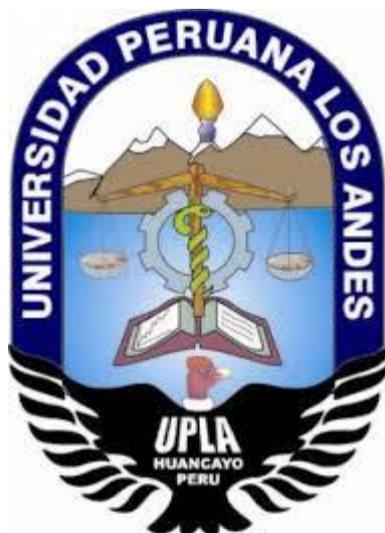


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Educación Primaria



TESIS

El desempeño docente y el desgaste laboral de los profesores del Centro Educativo Básico Especial N°707 “Las Palomitas” – Cercado de Lima- 2018.

Para optar título de Licenciatura en Educación Primaria

Autora:

Bach. Mirella Apolaya Oyola

Asesora:

Dra. Edith Inés Avellaneda Cruz

Área de investigación:

Currículo y Gestión Educativa

Línea de investigación:

Desempeño Docente

Lima, Perú

2020

JURADOS

Mg. Moreno Gamboa, José

Jurado 1

Mendoza Tisoc, Cony

Jurado 2

Espinoza Gago, Silvia

Jurado 3

Asesora:

Dra. Avellaneda De La Cruz. Edith.

Dedicatoria

A mis padres y familia por su apoyo en m crecimiento académico

Agradecimiento

A los docentes que me apoyaron en el transcurso de mi carrera.

A la Dra. Edith Inés Avellaneda Cruz por su apoyo en el desarrollo de esta investigación. A la Directora y profesores del CEBE N°707 “Las Palomita” por su paciencia y apoyo en esta investigación.

Índice

	Pág.
Jurados	ii
Asesora.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice	vi
Índice de tablas.....	x
Índice de figuras.....	xiv
Resumen.....	xvi
Abstract.....	xviii
Capítulo I	1
Planteamiento del Problema	1
1.1.Descripción del Problema.....	3
1.2.Delimitación del Problema	3
1.3.Formulación del Problema	3
1.3.1. Problema General.....	3
1.3.2. Problemas Específicos	4
1.4. Justificación.....	4
Justificación Social	4
Justificación Científica.....	4
Justificación Metodológica	5
1.5.Objetivos	5

1.5.1.Objetivo General.....	5
1.5.2. Objetivos Específicos	5
Capítulo II.....	7
Marco Teórico.....	7
2.1. Antecedentes Internacionales.....	7
Antecedentes Nacionales	9
2.2. Bases Teóricas	12
2.2.1 Desempeño Docente.....	12
2.2.2. Dimensiones del Desempeño Profesional del Docente	13
2.2.3. Docente de Educación Básica Especial.....	14
2.2.4. Dimensiones para los Docentes del Perú.....	16
2.2.5. Evaluación de Desempeño	17
2.2.6. Evaluación de Desempeño Docente	17
2.2.7. Función de la Evaluación de Desempeño Docente.....	18
2.2.8. Métodos de Evaluación al Docente	17
2.2.9. Desgaste Laboral	20
2.2.10. Dimensiones del Desgaste Laboral	20
2.2.11. Sintomatología.....	21
2.2.12. Instrumentos de Medición	22
2.3. Hipótesis.....	23
2.4. Operacionalización de la variable desempeño docente.....	24
2.5. Operacionalización de la variable desgaste laboral.....	25
Capitulo III.....	27
Metodología	27
3.1. Método de Investigación.....	27

3.2. Tipo de Investigación.....	27
3.3. Nivel de Investigación	27
3.4. Diseño de Investigación.....	27
3.5. Población y Muestra	28
3.5.1. Población	28
3.5.2. Muestra	30
3.5.3. Muestreo	30
3.5.4. Criterios de Selección	30
3.6. Técnicas y/o Instrumentos de Recolección de Datos	30
3.6.1. Técnicas y/o Instrumentos de Recolección de Datos.....	30
3.7. Procedimiento de la Investigación	32
3.8. Técnica y Análisis de Datos	33
3.9. Aspectos de la Investigación.....	33
Capitulo IV.....	34
Resultados	34
4.1. Validez de los Instrumentos de Recolección de Datos.....	34
4.2. Confiabilidad de los Instrumentos de la Recolección de Datos.....	35
Capítulo V.....	37
Análisis y Discusión de los Resultados	37
5.1. Desempeño Docente.....	37
5.1.1. Dimensión: Capacidad Pedagógica	37
5.1.2. Dimensión: Emocionalidad	56
5.1.3. Dimensión: Responsabilidad en el desempeño	65
5.1.4. Dimensión: Relaciones interpersonales	78
5.1.5. Dimensión: Resultados de su labor	87

5.2. Desgaste Laboral	94
5.2.1. Dimensión: Agotamiento.....	94
5.2.2. Dimensión: Despersonalización	105
5.2.3. Dimensión: Ineficacia.....	116
Capítulo V.....	127
Discusión de Resultados	127
Conclusiones	132
Recomendaciones	133
Referencias Bibliográficas	134
Anexos	140

Índice de Tablas

Tabla 1	Indicadores de evaluación del desempeño docente	13
Tabla 2	Métodos/ Instrumentos de evaluación y dimensiones	19
Tabla 3	Sintomatología: Características del Síndrome de Burnout	22
Tabla 4	Instrumentos de medición de Llaneza	23
Tabla 5	Operacionalización de las Variables	25
Tabla 6	Distribución de la población docente en el Centro Educativo Básico Especial N°707 Las Palomitas del Cercado de Lima – 2018.....	30
Tabla 7	Ficha Técnica del Cuestionario de desempeño docente	32
Tabla 8	Ficha Técnica del Cuestionario de desgaste laboral	33
Tabla 9	Validez de contenido por juicio de experto	35
Tabla 10	Estadística de Confiabilidad de Alfa de Cronbach del Instrumento de Desempeño Docente	36
Tabla 11	Estadística de Confiabilidad de Alfa de Cronbach del Instrumento de Desgaste Laboral	37
Tabla 12	P1. Demuestra Ud. un buen dominio de contenidos en las sesiones	38
Tabla 13	P2. Tiene una buena comunicación con los estudiantes	40
Tabla 14	P3. Se encuentra satisfecho con su capacidad de resolver oportunamente problemas en el aula	42
Tabla 15	P4. Durante la sesión establece las estrategias adecuadas y necesarias para lograr el aprendizaje propuesto	44
Tabla 16	P5. Explica de manera clara los contenidos del área	46
Tabla 17	P6. Usa ejemplos y/o casos relacionados con la vida cotidiana	48
Tabla 18	P7. Toma en cuenta las necesidades, intereses y expectativas de sus estudiantes..	50
Tabla 19	P8. Organiza actividades que me permiten ejercitar mi expresión oral y escrita	52

Tabla 20 P9. Promueve actividades participativas que me permiten colaborar con mis estudiantes con una actitud positiva y empática	54
Tabla 21 Análisis de la Dimensión: Capacidad Pedagógica.....	56
Tabla 22 P10. Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes	57
Tabla 23 P11. Pienso que soy una buena docente	59
Tabla 24 P12. Escucha y toma en cuenta las opiniones de los alumnos durante clases	61
Tabla 25 P13. Estoy satisfecha(o) por m buen desempeño y compromiso logrando aprendizajes significativos	63
Tabla 26 Análisis de la Dimensión: Emocionalidad.....	65
Tabla 27 P14. Asiste puntualmente al CEBE y al aula.....	66
Tabla 28 P15. Participa de las jornadas de reflexión y sesiones metodológicas	68
Tabla 29 P16. Cumple con la normas y disposiciones del CEBE	70
Tabla 30 P17. Participa en la toma de decisiones en las reuniones pedagógicas	72
Tabla 31 P18. Soy autónoma al realizar mi labor pedagógica.....	74
Tabla 32 P19. Demuestro un nivel profesional permanentemente	76
Tabla 33 Análisis de la Dimensión: Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones Laborales.....	78
Tabla 34 P20. ¿Se preocupa constantemente por sus estudiantes conoce sus problemas y los apoya hasta solucionarlos?.....	79
Tabla 35 P21. Identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad	81
Tabla 36 P22. Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes	83
Tabla 37 P23. Me socializo con los estudiantes respetuosamente.....	85
Tabla 38 Análisis de la Dimensión: Relaciones Interpersonales con sus Alumnos y Comunidad Educativa.....	87

Tabla 39	P24. Está satisfecho con el rendimiento académico de sus estudiantes al terminar el tema del día.....	88
Tabla 40	P25. Orienta permanentemente a los estudiantes que requieren acompañamientos socio-afectivo y cognitivo.....	90
Tabla 41	P26. Los estudiantes demuestran sentimientos positivos por la patria, cuidado del ambiente, estudio y respeto por sus compañeros	92
Tabla 42	Análisis de la Dimensión: Resultados en su labor Educativa	94
Tabla 43	P27. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	95
Tabla 44	P28. Al final de la jornada me siento agotado	97
Tabla 45	P29. Trabajar con estudiantes con discapacidad todos los días es una tensión para mí	99
Tabla 46	P30. Trabajar con estudiantes con discapacidad todos los días es una angustia para mí	101
Tabla 47	P31. Trabajar con estudiantes con discapacidad todos los días es un motivo de estrés para mí	103
Tabla 48	Análisis de la Dimensión: Agotamiento	105
Tabla 49	P32. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes.....	106
Tabla 50	P33. ¿Prefiero estar solo, evitando a mis colegas para prevenir conflictos?	108
Tabla 51	P34. ¿Cuánto algún colega se le presenta un inconveniente es Ud. el primero en proporcionarle su ayuda?.....	110
Tabla 52	P35. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	112
Tabla 53	P36. Siento que estoy tratando a los estudiantes como si fuesen objetos impersonales	114

Tabla 54	Análisis de la Dimensión: Despersonalización.....	116
Tabla 55	P37. Se siente feliz cuando su colega tiene logros profesionales	117
Tabla 56	P38. Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes que están bajo mi cuidado.....	119
Tabla 57	P39. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	121
Tabla 58	P40. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	123
Tabla 59	P41. Siente impotencia al final del día de jornada.....	125
Tabla 60	Análisis de la Dimensión: Ineficacia	127
Tabla 61	Desempeño Docente	130
Tabla 62	Desgaste Laboral.....	131

Índice de Figuras

<i>Figura 1.</i> Los cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente – 2014, p. 25.....	20
<i>Figura 2</i> <i>Gráfico de Diseño de Investigación</i>	29
<i>Figura 3</i> Encuesta – Gráfico de la Pregunta 1	38
<i>Figura 4</i> Encuesta – Gráfico de la Pregunta 2	40
<i>Figura 5</i> Encuesta – Gráfico de la Pregunta 3	42
<i>Figura 6</i> Encuesta - Gráfico de la Pregunta 4.....	44
<i>Figura 7</i> Encuesta - Gráfico de la Pregunta 5.....	46
<i>Figura 8</i> Encuesta - Gráfico de la Pregunta 6.....	48
<i>Figura 9</i> Encuesta - Gráfico de la Pregunta 7.....	50
<i>Figura 10</i> Encuesta - Gráfico de la Pregunta 8.....	52
<i>Figura 11</i> Encuesta - Gráfico de la Pregunta 9.....	54
<i>Figura 12</i> Encuesta - Gráfico de la Pregunta 10.....	57
<i>Figura 13</i> Encuesta - Gráfica de la Pregunta 11	59
<i>Figura 14</i> Encuesta - Gráfico de la Pregunta 12	61
<i>Figura 15</i> Encuesta- Gráfico de la Pregunta 13	63
<i>Figura 16</i> Encuesta - Gráfico de la Pregunta 14	66
<i>Figura 17</i> Encuesta - Gráfica de la Pregunta 15	68
<i>Figura 18</i> Encuesta - Gráfico de la Pregunta 16	70
<i>Figura 19</i> Encuesta - Gráfico de la Pregunta 17	72
<i>Figura 20</i> Encuesta - Gráfico de la Pregunta 18	74
<i>Figura 21</i> Encuesta- Gráfico de la Pregunta 19	76
<i>Figura 22</i> Encuesta- Gráfico de la Pregunta 20	79
<i>Figura 23</i> Encuesta - Gráfico de la Pregunta 21	81
<i>Figura 24</i> Encuesta - Gráfico de la Pregunta 22	83

<i>Figura 25 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 23</i>	85
<i>Figura 26 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 24</i>	88
<i>Figura 27 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 25</i>	90
<i>Figura 28 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 26</i>	92
<i>Figura 29 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 27</i>	95
<i>Figura 30 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 28</i>	97
<i>Figura 31 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 29</i>	99
<i>Figura 32 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 30</i>	101
<i>Figura 33 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 31</i>	103
<i>Figura 34 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 32</i>	106
<i>Figura 35 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 33</i>	108
<i>Figura 36 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 34</i>	110
<i>Figura 37 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 35</i>	112
<i>Figura 38 Encuesta- Gráfico de la Pregunta 36</i>	114
<i>Figura 39 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 37</i>	117
<i>Figura 40 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 38</i>	119
<i>Figura 41 Encuesta - Gráfica de la Pregunta 39</i>	121
<i>Figura 42 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 40</i>	123
<i>Figura 43 Encuesta - Gráfica de la Pregunta 41</i>	125

Resumen

En la presente investigación se buscó encontrar una relación positiva entre el desempeño docente con el desgaste laboral de los profesores del Centro Educativo Básico Especial N° 707 “Las Palomitas” del Cercado de Lima. En donde laboran 50 docentes en total, se trabajará con la población total.

Con el objetivo de determinar cómo se relaciona el desempeño de los profesores y el afecto por el desgaste que sufren, teniendo en cuenta que trabajaremos con profesionales que tratan a estudiantes con discapacidades severas y múltiples.

Esta investigación tiene una metodología descriptiva correlacional con un enfoque cuantitativo, con un diseño de tipo no experimental y de nivel básico.

Siendo una investigación de importancia ya que servirá como precedente para futuras investigaciones, que estén interesados en el tema. Se realizará un cuestionario anónimo con 41 ítems. Basado en el modelo tomado del autor Montenegro Ignacio y el MBI (inventario de burnout) de Christina Maslach que fue adaptado por la autora.

El presente proyecto está compuesto de cinco capítulos:

Capítulo I: Se muestra el Planteamiento del problema, Formulación del problema, Justificación, Objetos.

Capítulo II: Los antecedentes internacionales y nacionales, la Base teórica en el que se sustenta la investigación y que sirve de soporte técnico y analítico

Capítulo III: Encontramos la Metodología, Tipo y diseño, donde se ve el método de Investigación, Población, Muestra con la se trabajará en este proyecto, así como las técnicas e

instrumentos a usar. Siempre de manera ética y moral sin afectar los resultados de la investigación.

Capítulo IV: Donde encontramos la presentación de las tablas de resultados, gráficos y figuras.

Capítulo V: Encontramos las conclusiones, discusiones y recomendaciones.

Al final se encuentra las Referencias Bibliográficas, Anexos, Matriz de Consistencia y Operacionalización de las variables, instrumento, Opinión de expertos, Confiabilidad, Consentimiento Informado, Fotos y Base de datos.

Palabras claves: desempeño docente, desgaste laboral, capacidades pedagógicas, responsabilidad, relaciones interpersonales, agotamiento, despersonalización, ineficacia, necesidades educativas especiales (N.E.E), Centro Educativo Básico Especial (C.E.B.E).

Abstract

In the present investigation, we sought to find a positive relationship between teacher performance and the attrition of teachers at Special Basic Education Center No. 707 "Las Palomitas" in Cercado de Lima. Where 50 teachers work in total, we will work with the total population.

With the objective of determining how the performance of the teachers is related to the affection for the wear and tear suffered, bearing in mind that we will work with professionals who treat students with severe and multiple disabilities.

This research has a correlational descriptive methodology with a quantitative approach, with a non-experimental and basic level design.

Being an important research since it will serve as a precedent for future researchers, who are interested in the subject. An anonymous questionnaire will be carried out with 41 items. Based on the instrument given by the Ministry of Education of Perú and the MBI (burnout inventory of Christina Maslach), that will be adapted by the author.

The present project is composed of five chapters, namely:

Chapter I: The Problem Statement, Problem Formulation, Justification, Objects are shown.

Chapter II: The international and national background, the theoretical basis on which the research is based and that serves as technical and analytical support

Chapter III: We find the Methodology, Type and design, where we see the method of Research, Population, and Sample with which we will work on this project, as well as the techniques and instruments to be used. Always in an ethical and moral way without affecting the results of the investigation.

Chapter IV: Where we find the presentation of the results tables, graphs and figures.

Chapter V: We find the conclusions, discussions and recommendations.

At the end is the Bibliographic References, Annexes, Consistency Matrix and Operationalization of the variables, instrument, Expert Opinion, Reliability, Informed Consent, Photos and Database

Key words: teaching performance, work attrition, pedagogical abilities, responsibility, interpersonal relationships, exhaustion, depersonalization, inefficiency, Special Educational Needs (S.E.N), Special Needs School.

Capítulo I

Planteamientos del Problema

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Los maestros del siglo XXI tienen uno de los roles más relevantes en la sociedad a nivel nacional e internacional, ya que se encuentran a cargo de responsabilidades como cultivar, educar y formar a las futuras generaciones. El mundo avanza y el docente tiene que afrontar nuevos retos, para eso tiene que hacer uso de herramientas (estudios y técnicas) que estén a su disposición ayudándole en su desempeño; cumpliendo con las nuevas demandas y exigencias que pide el sistema educativo.

En el centro educativo básico especial N°707 “Las Palomitas” - Cercado de Lima, los profesores su labor consiste en brindar educación y atención de jóvenes con necesidades especiales que provienen de casas hogares del Inabif, siendo una labor extenuante ya que estos jóvenes no cuentan con apoyo de sus padres y tanto dependen emocionalmente de los profesores y sus cuidadores. Siendo casos únicos y especiales que los docentes tratan día a día, brindándole lo mejor de ellos. En esta investigación se trabajará con los docentes con la finalidad de especificar el desgaste que ocurre; y a la larga puede afectar su desempeño y su carrera profesional

Según Ayuso, J. (2006):

Las personas que se dedican a trabajar servicio público, como los profesionales que se dedican a la enseñanza, se ven sometidos a un gran desgaste laboral, ya que su trabajo puede caer en la rutina. (p. 1)

Siendo esta una profesión exigen compromiso, niveles de desinterés y a los demás, si todo esto se asienta sobre una personalidad minuciosa, autoexigencia y con una gran

tendencia a implicarse en el trabajo, podemos finalmente obtener un desequilibrio entre las expectativas individuales del profesional y la realidad del trabajo diario.

El desempeño del docente dependerá mucho del nivel de bienestar y logro que sienta en su ambiente laboral, familiar y personal; pero por otra parte puede ser desconforme cuando no logra los objetivos. Ser docente y educar es una tarea difícil que requiere de mucho esfuerzo y compromiso, teniendo en cuenta que el esfuerzo que hace el docente para lograr un trabajo de calidad conlleva a un desgaste.

Según Martínez, I, Salanova, M y Lorente, L. (2005)

El desgaste laboral es un síndrome que ha sido estudiado por psicólogos Y pedagogos desde la década de los 70 y 80; en los docentes tiene consecuencias tanto en la salud como en su carrera profesional y su ámbito laboral, siendo una amenaza para su carrera profesional. Además, la labor docente es un ejercicio que está sometido a continuos cambios impulsados por las reformas educativas, que se han ido imponiendo en el sistema educativo. (p. 39)

Vivimos en una sociedad cambiante, y estos cambios son constantes que afectan tanto al sistema educativo como al docente que tiene que cumplir con la calidad educativa y mantener un óptimo desempeño.

Entonces ¿Qué es la Educación Especial? según la DRELM (2018, p. 1) en esta modalidad se da educación a niños y jóvenes con discapacidad severa y multi-discapacidad, que están entre las edades de 3 a 5 años en inicial y primaria de 6 a 14 años (primer nivel) y de 15 a 20 años (primaria posterior) con una flexibilidad de 2 años.

Aunque la preparación y evaluación de un docente de Básica Regular con un docente de Educación Especial es diferente; pero el desgaste (estrés o burnout) existe en ambos. El

trabajo de un docente con estudiantes con necesidades especiales (NEE) severas, es de brindar una atención personalizada según su realidad, necesidad y discapacidad; para esto debe estar preparado psicológicamente, pedagógicamente para enfrentar las situaciones que se presentaran en el aula.

1.2. Delimitación del Problema

Delimitación Espacial: En el Centro educativo básico especial N°707 “Las Palomitas” – Cercado de Lima, divididas en Inicial - Primaria, en donde laboran 50 docentes, 50 auxiliares y 107 estudiantes con discapacidad severa y multidiscapacidad que provienen de Casa Hogar, requiriendo cuidados especiales. Se requiere hacer un estudio para identificar y presentar alternativas sobre desgaste laboral.

Delimitación Temporal: Esta investigación se realizó en los meses de febrero a Junio del año 2018.

Delimitación Conceptual: Se investigarán la relación entre Desempeño docente con el desgaste laboral, y los resultados servirán para tomar decisiones para el futuro.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General

¿Cómo se relaciona el desempeño docente con el desgaste laboral de los profesores del centro educativo básico especial N°707 “Las Palomitas” – Cercado de Lima- 2018?

1.3.2. Problemas Específicos

1. ¿Cómo se relaciona el desempeño docente con el cansancio emocional de los profesores del centro educativo básico especial N°707 “Las Palomitas” – Cercado de Lima- 2018?
2. ¿Cómo se relaciona el desempeño docente con la despersonalización de los profesores del centro educativo básico especial N°707 “Las Palomitas” – Cercado de Lima- 2018?
3. ¿Cómo se relaciona el desempeño docente con la ineficacia de los profesores del Centro Educativo Básico Especial N°707 Las Palomitas – Cercado de Lima- 2018?

1.4. Justificación

El fin de este trabajo es contribuir y demostrar un problema que afecta a los docentes y su desempeño laboral.

Social: La presente investigación pretende ser válida en el centro educativo básico especial N° 707 “Las Palomitas” – Cercado de Lima, donde trabajan docentes, psicólogos, terapeutas, auxiliares y están a cargo del cuidado de niños y jóvenes con discapacidades severas y multi-discapacidad. Esta investigación ayudará a saber la relación entre su desempeño y el desgaste que sufren en su ámbito laboral. Todo trabajador social, en especial los docentes sufren de desgaste laboral, estrés esto amenaza su salud y su desempeño profesional.

Científica: En donde se investigó los factores que causan el desgaste laboral de los profesores del centro educativo básico especial N° 707 “Las Palomitas” – Cercado de Lima,

siendo seguro que esta investigación servirá de referencia a la a futuras investigaciones que tenga preocupación sobre este tema.

Metodológica: La investigación se desarrolló con el propósito de determinar aspectos relevantes para la investigación, mediante una serie de encuestas que se elaboró para determinar la relación que hay entre estas dos variables, y que constituye un valiosísimo referente de una práctica docente dentro del centro educativo básico especial N° 707 “Las Palomitas” – Cercado de Lima,. Se utiliza el método de investigación descriptivo; investigación no experimental, con un alcance correlacional.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar cómo se relaciona el desempeño docente con el desgaste laboral de los profesores del Centro Educativo Básico Especial N°707 Las Palomitas– Cercado de Lima- 2018

1.5.2. Objetivos Específicos

Identificar como se relaciona el desempeño docente con el cansancio laboral de los profesores del centro educativo básico especial N°707 “Las Palomitas”– Cercado de Lima- 2018

Conocer cómo se relaciona el desempeño docente con la despersonalización de los profesores del Centro Educativo Básico Especial N°707 Las Palomitas– Cercado de Lima- 2018

Especificar como se relaciona el desempeño docente con la ineficacia de los profesores del Centro Educativo Básico Especial N°707 Las Palomitas– Cercado de Lima- 2018

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes Internacionales

Arratia, A. (2010). Realizó la investigación titulada - *“Desempeño Laboral y Condiciones de Trabajo Docente en Chile: Influencias y Percepciones desde los Evaluados”*- Universidad de Chile- Facultad de Ciencias Sociales - Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales Mención Sociología de la Modernización – Chile. Con el objetivo: Averiguar e identificar la apreciación que tienen los docentes sobre su satisfacción laboral y las condiciones de trabajo como esto influye en su desempeño laboral, también analizó la relación que tiene con sus resultados en la Evaluación de Desempeño Docente. Teniendo alcance correlacional con un enfoque cualitativo. Trabajó con una muestra de 12 docentes. Para llevar a cabo los objetivos planteados, se aplicó la técnica de entrevista semi-estructurada. Y concluye: Que, los docentes demuestran un bajo desempeño laboral según los resultados aunque no son conscientes de sus condiciones de trabajo, lo cual podría estar influyendo en sus desempeños profesionales, produciendo un círculo vicioso de postergación y frustración profesional y personal. Este antecedente está llega a la conclusión que al tener una baja calificación en su evaluación de desempeño, puede ser una de las causas de que sientan que están fracasando profesionalmente.

