que la mayoría de docentes mostró un nivel medio de realización personal (52,9%), seguido por quienes refirieron un nivel alto de realización personal (32,9%); siendo que solo un 14.3% refirió un nivel bajo de realización personal.

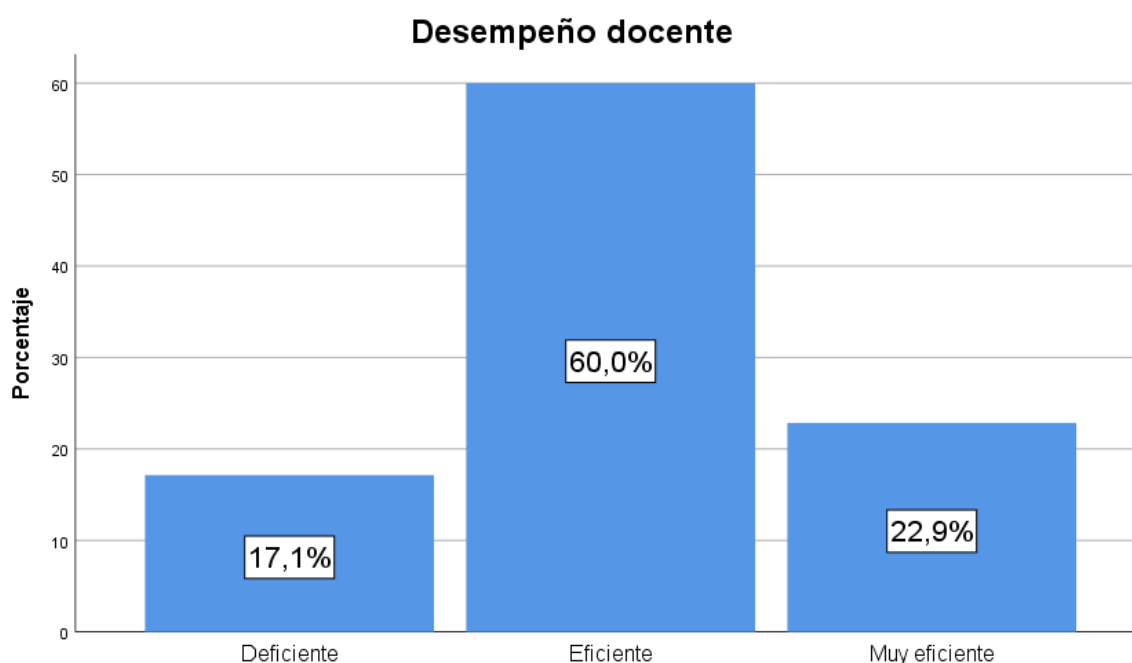
Tabla 6

Niveles de desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	24	17,1
Eficiente	84	60,0
Muy eficiente	32	22,9
Total	140	100,0

Figura 5

Desempeño docente



La tabla 4 y figura 5 muestran los niveles de desempeño de los docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, los mismos que se expresan en frecuencias y porcentajes.

Se observa que la mayoría de los docentes presenta un nivel de desempeño "eficiente" (60%), seguido por quienes presentan un nivel de desempeño "muy eficiente" (22,9%), siendo menor el porcentaje de docentes con un desempeño "deficiente" (17.1%).

Tabla 7*Pruebas de normalidad de las variables*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Cansancio emocional	,182	140	,000
Despersonalización	,295	140	,000
Realización personal	,250	140	,000
Desempeño docente	,085	140	,014

La tabla 5 muestra los resultados de las pruebas de normalidad para determinar si las variables se ajustan o no a una distribución normal, dado que el tamaño de la muestra es mayor a 50 sujetos, se ha tomado como referencia los resultados de la prueba Kolmogorov-Smirnov para la interpretación.

Se puede observar que en todos los casos el nivel de significancia hallado es menor a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula de que no existen diferencias entre la distribución de los datos y la distribución normal; asimismo, la hipótesis alterna es aceptada pues establece que sí hay diferencias entre variables. Por tanto, se concluye que los datos no se ajustan a una distribución normal, por ende, para el análisis inferencial y comprobación de hipótesis se empleará la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

4.2. Resultados inferenciales:

Primera hipótesis específica

H_i : La relación entre el cansancio emocional con el desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa, es positiva y significativa.

H_0 : La relación entre el cansancio emocional con el desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa, no es positiva, ni significativa.

Nivel de significancia $p = 0.05$

Regla de decisión:

- Si $p < 0.05$, H_i se acepta y H_0 se rechaza
- Si $p > 0.05$, H_0 se acepta y H_i se rechaza

Tabla 8

Correlación entre cansancio emocional y desempeño docente

			Cansancio emocional
Rho de	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	-,611**
Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	140

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

Los resultados de la prueba Rho de Spearman muestran un nivel de significancia menor al 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula en favor de la hipótesis alterna que establece la existencia de relación significativa entre la variable desempeño docente con la dimensión cansancio emocional.

Asimismo, el coeficiente de correlación hallado tiene un valor de -0,611; lo cual indica una correlación inversa o negativa media entre la variable y la dimensión, es decir, que a mayor cansancio emocional menor desempeño del docente o viceversa.

Segunda hipótesis específica:

H_i: La relación entre la despersonalización con el desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa, es positiva y significativa.

H₀: La relación entre la despersonalización con el desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa, no es positiva, ni significativa.

Nivel de significancia $p = 0.05$

Regla de decisión:

- Si $p < 0.05$, H_i se acepta y H₀ se rechaza
- Si $p > 0.05$, H₀ se acepta y H_i se rechaza

Tabla 9

Correlación entre despersonalización y desempeño docente

			Despersonalización
Rho de	Desempeño	Coeficiente de correlación	-,691**
Spearman	docente	Sig. (bilateral)	,000
			N
			140

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

Los resultados de la prueba Rho de Spearman muestran un nivel de significancia menor al 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula en favor de la hipótesis alterna que establece la existencia de relación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión despersonalización.

Asimismo, el coeficiente de correlación hallado tiene un valor de -0,691; lo cual indica una correlación inversa o negativa media entre la variable y la dimensión, es decir, que a mayor despersonalización menor desempeño del docente o viceversa.

Tercera hipótesis específica:

H_i: La relación entre la realización personal con el desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa, es positiva y significativa.

H₀: La relación entre la realización personal con el desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa, no es positiva, ni significativa.

Nivel de significancia $p = 0.05$

Regla de decisión:

- Si $p < 0.05$, H_i se acepta y H₀ se rechaza
- Si $p > 0.05$, H₀ se acepta y H_i se rechaza

Tabla 10

Correlación entre realización personal y desempeño docente

			Realización personal
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,749**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	140

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

Los resultados de la prueba Rho de Spearman muestran un nivel de significancia menor al 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula en favor de la hipótesis alterna que establece la existencia de relación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión realización personal.

Asimismo, el coeficiente de correlación hallado tiene un valor de 0,749; lo cual indica una correlación directa o positiva media entre la variable y la dimensión, es decir, a mayor realización personal, mayor desempeño del docente o viceversa.

Hipótesis general

H_i: La relación entre el estrés laboral con el desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa, es positiva y significativa.

H₀: La relación entre el estrés laboral con el desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa, no es positiva, ni significativa.

Nivel de significancia $p = 0.05$

Regla de decisión:

- Si $p < 0.05$, H_i se acepta y H₀ se rechaza
- Si $p > 0.05$, H₀ se acepta y H_i se rechaza

Tabla 11

Correlación entre estrés laboral y desempeño docente

			Estrés laboral
Rho de	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	-,981**
Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	140

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

Los resultados de la prueba Rho de Spearman muestran un nivel de significancia menor al 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula en favor de la hipótesis alterna que establece la existencia de relación significativa entre la variable estrés laboral y la variable desempeño docente.

Asimismo, el coeficiente de correlación hallado tiene un valor de -0,981; lo cual indica una correlación directa, significativa e inversa entre las variables, es decir, a mayor estrés laboral, menor desempeño del docente o viceversa.

V. DISCUSIÓN

La investigación presentó como objetivo demostrar la existencia de la conexión que relaciona al estrés laboral y al desempeño de los educadores. Fue indispensable emplear el instrumento de medición del estrés laboral, el Inventario de burnout de Maslach, pues este mide el estrés crónico a partir de tres dimensiones; estos son el cansancio emocional, despersonalización y realización personal; estas dimensiones también fueron planteadas por Maslach y Jackson en su modelo teórico sobre el desgaste profesional que se produce debido al estrés laboral. Asimismo, este tipo de desgaste es definido a partir de la presencia de las tres dimensiones mencionadas anteriormente. Inicialmente, Maslach y Jackson, pretendieron enfocar su propuesta en profesionales del sector de salud; no obstante, el concepto fue abarcando trabajadores de otras áreas que normalmente demandan contacto frecuente con otras personas como es el caso de la docencia y la atención al consumidor (El Sahili, 2015).

Debemos mencionar que el instrumento propuesto por Maslach y Jackson, no mide de forma general los niveles de estrés del individuo, ya que este se determina considerando el perfil de puntuaciones que se obtiene a partir de cada una de las dimensiones consideradas. Las puntuaciones obtenidas mostraron un alto nivel de cansancio emocional y despersonalización; por otro lado, la dimensión correspondiente a la realización personal presenta una puntuación baja; por consecuencia, la presencia del desgaste emocional se hace notoria pues es producto del estrés crónico padecido por los educadores. A partir de estas consideraciones es que se analizará las dimensiones del estrés laboral en relación a su conexión al desempeño laboral.

En primera instancia, se pudo comprobar la existencia de la relación entre el desempeño docente y la dimensión cansancio emocional pues esta dimensión indaga acerca de la pérdida progresiva de energía, presencia de cansancio, desgaste y fatiga en relación al trabajo. El cansancio emocional se relaciona con el sentimiento que se produce en el trabajador cuando cree que ya no puede dar más de sí mismo; esto produce una sensación de letargo en los recursos emocionales

y energía del trabajador (Littlewood, 2015), esta teoría justifica el hecho que sugiere que el si el docente se encuentra agotado de forma emotiva su trabajo en el aula también se verá afectado, o si por el contrario, de no existir agotamiento emocional, el desempeño del educador se mantendría de una forma adecuada y positiva.