Luengo, Y. (2013). Realizó la investigación titulada- *“Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Docente en Centros de Educación Inicial”*- Universidad del Zulia- Tesis de Grado para optar al título de Magíster Scientiarum en Educación - Mención Gerencia de Organizaciones Educativas. – Venezuela –. Con el objetivo de: Estudió la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Docentes. Teniendo un alcance descriptivo – correlacional; con un enfoque cuantitativo. Contando con una muestra

de 49 sujetos, usando dos instrumentos, uno dirigido al personal directivo y otro al personal docente, para medir las variables clima organizacional y desempeño docente, contando con treinta y seis ítems cada uno con preguntas cerradas usando la escala Lickert para las respuestas. Concluyendo que: Los resultados dieron a conocer que los docentes demuestran un bajo nivel de compromiso con su desempeño laboral dejando de lado su formación permanente, no participan de la toma de decisiones contribuyendo al bajo un clima laboral.

Los docentes no se sienten motivados a trabajar en equipo, existiendo una desorganización causado por la falta de comunicación con sus colegas y directivos, esto conlleva a un bajo rendimiento en su desempeño y metas propuestas.

Espinosa, G. (2014). Realizó la investigación - *“Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza- Aprendizaje en el Nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portobelo, del Cantón Portobelo, Provincia del Oro, en el Año Lectivo “-Universidad Técnica Particular de Loja. La Universidad Católica de Loja-* Tesis de titulación en ciencias de la educación -Ecuador. Con el objetivo de: dar a conocer el nivel de desempeño de los docentes, tratando de encontrar solución a la eficiencia a través de un Proyecto. Esta investigación es del tipo cuantitativo, exploratorio, y descriptivo ya que facilitar explicar y caracterizar la realidad del desempeño docente. La muestra fue de 5 docentes de las diferentes áreas de ciencias sociales y naturales, matemáticas, lengua y literatura que cuentan con experiencia laboral de 11 a 34 años. Utilizando un cuestionario de autoevaluación en los cuatro ámbitos de gestión, contando con 60 ítems. Concluyendo que los docentes de esta institución demuestran un buen desempeño, ya que hay una buena comunicación entre colegas como con los alumnos, participando en las actividades de programación, aunque no logran adaptar la currícula a sus necesidades por falta de capacitaciones y de conocimiento.

Oramas, A. (2013). Realizó la investigación - *“Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en Docentes Cubanos de Enseñanza Primaria”*- Escuela Nacional de Salud Pública- Instituto Nacional De Salud De Los Trabajadores- Tesis presentada en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias de la Salud - La Habana, Cuba.- Tesis Grado Doctorado. Con el objetivo: Hallar la existencia de estrés laboral y el síndrome de burnout, esta investigación es descriptiva de diseño transversal, con un muestreo no probabilístico usando la escala sintomática de estrés en un cuestionario para la determinación del nivel de estrés, formada por 18 ítems., contando con una muestra de 621 docentes de enseñanza primaria en cuatro provincias de 50 escuelas. Que los docentes encuestados demostraron un alto porcentaje de estrés laboral. Demostró que existe un alto nivel de estrés laboral, ya que las remuneraciones son bajas, en las condiciones y recursos que trabajan son pobres o no existen, pero las exigencias esperadas son altas.

Montejo, E. (2014). *“El Síndrome de Burnout En el Profesorado de la Eso”* - Universidad Complutense de Madrid- España - Para optar el grado de Doctora. Con el objetivo: Estudiar y medir el síndrome de “Burnout” en docentes madrileños de la ESO. Teniendo un diseño de investigación no experimental, transversal, tipo descriptivo. Contando con una muestra de profesoras y profesores seleccionados de 43, efectuando 3 cuestionarios de 30 ítems cada una. Concluye que: los datos obtenidos en su estudio favorecen a seguir estudiando con más profundidad el síndrome de burnout, ya que se tiene muchos factores de origen tanto factores externos como internos, esto permitirá crear planes para evitar el estrés laboral en los profesionales.

Antecedentes Nacionales

Espinoza, J. Vilca, C. y Parlona, J. (2014). Realizó la investigación *“El Desempeño Docente y El Rendimiento Académico en el Curso de Aritmética: Conjuntos, Lógica Proposicional del Cuarto Grado de Secundaria de la Institución Educativa Pamer de*

Zárate- San Juan de Lurigancho”- Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - Tesis de Licenciado en Educación Matemáticas- *Lima*-. Con el objetivo de: Establecer una relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional, siendo una investigación descriptiva - correlacional, de corte transversal o transaccional y un enfoque investigación sustantiva. Trabajó con el salón de 4to grado que contaba con 37 alumnos, usando un cuestionario y una prueba de rendimiento dirigido a los estudiantes. Concluyendo que: Esta investigación logro mostrar que la relación entre desempeño docente y rendimiento académico, recomendando a los docentes en capacitarse y tomar responsabilidad por el bajo rendimiento de sus estudiantes.

Juárez, A. (2012). Realizó la investigación “*Desempeño Docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao*”. Universidad San Ignacio de Loyola- Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación – Lima. Con el objetivo de: Determinar el nivel de desempeño de los docentes de secundaria. Teniendo el alcance de tipo descriptivo simple, a través de un enfoque cuantitativo de diseño no experimental transversa. Contando con una muestra no probabilística, ejecutando tres instrumentos: una ficha de autoevaluación docente, un cuestionario para los estudiantes y finalmente una ficha de heteroevaluación docente para el subdirector de formación general. Concluyo que: Demostrando el nivel en que se encuentra el desempeño de los docentes de esta institución en las áreas evaluadas y cinco dimensiones, así respondiendo las interrogantes propuestas en este trabajo. Aunque se tuvo resultados buenos en la investigación, se recomendó una evaluación continua para lograr las metas y mejorar en las áreas donde se ve deficiencia.

Romero, M. (2015). Realizó la investigación. “*Relación entre El Desempeño Docente y El Desgaste Laboral de los Profesores de Nivel Secundario de la I. E. 'Pedro Ruiz Gallo'*”- Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - Lima. Tesis Para optar al

grado Académico de Magister en Ciencias de la Educación. Con el objetivo de: Precisar cómo se vincula el desempeño docente con el desgaste laboral de los profesores del nivel secundario. Siendo una investigación con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional y de diseño no experimental. Trabajando con una muestra de 89 docentes, usando la técnica de observación directa o Guía de campo y cuestionarios estructurados. Concluyó: Demostrando que existe una relación positiva entre el desempeño docente y desgaste laboral, mostrando que existen síntomas de burnout o estrés en los docentes de esta institución, aunque los docentes demuestran una buena predisposición a realizar un trabajo de calidad, atendiendo las necesidades de sus estudiantes se recomendó realzar charlas psicológicas y motivacionales.

Pari, J. y Alata, L. (2015). Realizó la investigación "*Clima Laboral y Síndrome de Burnout en Docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru*"- Universidad Peruana Unión - Facultad de Ciencias de la Salud - Juliaca - Tesis título profesional de psicólogo. Con el objetivo de: Demostrar la relación existente entre el clima laboral y el síndrome de Burnout, siendo una investigación de tipo de correlacional, el diseño de la investigación es no experimental, transaccional o transversal. Trabajó con una muestra de 47 docentes, distribuidos en los niveles existentes. Realizando 2 cuestionarios, concluyó que existe una correlación entre el clima laboral y el síndrome de burnout que a mayor nivel indicadores de desempeño docente menor es el nivel de estrés (burnout).

Parihuamán, M. (2017). Realizó la investigación "*Nivel de Estrés de los Docentes de las Instituciones Educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, Distrito de Chulucanas – Morropón*"- Universidad de Piura- Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa –Piura. Con el Objetivo de: Evaluar el nivel de estrés de los docentes, siendo una investigación de Enfoque Cuantitativo, no experimental y descriptiva. Se trabajó con una muestra de 50 docentes de tres instituciones educativas, se elaboró y ejecutó una encuesta

para recoger los datos de la investigación. Concluyó: Los docentes muestran bajos niveles de estrés, así que su desempeño ni compromiso hacia sus alumnos no se ve afectado.

Sánchez, J. (2016). Realizó la investigación “*Burnout en Personal que Trabaja en Educación Especial*”- Pontifica Universidad Católica del Perú- Tesis de Licenciado en psicología-Lima. Con el objetivo de: Examinar la existencia de burnout y sus indicadores en el personal de educación especial. Siendo un estudio de nivel correlacional, contando con datos cuantitativos. Trabajando con una muestra de 62 trabajadoras mujeres con edades entre 20 a 60. Realizando una Ficha de datos. Concluyó que: Demostrando en estos dos trabajos de investigación aunque el nivel de burnout es bajo no es lo suficiente para demostrar sus hipótesis. Pero es necesario seguir con las investigaciones que son de gran importancia ya que el síndrome de burnout trae consigo riesgos a la salud física y mental que frustran la carrera de los profesionales y es importante buscar soluciones.

2.2. Base Teóricas

2.2.1. Desempeño Docente

Según Chiroque, S. (2006) el desempeño es el ejercicio práctico que realiza una persona cumpliendo con sus obligaciones de su profesión, cargo u oficio (p. 1). En el caso del docente demuestra sus habilidades y dominio de los temas, para brindar una educación de calidad; teniendo que cubrir las demandas de la institución educativa y del sistema educativo.

Es importante la capacitaciones que se los docentes tienen a su disposición permitiéndole un mejor desempeño, autorrealización y lograr las metas puestas para los estudiantes. El nivel del desempeño docente dependerá de muchos factores, no solo de la capacitación que tiene; sino también vocación, salud, clima laboral y su relación con sus colegas.

2.2.2. Dimensiones del desempeño profesional del docente

Según Montenegro, I. (2003), citado por Palomino (2012). En su investigación.

Tabla 1

Indicadores de evaluación del desempeño docente

Dimensiones	Indicadores
Capacidades Pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la Teoría de la Educación, de la Didáctica General y de la Didáctica de la especialidad. • Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante. • Calidad de su comunicación verbal y no verbal. • Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente – educativo. • Alcance de su contribución a un adecuado clima de trabajo en el aula. • Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica. • Utilización de variedad de prácticas educativas. • Grado de conocimiento y tratamiento de las características psicológicas individuales de los alumnos. • Grado de información sobre la marcha del aprendizaje de sus alumnos. • Calidad de su representación sobre el encargo social de la escuela. • Contribución a la formación de valores nacionales y universales y al desarrollo de capacidades valorativas. • Efectividad de su capacitación y auto-preparación. • Capacidad para crear un ambiente favorable para que el alumno conozca sus derechos y responsabilidades, y aprenda a ejercerlos. • Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa
Emocionalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Vocación pedagógica. • Autoestima. • Capacidad para actuar con justicia, y realismo. • Nivel de satisfacción con la labor que realiza.
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases. • Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes. • Cumplimiento de la normativa. • Nivel profesional alcanzado. • Implicación personal en la toma de decisiones de la institución. • Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución. • Nivel profesional alcanzado
Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general.	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos. • Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos • Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.
Resultados de su labor	<ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en la o las

educativa.	asignaturas que imparte. <ul style="list-style-type: none"> • Grado de orientación valorativa positiva alcanzado hacia las cualidades de la personalidad deseables de acuerdo al modelo de hombre que se pretende formar • Grado en que sus alumnos poseen sentimientos de amor a la Patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano
------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: modelo cubano p. 36

Según este modelo cubano son cinco las dimensiones a considerar y evaluar en un docente asegurando una educación de calidad: en la primera dimensión, el docente debe ser capaz de generar un ambiente favorable donde se genere la práctica de valores y conocimientos para el estudiante. En la dimensión segunda, comprende el compromiso del docente a su labor y su conformidad con ella. La tercera dimensión, trata de cuan involucrado está el docente en su clima laboral y en la toma de decisiones. En la cuarta, el nivel de compromiso tanto en su rendimiento académico de sus estudiantes como en otros aspectos de su vida que afectan su desempeño sin que se sientan juzgados. En la última dimensión las metas cumplidas por los estudiantes que son resultado de la labor del docente a lo largo de su carrera.

2.2.3. Docente de educación especial

¿Qué es un docente de educación especial? Según Spivey, B y Colón, J. (2009)

“Los docentes de educación especial (también conocidos como educadores especiales) tienen entrenamiento especializado para trabajar con estudiantes que tienen discapacidades de aprendizaje, comportamiento, emocionales, y/o físicas. Un docente de educación especial principalmente trabaja con estudiantes que califican (basado en una serie de evaluaciones) para asistencia de educación especial” (p. 1)

Estos docentes trabajan en diferentes áreas, dependiendo de la necesidad que presente cada estudiante, pueden trabajar dentro de aulas en sus centros educativos especiales o salir a otros centros de básica regular.

El docente tiene a su cargo estudiantes con características únicas y especiales, por este motivo necesita plantear un metodólogo y un plan de aprendizaje para cada estudiante en su salón. Estos casos que se le presentan al docente pueden encontrar estudiantes con problema de aprendizaje, diferentes niveles de aprendizaje, discapacidades físicas o intelectuales

Si el docente trabaja con estudiantes con discapacidad severa, su currícula a enseñar serán de conceptos sobre cuidado personal, habilidades de autoestima y comunicación; tratando con casos de la vida diaria, teniendo como herramientas los juegos didácticos, equipos multi-sensoriales, imágenes.

Según la Secretaría de Educación Pública (SEP) - México (2017). Estas son las dimensiones para el docente de educación especial:

- El docente debe conocer las habilidades y debilidades académicas de cada uno de sus estudiantes.
- El docente debe planear una estrategia para enfrentar cualquier inconveniente que se presente en el aula.
- El docente profesional debe apoyar en sus aprendizajes de sus estudiantes.
- Asumir las responsabilidades que conlleva el educar.
- El docente debe promover un lazo de unión entre la escuela y la comunidad, ya que ambos intervienen en la vida y desarrollo de los estudiantes. (p. 67)

Es importante conocer la capacidad de aprendizaje de los estudiantes con discapacidad, la elaboración de una currícula adecuada, la atención que necesita para lograr las metas esperadas; desarrollando estrategias adecuadas para promover un aprendizaje según el nivel

de cada estudiante, creando un ambiente favorable. Reflexionando en los pasos a tomar para solucionar los conflictos que se presenten, que le servirán para su desarrollo profesional.

Trabajando con ética considerando la seguridad de los estudiantes. Mostrando actitudes de equidad e inclusión para crear un ambiente favorable. Motivar a los padres de familias y la comunidad en contribuir en la tarea de educar a sus hijos(as).

2.2.4. Dimensiones para los docentes de Perú

Según el Minedu (2014) son cuatro específicas de la docencia:

- **Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:** la creación de proyectos, estrategias, planes y currícula que tenga como punto principal inclusión.
- **Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:** Promoviendo una enseñanza con dirección inclusiva creando un ambiente favorable para los estudiantes. El docente tiene un papel de intermediario en el aula.
- **Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad:** ser promotor y colaborador dentro de la comunidad escolar, trabajando en equipo creando planes de trabajo que involucre a todos dentro de la institución.
- **Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente:** Considerar y analizar su capacidad como docente, su formación profesional, trabajo en equipo y el trato hacia los padres y la comunidad. (pp- 25- 26)

En el Perú se promueve la educación inclusiva, para esto los docentes de instituciones educativas tienen que estar preparados y capacitados para elaborar un ambiente de

aprendizaje adecuado para los estudiantes, trabajando junto con los miembros de la comunidad.

2.2.5. Evaluación de desempeño

Según Chiavenato, I. (2011) “la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo” (p. 202). Estando relacionado las habilidades y conocimientos que tenga la persona para desempeñar su trabajo, este proceso ayuda a saber si el profesional está cumpliendo con las expectativas que el sistema laboral requiere para su óptimo funcionamiento y cumplimiento de las metas.

Según Werther, W y Davis K. (2008) “la evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado, su contribución total a la organización; y justifica su permanencia” (p.302). De este proceso se obtiene datos que sirven para retroalimentar el desempeño del empleado, recompensado sus fortalezas e identificando sus debilidades.

2.2.6. Evaluación de desempeño docente

Según el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación Mexicana (SNTE) (2015) “la evaluación es un proceso inherente a la actividad educativa, por ello es un instrumento valioso para establecer los referentes que orienten las acciones para mejorar y avanzar en la calidad y equidad educativas, y a través de ellas, lograr nuestro más alto propósito, el desarrollo social incluyente” (p. 2). Con esto obtenemos datos válidos, que nos permiten a dar a conocer el nivel de la calidad educativa y el desarrollo profesional del docente.

Según Romero, L. (2008) “la evaluación representa uno de los ejes sobre los que gira todo el fenómeno educativo, ya que debe permitir la adaptación de los programas educativos

a las características individuales del alumno, detectar sus puntos débiles para poder corregirlos y tener un conocimiento cabal de cada uno, teniendo un impacto personal y social” (p. 139). Convirtiéndose en uno de los procesos primordiales para una educación de calidad, ayudando al docente no solo a cambiar sus estrategias educativas para lograr las expectativas deseadas en el estudiante, sino también a evaluar sus capacidades, práctica y formación profesional.

Para Montenegro, I. (2003) “una buena evaluación se ha con motivación esencial; los docentes participamos en ella, movidos por el interés de obtener información para mejorar nuestro desempeño y el servicio educativo, también contribuirá a la autorrealización personal, satisfacción de hacer bien las cosas, generando as crecimiento social y cultural en los ámbitos en las cuales actúen” (p. 26). Es importante no ver a la evaluación como una forma de juzgarnos, sino como un reflejo de nuestro trabajo, esto nos ayudará a corregir y elaborar nuevas pautas, para asegurar una educación de calidad.

2.2.7. Función de la evaluación de desempeño docente

Según Montenegro, I. (2003) la evaluación debe cumplir las sgtes funciones:

- **Diagnosticar:** Explicación de la labor docente en cuanto a cantidad y calidad.
- **Motivación:** Los resultados del proceso despierte en el docente la autoestima, el reconocimiento social y afianzar las fortalezas.
- **Prospectiva:** la información obtenida servirá para crear proyectos de cualificación del personal y realzar ajustes al sistema curricular. (p. 26)

Esto le ayudara a ver sus fortalezas y errores, aprendiendo de ellos motivándose a una superación, revalorando su imagen con profesionales siendo su propio crítico, realizando una revisión a los métodos y técnicas de enseñanza.

2.2.8. Métodos de evaluación al docente

¿Cómo evaluar? Según Valdez, H. (2009) existen métodos/instrumentos cuya utilización consideramos más necesaria y útil para evaluar de manera válida y confiable el desempeño profesional:

Tabla 2

Métodos/ Instrumentos de evaluación y dimensiones

Métodos/ Instrumentos	Dimensiones que evalúa
Observación de clases	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades pedagógicas. • Sistema de relaciones interpersonales con sus alumnos. • Responsabilidad en el desempeño de sus funciones. • Emocionalidad. • Resultados de su labor educativa.
Autoevaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades pedagógicas. • Responsabilidad en el desempeño de sus funciones
Encuesta de opiniones profesionales	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades pedagógicas. • Emocionalidad
Test proyectivos sobre actitudes valores y normas	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados de su labor educativa
Portafolio	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.
Ejercicios de rendimiento profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades pedagógicas
Pruebas pedagógicas de lápiz y papel para los alumnos	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados de su labor educativa

Fuente: Valdez, H. 2009 p. 47

En el Perú el Ministerio de Educación está encargado de la evaluación a docentes y directores. En el Marco de buen desempeño docente nos da a conocer los cuatro dominios o campos concurrentes para la evaluación:



Figura 1. Los cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente – 2014, p. 25

2.2.9. Desgaste Laboral

Según Cherniss citado por Quinlan, M. (2002) “el desgaste laboral es un proceso de desarrollo gradual que «comienza con niveles excesivos y prolongados de estrés laboral. Este estrés genera sobrecarga en el trabajador (sensación de tensión, irritabilidad y cansancio). El proceso culmina cuando los trabajadores, como mecanismo de defensa, absorben su estrés desconectándose psicológicamente del trabajo y volviéndose apáticos, escépticos e intransigentes” (p. 5)

Este es un síndrome que padecen mucho los trabajadores sociales que afecta el desempeño laboral, su salud mental y física siendo un riesgo si no es tratado.

También conocido como síndrome de Burnout, según El Sahili, L. Kornhauser, S. y otros (2010) “es un estrés prolongado que sufren quienes trabajan con personas y en donde los esfuerzos hechos no se ven compensados de manera suficiente. Quienes son más propensos a sufrir de este síndrome son los docentes, policías, terapeutas, enfermeras, etc.” (p. 37)

Este estrés provoca un desequilibrio, por esta causa la eficiencia y calidad en las labores disminuye, aunque no todo estrés es negativo también se puede generar por un gesto positivo como un ascenso o una premiación.

2.2.10. Dimensiones del desgaste laboral

Según Cardigni, G y Rípoli, M. (2013) se caracteriza por tres dimensiones o aspectos fundamentales que lo definen:

- **Agotamiento:** El profesional se siente sin energía para encarar las labores y responsabilidades diarias realizándolas con mucho esfuerzo.
- **Despersonalización:** Sentimiento de indiferencia hacia la labor que realiza o sujetos que trata.
- **Ineficacia:** La persona siente que es incompetente para realizar su trabajo produciendo una disminución en sus logros y desempeño; que puede ser contagioso. (p. 1)

Estos síntomas no solo afectan al profesional, sino también a la organización donde se desempeñan. No es que el profesional aborrezca su trabajo; la rutina, los factores externos y cansancio no dejan que el profesional cumpla con sus múltiples demandas.

Según Maslach, C y Pines, A. (1979) el burnout se caracteriza fundamentalmente por tres dimensiones, referidas siempre a la relación entre el individuo y el ámbito laboral:

- **Agotamiento emocional:** La persona se vuelve insensible hacia otros, encontrándose más irritables y endurecimiento emocional.
- **Despersonalización:** el sujeto adopta una actitud de distanciamiento, cinismo, tratando al resto como objetos insensibles, perdiendo capacidad de contacto interpersonal, insensibilidad y falta de empatía hacia los otros.

- **Evaluación negativa de los resultados o realizaciones profesionales propias:** el profesional siente que no es capaz de realizar bien sus labores y que es inútil, viendo una disminución en la autoestima, generando sentimientos de insatisfacción e infelicidad con su labor, llegando también a su vida privada. (p. 246)

2.2.11. Sintomatología

Según Longás, J y Fernández, V. (2010) Estos son los siguientes síntomas más comunes que aparecen en las personas que padecen el síndrome de burnout:

Tabla 3

Sintomatología: Características del Síndrome de Burnout

Síntomas físicos	Síntomas conductuales
<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga crónica. • Cefaleas tensionales. • Vulnerabilidad a enfermedades infecciosas (resfriados, gripes, etc.). • Trastornos del sueño. • Dolor de espalda y otros trastornos musculares. • Trastornos cardiovasculares, gastrointestinales, dermatológicos, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Absentismo laboral. • Incremento en el consumo de alcohol, • Cafeína y/o tabaco. • Consumo de otras sustancias adictivas. • Alteraciones de la conducta alimentaria.
Síntomas emocionales	Síntomas en relaciones interpersonales
<ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento de auto-eficacia reducido. • Frustración. • Insatisfacción. • Depresión. • Ansiedad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento de fracaso, de angustia • Miedo, sentimiento de culpa y de inadecuación • Apatía, tristeza, pesimismo • Irritabilidad, rabia y hostilidad. • Insatisfacción. • Estados depresivos y/o de ansiedad. • Aislamiento social. • Actitudes negativas hacia uno mismo y los otros. • Compromiso profesional reducido. • Distanciamiento emocional y despersonalización.

Rendimiento laboral	Síntomas existenciales
<ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento de aburrimiento y/o monotonía. • Falta de entusiasmo. • Dificultades de concentración. • Disminución de productividad y calidad • Sentimiento de auto eficacia reducido. • Frustración 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionamiento frecuente del sentido del trabajo o la profesión. • Actitud de desencanto o cinismo respecto a la actividad laboral. • Autovaloración profesional (y a menudo personal) de incompetencia.

Fuente: Grupo de investigación sobre el Burnout de la F.P.C.E.E. Madrid: Universidad Ramón Rull p.9

2.2.12. Instrumentos de medición

Para medir el desgaste laboral podemos encontrar diferentes modelos de instrumentos, que usualmente son en forma de encuesta, entrevista y cuestionarios.

Tabla 4

Instrumentos de medición de Llaneza, J. (2008, pág. 517)

Instrumentos De Medición	Autores
Staff Burnout Scale	Jones (1980)
Indicadores del Burnout	Gillespie (1980)
Emener-Luck Burnout Scale	Emener y Luck (1980)
Tedium Measure (Burnout Measure)	Pines, Aronson y Kafry (1981)
Maslach Burnout Inventory	Maslach y Jackson (1981)
Burnout Scale	Kremer y Hofman (1985)
Teacher Burnout Scale	Seidman y Zager (1986)
Energy Depletion Index	Garden (1987)
Mattews Burnout Scale for Employees	Mattews (1990)
Efectos Psíquicos del Burnout	García Izquierdo (1990)
Escala de Variables Predictores del Burnout	Aveni y Albani (1992)
Cuestionario de Burnout del Profesorado	Moreno y Oliver (1993)
Holland Burnout Assessment Survey	Holland y Michael (1993)

Rome Burnout Inventory	Venturi, Dell'Erba y Rizzo (1994)
Escala de Burnout de Directores de Colegios	Friedman (1995)

Fuente: Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación de especialistas
2009 p. 517

2.3.Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Existe relación positiva entre desempeño docente con el desgaste laboral de los profesores del CEBE N° 707 Las Palomitas – Cercado de Lima – 2018.

2.3.2. Hipótesis Específicas

H1: Existe relación entre desempeño docente y el agotamiento en los profesores del CEBE N° 707 Las Palomitas – Cercado de Lima – 2018. Ya que se trabaja con estudiantes con discapacidades severas y multidiscapacidad.

H2: El desempeño docente se ve afectado por la despersonalización en los profesores del CEBE N° 707 Las Palomitas – Cercado de Lima – 2018.

H3: El desempeño docente es afectado por la ineficacia que demuestran los profesores del CEBE N° 707 Las Palomitas – Cercado de Lima – 2018.

Tabla 5

2.4.Operacionalización de la variable desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices	Escala de Medición
Capacidades Pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la Teoría de la Educación, de la Didáctica General y de la Didáctica de la especialidad. • Calidad de su comunicación verbal y no verbal. • Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente – educativo. • Alcance de su contribución a un adecuado clima de trabajo en el aula. • Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica. • Utilización de variedad de prácticas educativas. • Grado de conocimiento y tratamiento de las características psicológicas individuales de los alumnos. • Efectividad de su capacitación y auto-preparación. • Capacidad para crear un ambiente favorable para que el alumno conozca sus derechos y responsabilidades, y aprenda a ejercerlos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra un buen dominio de contenidos en las sesiones que imparte. • Tiene una buena comunicación con los estudiantes. • Se encuentra satisfecho con su capacidad de resolver oportunamente problemas en el aula • Durante la sesión establece las estrategias adecuadas necesarias para lograr el aprendizaje propuesto. • Explica de manera clara los contenidos del área. • Usa ejemplos y casos relacionados con la vida cotidiana. • Toma en cuenta las necesidades, intereses y expectativas de los estudiantes, • Organiza actividades que me permiten ejercitar mi expresión oral y escrita. • Promueve actividades participativas que me permiten colaborar con mis estudiantes con una actitud positiva y empática. 	<p>Nunca= 1 Casi Nunca= 2 Algunas Veces= 3 Casi Siempre= 4 Siempre= 5</p>	Ordinales
Emocionalidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Vocación pedagógica. • Autoestima. • Capacidad para actuar con justicia, y realismo. • Nivel de satisfacción con la labor que realiza. 	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes. • Piensa que es un buen docente. • Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes durante clases. • Está satisfecha (o) por mi buen desempeño y compromiso logrando aprendizajes significativos. 		

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases. • Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes. • Cumplimiento de la normativa. • Nivel profesional alcanzado. • Implicación personal en la toma de decisiones de la institución. • Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución. • Nivel profesional alcanzado 	<ul style="list-style-type: none"> • Asiste puntualmente al CEBE y al aula. • Participa de las jornadas de reflexión y sesiones metodológicas • Cumple con las normas y disposiciones del CEBE. • Participa en la toma de decisiones en la reuniones pedagógicas • Es autónomo al realizar su labor pedagógica. • Demuestra un buen nivel profesional permanentemente.
Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos. • Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos • Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica 	<ul style="list-style-type: none"> • Se preocupa constantemente por sus estudiantes, conoce sus problemas y los apoya para la solución de ellos • Identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad. • Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes. • Me socializo con los estudiantes respetuosamente.
Resultados de su labor educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en la o las asignaturas que imparte. • Grado de orientación valorativa positiva alcanzado hacia las cualidades de la personalidad deseables de acuerdo al modelo de hombre que se pretende formar • Grado en que sus alumnos poseen sentimientos de amor a la Patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano. 	<ul style="list-style-type: none"> • Está satisfecho con el rendimiento académico de sus estudiantes al terminar el tema. • Orienta permanentemente a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo. • Los estudiantes demuestran sentimientos positivos por la patria, cuidado del ambiente, estudio y respeto por sus compañeros.

2.5.Operacionalización de la variable desgaste laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices	Escala de Medición
Agotamiento	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de energía laboral. Nivel de cansancio psicológico 	<ul style="list-style-type: none"> Se encuentra cansado cuando se levanta por las mañanas y tiene que enfrentarse a otro día de trabajo. Al final de la jornada se siente agotado. Al trabajar con estudiantes con discapacidad todos los días siente tensión. Trabajar con estudiantes con discapacidad todos los días es angustiante. Trabajar con estudiantes con discapacidad todos los días le causa estrés. 		
Despersonalización:	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de comportamiento personal. Nivel de interrelaciones laborales 	<ul style="list-style-type: none"> Siente que mediante su trabajo está influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes. Prefiere trabajar solo, para prevenir problemas con sus compañeros. Si su compañero tiene algún inconveniente, usted es el primero en proporcionarle su ayuda Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. Siente que está tratando a algunos estudiantes como si fuesen objetos impersonales. impersonales. 	Nunca= 1 Casi Nunca= 2 Algunas Veces= 3 Casi Siempre= 4 Siempre= 5	Ordinales
Ineficacia	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de competencia Nivel de ausentismo 	<ul style="list-style-type: none"> Siente que resuelve situaciones con eficacia dentro del aula. Siente que puede entender fácilmente a los estudiantes bajo a mi cuidado. Cree que consigue muchas cosas valiosas en este trabajo. Siente que puede crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo. Se siente impotente al final del día. 		

Capítulo II

Metodología

3.1.Método de Investigación

Se desarrolló el diseño Hipotética – Descriptiva para esta investigación trabajando con la realidad que se presenta dentro del CEBE N°707 “Las Palomitas” del Cercado de Lima.

3.2.Tipo de Investigación

Se tomó un enfoque Básico, llamada también investigación pura o fundamental, es trabajada en su mayor tiempo en los laboratorios. Su principal aporte lo hace al conocimiento científico, explorando nuevas teorías y transformar las ya existentes en esta investigación, ya que se estudió un tema de enfoque social

3.3.Nivel de Investigación

Se realizó una investigación del tipo descriptivo - correlacional. ya se analizó si se vio afectado el desempeño docente por el desgaste laboral.

3.4.Diseño de la Investigación

Se realizó un diseño de investigación no experimental, ya que se trabajó sin manipular o alterar los resultados de la investigación.

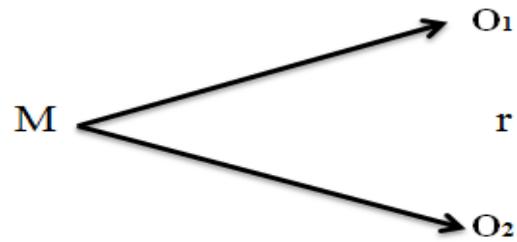


Figura 2 Gráfico de Diseño de Investigación

* Elaboración propia

M: Muestra (docentes)

O1: Evaluación de Desempeño Docente

O2: Evaluación de Desgaste Laboral

r: Relación

3.5.Población y Muestra

3.5.1. Población

Se trabajó con la población 50 docentes, excluyendo auxiliares y personal administrativo ya que solo se necesitaban trabajar con los profesores que laboran dentro del centro educativo básico especial N°707 “Las Palomitas” - Cercado de Lima – 2018.

Tabla 6

Distribución de la población docente en el Centro Educativo Básico Especial**N°707 Las Palomitas del Cercado de Lima – 2018**

Grados	Secciones	N° Docentes	
		Turno mañana	Turno Tarde
Inic. 3	A, B	2	2
Inic. 4	A, B	2	2
Inic. 5	A, B	2	2
Prim 1	A,B,C	3	3
Prim 2	A,B, C	3	3
Prim 3	A, B, C	3	3
Prim 4	A, B, C	3	3
Prim 5	A, B, C	3	3
Prim 6	A, B, C	3	3
Tep 1	A	1	1
		Total = 50	

Visto el proyecto del Cuadro de Asignación del Personal (CAP) 2018 – del Centro Educativo Básico Especial N°707 Las Palomitas del Cercado de Lima – 2018.

3.5.2. Muestra

Se trabajó con una muestra No probabilística, ya que está conformada 50 docentes comprendida por 25 en la mañana y 25 en la tarde que laboran en el Centro Educativo Básico Especial N°707 Las Palomitas del Cercado de Lima - 2018.

3.5.3. Muestreo

Se trabajó con un muestreo no probabilística ya que la autora trabajó con una muestra de selección informal y la investigación fue de forma intencional y criterio personal.

3.5.4. Criterios de Selección

Trabajando con todos los docentes que laboran en el centro educativo básico especial N°707 “Las Palomitas” - Cercado de Lima, que asisten y figuran en el Cuadro de Asignación del Personal (CAP) 2018.

3.6. Técnicas y/o Instrumentos de Recolección de Datos

3.6.1. Técnica de Recolección de Datos

La técnica que se usada fue una encuesta para recolectar los datos.

Modelos tomados del Montenegro Ignacio y de la Psicóloga Christina Maslach, habiendo sido adaptado por la autora de esta investigación.

Instrumento

El instrumento que se usó fue un cuestionario, compuesto por 41 ítems que son preguntas cerradas estas nos ayudaran a encontrar la relación entre las dos variables que son objeto de esta investigación. Siendo un cuestionario anónimo.

Tabla 7
Ficha Técnica del Cuestionario de desempeño docente

Ficha Técnica	
Nombre	Cuestionario de Encuesta de Desempeño Docente
Autores	Montenegro Ignacio
Propósitos	Conocer el Desempeño Docente
Forma de Aplicación	Individual
Grado de aplicación	Docente
Tiempo de aplicación	20 minutos
Edades	26 - 45
Área que evalúa	Desempeño Docente
Confiabilidad	Alfa de Cronbach de ,803
Validez	Juicio de experto

*Elaboración propia

Descripción del Cuestionario

El cuestionario estuvo compuesto por 26 ítems, separado por 5 dimensiones de Desempeño Docente, subdivididas por los indicadores (ítems): Capacidades Pedagógicas (ítem 1 al 9), Emocionalidad (ítem 10 al 12), Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales (ítem 14 al 19), Relaciones Interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general (ítem 20 al 23) y Resultados de su Labor (ítem 24 al 26).

Tabla 8

Ficha Técnica del Cuestionario de desgaste laboral

Ficha Técnica	
Nombre	Cuestionario de Encuesta de Desgaste Laboral
Autores	Christina Maslach , Susan E. Jackson y Michael Leiter (1997)
Propósitos	Conocer el Desgaste Laboral
Forma de Aplicación	Individual
Grado de aplicación	Docente
Tiempo de aplicación	10 minutos
Edades	26 - 45
Área que evalúa	Desgaste Laboral
Confiabilidad	Alfa de Cronbach de ,843
Validez	Juicio de experto

*Elaboración propia

Descripción del Cuestionario

El cuestionario estuvo compuesto por 15 ítems en total y subdivididas por los indicadores (ítems) estando dividido por 3 dimensiones: Agotamiento (ítem 27 al 31), Despersonalización (ítem 32 al 36) e Ineficacia (ítem 37 al 41).

3.7.Procedimiento de la Investigación

Se realizó el proyecto de investigación, el trabajo de campo ejecutando el cuestionario a cada docente, para saber si el desempeño en el Centro Educativo Básico Especial está siendo afectado por el desgaste; analizando los datos y elaborando un informe.

3.8. Técnicas y Análisis

Se usó el procesamiento de los datos con un análisis descriptivo, se usará el programa estadístico IBM SPSS Statistics 21 para verificar la validez y confiabilidad del instrumento (encuesta), y el programa Excel 2010 para el análisis de datos de las encuestas; en un procesador Intel Core 7. En donde se verá la relación entre el desempeño docente y desgaste laboral que será motivo de estudio en los profesores del centro educativo básico especial. Para representar los resultados se hará uso de cuadros, gráficos, barras, frecuencias y porcentajes. Se realizará el análisis inferencial de los datos aplicando pruebas de hipótesis no paramétricas para determinar el coeficiente de correlación de Spearman, por ser las variables de nivel de medición ordinales.

Usando los Modelos de evaluación de Montenegro I. (desempeño docente) y Modelo de burnout de Maslach (MBI), donde se formularán interrogantes sobre su trabajo, su nivel de satisfacción y su desgaste.

3.9. Aspectos de la Investigación

Esta investigación se realizó con ética, tanto en cada parte del proceso planeación, tratamiento y evaluación. Con la meta de saber la opinión de los profesores en forma anónima sin manipularla, teniendo en consideración el tiempo libre de los profesores es escaso. Pidiendo consentimiento a la Directora del centro educativo básico especial N°707 “Las Palomitas” - Cercado de Lima, para trabajar con los docentes de ambos turnos.

Capítulo IV

Resultados

4.1. Validez

Siendo validado la encuesta (instrumento) por 3 juicios de expertos para esta investigación

Tabla 9

Validez de contenido por juicio de experto

Experto	Grado Académico	Cargo	Universidad	Puntaje
Doris Marlene Muñoz Sánchez	Magister	Gestión y Administración de la Educación	Universidad Peruana de los Andes Filial - Lima	80 %
Fanny Janet Martínez Rojas	Doctora	Gestión Educativa	Universidad Peruana de los Andes Filial - Lima	60 %
Angélica Senepo Gonzales	Magíster	Docente Universitaria	Universidad Peruana de los Andes Filial - Lima	80 %
			Total	73 %

*Elaboración Propia

4.2. Confiabilidad

Se obtuvo una FUERTE CONFIABILIDAD

Análisis de Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad del 1er instrumento del presente trabajo de investigación se realizará mediante prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna del Test.

Tabla 10

Estadística de Confiabilidad de Alfa de Cronbach del Instrumento de Desempeño Docente

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	26

Base de datos del trabajo de campo de la prueba piloto.

Interpretación:

El coeficiente de alfa de Cronbach es de ,803 nos indica una fuerte confiabilidad, esto quiere decir que el instrumento de evaluación del Desempeño Docente es confiable.

Tabla 11

Estadística de Confiabilidad de Alfa de Cronbach del Instrumento de Desgaste Laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,843	15

Base de datos del trabajo de campo de la prueba piloto.

Interpretación:

El coeficiente de alfa de Cronbach es de ,843 nos indica una fuerte confiabilidad, esto quiere decir que el instrumento de evaluación del Desgaste Laboral es confiable

Capítulo V

Análisis y Discusión de los Resultados

Se analizaron individualmente cada una de las 50 encuestas y cada ítem de cada dimensión se analizará con la ayuda del programa Excel 2010.

5.1. Desempeño Docente (V.I)

5.1.1. Dimensión: Capacidad Pedagógica

Tabla 12

P1. Demuestra Ud. un buen dominio de contenidos en las sesiones

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	1	2%
Casi siempre	24	48%
Siempre	25	50%
Total	50	100%

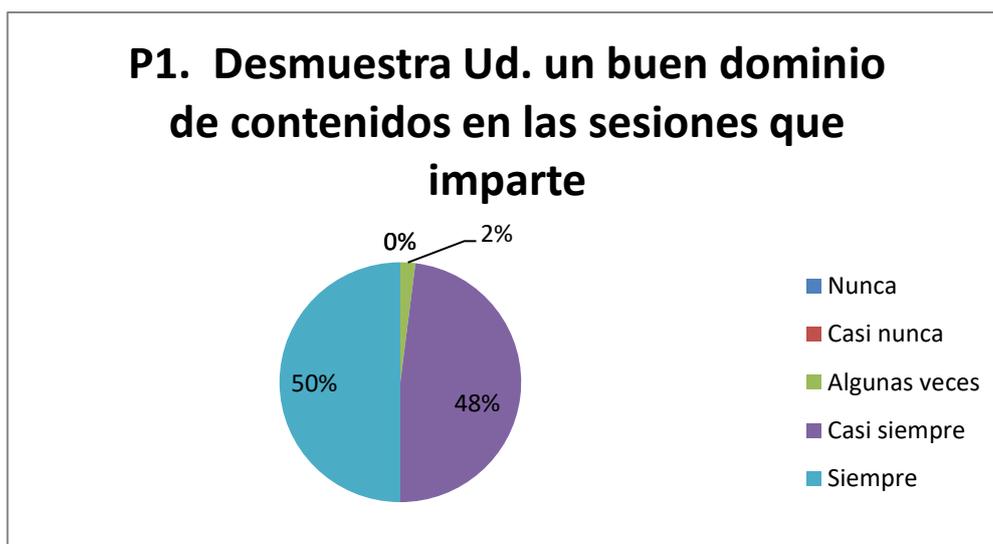


Figura 3 Encuesta – Gráfico de la Pregunta 1

*Tabla y Figura son de Elaboración Propia

Análisis:

El 50% de los profesores encuestados consideran que **Siempre demuestran** dominio en las sesiones que les imparten a sus alumnos del Centro Educativo Especial N° 707 “Las Palomitas” del Cercado de Lima.

Otro 48% de los profesores encuestados consideran que **Casi Siempre demuestran** dominio en las sesiones que les imparten a sus alumnos del Centro Educativo Especial N° 707 “Las Palomitas” del Cercado de Lima.

Mientras que un 2% los profesores encuestados consideran que **Algunas Veces demuestran** dominio en las sesiones que les imparten a sus alumnos del Centro Educativo Especial N° 707 “Las Palomitas” del Cercado de Lima.

Tabla 13

P2. Tiene una buena comunicación con los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	1	2%
Casi siempre	26	52%
Siempre	23	46%
Total	50	100%

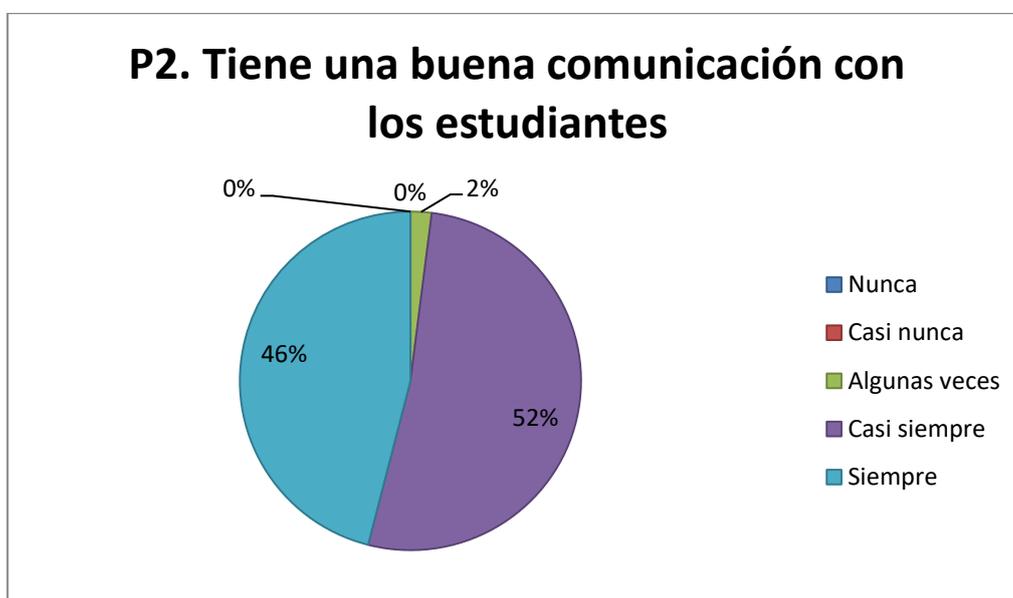


Figura 4 Encuesta – Gráfico de la Pregunta 2

*Tabla y Figura son de Elaboración Propia

Análisis:

El 52% de los profesores encuestados coincidieron que **Casi Siempre** tienen una buena comunicación con los alumnos del Centro Educativo Especial N° 707 “Las Palomitas” del Cercado de Lima.

El 46% de los profesores encuestados coincidieron que **Siempre** tienen una buena comunicación con los alumnos del Centro Educativo Especial N° 707 “Las Palomitas” del Cercado de Lima.

El 2% de los profesores encuestados coincidieron que **Algunas Veces** tienen una buena comunicación con los alumnos del Centro Educativo Especial N° 707 “Las Palomitas” del Cercado de Lima.

Tabla 14

P3. Se encuentra satisfecho con su capacidad de resolver oportunamente problemas en el aula

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	8	16%
Casi siempre	12	24%
Siempre	30	60%
Total	50	100%



Figura 5 Encuesta – Gráfico de la Pregunta 3

*Tabla y Figura son de Elaboración Propia

Análisis:

El 60% de los profesores encuestados **Siempre** se encuentran satisfechos con su capacidad de resolver oportunamente problemas en el aula.

El 24% de los profesores encuestados **Casi Siempre** se encuentran satisfechos con su capacidad de resolver oportunamente problemas en el aula.

El 16% de los profesores encuestados **Algunas Veces** se encuentran satisfechos con su capacidad de resolver oportunamente problemas en el aula.

Tabla 15

P4. Durante la sesión establece las estrategias adecuadas y necesarias para lograr el aprendizaje propuesto

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	7	14%
Casi siempre	13	26%
Siempre	30	60%
Total	50	100%

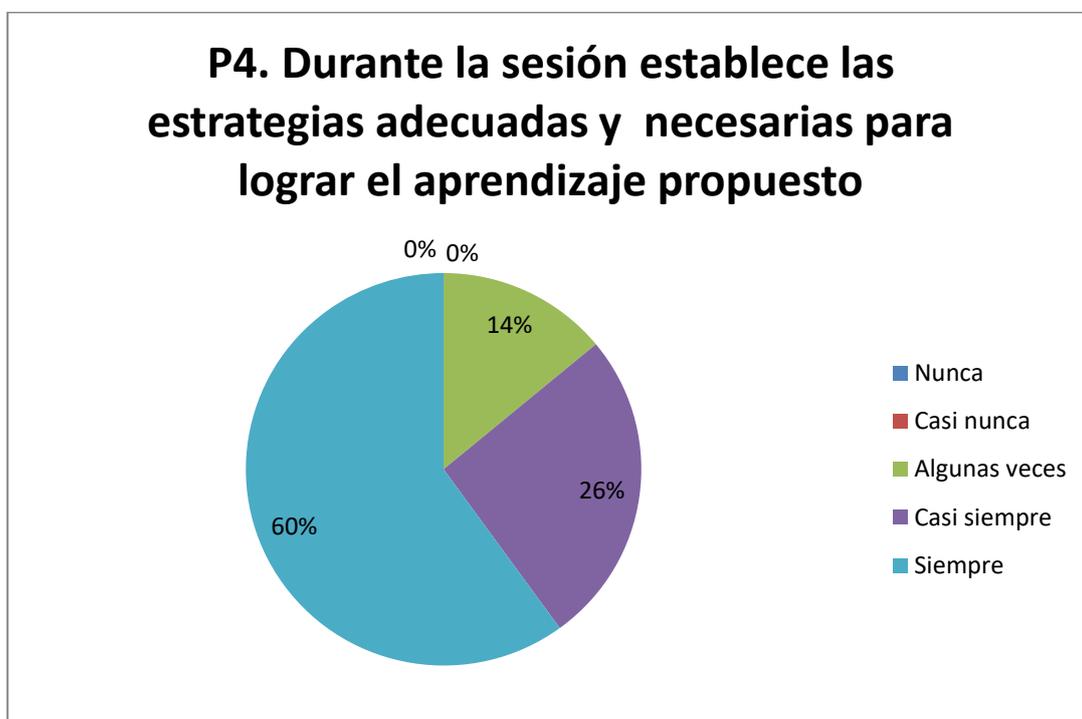


Figura 6 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 4

*Tabla y Figura son de Elaboración Propia

Análisis:

El 60 % de los profesores encuestados **Siempre** establece las estrategias adecuadas y necesarias para lograr el aprendizaje propuesto.

El 26 % de los profesores encuestados **Casi Siempre** establece las estrategias adecuadas y necesarias para lograr el aprendizaje propuesto.

El 14 % de los profesores encuestados **Algunas Veces** establece las estrategias adecuadas y necesarias para lograr el aprendizaje propuesto.