Al analizar la distribución del cansancio emocional, por niveles, en la muestra de docentes encontramos que más de la mitad de ellos refirió niveles medios de cansancio emocional (55,7%), lo cual indica que de manera ocasional estos docentes pueden sentirse agotados y faltos de recursos emocionales en relación a su trabajo, situación que no necesariamente supone un problema, y que puede deberse en gran parte a la situación precaria de muchas escuelas ubicadas en provincias, donde la disposición de recursos en las escuelas es menor. Asimismo, se encontró que la cuarta parte de docentes encuestados (25%), sí refirió niveles altos de cansancio emocional, lo cual supone que este grupo de docente se percibe frecuentemente agotado en sus recursos emocionales respecto a su trabajo, una problemática necesaria de ser atendida por las autoridades educativas, para conocer con mayor precisión las circunstancias que motivan dicho escenario. Finalmente se encontró que poco menos de la quinta parte de docentes (19,3%) refirió niveles bajos de cansancio emocional, lo cual indicaría que este grupo de docentes rara vez o casi nunca se siente agotado emocionalmente en relación a u labora de enseñanza.

Por otro lado, el cansancio emocional en los educadores no solo se refleja en ellos mismos, sino también, en la relación que mantienen con sus estudiantes. Asimismo, se puedo determinar la conexión existente entre el desempeño docente y la dimensión de despersonalización pues como bien sabemos esta dimensión se suele manifestar a través de ciertos comportamientos como el exceso de irritación en el carácter, actitudes negativas hacia la vida y respuestas nada empáticas e impersonales hacia los estudiantes. Además, esta dimensión influye notablemente en la perspectiva que el docente tiene sobre el estudiante, pues estos pasan a ser vistos de una forma deshumanizada como consecuencia del desgaste emocional de los educadores (Littlewood, 2015).

La dimensión en la que mejor podemos reconocer el deterioro en la relación que existe entre el trabajador y la persona objeto de trabajo es la despersonalización. En esta investigación se encontró una correlación inversa o negativa con la variable desempeño; esto determina que mientras mayores son los niveles de despersonalización del docente hacia sus alumnos, menor será su desempeño, o, por el contrario, a menor nivel de despersonalización del docente hacia los estudiantes, mayor nivel de desempeño.

Al analizar la distribución de la dimensión despersonalización por niveles, en la muestra de docentes se encontró que más de la mitad de profesores encuestados presenta niveles bajos de despersonalización (57,9%) lo cual indica que raras veces o casi nunca los docentes mostrarían actitudes negativas hacia sus estudiantes. Sin embargo, es importante considerar que poco menos de la tercera parte de docentes encuestados (30%) refirió niveles medios de despersonalización, lo que indicaría que este grupo de docentes, a veces puede llegar a presentar sentimientos o actitudes negativas hacia sus estudiantes. Finalmente, solo 12,1% de docentes encuestados refirió niveles elevados de despersonalización, lo cual indica que presentarían con mayor frecuencia actitudes o sentimientos negativos hacia sus estudiantes.

En general, se observa que la mayoría de docentes encuestados presenta niveles bajos de despersonalización, si contrastamos estos datos, con la presencia de una mayores niveles medios o elevados de cansancio emocional, se puede suponer una problemática no precisamente centrada en la relación del docente con los alumnos, sino más bien, en otros factores como en las condiciones laborales.

Finalmente, la investigación pudo determinar la existencia de una relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión realización personal, a diferencia de las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización, la correlación encontrada fue positiva o directa. La ausencia de realización personal traduce en la tendencia a valorarse de forma negativa primero consigo mismo y luego con su labor profesional; esta percepción reduce las habilidades de desempeño y su interrelación con otras personas en el campo profesional

(Littlewood, 2015); por otro lado, cuando el educador se percibe realizado tanto personalmente como profesionalmente es probable que su labor mejore, y al mismo tiempo, mejore la relación que tiene con los estudiantes (El Sahili, 2015).

Basados en el concepto anterior es que se comprende la existencia de una relación positiva que sugiere que, a mayor nivel de realización personal docente, mejor será su desempeño en el aula de clases; o, por el contrario, a menor nivel de realización personal menor será su desempeño en el salón de clases. Esta dimensión fue la que obtuvo un mayor nivel de correlación con la variable desempeño, lo que puede indicar que un trabajador, en este caso el docente, se sienta realizado con la labor que desempeña, es un factor muy importante que incidiría sobre su desempeño.

Si bien el porcentaje de docentes con niveles bajos de realización personal, no es amplio, y la mayoría de docentes presenta niveles medios al respecto, aun cuando lo idóneo sería que la mayoría presente niveles altos; dicha situación puede deberse a carencias respecto a las condiciones laborales, o dificultades en la consecución de los logros de aprendizaje de los alumnos, lo cual estaría relacionado directamente con la percepción de éxito del docente en su labor; también cabe considerar que muchos docentes inician su carrera profesional en escuelas de provincia, lo cual podría explicar el por qué no se sientan realizados completamente, ya que sus aspiraciones podrían estar relacionados a enseñar en una escuela de mayor envergadura en las capitales de los diferentes departamentos.

Por último, es importante analizar la distribución de desempeño de los docentes encuestados, los cuales en su mayoría (60%) puntúan en un nivel eficiencia, seguido por quienes puntúan en un nivel de muy eficiente (22,9%), siendo menos de la quinta parte de docentes quienes puntúan de forma deficiente (17.1%); en general estos datos indican un panorama favorable de desempeño de los docentes.

Finalmente, a partir del análisis de la correlación entra las variables, se

puede concluir que el estrés laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes; estos resultados coinciden con los encontrados por otros investigadores en el ámbito nacional, por ejemplo, Figueroa (2018) halló una relación inversa entre el estrés laboral y el desempeño en una muestra de 90 docentes del nivel secundario de la ciudad de Lima; Remond (2019), quien encontró la misma relación en una muestra de 42 docentes de primaria; y Cutipa (2018), también encontró relación significativa entre las variables. En el ámbito local, los resultados del presente estudio coinciden con los hallados por Ochoa (2018) en una muestra de 60 docentes de secundaria y Álvarez (2018), quien empleó el mismo instrumento de indagación que en el presente estudio; también encontró correlación inversa entre las variables, en una muestra de 60 estudiantes de secundaria. Sin embargo, los resultados hallados contradicen de alguna manera los resultados de Acosta, Jiménez, Guillermo y Redondo (2018) quienes no pudieron encontrar la relación entre estrés y evaluación del desempeño en una muestra de 7 docentes universitarios de Colombia, Aunque coinciden con los resultados de Ramos (2015), quien en una muestra de 40 docentes de un instituto técnico de Ecuador, también encontró relación entre las variables estrés laboral y desempeño; un tercer estudio, realizado por García, Martínez y Linares (2017), en una muestra de 30 docentes universitarios de México, encontró que el estrés podría afectar el desempeño del docente, siendo los principales factores que contribuyen al estrés el trabajo burocrático, la poca disposición de los alumnos, la carencia de recursos materiales, la sobrecarga laboral, los programas educativos mal definidos, y la poca disposición de tiempo. Estas últimas tres investigaciones se realizaron en el extranjero y con muestras de docentes de educación superior, por lo que sus condiciones de trabajo pueden ser muy distintas a los docentes de escuelas secundarias y ubicadas en provincia, por lo que dichos resultados deben de considerarse desde dicho contexto.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se identificó que el estrés laboral a causa del cansancio emocional se relaciona o incide de manera significativa en el desempeño de docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa -2020, tal como lo muestra un estadístico de correlación de Spearman con un nivel de significancia igual a 0.000 que es menor al parámetro de comparación de 0.05. Además, dicha relación o incidencia del cansancio emocional en el desempeño docente es inversa y moderada, tal como lo refleja un coeficiente igual a -0.611.

SEGUNDA: Se identificó que el estrés laboral a causa de la despersonalización se relaciona o incide de manera significativa en el desempeño de docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa -2020, tal como lo muestra un estadístico de correlación de Spearman con un nivel de significancia igual a 0.000 que es menor al parámetro de comparación de 0.05. Además, dicha relación o incidencia de la despersonalización en el desempeño docente es inversa y baja, tal como lo refleja un coeficiente igual a -0.691.

TERCERA: Se identificó que el estrés laboral a causa de la dimensión de realización personal no se relaciona o incide de manera significativa en el desempeño de docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa -2020, tal como lo muestra un estadístico de correlación de Spearman con un nivel de significancia igual a 0.749 que es mayor al parámetro de comparación de 0.05, por lo que no existe suficiente evidencia para aceptar una relación o incidencia entre la realización personal y el desempeño docente.

CUARTA: Se identificó que el estrés laboral se relaciona o incide de manera significativa en el desempeño de docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa -2020, tal como lo muestra un estadístico de correlación de Spearman con un nivel de significancia igual a 0.000 que es menor al parámetro de comparación de 0.05. Además, dicha relación o incidencia del cansancio emocional en el desempeño docente es inversa y fuerte, tal como lo refleja un coeficiente igual a -0.981.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las autoridades de la UGEL La Unión, realizar acciones que permitan identificar, conjuntamente con el profesorado, aquellas situaciones que constituyen fuente de estrés en la labor docente; con la finalidad que, en conjunto con las autoridades de las instituciones educativas, se puedan implementar acciones para minimizar los efectos estresores de dichas situaciones.
2. Se sugiere a las autoridades de la UGEL La Unión, priorizar el soporte emocional brindado al profesorado dentro del programa de acompañamiento docente; así como el entrenamiento para establecer buenas relaciones con el alumnado.
3. Se recomienda a las autoridades de la UGEL La Unión, identificar las necesidades de capacitación de los docentes, las mismas que pudieran estar dificultando su desempeño en el aula y constituir fuente de estrés; asimismo, desarrollar planes de carrera profesionales que permitan el desarrollo óptimo profesional y personal de los docentes.
4. Se sugiere a los profesionales pedagógicos en general, el desarrollo de instrumentos de evaluación que permitan la convergencia de diferentes fuentes de información, en las que se incluyan a toda la comunidad educativa.
5. Se sugiere a futuros investigadores, indagar más a profundidad de como las dimensiones tratadas en este trabajo inciden en diferentes aspectos del desempeño docente, e incluir la participación de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Acosta, Jiménez, Guillermo, & Redondo. (2019). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia. *Encuentros*, 17(1), 24-33. <http://www.ub.edu/obipd/wp-content/uploads/2020/03/Dialnet-EstresOcupacionalYEvaluacionDeDesempenoEnDocentesU-6860592.pdf>
- Alvarez. (2018). *Relación entre el síndrome burnout y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar-Arequipa 2017*. (Tesis de licenciatura, Universidad San Pedro). http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/5208/Tesis_56531.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvites. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y representaciones*, 7(3). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300006&script=sci_arttext&lng=es
- Astorquiza-Bustos, B. A., Maribel Castillo-Caicedo, M., & Gómez-Mejía, A. (2020). Estrés laboral en el mercado laboral: una aplicación del método de medición del conjunto difuso para el caso. *Lecturas de Economía*, 93, 189-224.
- Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., & Rivas Escobar, P. A. (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una Institución de beneficencia de la provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: Nomos S.A.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. En I. Chiavenato, *Gestión del Talento Humano* (pág. 323). Ciudad de México: Mc Graw - Hill Interamericana, primera edición .
- Cutipa. (2018). *Relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la I.E "Francisco Bolognesi" del distrito de Cuchumbaya en el 2018*. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Moquegua). http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43870/Cutipa_CRW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Del Hoyo, M. (2004). *Estrés laboral del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Madrid.
- Delgado. (2018). *Motivación laboral y desempeño docente en las instituciones educativas Martín Adán y Enrique Guzmán y Valle - Los Olivos 2018*. (Tesis de licenciatura,

- Universidad Cesar Vallejo, Lima).
- Donald, N. (2000). El estrés del ejecutivo. Como reconocer el estrés y utilizarlo en beneficio propio. *El estrés del ejecutivo. Como reconocer el estrés y utilizarlo en beneficio propio*.
- Fernandez. (2010). El estrés laboral en los peruanos: Hallazgos recientes. *Teoría en investigación en pedagogía*(19), 37-59.
https://www.researchgate.net/publication/281849602_Estres_laboral_en_los_peruanos_hallazgos_recientes_Work_stress_in_Peruvian_Recent_findings
- Figuroa. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 "Peruano Canadiense" Villa El Salvador, 2018*. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima).
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20461/Figuroa_AAR.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- García, & Méndez. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente, Institución Educativa N°6151 "San Luis Gonzaga" San Juan de Miraflores, 2018*. (Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo).
- García, Martínez, & Linares. (2017). Como afecta el estrés del docente, en el desempeño académico del estudiante de UPIBI-IPN. *Revista electrónica sobre tecnología, educación y sociedad*, 4(7).
<https://www.ctes.org.mx/index.php/ctes/article/view/661>
- Gobierno de México. (s.f.). *Estrés Laboral*. Recuperado el 30 de 10 de 2020, de IMSS:
<http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
- Gutierrez, E. (2013). Competencias éticas del profesor y calidad de la educación. *Competencias éticas del profesor y calidad de la educación*.
- Hernandez Gonzalez, A. I., Ortega Andeane, R. P., & Reidl Martinez, L. M. (2012). Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. *Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos*.
- López, D. (2015). *Motivación como factor influyente en el desempeño docente de los docentes de la unidad educativa Carabobo, Venezuela tesis de maestría en Gerencia Avanzada en Educación*. Carabobo.
- Mac. (29 de 07 de 2009). *El estrés laboral en los países europeos y en América Latina*.
https://www.mercosurabc.com.ar/el_estres_laboral_en_los_paises_europeos_y_en_america_latina
- Manzano, F. (2010). *Investigación sobre el nivel del estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. Lima - Perú.

- Maslach, C., & Jackson S, E. (1986). Inventario de Maslach Burnout. *Inventario de Maslach Burnout. Edición de Investigación Palo alto, CA: Consultoria Psicólogos Prensa.*
- MINEDU. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente PERÚ* Corporación Gráfica Navarrete Carretera.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente
- Ministerio de Salud. (26 de octubre de 2005). *Estrés laboral afecta a casi el 26% de la población adulta de Lima.* <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/42313-estres-laboral-afecta-a-casi-el-26-de-la-población-adulta-de-lima>
- Norfolk, D. (2000). El estrés del ejecutivo. Como reconocer el estres y utilizarlo en beneficio propio. *El estres del ejecutivo. Como reconocer el estres y utilizarlo en beneficio propio.*
- Ochoa. (2018). *El estrés laboral y el desempeño docente de la institución educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017.* (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa).
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6075/EDDoccavl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- OSDO. (2013). *Estrés laboral en Argentina.* <http://osdoweb.com.ar/Estres-laboral-en-argentina.html>
- Pose. (2005). *Los tipos de estrés en el ser humano.*
- Quaresma da Silva, D., Oliveira-Menegotto, L., & Lopes, R. (2017). Estrés laboral en la docencia de profesores Fundamentos de una escuela en el sur de Brasil: un análisis desde una perspectiva de género. *Archivos analíticos de políticas educativas Vol. 25, No. 63, 1-25.*
- Ramos. (2015). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de las actividades de los docentes del Instituto Tecnológico Superior Cinco de Junio.* (Tesis de licenciatura, Universidad Central del Ecuador, Quito).
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7506/1/T-UCE-0007-308i>
- Remond (2019). *El estrés laboral y sus consecuencias en el desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata-Anta-Cusco,2018.* (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Cusco).
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38294/gamarra_rh?sequence=1&isAllowed=y
- Rodriguez Gonzalez, R., Roque Doval, Y., & Molerio Perez, O. (2004). Estres laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. *Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento.*

Revista internacional de psicología.

Sampieri. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.

Sánchez, & Venegas. (2018). *Síndrome de burnout y engagement en los colaboradores de una compañía de restaurantes de la ciudad de Chiclayo*. (Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo).

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28708>

Saura, M. J., Simo, P., Enache, M., & Fernandez, V. (2011). Estudio exploratorio de los determinantes de la salud y el estrés laboral del personal docente e investigador universitario Laboral en España. *Archivos analíticos de políticas educativas*, 19 (4), 1-25.

Stoner, J. (1996). *Administración, sexta edición*. Mexico.

Travis C, J., & Cooper C, L. (1997). Profesor bajo presión. *Estres en la profesión docente. Profesor bajo presión. Estrés en la profesión docente.*

Velasquez, G. (2013). *Gestión administrativa en las organizaciones del siglo XXI. Una visión empresarial de la administración*. España: Academia Española .

Ventura. (2020). Perspectiva del personal docente peruano sobre las razones y las limitaciones que imposibilitan una dedicación continua para con la investigación científica. *Revista Educación*, 44(2).

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/440/44062184029/44062184029>

ANEXOS

**ANEXO 3:
Matriz de Operacionalización**

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles
Estrés laboral	Cansancio emocional	Sensación de depresión Agotamiento emocional	1, 2, 3, 4,5,6, 7, 8, 9	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Alguna vez al año o menos. • Una vez al mes o menos. • Algunas veces al mes. • Una vez a la semana • Varias veces a la semana • A diario 	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo <12 • Medio 12–28 • Alto >28
	Despersonalización	Respuesta impersonal Carencia de sentimientos	10, 11,12, 13, 14		<ul style="list-style-type: none"> • Bajo <4 • Medio 4–11 • Alto >11
	Realización personal	Sentimientos de competencia Realización	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22		<ul style="list-style-type: none"> • Bajo <32 • Medio 32–42 • Alto >42
Desempeño en docentes	Preparación para el aprendizaje	Conocimientos actualizados Dominio didáctico Planificación proyectiva	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca • Algunas veces • Casi siempre • Siempre 	<ul style="list-style-type: none"> • Muy eficiente >87 • Eficiente 56–87 • Deficiente <56
	Enseñanza para el aprendizaje	Grado de transferencia Reflexión del aprendizaje Cumplimiento de tareas	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16		

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Motivación a la exigencia actual Motivación para formación integral. Motivación para el desarrollo de habilidades	17, 18, 19, 20
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje. Ejerce su profesión desde una ética de respeto	21,22, 23, 24

**ANEXO 4:
Matriz De Consistencia**

TÍTULO: Estrés laboral y desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa - 2020.						
AUTORES: Rubén Hermógenes Sarayasi Ccuno						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: estrés laboral			
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa - 2020?	Determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa - 2020.	Existe una relación entre el estrés laboral y desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa, positiva y significativa.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Cansancio emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Sensación de depresión • Agotamiento emocional 	1, 2, 3, 4,5,6, 7, 8, 9	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Alguna vez al año al menos • Una vez al mes más o menos • Algunas veces al mes • Una vez a la semana • Varias veces a la semana • A diario
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Respuesta impersonal • Carencia de sentimientos 	10, 11,12, 13, 14	
Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimientos de competencia • Realización 	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22				

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: desempeño en docentes			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona el cansancio emocional con el desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa metropolitana-2020? • ¿Cómo se relaciona la despersonalización con el desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa metropolitana-2020? 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación entre el cansancio emocional con el desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa metropolitana-2020. • Identificar la relación entre la despersonalización con el desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa metropolitana- 	<ul style="list-style-type: none"> • La relación entre el cansancio emocional con el desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa metropolitana, es positiva y significativa. • La relación entre la despersonalización con el desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa metropolitana, es 	Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos actualizados • Dominio didáctico • Planificación proyectiva 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca • Algunas veces • Casi siempre • Siempre
			Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de transferencia • Reflexión del aprendizaje • Cumplimiento de tareas 	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación a la exigencia actual • Motivación para formación integral • Motivación para desarrollo de habilidades 	17, 18, 19, 20	

<ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo se relaciona la realización personal con el desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa metropolitana-2020? 	<p>2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> Analizar la relación entre la realización personal con el desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa metropolitana-2020. 	<p>positiva y significativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> La relación entre la realización personal con el desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa metropolitana, es positiva y significativa. 	<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional, desarrolla procesos de aprendizaje. Ejerce su profesión desde una ética de respeto 	<p>21,22, 23, 24</p>	
---	--	---	--	---	----------------------	--

ANEXO 5:
Instrumento de Medición para la Variable Estrés Laboral

Estimado docente:

Indicaciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

N°	Ítems	Nunca	Alguna vez al año o menos.	Una vez al mes o menos.	Algunas veces al mes.	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
		0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	Me siento "Quemado" por el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							

12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.							
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

ANEXO 6:
Instrumento de Medición para la Variable Desempeño Docente

Estimado docente:

A continuación, se le presenta una serie de preguntas con el propósito de evaluar el desempeño docente debiendo usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE						
1	Los docentes demuestran dominio de la materia que enseña.					
2	Los docentes demuestran dominio del orden.					
3	Los docentes demuestran disciplina en clase					
4	Los docentes propician que los estudiantes pregunten y participen en clase.					
5	Los docentes desarrollan su sesión de aprendizaje a partir de los procesos pedagógicos					
6	Los docentes hacen uso de los materiales educativos de forma pertinente.					
7	Los docentes realizan sus actividades pedagógicas en el marco de los aprendizajes fundamentales.					
DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE						
8	Los docentes atienden con entusiasmo a estudiantes inclusivos.					
9	Los docentes tienen conocimientos de su Región.					
10	Los docentes consideran que influye la problemática de su región en el desarrollo de sus actividades diarias.					
11	Los docentes hacen uso de las problemáticas de su comunidad en el desarrollo de sus actividades diarias					
12	Los docentes realizan actividades relacionados a la política actual					
13	Los docentes realizan actividades que promueven la participación ciudadana en temas políticos.					
14	Los docentes promueven una enseñanza basada en valores.					

15	Los docentes desarrollan enseñanzas considerando las relaciones interpersonales					
16	Los docentes desarrolla sus enseñanzas formando grupos de estudio					
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACION ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
17	Los docentes incentivan en los estudiantes un trato de respeto e igualdad entre sus dirigidos.					
18	Los docentes promueven aprendizajes que permitan a los estudiantes enfrentar problemas de la comunidad.					
19	Los docentes realizan actividades con la finalidad de resolver problemas entre los estudiantes.					
20	Los docentes motivan en el aula el respeto por sus compañeros sin distinción de razas y género.					

DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE						
21	Los docentes participan en eventos y actividades (ferias, actividades de la I.E.)					
22	Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos					
23	Los docentes toman decisiones respetando el principio del bien superior del niño y el adolescente					
24	Los docentes deben participar en eventos y actividades de la Institución					

ANEXO 7: Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide el Estrés Laboral



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable después de corregir No aplicable
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Jasmel Ray Pacheco Morúa DNI: 40076503
 Especialidad del validador: Gestión de información y del conocimiento

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

17.06 del 2018


 Firma del Experto Informante.

ANEXO 8: Confiabilidad del Instrumento que Mide el Estrés Laboral

Dimensión de cansancio emocional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,878	9

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ítem_1	18,46	73,790	,582	,868
ítem_2	18,37	71,041	,663	,861
ítem_3	18,49	73,029	,607	,866
ítem_4	18,35	74,287	,592	,867
ítem_5	18,39	71,434	,647	,863
ítem_6	18,47	73,978	,608	,866
ítem_7	18,44	72,407	,667	,861
ítem_8	18,31	74,286	,604	,866
ítem_9	18,31	72,632	,614	,866

Dimensión despersonalización

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,853	5

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ítem_10	3,84	19,256	,578	,844
ítem_11	3,89	16,226	,718	,809
ítem_12	3,94	18,751	,682	,821
ítem_13	3,84	16,354	,685	,819
ítem_14	3,86	17,499	,685	,817

Dimensión de realización personal

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,903	8

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ítem_15	33,26	55,574	,653	,894
ítem_16	33,34	57,061	,623	,897
ítem_17	33,20	54,694	,735	,887
ítem_18	33,29	55,112	,678	,892
ítem_19	33,36	55,684	,655	,894
ítem_20	33,27	54,271	,762	,885
ítem_21	33,32	54,507	,688	,891
ítem_22	33,41	50,834	,758	,885

ANEXO 9:
Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide el Desempeño Docente



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE								
1	Los docentes demuestran dominio de la materia que enseña.	✓		✓		✓		
2	Los docentes demuestran dominio del orden.	✓		✓		✓		
3	Los docentes demuestran disciplina en clase	✓		✓		✓		
4	Los docentes propician que los estudiantes pregunten y participen en clase.	✓		✓		✓		
5	Los docentes desarrollan su sesión de aprendizaje a partir de los procesos pedagógicos	✓		✓		✓		
6	Los docentes hacen uso de los materiales educativos de forma pertinente.	✓		✓		✓		
7	Los docentes realizan sus actividades pedagógicas en el Marco de los aprendizajes fundamentales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE								
8	Los docentes atienden con entusiasmo a estudiantes inclusivos.	✓		✓		✓		
9	Los docentes tienen conocimientos de su Región.	✓		✓		✓		
10	Los docentes considera que influye la problemática de su región en el desarrollo de sus actividades diarias.	✓		✓		✓		
11	Los docentes hacen uso de las problemáticas de su comunidad en el desarrollo de sus actividades diarias	✓		✓		✓		
12	Los docentes realizan actividades relacionados a la política actual	✓		✓		✓		
13	Los docente realizan actividades que promueven la participación ciudadana en temas políticos.	✓		✓		✓		
14	Los docentes promueven una enseñanza basada en valores.	✓		✓		✓		
15	Los docentes desarrollan enseñanzas considerando las relaciones interpersonales	✓		✓		✓		
16	Los docentes desarrolla sus enseñanzas formando grupos de estudio	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACION ARTICULADA A LA COMUNIDAD								
17	Los docentes incentivan en los estudiantes un trato de	✓		✓		✓		

6	Los docentes tienen aspiraciones profesionales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Los docentes tienen interés en asistir a las capacitaciones del ministerio de educación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Los docentes tiene éxito en sus labores diarias como docente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Los docentes asisten a su trabajo por compromiso.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	El éxito laboral de los docentes concuerda con el éxito de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Los docentes pueden decir que se sienten a gusto en su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Los docentes se sienten a gusto con el ambiente laboral en el que se desempeñan.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Los docentes tienen prestigio bien ganado como tal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Los docentes toman la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeñan su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SI HAY SUFFICIENCIA

Opción de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellido y nombres del juez validador, Dr/Mg:

DR. CHANTAL JANA AGUIRRE

DN: 25451905

Especialidad del validador:

GESTIÓN EDUCACIONAL

Veracidad: El contenido es correcto y cumple con lo solicitado.
 Relevancia: El contenido es pertinente para el aprendizaje y el desarrollo de competencias.
 Calidad: La evidencia es clara y legible, y cumple con los requisitos de formato y contenido.

Nota: Si la evidencia no cumple con los requisitos, se debe indicar la razón y el tiempo para la mejora.

14/04/2023



Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE							
1	Los docentes demuestran dominio de la materia que enseña.	✓		✓		✓		
2	Los docentes demuestran dominio del orden.	✓		✓		✓		
3	Los docentes demuestran disciplina en clase	✓		✓		✓		
4	Los docentes propician que los estudiantes pregunten y participen en clase.	✓		✓		✓		
5	Los docentes desarrollan su sesión de aprendizaje a partir de los procesos pedagógicos	✓		✓		✓		
6	Los docentes hacen uso de los materiales educativos de forma pertinente.	✓		✓		✓		
7	Los docentes realizan sus actividades pedagógicas en el Marco de los aprendizajes fundamentales.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Los docentes atienden con entusiasmo a estudiantes inclusivos.	✓		✓		✓		
9	Los docentes tienen conocimientos de su Región.	✓		✓		✓		
10	Los docentes considera que influye la problemática de su región en el desarrollo de sus actividades diarias.	✓		✓		✓		
11	Los docentes hacen uso de las problemáticas de su comunidad en el desarrollo de sus actividades diarias	✓		✓		✓		
12	Los docentes realizan actividades relacionados a la política actual	✓		✓		✓		
13	Los docente realizan actividades que promueven la participación ciudadana en temas políticos.	✓		✓		✓		
14	Los docentes promueven una enseñanza basada en valores.	✓		✓		✓		
15	Los docentes desarrollan enseñanzas considerando las relaciones interpersonales	✓		✓		✓		
16	Los docentes desarrolla sus enseñanzas formando grupos de estudio	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACION ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Los docentes incentivan en los estudiantes un trato de	✓		✓		✓		

16	Los docentes tienen aspiraciones profesionales.	✓		✓			✓
17	Los docentes tienen interés en asistir a las capacitaciones del ministerio de educación	✓		✓			✓
18	Los docentes tienen éxito en sus labores diarias como docente	✓		✓			✓
19	Los docentes asisten a su trabajo por compromiso.	✓		✓			✓
20	El éxito laboral de los docentes concuerda con el éxito de la institución	✓		✓			✓
21	Los docentes pueden decir que se sienten a gusto en su trabajo	✓		✓			✓
22	Los docentes se sienten a gusto con el ambiente laboral en el que se desempeñan	✓		✓			✓
23	Los docentes tienen prestigio bien ganado como tal	✓		✓			✓
24	Los docentes toman la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeñan su trabajo	✓		✓			✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. Mg: DR. GONZA TRINKE FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: Metodología de Investigación