Tabla 16

P5. Explica de manera clara los contenidos del área

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	4%
Algunas veces	5	10%
Casi siempre	28	56%
Siempre	15	30%
Total	50	100%

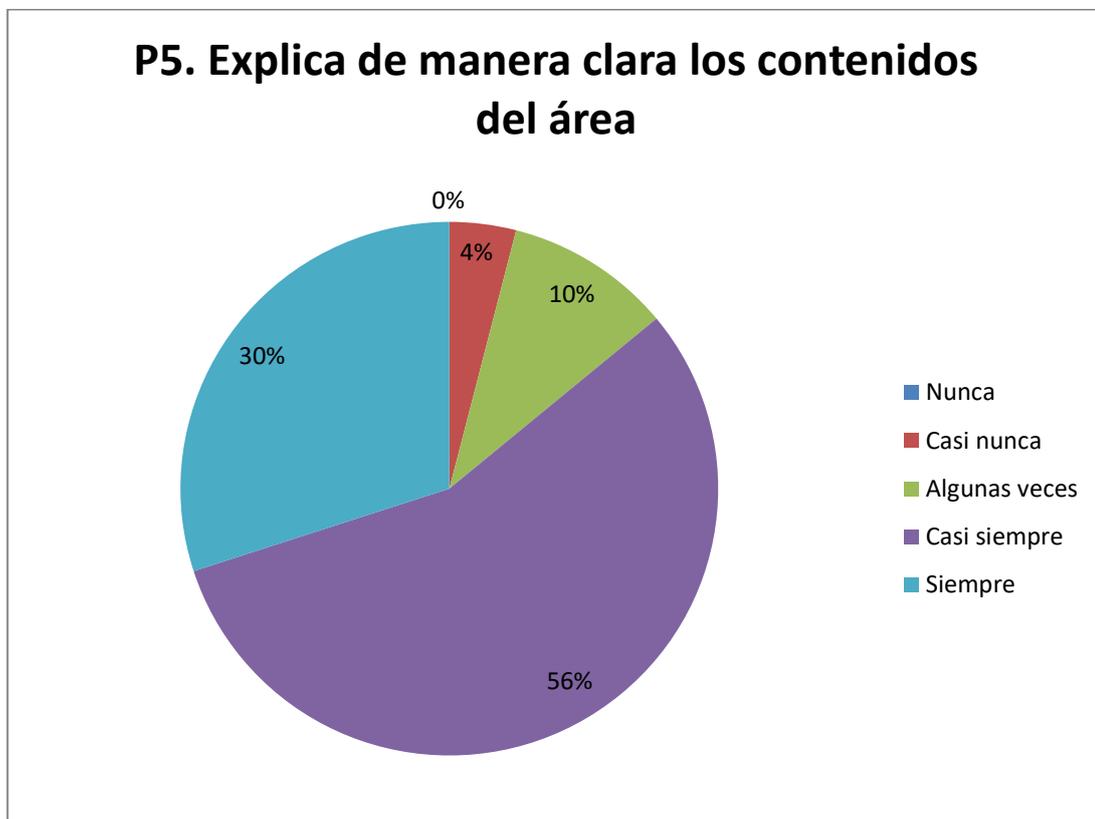


Figura 7 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 5

*Tabla y Figura son de Elaboración Propia

Análisis:

El 30% de los profesores encuestados **Siempre** explica de manera clara los contenidos del área.

El 56% de los profesores encuestados **Casi Siempre** explica de manera clara los contenidos del área.

El 10% de los profesores encuestados **Algunas Veces** explica de manera clara los contenidos del área.

El 4% de los profesores encuestados **Casi Nunca** explica de manera clara los contenidos del área.

Tabla 17

P6. Usa ejemplos y/o casos relacionados con la vida cotidiana

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	4%
Algunas veces	5	10%
Casi siempre	24	48%
Siempre	19	38%
Total	50	100%

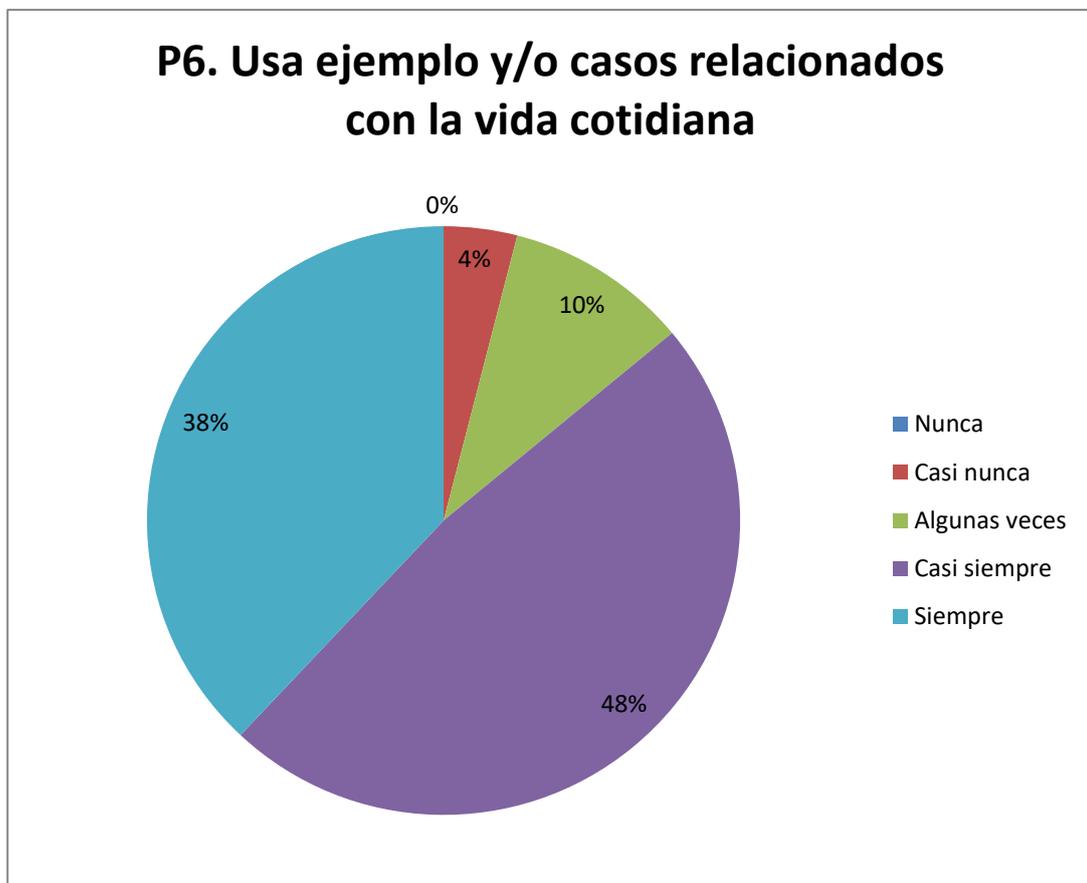


Figura 8 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 6

*Tabla y figura son de Elaboración Propia

Análisis:

El 38% de los profesores encuestados **Siempre** usan ejemplos y/o casos relacionados con la vida cotidiana para explicar su sesión a sus estudiantes.

El 48% de los profesores encuestados **Casi Siempre** usan ejemplos y/o casos relacionados con la vida cotidiana para explicar su sesión a sus estudiantes.

El 10% de los profesores encuestados **Algunas veces** usan ejemplos y/o casos relacionados con la vida cotidiana para explicar su sesión a sus estudiantes.

El 4% de los profesores encuestados **Casi Nunca** usan ejemplos y/o casos relacionados con la vida cotidiana para explicar su sesión a sus estudiantes.

Tabla 18

P7. Toma en cuenta las necesidades, intereses y expectativas de sus estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	2	4%
Casi siempre	16	32%
Siempre	32	64%
Total	50	100%

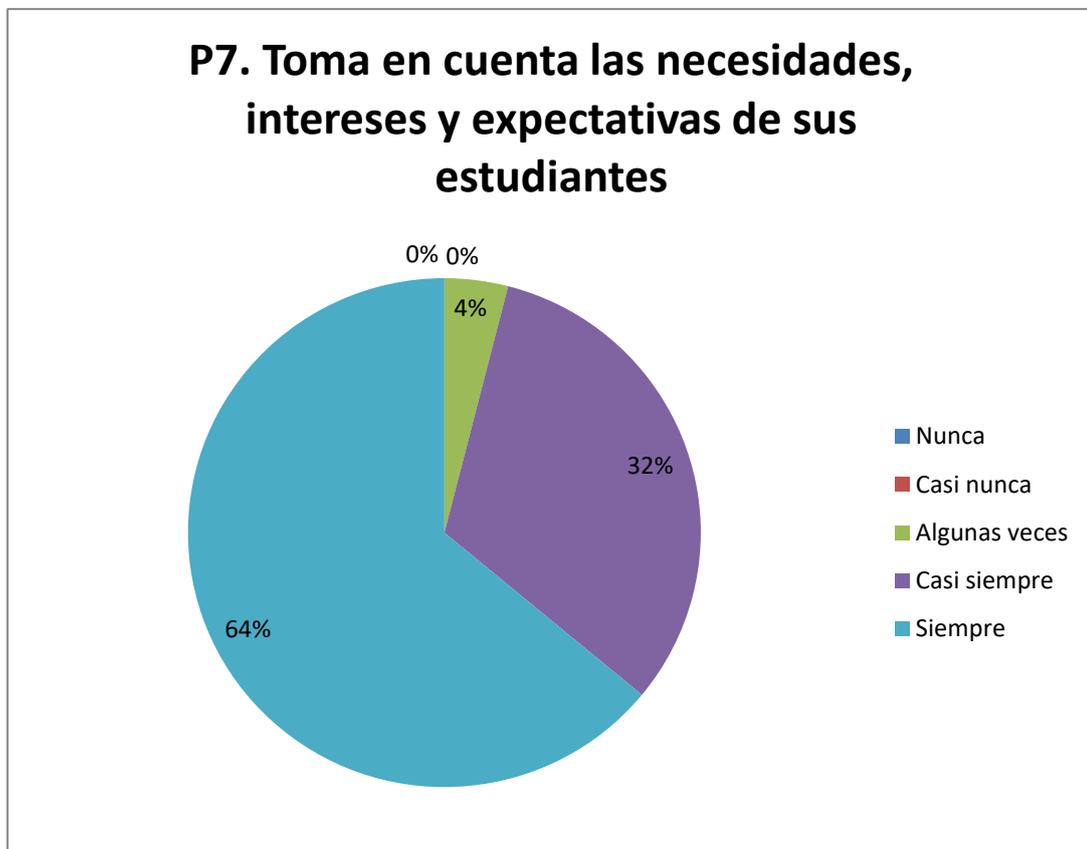


Figura 9 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 7

*Tabla y Gráfico son Elaboración Propia

Análisis:

El 64 % de los profesores encuestados **Siempre** toman en cuenta las necesidades, intereses y expectativas de sus estudiantes.

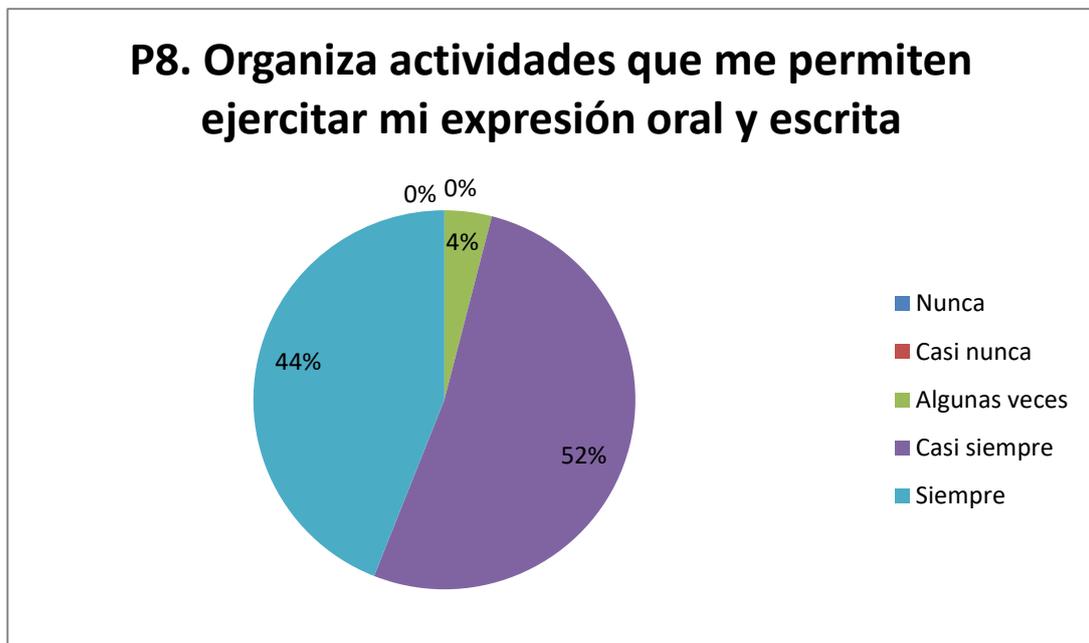
El 32 % de los profesores encuestados **Casi Siempre** toman en cuenta las necesidades, intereses y expectativas de sus estudiantes.

El 4 % de los profesores encuestados **Alguna veces** toman en cuenta las necesidades, intereses y expectativas de sus estudiantes.

Tabla 19

P8. Organiza actividades que me permiten ejercitar mi expresión oral y escrita

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	2	4%
Casi siempre	26	52%
Siempre	22	44%
Total	50	100%

*Figura 10 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 8*

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 44% de los profesores encuestados **Siempre** organiza actividades que me permiten ejercitar mi expresión oral y escrita.

El 52% de los profesores encuestados **Casi Siempre** organiza actividades que me permiten ejercitar mi expresión oral y escrita.

El 4% de los profesores encuestados **Algunas Veces** organiza actividades que me permiten ejercitar mi expresión oral y escrita.

Tabla 20

P9. Promueve actividades participativas que me permiten colaborar con mis estudiantes con una actitud positiva y empática

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	2	4%
Casi siempre	18	36%
Siempre	30	60%
Total	50	100%

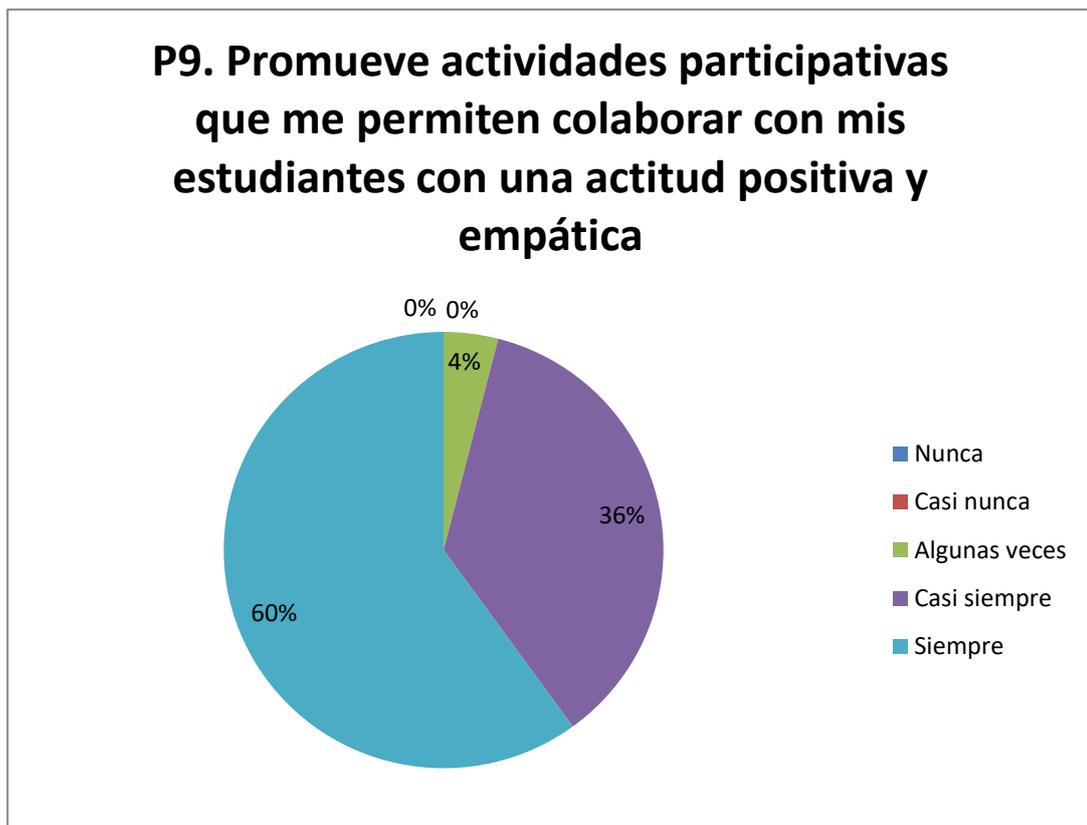


Figura 11 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 9

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 60% de los profesores encuestados **Siempre** promueve actividades participativas que me permiten colaborar con mis estudiantes con una actitud positiva y empática.

El 36% de los profesores encuestados **Casi Siempre** promueve actividades participativas que me permiten colaborar con mis estudiantes con una actitud positiva y empática.

El 4% de los profesores encuestados **Algunas Veces** promueve actividades participativas que me permiten colaborar con mis estudiantes con una actitud positiva y empática.

Tabla 21

Análisis de la Dimensión: Capacidad Pedagógica

N°	ITEM	1	2	3	4	5	TOTAL
1	Demuestra un buen dominio de contenidos en las sesiones que imparte.	0	0	1	24	25	50
2	Tiene una buena comunicación con los estudiantes.	0	0	1	26	23	50
3	Se encuentra satisfecho con su capacidad de resolver oportunamente problemas en el aula	0	0	8	12	30	50
4	Durante la sesión establece las estrategias adecuadas necesarias para lograr el aprendizaje propuesto.	0	0	7	13	30	50
5	Explica de manera clara los contenidos del área.	0	2	5	28	15	50
6	Usa ejemplos y casos relacionados con la vida cotidiana.	0	2	5	24	19	50
7	Toma en cuenta las necesidades, intereses y expectativas de los estudiantes,	0	0	2	16	32	50
8	Organiza actividades que me permiten ejercitar mi expresión oral y escrita.	0	0	2	26	22	50
9	Promueve actividades participativas que me permiten colaborar con mis estudiantes con una actitud positiva y empática.	0	0	2	18	30	50
TOTAL		0	4	33	187	226	450
TOTAL %		0%	1%	7%	42%	50%	100%

Al analizar los resultados de la dimensión Capacidad Pedagógica, podemos observar que se obtuvo un 50% de profesores encuestados que estima estar lo adecuadamente capacitado para trabajar con estudiantes con discapacidad, teniendo un buen dominio de los temas y estrategias educativas, pero si tomamos y sumamos al porcentaje de Casi Siempre se tendría un 92% alcanzado una mayoría considerable, contra un 7% de los que Alguna Veces y 1% de Casi Nunca

consideran estar capacitados para la labor que realizan dentro del centro educativo básico especial N°707 “Las Palomitas” - Cercado de Lima.

5.1.2. Dimensión: Emocionalidad

Tabla 22

P10. Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	4	8%
Casi siempre	27	54%
Siempre	19	38%
Total	50	100%

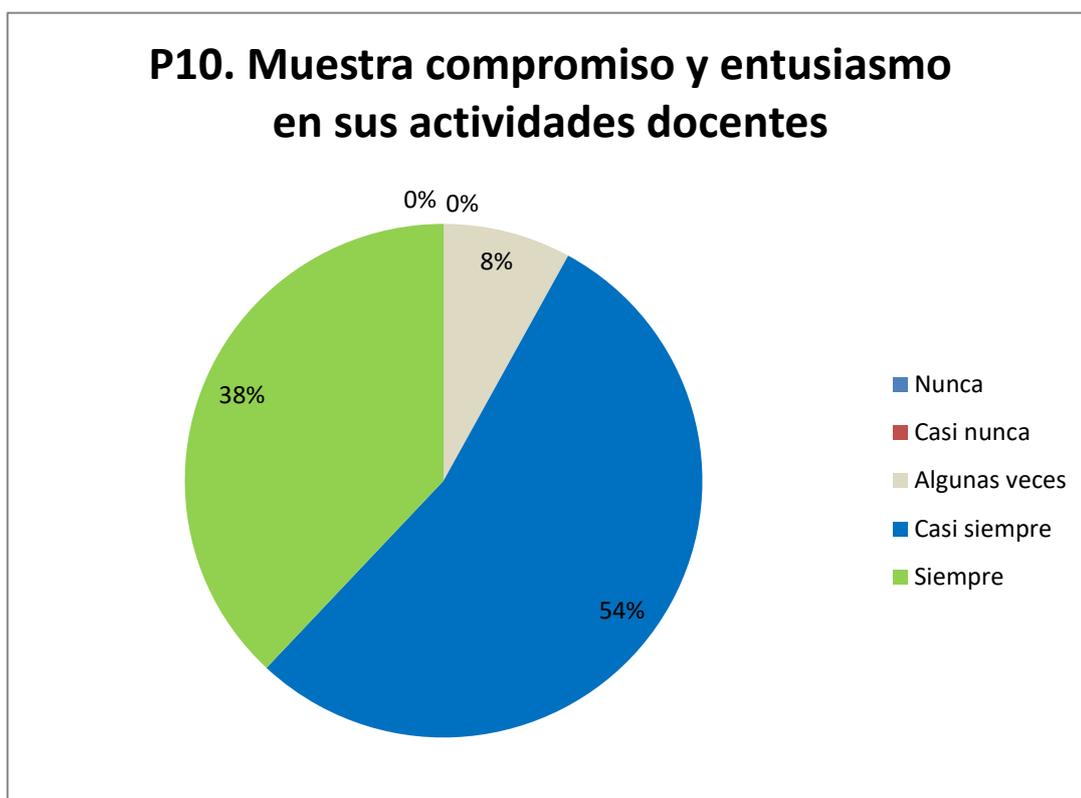


Figura 12 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 10

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 38% de los profesores encuestado **Siempre** muestran compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes.

El 54% de los profesores encuestado **Casi Siempre** muestran compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes.

El 8% de los profesores encuestado **Alguna Veces** muestran compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes.

Tabla 23

P11. Pienso que soy una buena docente

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Casi siempre	30	60%
Siempre	20	40%
Total	50	100%

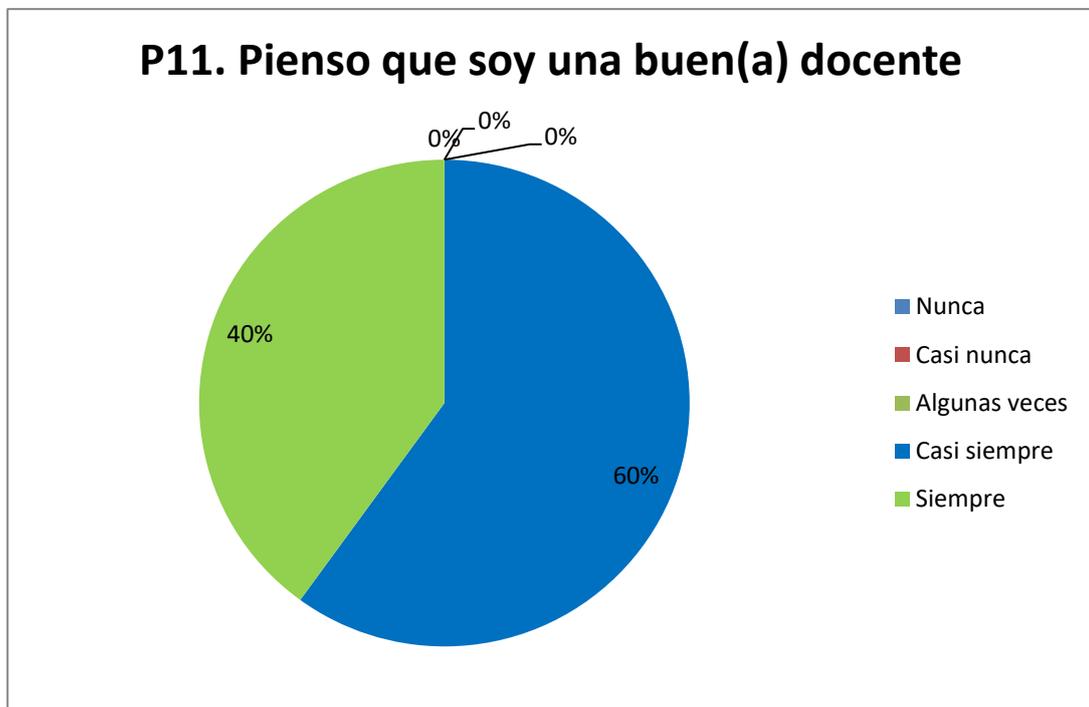


Figura 13 Encuesta - Gráfica de la Pregunta 11

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 40% de los profesores encuestados **Siempre** consideran que son buenos docentes.

El 60% de los profesores encuestados **Casi Siempre** consideran que son buenos docentes.