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

de _____ del 20____

 Dr. Freddy Trinke
 Metodología de Investigación

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE								
1	Los docentes demuestran dominio de la materia que enseña.	✓		✓		✓		
2	Los docentes demuestran dominio del orden.	✓		✓		✓		
3	Los docentes demuestran disciplina en clase	✓		✓		✓		
4	Los docentes propician que los estudiantes pregunten y participen en clase.	✓		✓		✓		
5	Los docentes desarrollan su sesión de aprendizaje a partir de los procesos pedagógicos	✓		✓		✓		
6	Los docentes hacen uso de los materiales educativos de forma pertinente.	✓		✓		✓		
7	Los docentes realizan sus actividades pedagógicas en el Marco de los aprendizajes fundamentales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE								
8	Los docentes atienden con entusiasmo a estudiantes inclusivos.	✓		✓		✓		
9	Los docentes tienen conocimientos de su Región.	✓		✓		✓		
10	Los docentes considera que influye la problemática de su región en el desarrollo de sus actividades diarias.	✓		✓		✓		
11	Los docentes hacen uso de las problemáticas de su comunidad en el desarrollo de sus actividades diarias	✓		✓		✓		
12	Los docentes realizan actividades relacionados a la política actual	✓		✓		✓		
13	Los docente realizan actividades que promueven la participación ciudadana en temas políticos.	✓		✓		✓		
14	Los docentes promueven una enseñanza basada en valores.	✓		✓		✓		
15	Los docentes desarrollan enseñanzas considerando las relaciones interpersonales	✓		✓		✓		
16	Los docentes desarrolla sus enseñanzas formando grupos de estudio	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACION ARTICULADA A LA COMUNIDAD								
17	Los docentes incentivan en los estudiantes un trato de	✓		✓		✓		

16	Los docentes tienen aspiraciones profesionales.	✓		✓			✓
17	Los docentes tienen interés en asistir a las capacitaciones del ministerio de educación	✓		✓			✓
18	Los docentes tienen éxito en sus labores diarias como docente	✓		✓			✓
19	Los docentes asisten a su trabajo por compromiso.	✓		✓			✓
20	El éxito laboral de los docentes concorda con el éxito de la institución	✓		✓			✓
21	Los docentes pueden decir que se sienten a gusto en su trabajo	✓		✓			✓
22	Los docentes se sienten a gusto con el ambiente laboral en el que se desempeñan	✓		✓			✓
23	Los docentes tienen prestigio bien ganado como tal.	✓		✓			✓
24	Los docentes toman la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeñan su trabajo.	✓		✓			✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mgr: Angel Gabriel Valgar DNI: 19873533

Especialidad del validador: Psicología

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 - ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de 09 del 20



Firma del Experto Informante.

**ANEXO 10:
Confiabilidad del Instrumento que mide el Desempeño Docente**

Escala total

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ítem_1	68,73	246,919	,459	,913
ítem_2	68,79	243,407	,549	,911
ítem_3	68,71	242,465	,531	,912
ítem_4	68,74	244,495	,504	,912
ítem_5	68,67	245,460	,453	,913
ítem_6	68,74	246,883	,432	,914
ítem_7	68,65	245,064	,529	,912
ítem_8	68,74	243,318	,614	,910
ítem_9	68,77	237,473	,717	,908
ítem_10	68,73	240,962	,642	,910
ítem_11	68,80	236,032	,732	,908
ítem_12	68,66	240,354	,631	,910
ítem_13	68,63	241,012	,611	,910
ítem_14	68,76	240,084	,612	,910
ítem_15	68,69	240,303	,641	,910
ítem_16	68,68	244,867	,577	,911
ítem_17	68,80	241,499	,559	,911
ítem_18	68,80	244,190	,506	,912
ítem_19	68,78	243,296	,550	,911
ítem_20	68,64	245,325	,523	,912
ítem_21	68,76	247,505	,420	,914
ítem_22	68,66	252,342	,308	,916
ítem_23	68,64	246,792	,403	,914
ítem_24	68,69	253,034	,293	,916

Dimensión: Preparación para el aprendizaje

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	7

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ítem_1	17,94	29,643	,645	,857
ítem_2	17,99	29,043	,683	,852
ítem_3	17,92	28,361	,679	,853
ítem_4	17,95	29,559	,617	,861
ítem_5	17,88	28,769	,648	,857
ítem_6	17,95	29,156	,644	,857
ítem_7	17,86	29,720	,661	,855

Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,899	9

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ítem_8	23,94	48,141	,643	,890
ítem_9	23,98	45,618	,742	,882
ítem_10	23,94	47,125	,666	,888
ítem_11	24,01	45,676	,707	,885
ítem_12	23,87	46,588	,670	,888
ítem_13	23,84	46,714	,660	,888
ítem_14	23,96	45,920	,684	,887
ítem_15	23,89	47,247	,635	,890
ítem_16	23,89	49,224	,577	,894

Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,809	4

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ítem_17	8,90	7,976	,653	,748
ítem_18	8,90	8,350	,620	,764
ítem_19	8,88	8,410	,643	,753
ítem_20	8,74	8,969	,592	,777

Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,812	4

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ítem_21	9,13	8,386	,626	,765
ítem_22	9,02	8,568	,651	,754
ítem_23	9,01	7,489	,713	,722
ítem_24	9,06	9,263	,536	,805

**Anexo 11:
Base de Datos**

Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes

(1) CE: Cansancio emocional; DP: Despersonalización; RP: Realización personal

(2) 1 = bajo; 2 = medio; 3 = alto

S	Ítems																						Puntajes ⁽¹⁾			Niveles ⁽²⁾			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	CE	DP	RP	CE	DP	RP	
1	0	3	1	3	2	2	3	3	3	0	0	2	2	1	4	6	4	5	5	6	6	4	20	5	40	2	2	2	
2	0	2	0	3	0	1	1	2	3	1	1	1	0	0	5	6	5	5	5	5	6	6	12	3	43	1	1	3	
3	2	1	1	2	1	3	0	0	1	0	1	1	0	0	5	6	6	6	5	5	6	5	11	2	44	1	1	3	
4	3	4	4	3	4	1	4	3	2	4	2	5	6	1	4	2	2	0	1	3	4	2	28	18	18	2	3	1	
5	1	2	2	3	4	1	4	3	2	1	2	0	1	1	4	1	0	2	0	2	3	0	22	5	12	2	2	1	
6	1	1	1	0	3	1	1	3	3	2	1	0	1	2	4	6	6	4	5	4	4	5	14	6	38	2	2	2	
7	3	2	1	0	1	0	1	0	2	0	0	0	1	1	5	6	6	6	5	5	5	6	10	2	44	1	1	3	
8	5	3	3	6	4	3	3	3	3	1	0	0	1	1	6	4	6	6	6	4	4	4	33	3	40	3	1	2	
9	0	2	0	2	3	3	2	3	1	1	6	3	5	4	4	5	5	4	6	4	6	4	16	19	38	2	3	2	
10	4	3	4	1	4	1	2	3	1	1	0	0	0	0	6	6	6	5	6	5	6	6	23	1	46	2	1	3	
11	3	0	1	0	0	3	1	3	3	0	0	0	0	0	6	6	6	5	5	5	6	6	14	0	45	2	1	3	
12	3	3	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	6	4	6	6	4	5	6	4	9	3	41	1	1	2	
13	5	2	5	3	5	2	2	3	5	1	0	1	0	1	4	3	6	5	5	3	5	3	32	3	34	3	1	2	
14	4	3	1	1	1	4	3	3	1	0	0	0	0	0	4	5	6	6	5	5	6	6	21	0	43	2	1	3	
15	3	2	4	3	1	4	2	3	1	0	1	1	0	0	6	5	5	5	6	6	6	5	23	2	44	2	1	3	
16	3	0	1	3	3	1	2	1	3	0	0	0	0	0	5	5	6	6	6	5	6	5	17	0	44	2	1	3	
17	5	5	3	2	4	3	3	4	5	1	1	2	1	2	5	0	4	2	6	1	0	0	34	7	18	3	2	1	
18	2	0	3	0	2	2	1	0	0	0	0	0	1	0	6	5	5	6	6	6	5	4	10	1	43	1	1	3	
19	4	3	5	3	3	2	2	5	4	6	3	2	1	1	4	3	4	3	3	3	3	4	1	31	13	25	3	3	1

20	4	4	2	3	3	2	4	4	3	4	0	3	3	4	6	5	2	4	0	1	1	0	29	14	19	3	3	1
21	1	0	2	3	2	0	2	2	1	1	1	0	0	1	5	6	5	5	6	6	5	5	13	3	43	2	1	3
22	2	2	3	3	2	2	1	1	0	5	6	2	4	6	6	3	2	6	5	5	2	4	16	23	33	2	3	2
23	1	1	0	1	2	2	2	3	1	0	0	1	0	1	6	6	5	6	6	6	6	6	13	2	47	2	1	3
24	1	0	1	0	0	1	1	1	2	0	0	1	0	1	5	4	6	5	4	6	5	6	7	2	41	1	1	2
25	1	3	1	3	2	4	1	1	4	1	0	1	0	1	6	5	5	5	6	6	5	6	20	3	44	2	1	3
26	2	2	3	2	3	1	2	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	2	1	17	3	5	2	1	1
27	1	1	1	2	3	0	3	3	1	1	0	0	0	0	6	5	5	5	6	6	5	6	15	1	44	2	1	3
28	2	4	4	4	2	4	4	4	4	1	1	1	1	0	5	5	4	5	6	4	6	4	32	4	39	3	2	2
29	3	2	4	4	2	1	2	4	1	1	0	1	1	1	4	5	4	5	6	5	4	6	23	4	39	2	2	2
30	1	2	0	1	2	2	1	2	1	0	0	1	0	1	5	5	6	5	6	6	6	5	12	2	44	1	1	3
31	0	0	1	0	3	2	1	1	2	0	1	0	1	1	5	6	6	6	6	6	5	6	10	3	46	1	1	3
32	0	0	0	2	1	2	1	1	3	1	0	0	0	0	6	6	6	5	5	5	6	5	10	1	44	1	1	3
33	3	3	3	4	5	4	2	2	5	0	1	1	0	1	5	5	4	5	6	4	4	5	31	3	38	3	1	2
34	4	3	3	2	2	4	4	3	5	2	0	2	2	0	5	4	6	5	5	4	4	6	30	6	39	3	2	2
35	3	3	1	2	0	1	0	3	1	1	0	0	0	0	5	6	6	5	6	5	6	6	14	1	45	2	1	3
36	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	0	1	1	1	2	3	3	0	2	1	3	1	43	4	15	3	2	1
37	3	0	3	2	2	0	0	2	0	1	0	1	0	0	5	5	5	5	5	5	6	5	12	2	41	1	1	2
38	2	1	4	1	3	3	4	4	4	2	2	0	2	1	6	4	5	4	5	6	4	4	26	7	38	2	2	2
39	2	3	2	3	4	3	4	3	3	1	2	0	2	0	6	5	4	4	5	5	4	4	27	5	37	2	2	2
40	2	2	2	4	5	3	2	2	4	0	0	1	1	1	6	5	5	6	5	5	6	6	26	3	44	2	1	3
41	2	3	0	1	1	0	2	2	2	1	0	0	0	0	4	4	6	4	6	6	5	6	13	1	41	2	1	2
42	3	3	3	5	5	4	4	2	3	0	2	1	1	2	1	0	0	2	2	1	0	3	32	6	9	3	2	1
43	4	3	5	6	3	6	5	3	3	2	1	3	5	5	4	6	5	4	4	4	5	5	38	16	37	3	3	2
44	4	2	3	3	4	3	3	1	1	1	2	1	1	2	5	5	4	6	6	4	4	4	24	7	38	2	2	2
45	0	3	0	3	2	1	2	1	1	1	1	0	0	0	5	4	6	6	4	6	6	5	13	2	42	2	1	2
46	3	0	0	2	1	3	2	0	3	1	0	1	1	1	5	5	4	4	4	6	5	4	14	4	37	2	2	2
47	1	2	1	1	1	2	2	1	4	1	0	1	2	1	4	4	6	6	4	6	4	6	15	5	40	2	2	2