Tabla 24

P12. Escucha y toma en cuenta las opiniones de los alumnos durante clases

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Casi siempre	28	56%
Siempre	22	44%
Total	50	100%

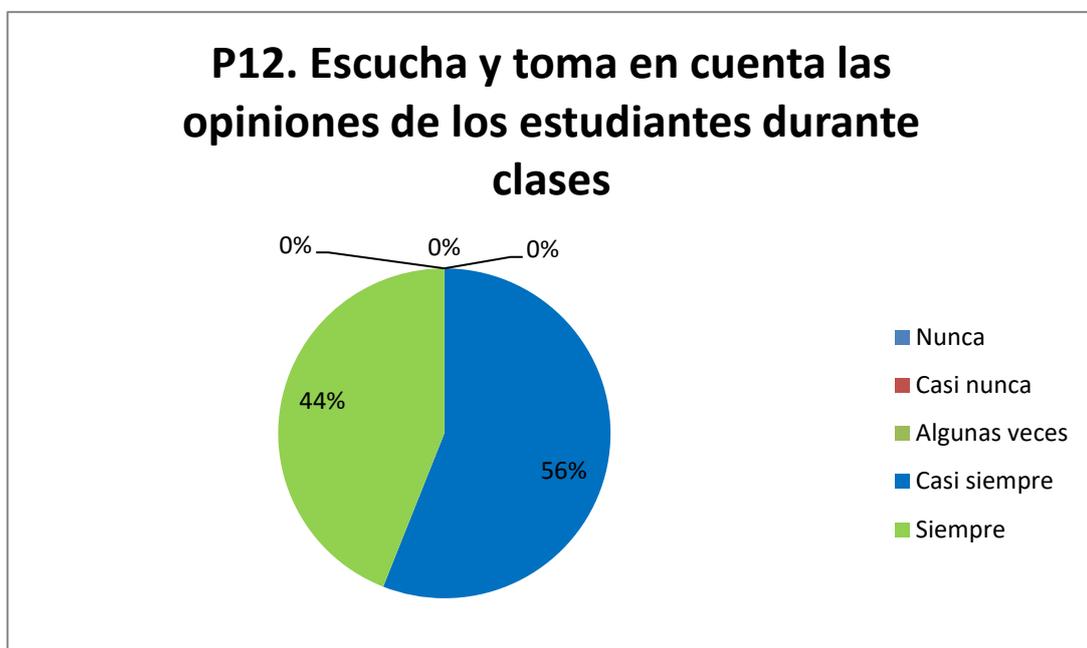


Figura 14 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 12

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 44% de los profesores encuestados **Siempre** escuchan y toman en cuenta las opiniones de los alumnos durante clases.

El 56% de los profesores encuestados **Casi Siempre** escuchan y toman en cuenta las opiniones de los alumnos durante clases.

Tabla 25

P13. Estoy satisfecha(o) por m buen desempeño y compromiso logrando aprendizajes significativos

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Casi siempre	34	68%
Siempre	16	32%
Total	50	100%



Figura 15 Encuesta- Gráfico de la Pregunta 13

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 32% de los profesores encuestados **Siempre** se encuentran satisfecha(o) por m buen desempeño y compromiso logrando aprendizajes significativos.

El 68% de los profesores encuestados **Casi Siempre** se encuentran satisfecha(o) por m buen desempeño y compromiso logrando aprendizajes significativos.

Tabla 26

Análisis de la Dimensión: Emocionalidad

N°	ITEM	1	2	3	4	5	TOTAL
10	Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes.	0	0	4	27	19	50
11	Piensa que es un buen docente.	0	0	0	30	20	50
12	Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes durante clases.	0	0	0	28	22	50
13	Está satisfecha (o) por mi buen desempeño y compromiso logrando aprendizajes significativos.	0	0	0	34	16	50
TOTAL		0	0	4	119	77	200
TOTAL %		0%	0%	2%	60%	39%	100%

Al analizar esta dimensión se encontró un alto 60% que corresponde a Casi Siempre se encuentran comprometidos y satisfechos con su labor, trabajando con entusiasmo para ayudar y apoyar a sus estudiantes con necesidades especiales que tiene a cargo; viendo el nivel de vocación que tienen los profesores de este CEBE.

5.1.3. Dimensión: Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones

Laborales

Tabla 27

P14. Asiste puntualmente al CEBE y al aula

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Casi siempre	19	38%
Siempre	31	62%
Total	50	100%

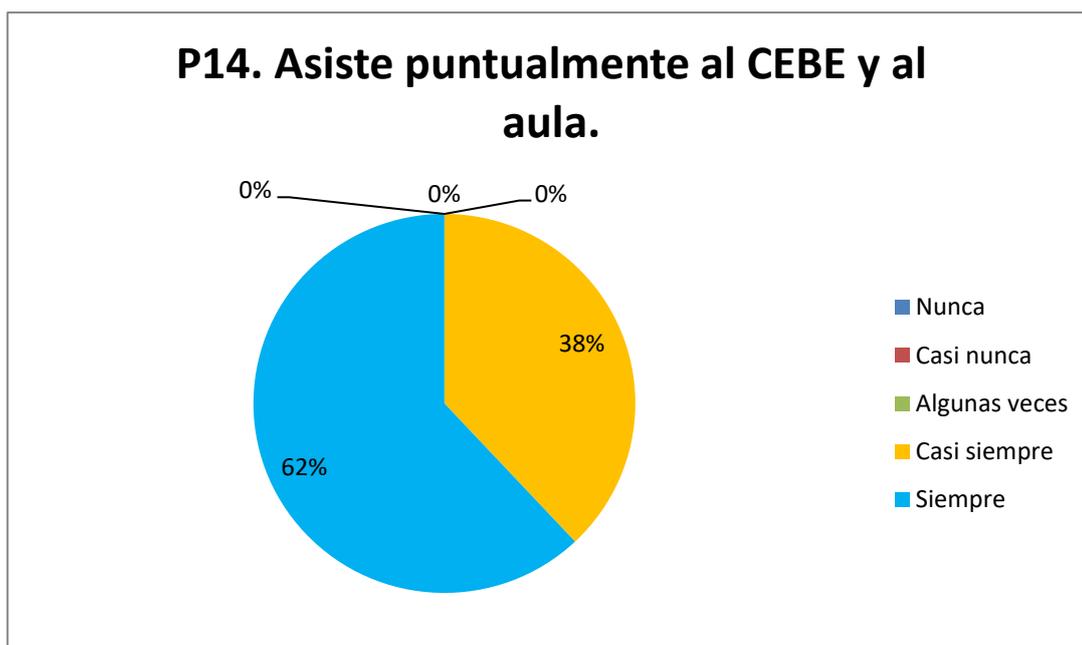


Figura 16 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 14

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

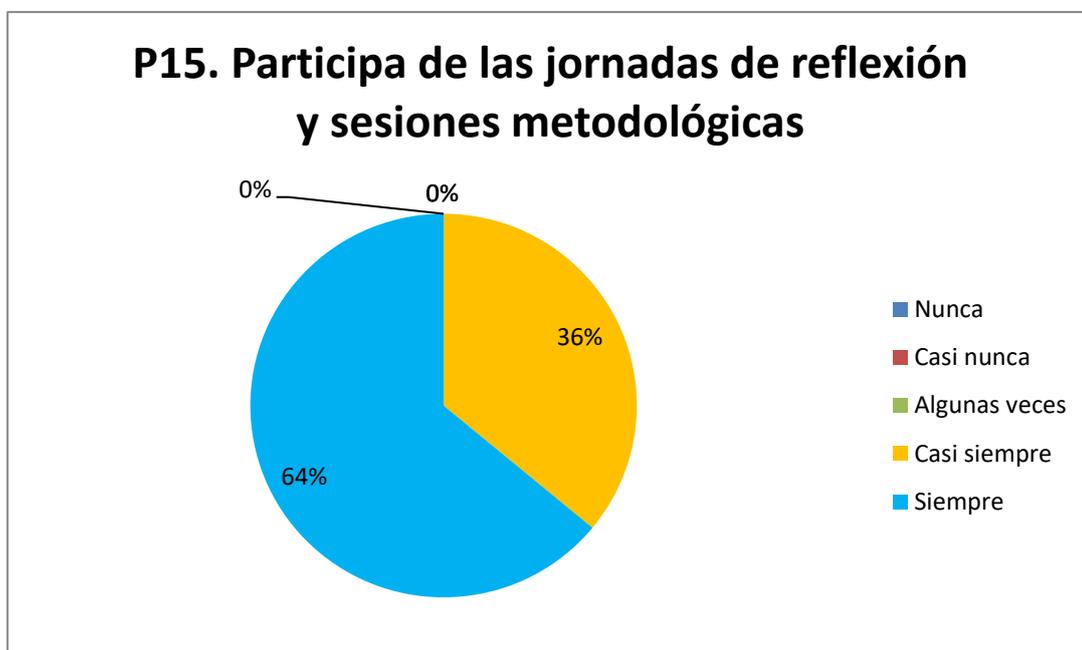
El 62% de los profesores encuestados **Siempre** asisten puntualmente al CEBE y al aula.

El 38% de los profesores encuestados **Casi Siempre** asisten puntualmente al CEBE y al aula.

Tabla 28

P15. Participa de las jornadas de reflexión y sesiones metodológicas

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Casi siempre	18	36%
Siempre	32	64%
Total	50	100%

*Figura 17 Encuesta - Gráfica de la Pregunta 15*

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 64% de los profesores encuestados **Siempre** participa de las jornadas de reflexión y sesiones metodológicas.

El 36% de los profesores encuestados **Casi Siempre** participa de las jornadas de reflexión y sesiones metodológicas.

Tabla 29

P16. Cumple con la normas y disposiciones del CEBE

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Casi siempre	22	44%
Siempre	28	56%
Total	50	100%

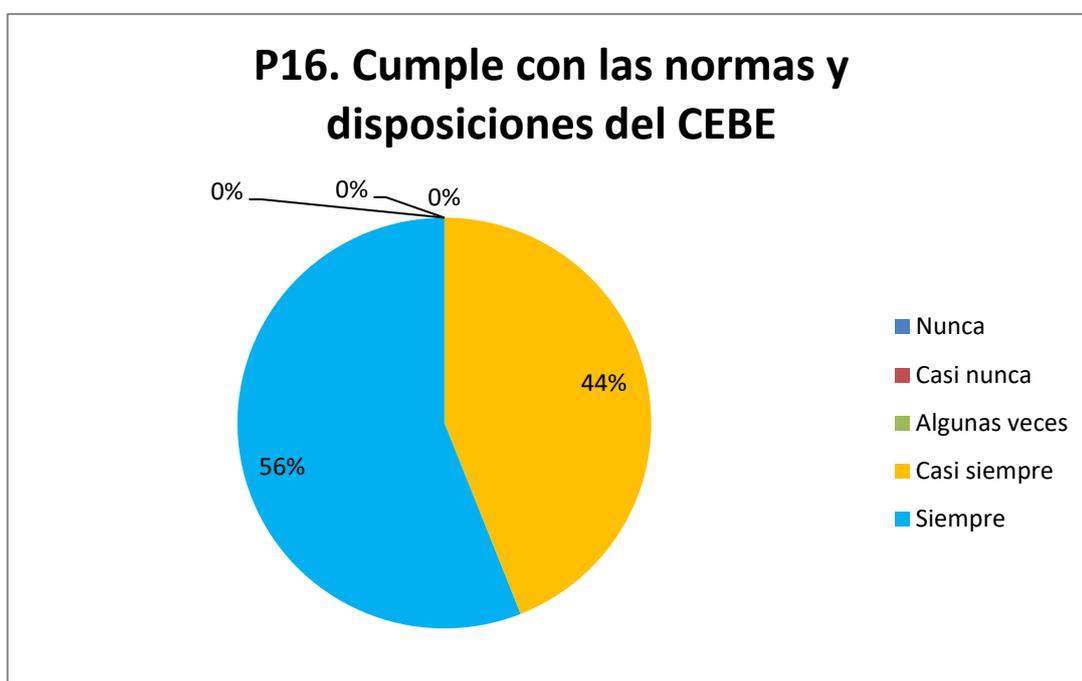


Figura 18 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 16

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

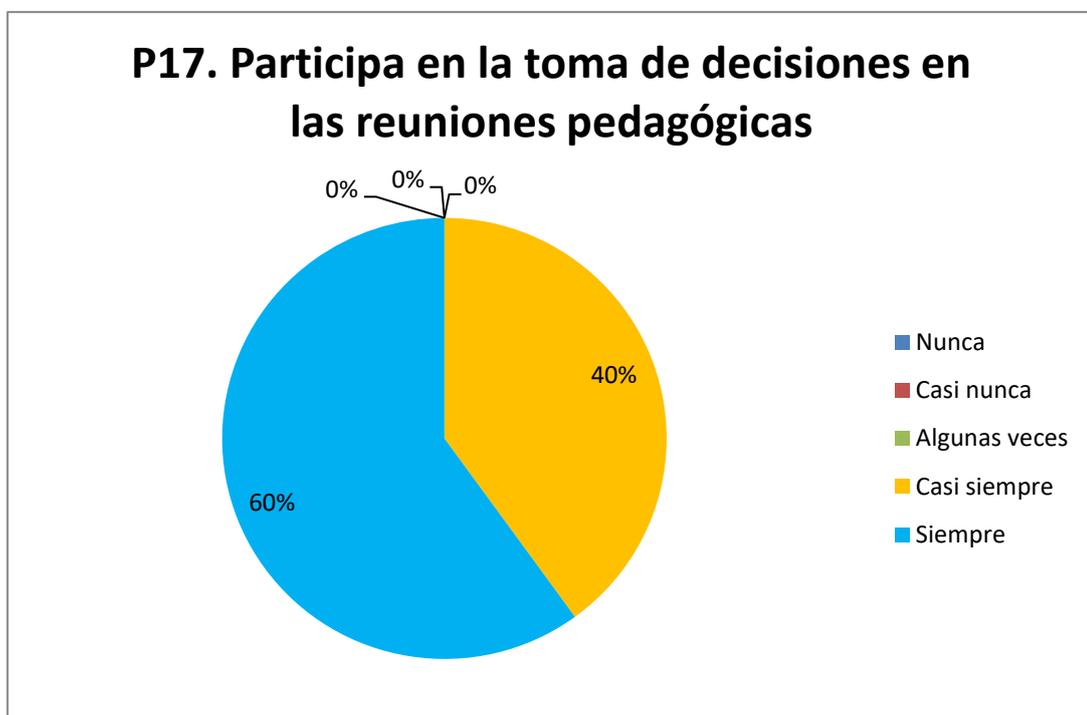
El 56% de los profesores encuestados **Siempre** cumplen con la normas y disposiciones del CEBE.

El 44% de los profesores encuestados **Casi Siempre** cumplen con la normas y disposiciones del CEBE.

Tabla 30

P17. Participa en la toma de decisiones en las reuniones pedagógicas

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Casi siempre	20	40%
Siempre	30	60%
Total	50	100%

*Figura 19 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 17*

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 60% de los profesores encuestado **Siempre** participan en la toma de decisiones en las reuniones pedagógicas.

El 40% de los profesores encuestado **Casi Siempre** participan en la toma de decisiones en las reuniones pedagógicas.

Tabla 31

P18. Soy autónoma al realizar mi labor pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Casi siempre	23	46%
Siempre	27	54%
Total	50	100%

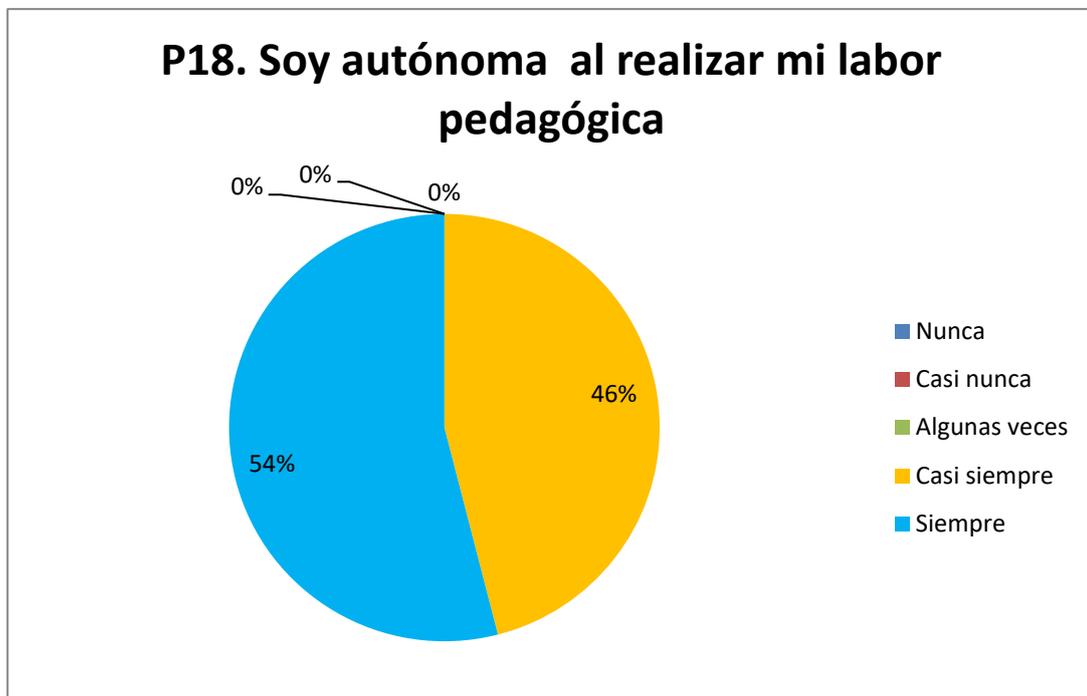


Figura 20 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 18

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 54% de los profesores encuestado **Siempre** tienen autonomía para realizar su labor pedagógica.

El 46% de los profesores encuestado **Casi Siempre** tienen autonomía para realizar su labor pedagógica.

Tabla 32

P19. Demuestro un nivel profesional permanentemente

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Casi siempre	23	46%
Siempre	27	54%
Total	50	100%

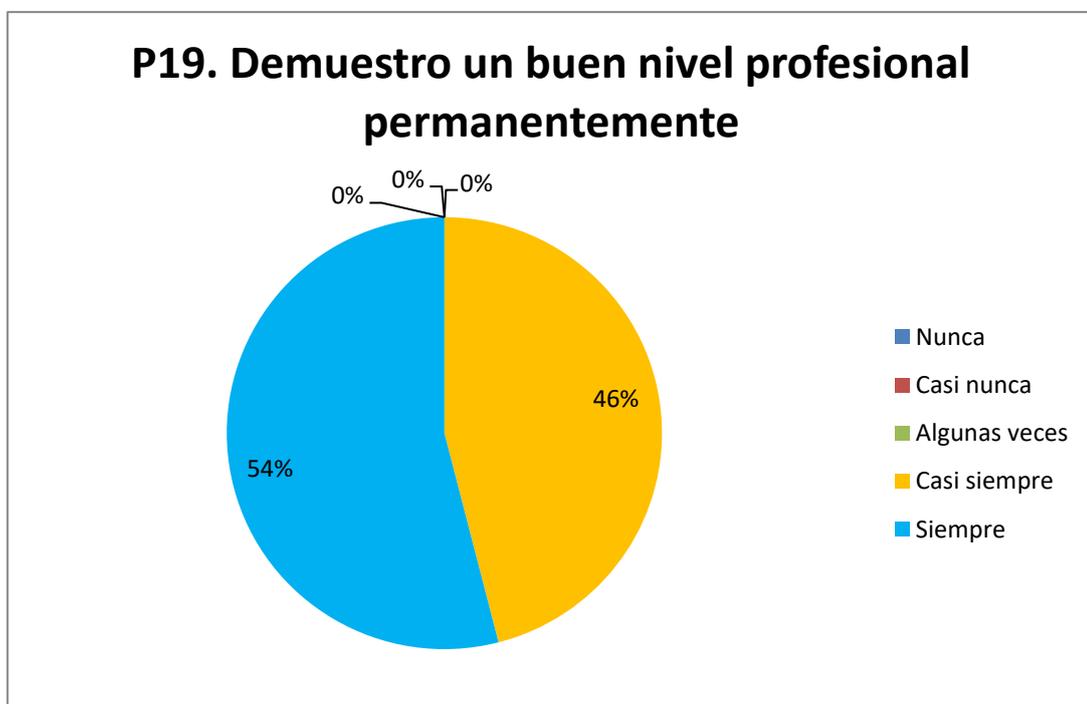


Figura 21 Encuesta- Gráfico de la Pregunta 19

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 54% de los profesores encuestados **Siempre** demuestran un nivel profesional permanentemente.

El 46% de los profesores encuestados **Casi Siempre** demuestran un nivel profesional permanentemente.

Tabla 33

Análisis de la Dimensión: Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones**Laborales**

N°	ITEM	1	2	3	4	5	TOTAL
14	Asiste puntualmente al CEBE y al aula.	0	0	0	31	19	50
15	Participa de las jornadas de reflexión y sesiones metodológicas	0	0	0	18	32	50
16	Cumple con las normas y disposiciones del CEBE.	0	0	0	22	28	50
17	Participa en la toma de decisiones en la reuniones pedagógicas	0	0	0	20	30	50
18	Es autónomo al realizar su labor pedagógica.	0	0	0	23	27	50
19	Demuestra un buen nivel profesional permanentemente.	0	0	0	23	27	50
TOTAL		0	0	0	137	163	300
TOTAL %		0%	0%	0%	46%	54%	100%

Al realizar el estudio de esta dimensión nos dio como resultado de 54% de los profesores encuestados piensan que Siempre cumplen con las normas de la institución, participan de los eventos programados, demostrando un buen nivel profesional.

5.1.4. Dimensión: Relaciones Interpersonales con sus Alumnos y Comunidad Educativa

Tabla 34

P20. ¿Se preocupa constantemente por sus estudiantes conoce sus problemas y los apoya hasta solucionarlos?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Casi siempre	23	46%
Siempre	27	54%
Total	50	100%

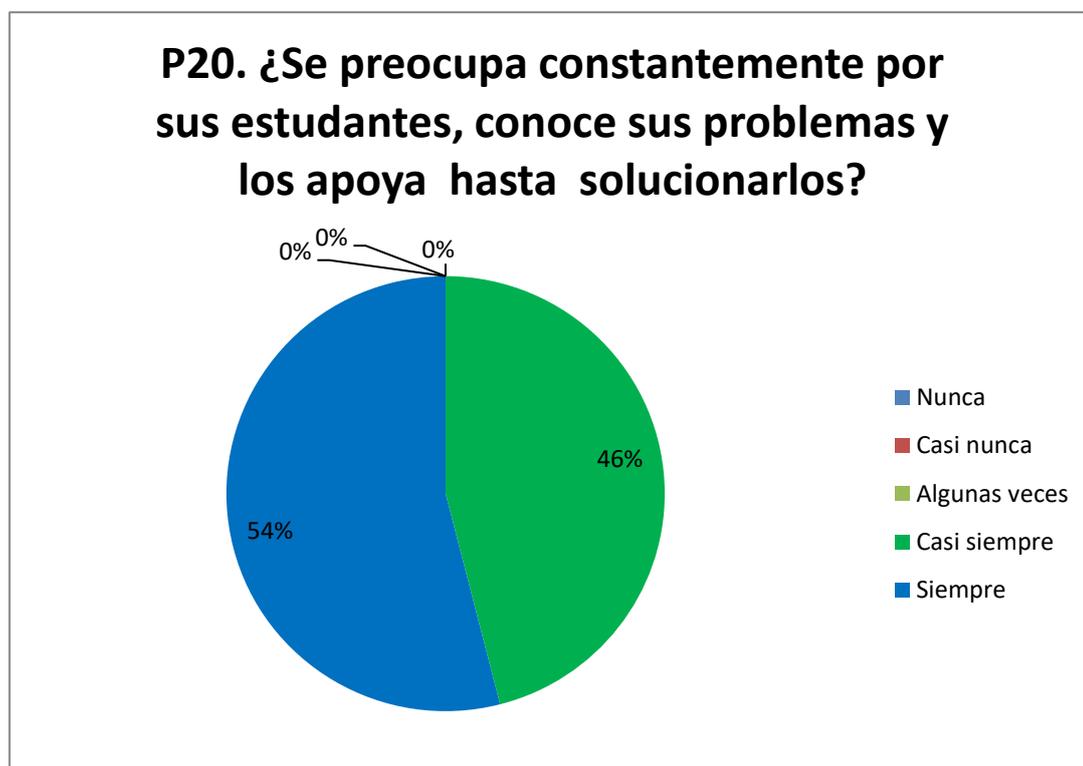


Figura 22 Encuesta- Gráfico de la Pregunta 20

**Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 54% de los profesores encuestados **Siempre** se preocupa constantemente por sus estudiantes conoce sus problemas y los apoya hasta solucionarlos.

El 46% de los profesores encuestados **Casi Siempre** se preocupa constantemente por sus estudiantes conoce sus problemas y los apoya hasta solucionarlos.