48	4	4	1	4	2	4	4	4	3	2	1	2	4	2	4	4	5	4	6	4	5	5	30	11	37	3	2	2
49	1	1	1	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4	5	6	5	5	5	14	5	39	2	2	2
50	1	4	3	3	2	4	4	1	3	0	1	1	1	0	6	5	4	4	5	6	5	5	25	3	40	2	1	2
51	2	1	0	1	2	3	2	2	3	1	1	1	0	1	5	4	6	5	5	4	6	5	16	4	40	2	2	2
52	3	5	2	4	5	2	5	2	4	2	4	5	5	2	5	4	5	5	5	5	4	5	32	18	38	3	3	2
53	2	0	1	0	2	2	0	2	3	1	0	0	0	1	5	5	6	5	5	5	5	6	12	2	42	1	1	2
54	6	6	4	5	6	4	5	4	5	3	4	3	2	0	3	4	5	4	6	5	4	6	45	12	37	3	3	2
55	0	2	3	1	0	0	0	0	3	0	1	0	1	1	4	5	5	6	5	4	6	6	9	3	41	1	1	2
56	4	1	1	4	3	1	2	4	3	1	1	0	1	0	6	5	5	5	6	6	6	5	23	3	44	2	1	3
57	4	4	5	4	4	2	3	4	3	1	4	2	0	5	5	4	4	6	5	4	6	6	33	12	40	3	3	2
58	5	6	5	3	4	3	6	3	5	4	6	4	6	6	5	6	5	5	4	5	4	4	40	26	38	3	3	2
59	6	5	6	6	4	5	4	4	6	4	0	0	0	0	4	4	4	6	6	5	5	6	46	4	40	3	2	2
60	2	1	1	3	2	1	2	0	0	1	0	0	0	0	6	6	4	6	4	5	6	4	12	1	41	1	1	2
61	2	5	4	3	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1	2	6	4	1	4	4	4	2	33	5	27	3	2	1
62	3	2	3	1	1	2	2	3	2	1	0	2	0	1	5	4	4	4	6	6	5	4	19	4	38	2	2	2
63	2	2	3	2	4	5	5	4	3	4	2	1	5	1	2	5	4	0	2	4	3	0	30	13	20	3	3	1
64	2	3	3	0	1	2	3	3	2	5	0	0	5	0	3	2	3	1	2	4	6	3	19	10	24	2	2	1
65	3	4	2	4	3	5	2	2	3	0	1	0	2	2	4	4	6	6	4	5	4	4	28	5	37	2	2	2
66	1	1	0	3	1	2	1	3	2	0	1	1	0	1	4	6	6	4	5	5	5	6	14	3	41	2	1	2
67	2	5	2	3	3	5	3	3	4	0	1	0	2	2	6	5	5	4	4	5	4	5	30	5	38	3	2	2
68	2	3	3	5	2	2	3	3	2	1	0	0	0	1	5	5	5	6	6	6	6	6	25	2	45	2	1	3
69	1	0	2	1	2	2	1	0	2	0	1	0	1	0	6	6	6	5	5	5	5	4	11	2	42	1	1	2
70	2	4	2	2	2	5	4	5	3	1	1	1	0	1	3	4	5	4	4	5	3	4	29	4	32	3	2	2
71	0	3	2	2	1	1	3	3	1	1	1	0	0	1	5	5	5	5	5	6	5	6	16	3	42	2	1	2
72	2	0	2	3	0	3	3	3	2	1	0	0	1	1	3	2	2	4	4	2	3	4	18	3	24	2	1	1
73	5	2	5	2	4	3	2	3	3	0	2	2	1	0	4	4	6	6	4	6	5	5	29	5	40	3	2	2
74	0	3	3	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	6	5	5	6	4	4	6	4	16	5	40	2	2	2
75	3	2	2	3	1	2	2	0	0	1	0	0	0	0	6	4	6	6	4	6	5	5	15	1	42	2	1	2

76	3	4	3	2	2	4	2	4	2	0	0	1	0	0	6	5	6	6	5	6	5	6	26	1	45	2	1	3
77	3	5	3	3	3	2	3	5	5	0	1	0	1	1	3	4	6	5	5	4	6	3	32	3	36	3	1	2
78	2	1	0	3	0	1	2	0	3	0	0	0	1	0	5	6	5	5	6	6	5	5	12	1	43	1	1	3
79	0	0	1	1	2	0	1	1	0	1	1	0	0	0	6	6	5	6	5	6	5	5	6	2	44	1	1	3
80	0	1	1	2	3	0	0	3	1	0	1	0	1	1	6	6	5	6	6	5	5	5	11	3	44	1	1	3
81	3	0	3	0	1	2	2	2	0	1	0	1	0	1	5	5	5	5	5	5	6	5	13	3	41	2	1	2
82	3	4	5	5	2	4	2	4	5	1	6	4	0	6	5	4	4	5	4	6	4	4	34	17	36	3	3	2
83	4	6	4	4	5	5	4	6	5	4	6	1	4	3	0	5	1	3	4	4	3	1	43	18	21	3	3	1
84	4	1	2	1	1	1	3	1	2	0	1	1	1	1	0	5	4	1	3	3	2	0	16	4	18	2	2	1
85	0	2	2	3	0	3	1	1	3	1	0	0	0	0	4	5	6	4	6	6	5	6	15	1	42	2	1	2
86	1	2	1	0	0	3	0	0	2	0	0	1	0	0	6	4	4	5	6	5	6	6	9	1	42	1	1	2
87	4	1	2	3	3	2	3	4	4	1	0	0	1	1	6	5	6	4	4	5	6	6	26	3	42	2	1	2
88	2	5	4	4	5	4	5	5	4	1	1	0	1	1	6	5	4	5	4	4	6	6	38	4	40	3	2	2
89	0	3	1	1	3	1	0	0	3	1	0	0	1	1	4	6	5	6	5	5	6	5	12	3	42	1	1	2
90	4	4	2	1	3	1	3	1	1	2	2	2	0	2	1	3	4	4	2	3	2	0	20	8	19	2	2	1
91	3	2	0	3	2	2	1	1	2	0	1	1	1	1	6	4	4	4	4	6	5	4	16	4	37	2	2	2
92	3	3	4	3	1	3	2	2	3	0	0	0	1	0	5	6	6	5	5	6	6	5	24	1	44	2	1	3
93	5	4	5	4	6	5	5	6	6	1	3	3	6	2	6	4	4	6	1	3	1	5	46	15	30	3	3	1
94	0	1	1	3	3	2	1	1	1	0	1	0	1	1	6	5	5	5	6	4	6	5	13	3	42	2	1	2
95	2	2	3	0	1	0	3	2	1	0	1	0	1	1	6	5	5	6	6	6	6	6	14	3	46	2	1	3
96	1	3	2	2	4	4	1	2	3	0	1	0	0	0	5	6	6	6	6	5	5	5	22	1	44	2	1	3
97	1	2	0	1	0	1	2	1	3	1	0	1	1	0	6	5	6	5	6	6	6	5	11	3	45	1	1	3
98	2	5	2	4	4	4	3	3	3	1	0	2	0	0	2	5	4	4	5	4	0	1	30	3	25	3	1	1
99	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	5	2	4	2	4	4	3	6	3	5	3	6	28	15	34	2	3	2
100	2	3	3	1	0	3	2	1	3	3	4	6	6	4	2	1	2	3	3	2	2	3	18	23	18	2	3	1
101	1	4	4	1	1	1	4	2	4	1	0	1	0	0	6	6	5	6	4	6	4	6	22	2	43	2	1	3
102	2	4	3	4	4	3	1	4	2	1	1	1	0	1	4	6	5	6	5	5	5	4	27	4	40	2	2	2
103	2	0	3	3	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	6	6	5	6	5	5	5	5	11	3	43	1	1	3