Tabla 35

P21. Identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	2	4%
Casi siempre	17	34%
Siempre	31	62%
Total	50	100%

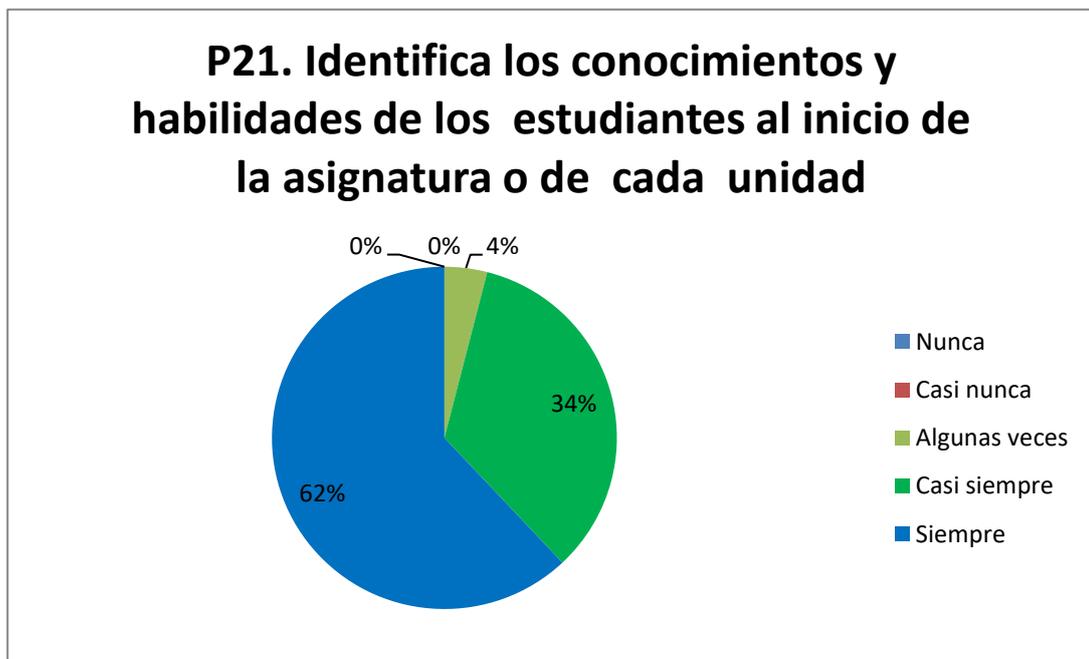


Figura 23 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 21

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 62% de los profesores encuestados **Siempre** pueden identificar los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad.

El 34% de los profesores encuestados **Casi Siempre** pueden identificar los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad.

El 4% de los profesores encuestados **Algunas Veces** pueden identificar los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad

Tabla 36

P22. Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	2	4%
Casi siempre	22	44%
Siempre	26	52%
Total	50	100%

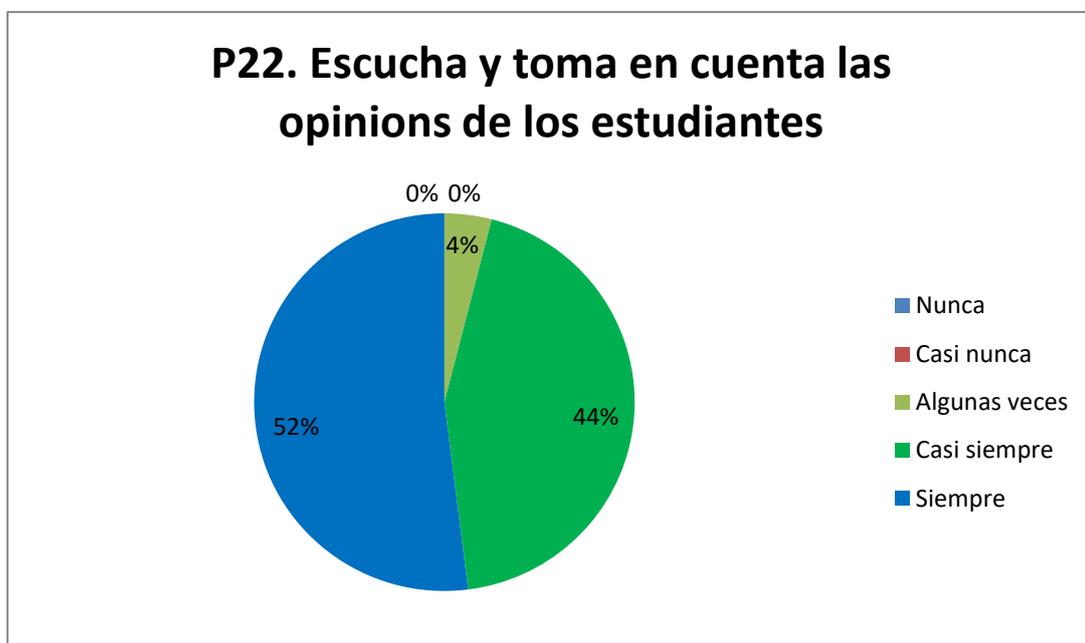


Figura 24 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 22

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 52% de los profesores encuestados **Siempre** escuchan y toman en cuenta las opiniones de los estudiantes.

El 44% de los profesores encuestados **Casi Siempre** escuchan y toman en cuenta las opiniones de los estudiantes.

El 4% de los profesores encuestados **Alguna Veces** escuchan y toman en cuenta las opiniones de los estudiantes.

Tabla 37

P23. Me socializo con los estudiantes respetuosamente

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	2	4%
Casi siempre	17	34%
Siempre	31	62%
Total	50	100%



Figura 25 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 23

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 62% de los profesores encuestados **Siempre** socializan de manera respetuosa con los estudiantes.

El 34% de los profesores encuestados **Casi Siempre** socializan de manera respetuosa con los estudiantes.

El 4% de los profesores encuestados **Algunas Veces** socializan de manera respetuosa con los estudiantes.

Tabla 38

**Análisis de la Dimensión: Relaciones Interpersonales con sus Alumnos y
Comunidad Educativa**

N°	ITEM	1	2	3	4	5	TOTAL
21	Identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad.	0	0	2	17	31	50
22	Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes.	0	0	2	22	26	50
23	Me socializo con los estudiantes respetuosamente.	0	0	2	17	31	50
TOTAL		0	0	6	79	115	200
TOTAL %		0%	0%	3%	40%	58%	100%

De acuerdo con los resultados de esta dimensión se obtuvo un 58% de los profesores encuestados Siempre sienten que conocen las habilidades de sus estudiantes, interactuando con ellos desde el inicio hasta el final de la jornada.

5.1.5. Dimensión: Resultados en su labor Educativa

Tabla 39

P24. Está satisfecho con el rendimiento académico de sus estudiantes al terminar el tema del día

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	2	4%
Casi siempre	26	52%
Siempre	22	44%
Total	50	100%

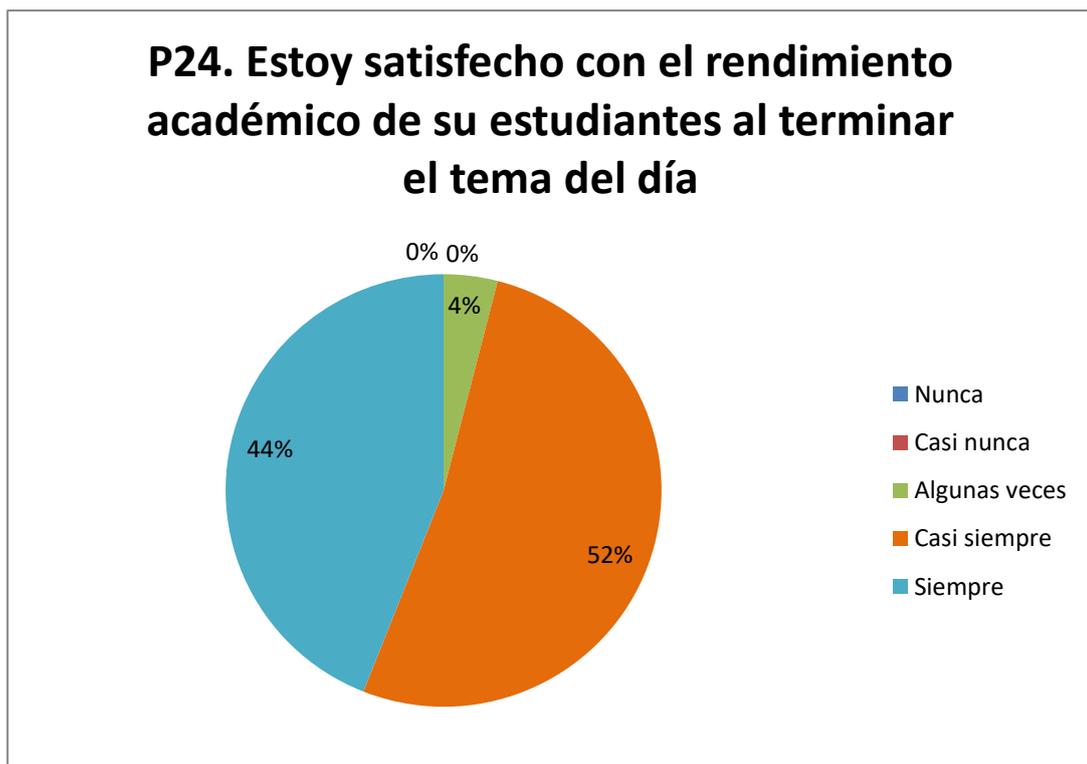


Figura 26 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 24

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 44% de los profesores encuestados **Siempre** están satisfechos con el rendimiento académico de sus estudiantes al terminar el tema del día.

El 52% de los profesores encuestados **Casi Siempre** están satisfechos con el rendimiento académico de sus estudiantes al terminar el tema del día.

El 4% de los profesores encuestados **Algunas Veces** están satisfechos con el rendimiento académico de sus estudiantes al terminar el tema del día.

Tabla 40

**P25. Orienta permanentemente a los estudiantes que requieren
acompañamientos socio-afectivo y cognitivo**

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	2	4%
Casi siempre	24	48%
Siempre	24	48%
Total	50	100%

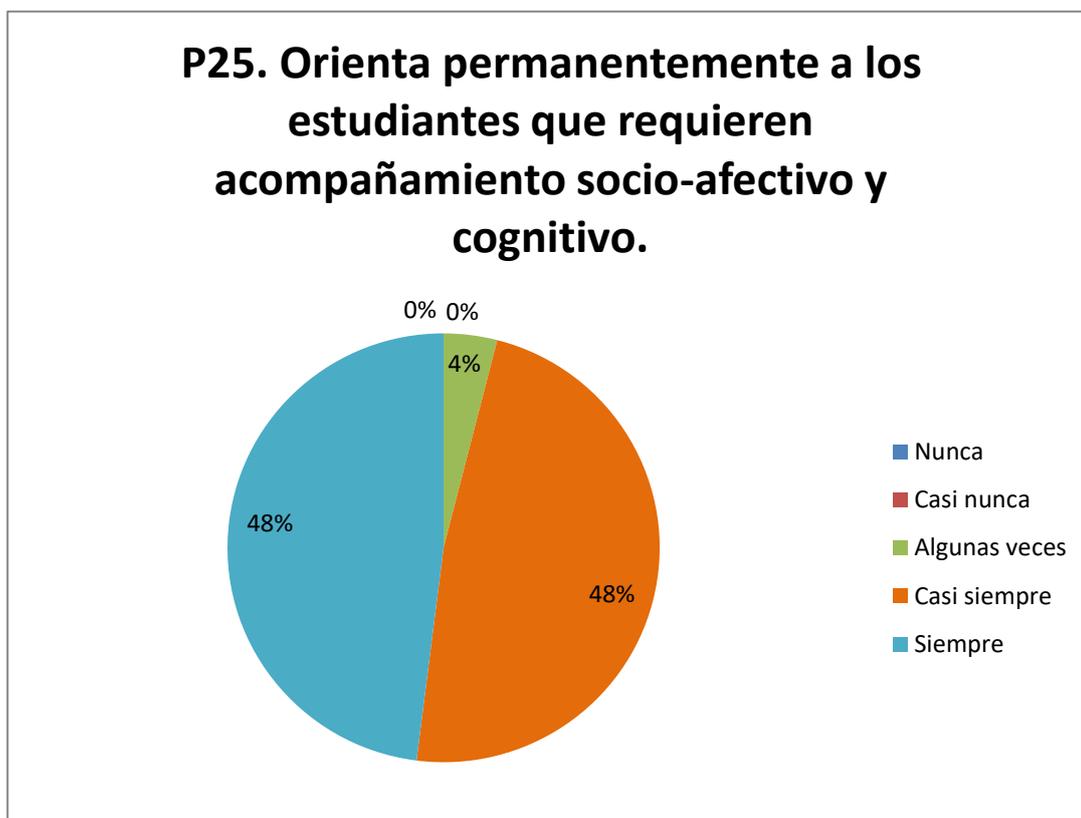


Figura 27 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 25

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 48% de los profesores encuestados **Siempre** orientan permanentemente a los estudiantes que requieren acompañamientos socio-afectivo y cognitivo.

El 48% de los profesores encuestados **Casi Siempre** orientan permanentemente a los estudiantes que requieren acompañamientos socio-afectivo y cognitivo.

El 4% de los profesores encuestados **Algunas Veces** orientan permanentemente a los estudiantes que requieren acompañamientos socio-afectivo y cognitivo.

Tabla 41

P26. Los estudiantes demuestran sentimientos positivos por la patria, cuidado del ambiente, estudio y respeto por sus compañeros

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	2	4%
Casi siempre	23	46%
Siempre	25	50%
Total	50	100%

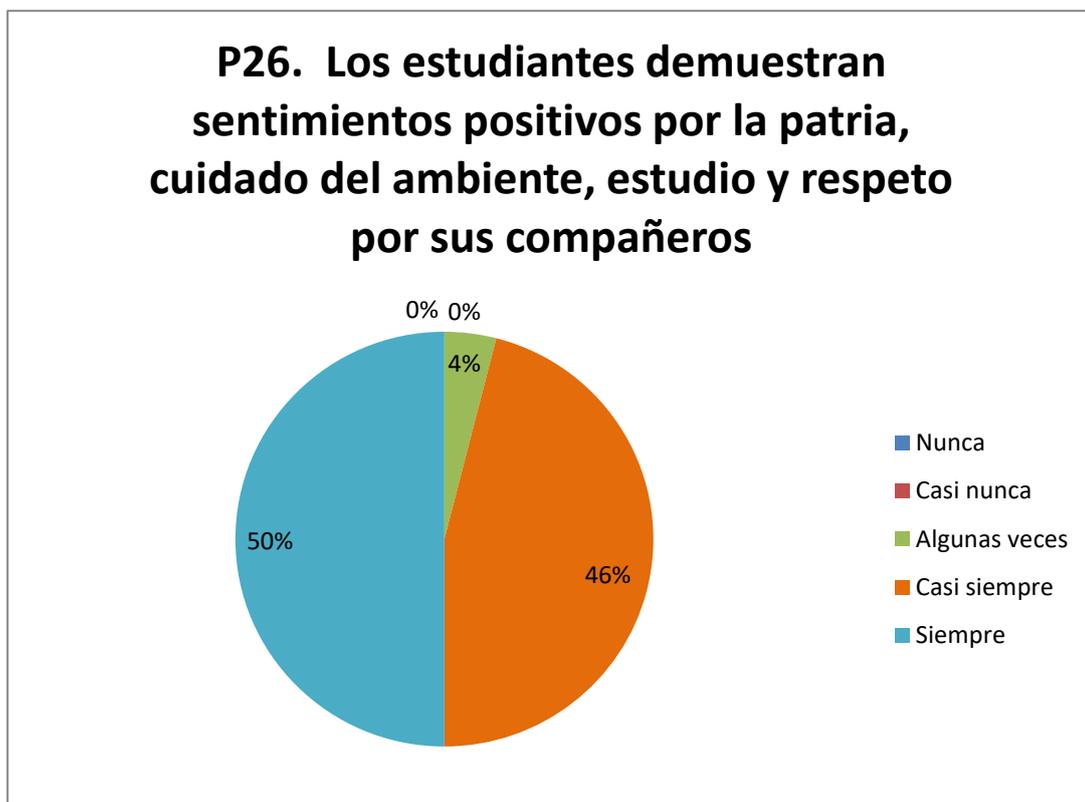


Figura 28 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 26

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 50% de los profesores encuestados **Siempre** los estudiantes demuestran sentimientos positivos por la patria, cuidado del ambiente, estudio y respeto por sus compañeros.

El 46% de los profesores encuestados **Casi Siempre** los estudiantes demuestran sentimientos positivos por la patria, cuidado del ambiente, estudio y respeto por sus compañeros.

El 4% de los profesores encuestados **Algunas Veces** los estudiantes demuestran sentimientos positivos por la patria, cuidado del ambiente, estudio y respeto por sus compañeros.

Tabla 42

Análisis de la Dimensión: Resultados en su labor Educativa

N°	ITEM	1	2	3	4	5	TOTAL
Resultados de su labor educativa.							
24	Está satisfecho con el rendimiento académico de sus estudiantes al terminar el tema.	0	0	2	26	22	50
25	Orienta permanentemente a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.	0	0	2	24	24	50
26	Los estudiantes demuestran sentimientos positivos por la patria, cuidado del ambiente, estudio y respeto por sus compañeros.	0	0	2	23	25	50
TOTAL		0	0	6	73	71	150
TOTAL %		0%	0%	4%	49%	47%	100%

Los resultados de este análisis demuestra altos indicios, se obtuvo un 49% de profesores encuestados Casi Siempre se encuentran satisfechos con los resultados de su labor, con el rendimiento de sus estudiantes, más un 47% que Siempre se encuentran satisfechos con los resultados de su labor.

5.2. Desgaste Laboral (V.D)

5.2.1. Dimensión: Agotamiento

Tabla 43

P27. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	14	28%
Casi nunca	6	12%
Algunas veces	17	34%
Casi siempre	13	26%
Siempre	0	0%
Total	50	100%

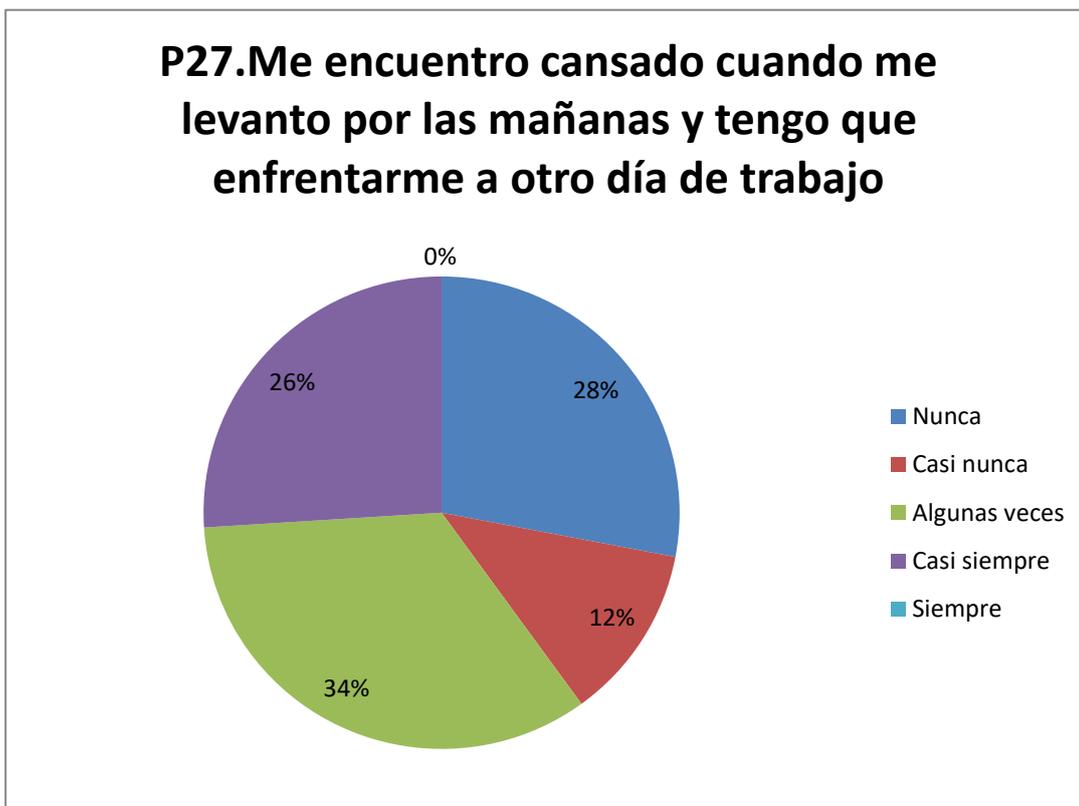


Figura 29 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 27

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 28% de los profesores encuestados **Siempre** se encuentran cansado(a) cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.

El 26% de los profesores encuestados **Casi Siempre** se encuentran cansado(a) cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.

El 34% de los profesores encuestados **Alguna Veces** se encuentran cansado(a) cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.

El 12% de los profesores encuestados **Casi Nunca** se encuentran cansado(a) cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.

Tabla 44

P28. Al final de la jornada me siento agotado

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	14%
Casi nunca	12	24%
Algunas veces	14	28%
Casi siempre	12	24%
Siempre	5	10%
Total	50	100%

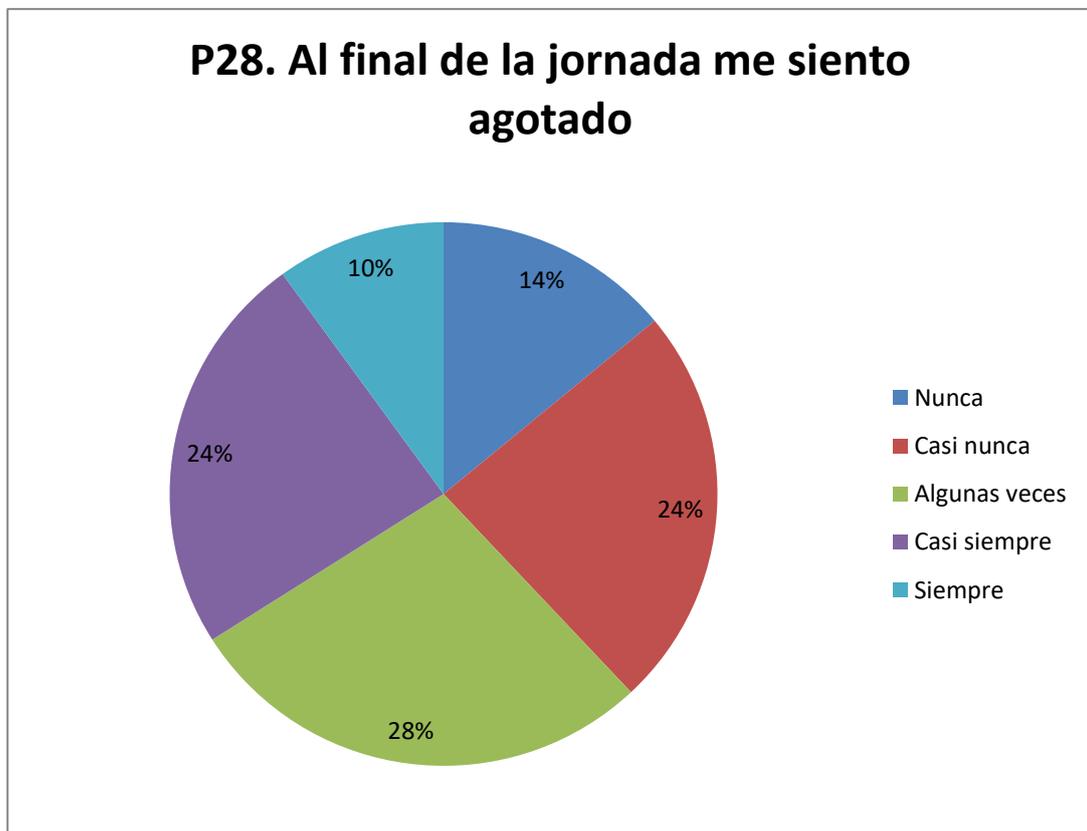


Figura 30 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 28

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 10% de los profesores encuestados **Siempre** al final de la jornada se sienten agotados.

El 24% de los profesores encuestados **Casi Siempre** al final de la jornada se sienten agotados.

El 28% de los profesores encuestados **Alguna Veces** al final de la jornada se sienten agotados.

El 24% de los profesores encuestados **Casi Nunca** al final de la jornada se sienten agotados.

El 14% de los profesores encuestados **Siempre** al final de la jornada se sienten agotados.

Tabla 45

P29. Trabajar con estudiantes con discapacidad todos los días es una tensión para mí

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	14%
Casi nunca	14	28%
Algunas veces	14	28%
Casi siempre	15	30%
Siempre	0	0%
Total	50	100%



Figura 31 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 29

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 30% de los profesores encuestados **Casi Siempre** sienten tensión trabajar todo los días con estudiantes con discapacidad.

El 28% de los profesores encuestados **Alguna Veces** sienten tensión trabajar todo los días con estudiantes con discapacidad.

El 28% de los profesores encuestados **Casi Nunca** sienten tensión trabajar todo los días con estudiantes con discapacidad.

El 14% de los profesores encuestados **Nunca** sienten tensión trabajar todo los días con estudiantes con discapacidad.

Tabla 46

P30. Trabajar con estudiantes con discapacidad todos los días es una angustia para mí

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	11	22%
Casi nunca	12	24%
Algunas veces	18	36%
Casi siempre	9	18%
Siempre	0	0%
Total	50	100%

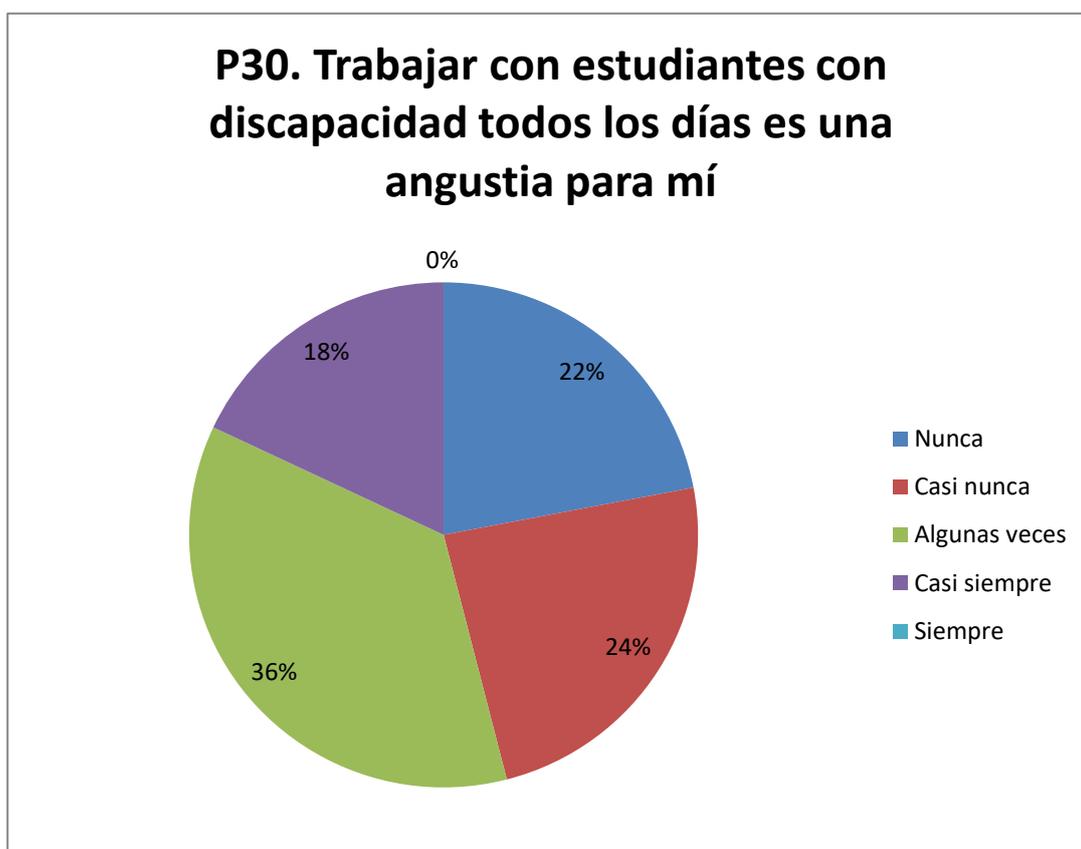


Figura 32 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 30

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 18% de los docentes encuestados **Casi Siempre** sienten angustia al trabajar todo los días con estudiantes con discapacidad.

El 36% de los docentes encuestados **Algunas Veces** sienten angustia al trabajar todo los días con estudiantes con discapacidad.

El 24% de los docentes encuestados **Casi Nunca** sienten angustia al trabajar todo los días con estudiantes con discapacidad.

El 22% de los docentes encuestados **Nunca** sienten angustia al trabajar todo los días con estudiantes con discapacidad.

Tabla 47

P31. Trabajar con estudiantes con discapacidad todos los días es un motivo de estrés para mí

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	11	22%
Casi nunca	7	14%
Algunas veces	20	40%
Casi siempre	12	24%
Siempre	0	0%
Total	50	100%

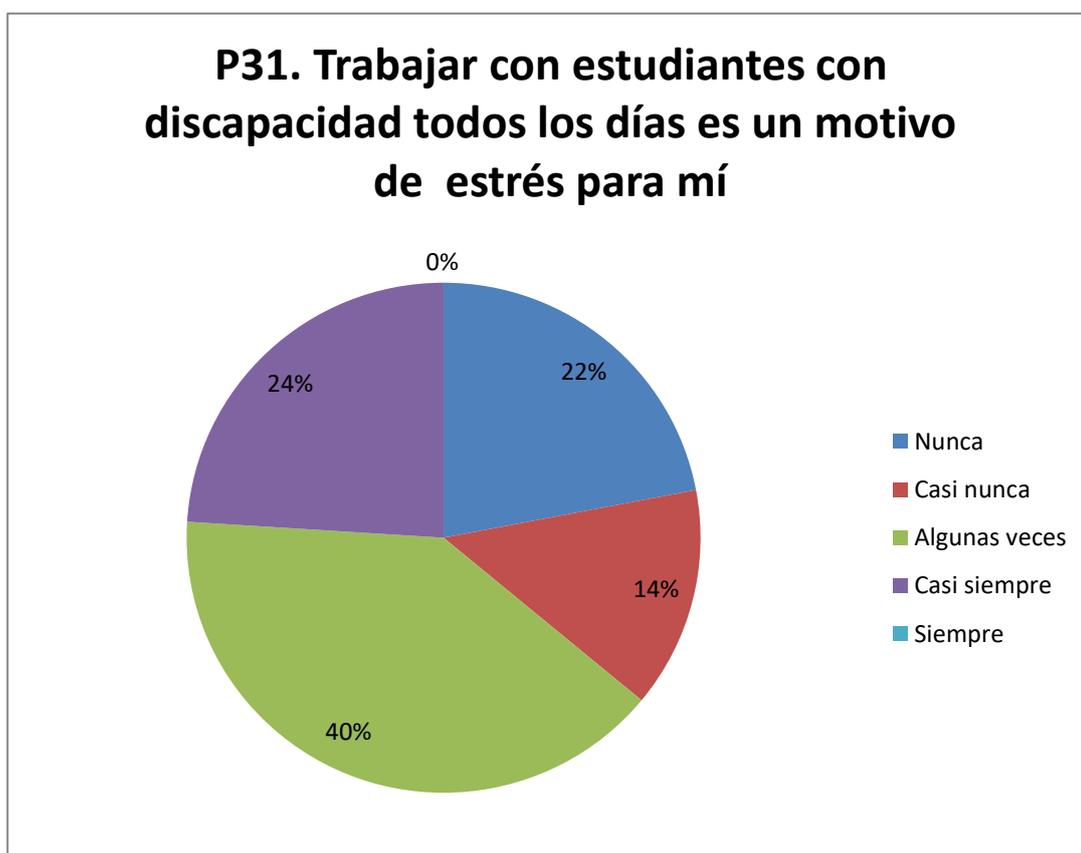


Figura 33 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 31

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 24% de los profesores encuestados **Casi Siempre** sienten estrés al trabajar todo los días con estudiantes con discapacidad.

El 40% de los profesores encuestados **Algunas Veces** sienten estrés al trabajar todo los días con estudiantes con discapacidad.

El 14% de los profesores encuestados **Casi Nunca** sienten estrés al trabajar todo los días con estudiantes con discapacidad.

El 22% de los profesores encuestados **Nunca** sienten estrés al trabajar todo los días con estudiantes con discapacidad.

Tabla 48

Análisis de la Dimensión: Agotamiento

N°	ITEM	1	2	3	4	5	TOTAL
27	Se encuentra cansado cuando se levanta por las mañanas y tiene que enfrentarse a otro día de trabajo.	14	6	17	13	0	50
28	Al final de la jornada se siente agotado.	7	12	14	12	5	50
29	Al trabajar con estudiantes con discapacidad todos los días siente tensión.	7	14	14	15	0	50
30	Trabajar con estudiantes con discapacidad todos los días es angustiante.	11	12	18	9	0	50
31	Trabajar con estudiantes con discapacidad todos los días le causa estrés.	11	7	20	12	0	50
TOTAL		50	51	83	61	5	250
TOTAL %		20%	20%	33%	24%	3%	100%

Podemos ver que se obtuvo un 34% Algunas Veces sienten alguna forma de Agotamiento ya sea emocional o física, pero si adicionamos los valores de Casi Siempre y Siempre tendríamos que un 60% la mayoría de los profesores encuestados sienten o presentan síntomas de agotamientos al finalizar sus jornadas laborales.

5.2.2. Dimensión: Despersonalización

Tabla 49

P32. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4%
Casi nunca	4	8%
Algunas veces	6	12%
Casi siempre	29	58%
Siempre	9	18%
Total	50	100%

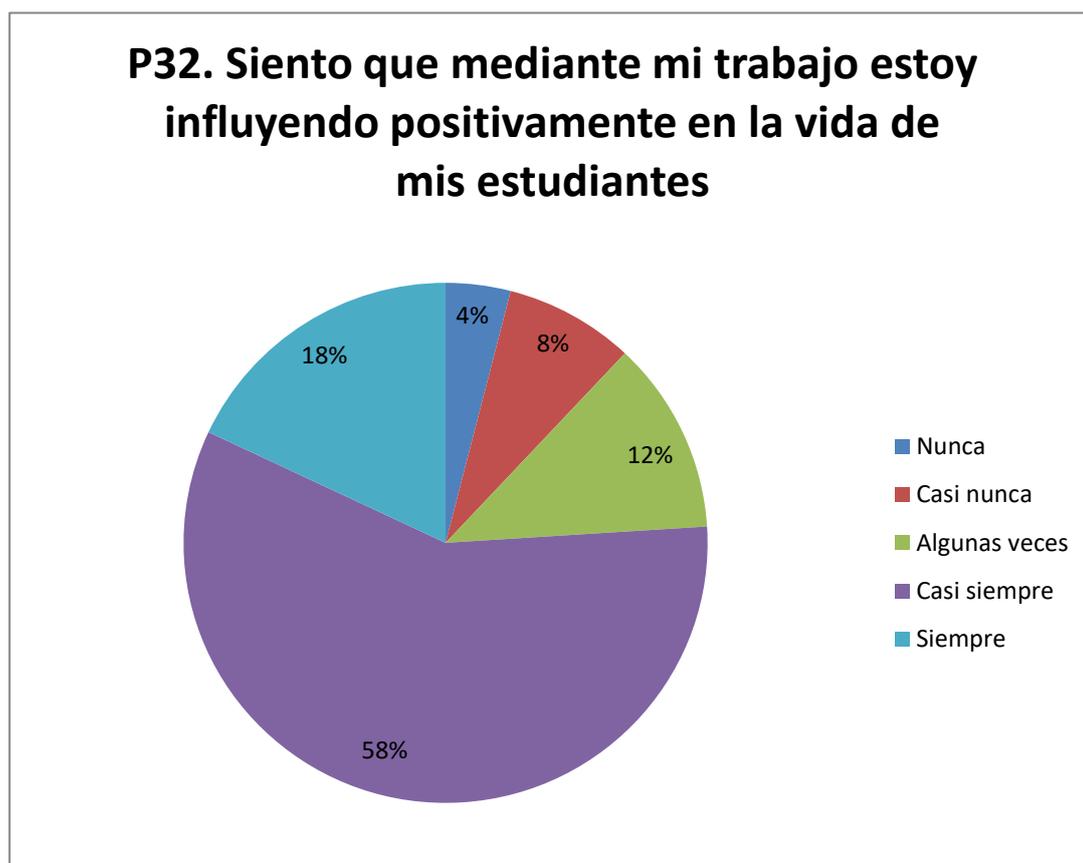


Figura 34 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 32

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 18% de los profesores encuestados **Siempre** sienten que mediante su trabajo influyen positivamente en la vida de sus estudiantes.

El 58% de los profesores encuestados **Casi Siempre** sienten que mediante su trabajo influyen positivamente en la vida de sus estudiantes.

El 12% de los profesores encuestados **Alguna Veces** sienten que mediante su trabajo influyen positivamente en la vida de sus estudiantes.

El 8% de los profesores encuestados **Casi Nunca** sienten que mediante su trabajo influyen positivamente en la vida de sus estudiantes.

El 4% de los profesores encuestados **Nunca** sienten que mediante su trabajo influyen positivamente en la vida de sus estudiantes.

Tabla 50

P33. ¿Prefiero estar solo, evitando a mis colegas para prevenir conflictos?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	12%
Casi nunca	11	22%
Algunas veces	18	36%
Casi siempre	14	28%
Siempre	1	2%
Total	50	100%

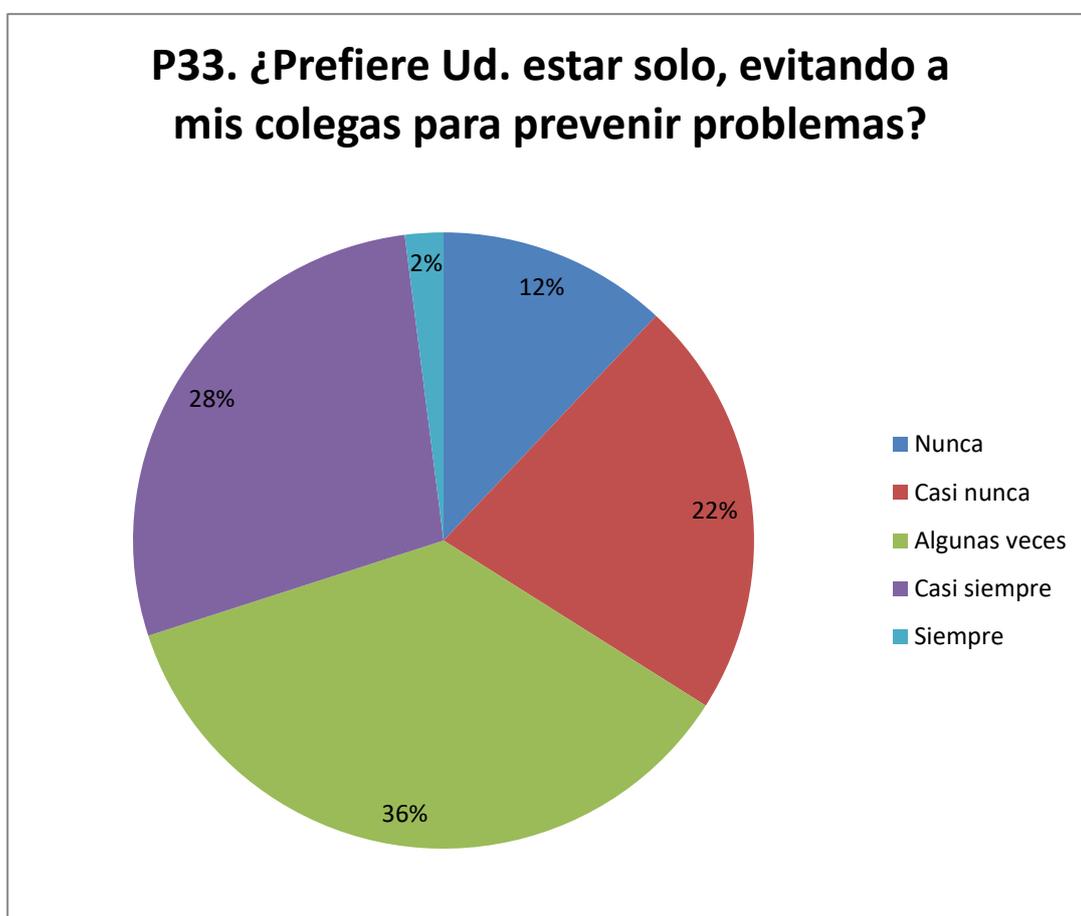


Figura 35 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 33

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 2% de los profesores encuestados **Siempre** prefieren estar solo, evitando a mis colegas para prevenir conflictos dentro de CEBE.

El 28% de los profesores encuestados **Casi Siempre** prefieren estar solo, evitando a mis colegas para prevenir conflictos dentro de CEBE.

El 36% de los profesores encuestados **Alguna Veces** prefieren estar solo, evitando a mis colegas para prevenir conflictos dentro de CEBE.

El 22% de los profesores encuestados **Casi Nunca** prefieren estar solo, evitando a mis colegas para prevenir conflictos dentro de CEBE.

El 12% de los profesores encuestados **Nunca** prefieren estar solo, evitando a mis colegas para prevenir conflictos dentro de CEBE.

Tabla 51

P34. ¿Cuánto algún colega se le presenta un inconveniente es Ud. el primero en proporcionarle su ayuda?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	10%
Casi nunca	7	14%
Algunas veces	17	34%
Casi siempre	16	32%
Siempre	5	10%
Total	50	100%



Figura 36 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 34

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 10% de los profesores encuestados **Siempre** son los primeros en proporcionarle su ayuda cuánto algún colega se le presenta un inconveniente.

El 32% de los profesores encuestados **Casi Siempre** son los primeros en proporcionarle su ayuda cuánto algún colega se le presenta un inconveniente.

El 34% de los profesores encuestados **Algunas Veces** son los primeros en proporcionarle su ayuda cuánto algún colega se le presenta un inconveniente.

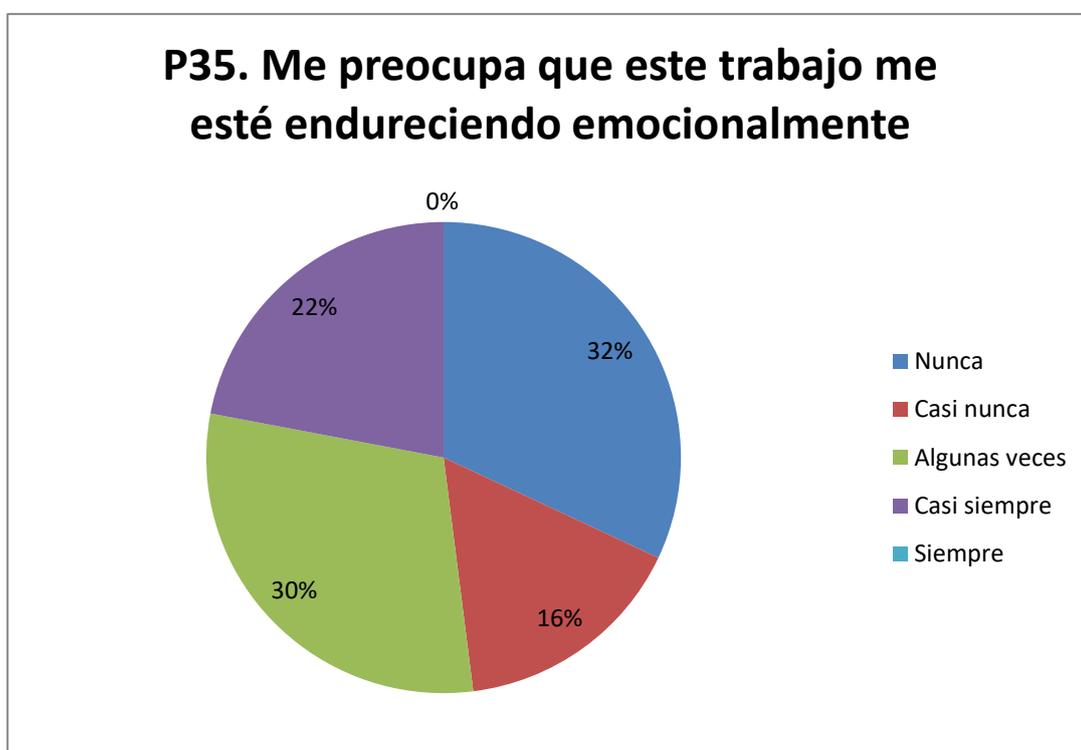
El 14% de los profesores encuestados **Casi Nunca** son los primeros en proporcionarle su ayuda cuánto algún colega se le presenta un inconveniente.

El 10% de los profesores encuestados **Nunca** son los primeros en proporcionarle su ayuda cuánto algún colega se le presenta un inconveniente.

Tabla 52

P35. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	16	32%
Casi nunca	8	16%
Algunas veces	15	30%
Casi siempre	11	22%
Siempre	0	0%
Total	50	100%

*Figura 37 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 35*

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 22% de los profesores encuestados **Casi Siempre** les preocupa que este trabajo los esté endureciendo emocionalmente.

El 30% de los profesores encuestados **Algunas Veces** les preocupa que este trabajo los esté endureciendo emocionalmente.

El 16% de los profesores encuestados **Casi Nunca** les preocupa que este trabajo los esté endureciendo emocionalmente.

El 32% de los profesores encuestados **Nunca** les preocupa que este trabajo los esté endureciendo emocionalmente.

Tabla 53

P36. Siento que estoy tratando a los estudiantes como si fuesen objetos impersonales

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	38%
Casi nunca	9	18%
Algunas veces	9	18%
Casi siempre	13	26%
Siempre	0	0%
Total	50	100%

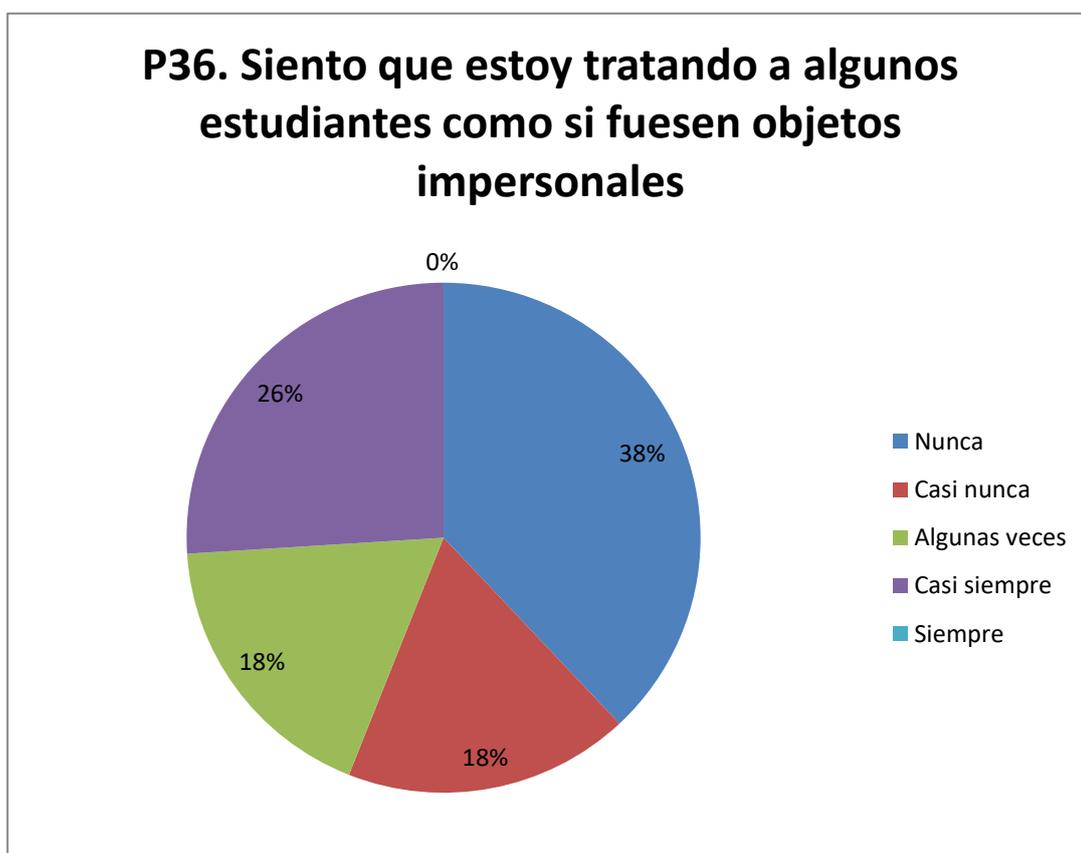


Figura 38 Encuesta- Gráfico de la Pregunta 36

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 26% de los profesores encuestados **Casi Siempre** sienten que tratan a los estudiantes como si fuesen objetos impersonales.

El 18% de los profesores encuestados **Algunas Veces** sienten que tratan a los estudiantes como si fuesen objetos impersonales.

El 18% de los profesores encuestados **Casi Nunca** sienten que tratan a los estudiantes como si fuesen objetos impersonales.

El 38% de los profesores encuestados **Nunca** sienten que tratan a los estudiantes como si fuesen objetos impersonales.

Tabla 54

Análisis de la Dimensión: Despersonalización

N°	ITEM	1	2	3	4	5	TOTAL
32	Siente que mediante su trabajo está influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes.	2	4	6	29	9	50
33	Prefiere trabajar solo, para prevenir problemas con sus compañeros.	6	11	14	18	1	50
34	Si su compañero tiene algún inconveniente, usted es el primero en proporcionarle su ayuda	5	7	17	16	5	50
35	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	16	8	15	11	0	50
36	Siente que está tratando a algunos estudiantes como si fuesen objetos impersonales.	19	9	9	13	0	50
TOTAL		48	39	61	87	15	250
TOTAL %		19%	16%	24%	35%	6%	100%

Obteniendo un 35% de profesores encuestados Casi Siempre se distancian y tienen sentimientos de endurecimiento emocional, si adicionamos el porcentaje de Algunas Veces tenemos 59% de encuestados que comparten estos sentimientos.

5.2.3. Dimensión: Ineficacia

Tabla 55

P37. Se siente feliz cuando su colega tiene logros profesionales

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4%
Casi nunca	5	10%
Algunas veces	13	26%
Casi siempre	23	46%
Siempre	7	14%
Total	50	100%



Figura 39 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 37

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 14% de los profesores encuestados **Siempre** se siente feliz cuando su colega tiene logros profesionales.

El 46% de los profesores encuestados **Casi Siempre** se siente feliz cuando su colega tiene logros profesionales.

El 26% de los profesores encuestados **Alguna Veces** se siente feliz cuando su colega tiene logros profesionales.