104	0	0	1	3	2	0	2	3	0	0	1	0	0	0	6	6	6	6	6	5	5	6	11	1	46	1	1	3
105	3	3	0	0	1	0	2	2	3	0	1	1	1	1	4	4	6	6	4	4	4	5	14	4	37	2	2	2
106	1	0	2	1	0	0	3	1	0	1	1	1	0	0	6	5	6	6	6	6	6	5	8	3	46	1	1	3
107	3	3	6	5	5	3	3	3	5	1	1	1	1	1	5	5	5	4	4	4	5	4	36	5	36	3	2	2
108	1	4	1	1	2	4	2	4	1	0	0	1	0	0	6	5	6	5	6	5	5	4	20	1	42	2	1	2
109	2	2	2	1	2	1	3	1	2	1	1	0	1	0	6	6	5	5	4	5	4	5	16	3	40	2	1	2
110	4	2	2	5	5	3	4	5	5	1	0	1	1	1	4	4	6	4	4	5	4	4	35	4	35	3	2	2
111	3	0	3	2	0	3	1	2	0	2	0	2	1	0	5	4	6	5	5	4	4	6	14	5	39	2	2	2
112	2	1	2	1	3	1	0	2	3	0	1	0	0	1	5	5	6	5	6	5	5	6	15	2	43	2	1	3
113	0	2	1	1	3	2	0	3	0	1	1	1	0	0	6	6	6	5	5	6	5	6	12	3	45	1	1	3
114	1	0	3	3	2	2	0	2	1	0	0	1	0	1	6	5	6	5	5	5	6	6	14	2	44	2	1	3
115	3	3	3	2	3	2	4	4	2	4	6	3	2	6	5	4	6	4	4	6	4	6	26	21	39	2	3	2
116	3	2	2	3	4	1	4	3	4	1	1	1	1	0	5	4	4	6	4	4	4	6	26	4	37	2	2	2
117	2	1	0	3	0	2	3	0	2	1	0	0	1	0	6	6	5	5	5	6	5	5	13	2	43	2	1	3
118	3	5	3	5	2	2	4	2	4	1	1	1	0	0	6	6	4	5	4	5	5	5	30	3	40	3	1	2
119	2	1	2	1	1	2	1	3	3	0	0	1	0	0	5	6	6	4	6	6	6	5	16	1	44	2	1	3
120	0	2	0	3	1	2	0	3	3	0	0	0	1	1	6	6	6	5	5	5	6	5	14	2	44	2	1	3
121	3	2	0	1	1	1	1	3	1	0	0	0	1	1	6	5	6	6	5	6	5	6	13	2	45	2	1	3
122	0	2	1	3	3	1	2	3	1	0	0	0	2	2	5	6	4	3	5	4	6	5	16	4	38	2	2	2
123	2	1	1	1	0	0	0	3	1	1	0	0	1	1	6	5	6	6	5	6	6	5	9	3	45	1	1	3
124	4	4	1	1	1	2	1	2	2	1	1	0	0	0	6	4	5	4	5	6	5	6	18	2	41	2	1	2
125	1	0	2	2	0	1	2	3	0	0	1	0	0	0	6	5	6	5	5	5	6	6	11	1	44	1	1	3
126	4	3	2	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	0	5	5	5	4	4	5	5	5	29	4	38	3	2	2
127	1	2	0	0	3	3	0	1	3	1	0	1	0	0	5	5	6	6	5	5	6	6	13	2	44	2	1	3
128	1	0	3	2	2	2	2	0	1	1	0	0	0	1	5	4	6	5	4	6	6	5	13	2	41	2	1	2
129	3	4	4	4	5	3	3	4	2	0	1	0	1	1	3	5	3	5	1	0	3	0	32	3	20	3	1	1
130	0	3	0	2	2	1	0	3	2	1	1	0	0	0	6	5	5	5	6	6	6	5	13	2	44	2	1	3
131	0	3	3	1	2	1	2	0	1	0	0	0	0	0	5	5	5	5	6	5	6	5	13	0	42	2	1	2

132	6	5	4	3	6	6	4	3	5	3	0	2	2	1	4	4	5	6	2	6	6	6	42	8	39	3	2	2	
133	0	1	3	2	2	2	3	2	0	0	0	1	1	0	5	5	5	6	5	6	5	5	15	2	42	2	1	2	
134	1	2	3	1	1	2	3	2	4	1	0	1	0	1	5	6	6	6	6	6	4	6	19	3	45	2	1	3	
135	2	0	2	3	1	3	0	1	3	1	1	1	0	1	6	6	5	5	4	4	4	6	15	4	40	2	2	2	
136	3	2	0	2	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	5	5	5	5	5	5	5	6	11	2	41	1	1	2	
137	2	2	3	2	0	2	0	3	0	0	0	0	0	1	6	5	6	5	5	6	5	6	14	1	44	2	1	3	
138	2	3	5	3	2	2	5	4	5	1	0	1	1	1	4	6	5	6	5	5	5	4	31	4	40	3	2	2	
139	2	3	1	2	1	2	4	2	1	1	0	2	0	2	3	3	3	3	5	4	1	5	18	5	27	2	2	1	
140	2	1	2	0	3	1	0	2	3	0	0	1	0	1	5	6	6	6	6	6	5	6	5	14	2	45	2	1	3

Cuestionario de desempeño docente

(4) D1: Preparación para el aprendizaje; D2: Enseñanza para el aprendizaje; D3: Participación a la comunidad; D4: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente

(5) 1 = Deficiente; 2 = Eficiente; 3 = Muy eficiente

S	Ítems																								Dimensiones ⁽⁴⁾				Desempeño	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	D1	D2	D3	D4	Puntj.	Niv. ⁽⁵⁾
1	4	3	2	2	4	4	3	2	3	1	2	1	3	3	2	3	1	2	2	2	1	2	3	2	22	20	7	8	57	2
2	3	4	3	5	5	5	5	3	3	4	4	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	30	28	15	12	85	2
3	4	4	5	5	5	5	3	3	4	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	3	2	2	31	24	8	11	74	2
4	3	1	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	3	2	3	1	3	2	2	3	1	2	1	3	15	17	10	7	49	1
5	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	23	22	7	6	58	2
6	2	1	1	1	3	1	3	3	3	1	3	2	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	12	20	10	10	52	1
7	1	2	1	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	3	5	3	3	5	5	4	16	35	16	17	84	2
8	1	3	3	3	1	1	1	3	1	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	3	5	4	5	13	17	5	17	52	1
9	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	3	2	3	1	2	17	28	13	8	66	2
10	3	4	3	5	4	3	5	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	3	27	37	18	14	96	3
11	3	3	5	3	5	5	5	4	4	3	5	3	4	3	5	3	4	3	3	3	4	4	5	4	29	34	13	17	93	3
12	2	1	3	3	2	1	2	4	5	5	5	4	4	3	5	3	4	5	3	3	3	4	4	3	14	38	15	14	81	2
13	1	1	1	3	1	1	2	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	1	2	2	5	5	5	4	10	21	8	19	58	2
14	4	3	3	4	5	5	3	4	2	2	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	27	25	9	13	74	2
15	3	3	4	2	2	3	2	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	19	32	14	11	76	2
16	5	5	4	4	5	5	3	2	2	4	2	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	31	29	13	13	86	2
17	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	3	3	3	4	17	22	4	13	56	2
18	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	2	4	4	4	4	2	4	25	24	14	14	77	2
19	2	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	2	4	4	2	3	2	2	2	4	2	2	4	21	25	9	12	67	2
20	2	2	2	4	2	3	2	2	1	1	1	3	2	1	3	1	1	1	1	3	2	2	3	2	17	15	6	9	47	1
21	5	5	4	3	4	3	4	5	5	3	3	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	5	5	5	28	37	17	18	100	3

22	1	1	2	1	1	3	3	2	1	2	1	1	3	1	1	3	4	5	4	4	3	3	3	5	12	15	17	14	58	2
23	3	2	4	3	4	3	2	4	2	2	3	3	4	2	4	3	4	4	2	3	2	3	1	3	21	27	13	9	70	2
24	5	4	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	28	31	17	20	96	3
25	3	4	4	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	3	2	4	4	3	3	2	4	4	23	22	13	13	71	2
26	2	2	2	2	4	4	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	19	14	6	5	44	1
27	3	3	5	5	4	4	3	5	3	3	4	3	4	4	5	4	2	3	4	3	4	3	3	4	27	35	12	14	88	3
28	2	2	3	1	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	14	22	7	10	53	1
29	2	3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	3	3	1	2	1	14	14	6	7	41	1
30	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	2	4	3	2	25	30	13	11	79	2
31	5	3	4	3	3	3	5	3	4	3	4	3	5	4	3	3	5	3	3	5	2	4	2	2	26	32	16	10	84	2
32	4	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	19	28	12	11	70	2
33	1	1	1	3	3	2	2	2	3	3	1	1	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	3	13	18	8	7	46	1
34	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	3	1	2	3	1	3	3	2	1	1	2	3	3	13	15	9	9	46	1
35	1	2	2	1	1	3	3	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	13	39	17	19	88	3
36	2	3	1	3	3	2	1	3	1	2	2	2	3	1	3	1	2	3	3	3	1	3	2	3	15	18	11	9	53	1
37	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	3	5	5	4	4	3	27	33	15	16	91	3
38	1	1	1	1	3	1	2	2	3	3	1	1	1	1	3	1	5	5	5	4	3	4	4	3	10	16	19	14	59	2
39	3	4	2	2	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	3	1	2	2	1	1	2	3	22	29	8	7	66	2
40	3	2	3	1	1	2	2	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	14	40	18	15	87	2
41	3	5	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	3	5	3	5	4	5	4	5	3	27	35	17	17	96	3
42	3	4	3	2	2	4	4	2	3	3	1	3	3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	3	2	22	22	7	11	62	2
43	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	1	3	2	1	2	4	3	5	5	4	5	3	4	13	19	17	16	65	2
44	3	4	4	2	3	3	4	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	23	21	9	10	63	2
45	2	2	3	3	1	1	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	15	33	13	18	79	2
46	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	2	3	2	3	18	17	6	10	51	1
47	3	4	3	4	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2	4	4	2	2	4	3	22	21	13	11	67	2
48	3	3	1	1	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	3	1	4	4	3	5	3	5	4	4	14	20	16	16	66	2
49	4	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	1	3	2	2	2	1	3	20	24	8	8	60	2

50	2	3	2	2	1	1	2	3	1	3	3	1	3	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	3	13	20	8	9	50	1
51	4	2	2	4	3	4	2	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	3	21	27	9	6	63	2
52	1	2	2	3	2	1	3	3	1	2	1	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	14	18	11	10	53	1
53	4	4	2	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	2	4	3	3	23	30	12	12	77	2
54	4	2	2	4	2	2	4	3	3	2	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	20	27	13	10	70	2
55	2	3	1	3	1	3	2	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	3	5	5	3	5	3	15	37	15	16	83	2
56	5	3	4	3	5	4	4	3	5	5	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	3	4	2	4	28	36	18	13	95	3
57	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	1	1	1	20	28	8	6	62	2
58	3	3	3	1	1	1	3	2	2	1	2	2	1	3	2	3	1	3	1	3	4	5	5	3	15	18	8	17	58	2
59	2	1	1	2	2	2	3	1	3	3	2	3	3	1	1	3	1	1	3	1	3	5	4	3	13	20	6	15	54	1
60	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	5	3	27	36	18	15	96	3
61	1	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	5	4	3	3	4	5	3	17	18	15	15	65	2
62	1	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	1	15	19	7	7	48	1
63	3	2	2	3	2	2	1	2	3	3	1	3	1	1	2	3	1	2	2	1	1	3	2	1	15	19	6	7	47	1
64	2	3	3	4	4	2	2	2	1	2	1	1	2	3	1	3	2	1	2	1	1	3	2	1	20	16	6	7	49	1
65	1	1	2	1	2	1	1	1	3	3	3	3	1	2	1	1	3	3	3	5	5	4	3	4	9	18	14	16	57	2
66	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	33	27	11	11	82	2
67	1	1	1	1	3	2	3	2	2	3	2	1	1	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	12	19	13	14	58	2
68	2	2	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	3	16	36	17	15	84	2
69	4	4	3	2	2	4	3	3	2	4	3	3	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	22	27	10	12	71	2
70	1	3	1	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	1	1	3	4	5	4	3	4	3	5	3	16	18	16	15	65	2
71	4	5	3	4	5	3	5	5	3	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	2	2	3	29	39	17	10	95	3
72	3	3	1	3	1	2	3	3	1	2	1	1	3	1	3	3	3	2	1	3	2	3	1	3	16	18	9	9	52	1
73	2	2	1	3	3	2	1	1	2	3	1	3	3	3	1	3	1	2	3	1	5	4	4	3	14	20	7	16	57	2
74	2	2	2	2	1	3	1	3	3	2	2	3	2	2	3	1	4	4	4	4	5	5	5	3	13	21	16	18	68	2
75	2	4	4	2	2	4	2	4	2	3	3	3	2	3	4	2	2	4	3	3	4	4	3	2	20	26	12	13	71	2
76	3	3	4	3	4	5	5	4	5	3	3	5	5	3	4	5	3	4	3	2	2	3	3	2	27	37	12	10	86	2
77	4	3	4	4	2	4	4	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	25	17	5	9	56	2

78	3	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	3	5	4	4	3	5	4	3	5	5	4	30	39	16	17	102	3	
79	3	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	3	4	4	5	4	3	4	3	5	5	4	4	5	32	36	15	18	101	3	
80	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	3	3	5	3	3	4	5	5	27	37	14	17	95	3	
81	4	5	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	4	27	30	12	12	81	2	
82	4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	20	26	10	10	66	2	
83	3	2	2	3	4	2	4	3	2	1	2	1	3	1	1	3	1	3	2	2	2	1	1	3	20	17	8	7	52	1	
84	2	2	2	3	4	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	1	3	1	1	18	29	10	6	63	2	
85	5	3	5	5	3	5	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	4	3	31	37	14	13	95	3	
86	3	3	5	4	5	5	3	4	3	5	3	4	3	5	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	28	33	10	10	81	2	
87	4	4	3	5	4	3	5	3	3	4	5	5	5	5	4	3	3	5	4	3	4	2	2	2	28	37	15	10	90	3	
88	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2	17	25	13	10	65	2	
89	2	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	2	4	2	2	3	4	4	4	2	2	4	3	23	27	15	11	76	2	
90	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	4	2	3	2	2	1	2	3	19	25	11	8	63	2	
91	3	3	3	1	2	3	2	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	5	5	4	5	17	17	6	19	59	2
92	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	2	2	2	3	2	1	2	2	23	31	9	7	70	2	
93	3	3	3	1	1	3	2	1	2	2	1	1	3	1	3	3	2	3	3	1	3	2	2	2	16	17	9	9	51	1	
94	3	3	4	5	5	5	5	3	2	4	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	30	24	11	9	74	2	
95	3	3	1	2	2	1	2	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3	3	5	4	5	3	14	35	13	17	79	2	
96	2	1	1	2	3	1	1	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	5	4	4	5	3	3	5	11	35	16	16	78	2	
97	3	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5	5	4	3	3	4	5	25	31	18	15	89	3	
98	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	2	2	19	26	14	9	68	2	
99	3	4	4	2	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	2	4	1	3	3	1	1	2	1	2	25	28	8	6	67	2	
100	4	3	4	2	2	4	3	2	4	2	3	4	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	1	1	22	26	8	8	64	2	
101	3	4	5	3	4	4	5	5	5	5	3	4	5	3	3	3	5	4	5	3	3	2	3	4	28	36	17	12	93	3	
102	3	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	2	3	3	1	3	2	3	2	2	2	1	1	2	11	18	9	6	44	1	
103	4	5	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	3	3	5	3	5	5	3	5	5	4	4	3	29	31	18	16	94	3	
104	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	2	3	4	4	2	22	33	12	13	80	2	
105	4	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	2	1	1	1	22	28	10	5	65	2	

106	3	5	5	5	4	3	3	5	5	4	4	5	4	5	3	5	3	5	3	3	4	5	5	3	28	40	14	17	99	3
107	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	3	1	2	3	3	3	5	5	5	12	17	9	18	56	2
108	5	3	5	4	4	4	5	4	2	3	3	2	4	2	2	3	4	3	2	3	4	2	4	2	30	25	12	12	79	2
109	2	3	3	2	1	1	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	5	15	19	10	16	60	2
110	3	2	2	4	2	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3	2	3	20	29	11	10	70	2
111	4	3	4	2	3	2	3	2	2	4	4	2	3	4	2	3	2	1	3	3	1	3	3	3	21	26	9	10	66	2
112	5	5	4	3	4	5	3	5	3	4	5	5	3	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	2	29	40	14	14	97	3
113	5	5	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	2	30	37	17	13	97	3
114	5	3	5	3	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	3	5	2	3	4	4	3	2	3	4	30	35	13	12	90	3
115	3	3	2	4	4	2	2	2	3	3	2	3	4	4	2	3	1	1	2	3	1	2	2	1	20	26	7	6	59	2
116	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	3	1	2	2	1	3	3	3	3	10	15	6	12	43	1
117	2	4	4	3	4	2	2	3	4	3	4	4	4	2	2	2	2	4	2	3	2	3	3	4	21	28	11	12	72	2
118	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	3	2	3	3	2	3	3	5	5	5	3	4	4	5	10	20	18	16	64	2
119	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	2	4	2	4	3	4	4	2	2	3	2	2	3	20	28	12	10	70	2
120	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	2	4	2	3	4	4	3	3	3	27	30	13	13	83	2
121	5	4	5	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5	5	5	4	2	2	3	4	4	3	4	3	32	39	11	14	96	3
122	4	3	4	3	2	4	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	3	2	1	1	3	23	15	7	7	52	1
123	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	3	4	3	2	2	17	29	13	11	70	2
124	5	3	4	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3	3	2	2	28	38	17	10	93	3
125	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	3	5	3	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4	25	36	12	16	89	3
126	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	4	2	2	1	1	3	1	23	23	11	6	63	2
127	3	5	3	3	3	5	4	4	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	2	2	2	2	26	24	13	8	71	2
128	3	5	3	3	4	5	4	3	5	3	5	4	3	4	5	3	4	2	3	3	2	2	3	4	27	35	12	11	85	2
129	2	2	1	2	1	3	3	2	2	3	1	3	1	3	3	3	2	2	3	3	5	3	5	3	14	21	10	16	61	2
130	3	1	3	2	2	2	1	5	4	3	3	5	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	14	36	13	16	79	2
131	3	4	4	3	4	3	4	3	5	5	3	4	4	5	3	5	5	3	3	5	3	3	4	4	25	37	16	14	92	3
132	3	2	4	2	4	4	2	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	1	1	2	2	3	2	2	21	27	6	9	63	2
133	3	3	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	3	4	3	4	5	27	38	16	16	97	3

134	5	4	3	5	4	5	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	29	32	13	18	92	3
135	3	2	3	3	2	1	3	1	1	1	1	3	3	1	2	3	3	1	1	3	2	3	1	2	17	16	8	8	49	1
136	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	5	3	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	3	3	26	35	18	16	95	3
137	4	5	3	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	5	3	5	5	3	5	4	30	40	16	17	103	3
138	2	2	4	2	3	3	3	2	2	4	4	3	4	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	19	27	9	12	67	2
139	3	2	2	4	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	20	21	11	11	63	2
140	3	4	4	5	3	4	4	5	3	5	3	4	4	5	5	4	2	2	4	3	4	3	3	4	27	38	11	14	90	3

ANEXO 12: Autorización para Aplicación de Instrumento



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"



GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN
UGEL LA UNIÓN - COTAHUASI

Cotahuasi, 09 de noviembre del 2020.

OFICIO N° 0227-2020-GREA-UGELU-DIR.

Señor(ra) (rita)
Rubén Hermógenes Sarayasi Ccuno
Docente de la I.E N° 40222 Diego Thomson - Arequipa

Presente.-

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN APLICACIÓN DE
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Ref.: Solicitud presentada a la UGEL

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Ud., para saludarlo cordialmente a nombre de la **Unidad de Gestión Educativa Local La Unión** y al mismo tiempo comunicar, que habiendo recepcionado su solicitud, debemos informar que deberá compartir los instrumentos a los docentes del nivel secundario.

Por consiguiente, esta Dirección Autoriza la aplicación de la investigación porque no dudamos que va a contribuir a obtener información de importancia para nuestra Provincia.

Sin otro particular, expreso a Ud., los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Lic. Nancy Joseph Apaza Cullio
DIRECTORA DEL PROGRAMA SECCIONAL III
UGEL LA UNIÓN

NJAC/DUGEL
rdec/sec.
C.c. Arch.