El 10% de los profesores encuestados **Casi Nunca** se siente feliz cuando su colega tiene logros profesionales.

El 4% de los profesores encuestados **Nunca** se siente feliz cuando su colega tiene logros profesionales.

Tabla 56

P38. Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes que están bajo mi cuidado

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	5	10%
Algunas veces	23	46%
Casi siempre	21	42%
Siempre	1	2%
Total	50	100%

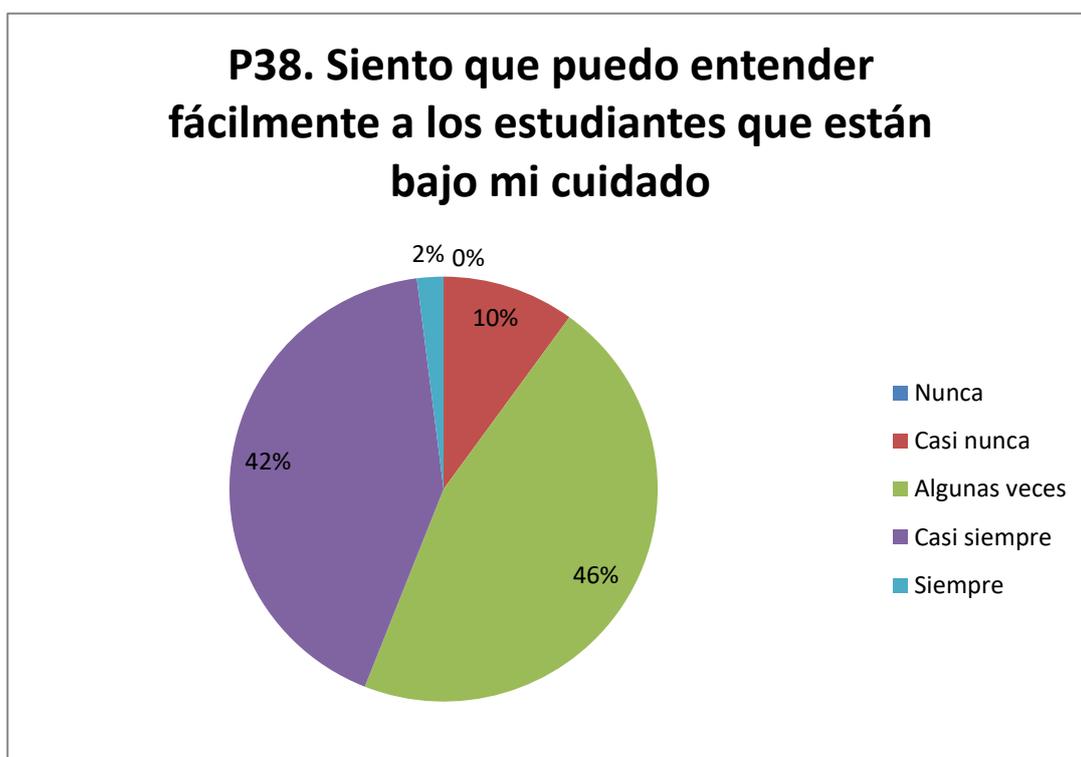


Figura 40 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 38

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 2% de los profesores encuestados **Siempre** sienten que puedo entender fácilmente a los estudiantes que están bajo mi cuidado.

El 42% de los profesores encuestados **Casi Siempre** sienten que puedo entender fácilmente a los estudiantes que están bajo mi cuidado.

El 46% de los profesores encuestados **Algunas Veces** sienten que puedo entender fácilmente a los estudiantes que están bajo mi cuidado.

El 10% de los profesores encuestados **Casi Nunca** sienten que puedo entender fácilmente a los estudiantes que están bajo mi cuidado.

Tabla 57

P39. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	4	8%
Algunas veces	20	40%
Casi siempre	19	38%
Siempre	7	14%
Total	50	100%

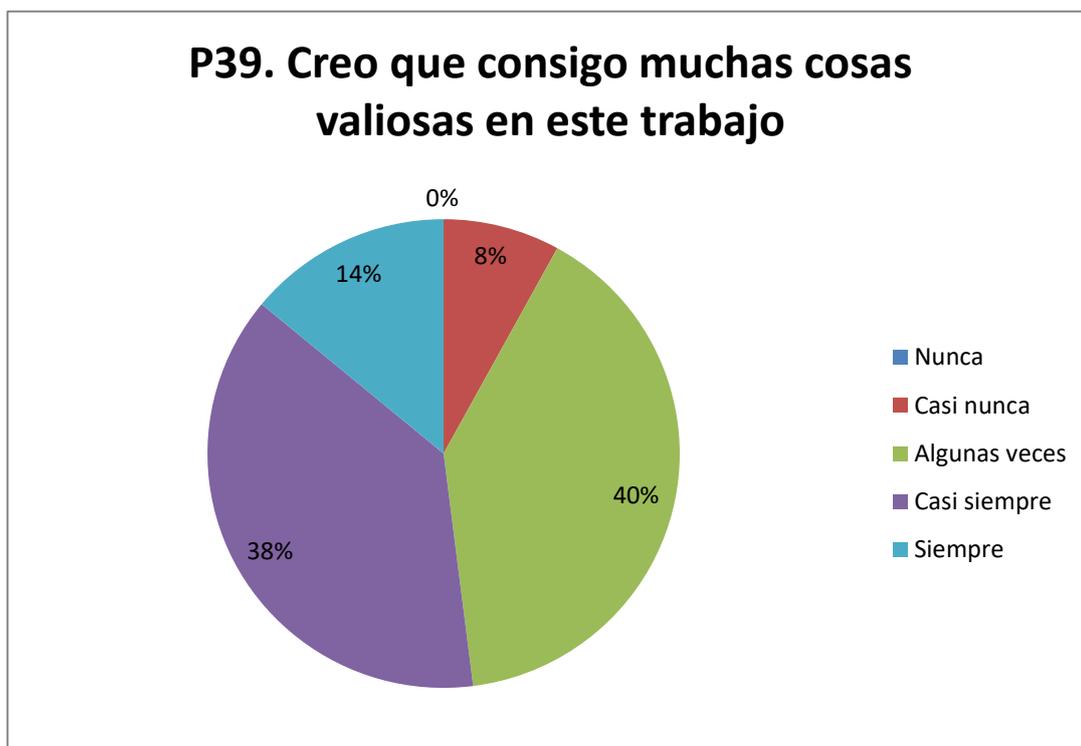


Figura 41 Encuesta - Gráfica de la Pregunta 39

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 14% de los profesores encuestados **Siempre** consiguen muchas cosas valiosas en este trabajo.

El 38% de los profesores encuestados **Casi Siempre** consiguen muchas cosas valiosas en este trabajo.

El 40% de los profesores encuestados **Algunas veces** consiguen muchas cosas valiosas en este trabajo.

El 8% de los profesores encuestados **Casi Nunca** consiguen muchas cosas valiosas en este trabajo.

Tabla 58

P40. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	9	18%
Algunas veces	17	34%
Casi siempre	22	44%
Siempre	2	4%
Total	50	100%

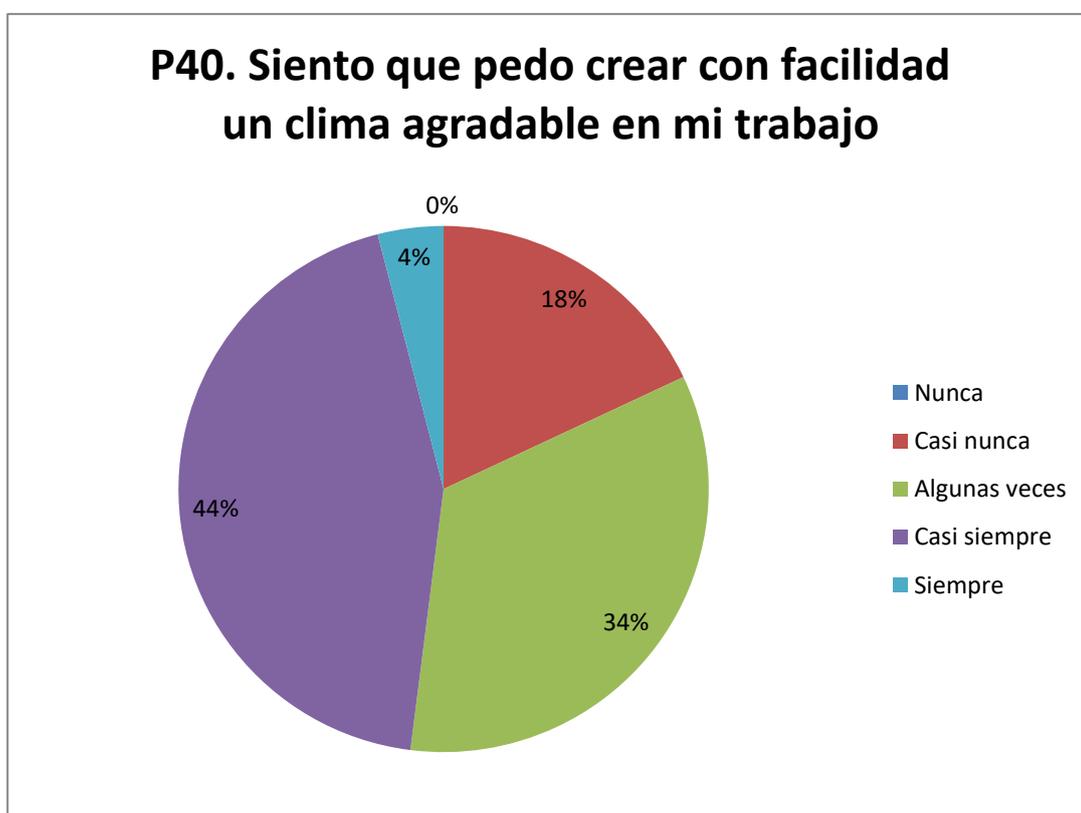


Figura 42 Encuesta - Gráfico de la Pregunta 40

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 4% de los profesores encuestados **Siempre** pueden crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.

El 44% de los profesores encuestados **Casi Siempre** pueden crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.

El 34% de los profesores encuestados **Algunas Veces** pueden crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.

El 18% de los profesores encuestados **Casi Nunca** pueden crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.

Tabla 59

P41. Siente impotencia al final del día de jornada

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	20%
Casi nunca	14	28%
Algunas veces	10	20%
Casi siempre	15	30%
Siempre	1	2%
Total	50	100%

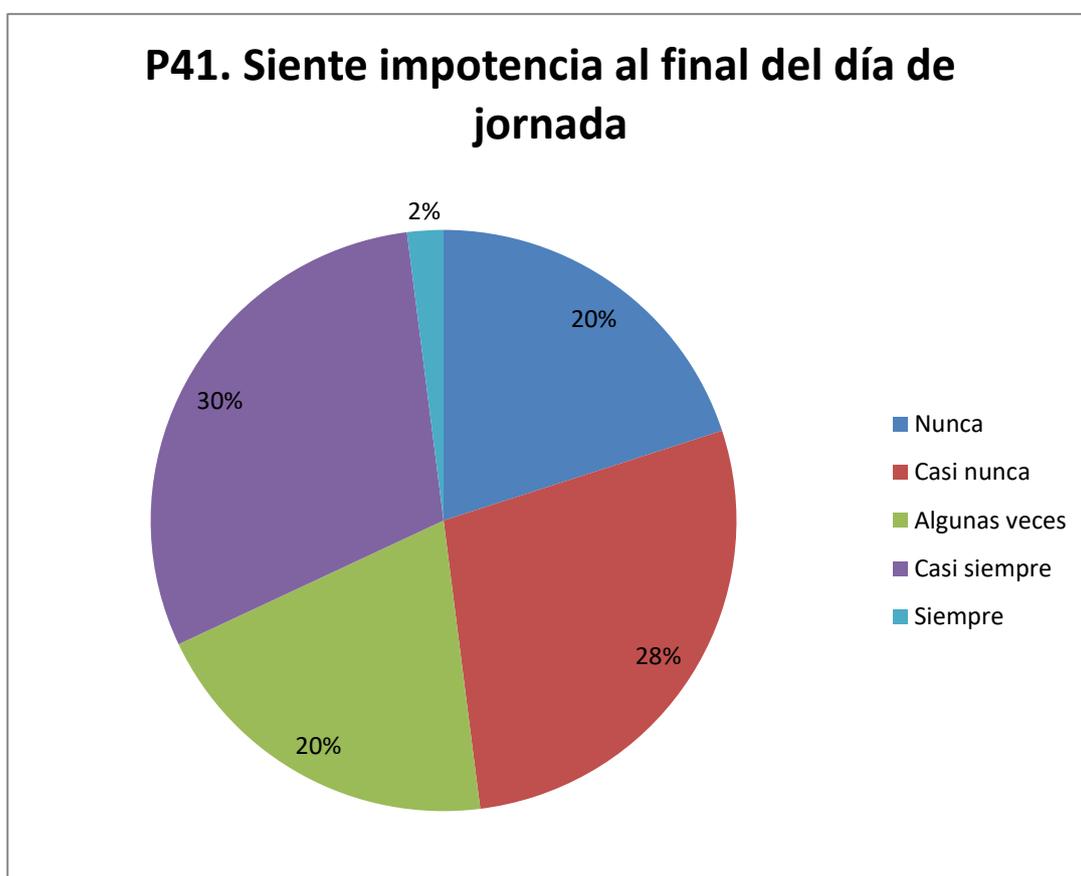


Figura 43 Encuesta - Gráfica de la Pregunta 41

*Tabla y Figura son Elaboración Propia

Análisis:

El 2% de los profesores encuestados **Siempre** sienten impotencia al final del día de jornada.

El 30% de los profesores encuestados **Casi Siempre** sienten impotencia al final del día de jornada.

El 20% de los profesores encuestados **Algunas Veces** sienten impotencia al final del día de jornada.

El 28% de los profesores encuestados **Casi Nunca** sienten impotencia al final del día de jornada.

El 20% de los profesores encuestados **Nunca** sienten impotencia al final del día de jornada.

Tabla 60

Análisis de la Dimensión: Ineficacia

N°	ITEM	1	2	3	4	5	TOTAL
37	Siente que no puede resolver situaciones con eficacia dentro del aula.	2	5	13	23	7	50
38	Siente a puede entender fácilmente a los estudiantes bajo a mi cuidado.	0	5	23	21	1	50
39	Cree que la rutina y los factores externos de su vida afectan su desempeño	0	4	20	19	7	50
40	Siente que a veces no puede crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	0	9	17	22	2	50
41	Se siente impotente al final del día.	10	14	10	15	1	50
TOTAL		12	37	83	100	18	250
TOTAL %		5%	15%	33%	40%	7%	100%

Al analizar los resultados de esta dimensión vemos que se obtuvo un 40% Casi Siempre cansados por la rutina, que los hace sentir que cansados y sienten que no puedan cumplir con todas las demandas de la jornada, aunque esto no afecta su desempeño.

Capítulo V

Discusión de Resultados

Se pudo probar la Hipótesis Específica 1 de esta investigación, ya que existió una relación entre desempeño docente y agotamiento en los profesores del centro educativo básico especial N° 707 “Las Palomitas” del Cercado de Lima.

Así como el trabajo de investigación realizada por Arriata A. (2010), que realizó la investigación titulada - “*Desempeño Laboral y Condiciones de Trabajo Docente en Chile: Influencias y Percepciones desde los Evaluados*”- Universidad de Chile- Facultad de Ciencias Sociales - Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales Mención Sociología de la Modernización – Chile concluyendo: Que, los docentes demuestran un bajo desempeño laboral según los resultados aunque no son conscientes de sus condiciones de trabajo, lo cual podría estar influyendo en sus desempeños profesionales

A mayor sean las dificultades de su labor mayor es el nivel de agotamiento que sufren los profesores encuestados que tienen a su cargo estudiantes con discapacidades múltiples y severas.

Aunque los profesores demostraron bajos indicios de despersonalización, esto no afecta su desempeño esto demuestro que la **Hipótesis Específica 2**, que estipula que el desempeño docente se ve afectado negativamente por la despersonalización, no se logra mostrar que este afecte su labor y el trato hacia sus estudiantes del centro educativo básico especial N° 707 “Las Palomitas” del Cercado de Lima.

. Como en el trabajo de investigación hecha por Luengo, Y. (2013). Realizó la investigación titulada- "*Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Docente en Centros de Educación Inicial*"- Universidad del Zulia- Tesis de Grado para optar al título de Magíster Scientiarum en Educación - Mención Gerencia de Organizaciones Educativas. – Venezuela. Concluyendo: Que los resultados dieron a conocer que los docentes demuestran un bajo nivel de compromiso con su desempeño laboral dejando de lado su formación permanente, no participan de la toma de decisiones contribuyendo al bajo un clima laboral.

Se demostró que existen niveles de ineficacia en los profesores del centro educativo básico especial N°707 "Las Palomitas" del Cercado de Lima., esto no se ve afectado en su desempeño, no logrando probar la **Hipótesis Específica 3**, que dice que el desempeño docente se ve afectado por la ineficacia que sienten al realizar sus labores.

Siendo un 20 % de los profesores encuestado que Casi Nunca o Nunca sienten que la rutina de trabajar con estudiantes con discapacidad múltiple o severa; no deja de ser una labor exigente.

Así como el trabajo realizado por Oramas, A. (2013). Con su investigación sobre - "*Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en Docentes Cubanos de Enseñanza Primaria*"- Escuela Nacional de Salud Pública- Instituto Nacional De Salud De Los Trabajadores- Tesis presentada en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias de la Salud - La Habana, Cuba. Concluyo: Que los docentes encuestados demostraron un alto porcentaje de estrés laboral. Demostró que existe un alto nivel de estrés laboral, ya que las remuneraciones son bajas, en las condiciones y recursos que trabajan son pobres o no existen, pero las exigencias esperadas son altas.

Tabla 61

Desempeño Docente

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL
0	4	49	595	652	1300
0%	0%	4%	46%	50%	100%

Según el análisis de los resultados de las encuestas que corresponden a la primera variable, el desempeño de los profesores del centro educativo básico especial N°707 “Las Palomitas” del Cercado de Lima, no se ve afectado con un 96% (Entre Siempre y Casi Siempre), cumpliendo con su labor y trabajando en equipo con sus colegas.

Como en el trabajo de Espinosa, G. (2014). Realizó la investigación - *“Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza- Aprendizaje en el Nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portobelo, del Cantón Portobelo, Provincia del Oro, en el Año Lectivo “-* Universidad Técnica Particular de Loja. La Universidad Católica de Loja- Tesis de titulación en ciencias de la educación -Ecuador. Concluyendo: Que los docentes de esta institución demuestran un buen desempeño, ya que hay una buena comunicación entre colegas como con los alumnos, participando en las actividades de programación, aunque no logran adaptar la currícula a sus necesidades por falta de capacitaciones y de conocimiento.

Tabla 62

Desgaste Laboral

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL
110	127	227	248	53	765
14%	17%	30%	32%	7%	100%

En el análisis de los resultados de los profesores encuestados que corresponden a la segunda variable demuestra que un 69% (entre Siempre, Casi Siempre y Algunas Veces) demuestran que existe desgaste laboral, ya que su trabajo consiste en tratar a estudiantes con discapacidad múltiple y severa.

En cada aula el profesor trabaja con 8 estudiantes de diferentes discapacidades, estos estudiantes provenientes de casas hogar del INABIF.

Según los análisis de los resultados encontramos que en la variable 1 con un 96% (entre Siempre y Casi Siempre) no presentan problemas con el desempeño y en la variable 2 con un 69% si demuestran que signos de desgaste laboral. **La Hipótesis General** dice que existe una relación entre desempeño docente y desgaste laboral, logramos demostrar que a mayor desgaste laboral mayor es el desempeño docente, demostrando que existe una relación positiva entre estas variables de la investigación.

Así como en trabajo realizado por Romero, M. (2015). Titulado. *“Relación entre El Desempeño Docente y El Desgaste Laboral de los Profesores de Nivel Secundario de la I. E. ‘Pedro Ruiz Gallo’”*- Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - Lima. Concluyo: Que demostrando que existe una relación positiva entre el desempeño docente y desgaste laboral, mostrando que

existen síntomas de burnout o estrés en los docentes de esta institución, aunque los docentes demuestran una buena predisposición a realizar un trabajo de calidad, atendiendo las necesidades de sus estudiantes se recomendó realizar charlas psicológicas y motivacionales.

Conclusiones

Considerando la **Hipótesis Específica 1** se pudo demostrar que existe una relación entre desempeño docente y agotamiento que a mayor exigencia mayor es el nivel de desempeño que demuestran los profesores del centro educativo básico especial N°707 “Las Palomitas” del Cercado de Lima, concluyendo que siempre existirá agotamiento ya que el su trabajo es demandante teniendo a su cuidados estudiantes con necesidades especiales.

Teniendo en consideración la **Hipótesis Específicas 2** no se logró demostrar que la despersonalización aunque existe no afecta el desempeño de los profesores, ni el trato hacia sus estudiantes con necesidades especiales del centro educativo básico especial N°707 “Las Palomitas” del Cercado de Lima,.

En consideración con la **Hipótesis Específica 3** de esta investigación no se logró probar que la ineficacia afecte al desempeño de los profesores del centro educación básico especial N ° 707 “Las Palomitas” del Cercado de Lima, aunque el porcentaje fue bajo existen algunos docentes si sufren síntomas de insatisfacción con su desempeño dentro de su centro de labor.

Pudiendo probar que existe una relación entre el desempeño docente y el desgaste laboral, los profesores del Centro Básico Especial N°707 “Las Palomitas” del Cercado de Lima, demuestran un buen desempeño aunque existen signos de agotamiento, despersonalización e ineficacia en ciertas situaciones o momentos su jornada laboral diaria, no afecta su labor con sus estudiantes con necesidades especiales.

Recomendaciones

Teniendo en cuenta que el estudio que se realizó a los profesores del centro educativo básico especial N°707 “Las Palomitas” del Cercado de Lima

Mi recomendación sería realizar proyectos terapéuticos recreativos - retiros para los profesores, esto ayudará a liberar estrés, salir de la rutina creando así un ambiente armonioso y regresando a las labores con mejor energía.

Sesiones de grupo para crear una armonía laboral, creando un espacio donde los profesores sientan que pueden expresar sus agrados y desagradados.

Referencias Bibliográficas

- Dirección Regional Educativa de Lima Metropolitana-DRELM. (19 de Febrero de 2018). *Educación Básica Especial*. Obtenido de DRELM:
<http://www.dreilm.gob.pe/educacion-basica-especial>.
- Ministerio de Educación del Perú- Minedu . (24 de Noviembre de 2015). *Datos Minedu* . Obtenido de Datos y Recursos:
<http://datos.minedu.gob.pe/dataset/listado-de-instituciones-de-educacion-especial-cebe-y-prite>.
- Ministerio de Educación del Perú- Minedu. (2014). *"Marco del Buen Desempeño Docente: para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes"*. Lima: MINEDU_ Biblioteca Nacional del Perú.
- Secretaría de Educación Pública- SEP. (20 de enero de 2017-2018). *Perfil , Parámetros e Indicadores para Docentes de Educación- Mexico*. Obtenido de servicioprofesionaldocente:
http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/content/ba/docs/2017/ingreso/PPI_INGRESO_EB_2017_2018.pdf
- Arriata, A. (2010). *"Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias u percepciones desde los evaluados"-Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales - Universidad de Chile*. Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales, Universidad de Chile. Obtenido de Tesis Chile.
- Avila, H. (2006). *"Introducción de la Metodología de la Investigación"- Editorial EUMED.NET- 1ra Edición*. Chihuahua: EUMED.NET.
- Ayuso, J. (2006). "Profesión docente y estres laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout" - Universidad de Cádiz, España- Vol. 39, N°3. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-15.
- Cardigni, G y Rípoli, M. (2013). *"Desgaste Profesional (Síndrome Burnout)" - Sociedad Argentina de Pedriatría*. Buenos Aires: Sociedad Argentina de Pedriatría.

- Chiavenato, I. (2011). *"Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones"- Octava edición- México - Editorial McGraw-Hill.*
Distrito Federal: MxGraw-Hill Interamericana de Editores S.A. .
- Chiroque, S. (2006). *"Evaluación de Desempeños Docentes"- Ministerio de Educación del Perú.* Lima: MINEDU.
- Dirección General Educación Básica Especial - Digebe. (2012). *"Educación Básica Especial y Educación Inclusiva - Balance y Perspectivas".* Lima: DIGEBE - Biblioteca Nacional del Perú.
- El Peruano. (7 de Julio de 2012). "Ley General de educación 28044" . *El Peruano*, pág. 470167.
- El Peruano. (3 de Mayo de 2013). Reglamento de la Ley N° 29944 de la Ley de Reforma Magisterial . *El Peruano*, pág. 494061.
- El Sahili, L., Kornhauser, S. y otros. (2010). *"Burnout en el Colectivo Docente"*. León - San Miguel: Universidad EPCA.
- Espinoza, G. (2013-2014). *"Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior de Centro Educativo Bachillerato de Ciudad de Portovelo, del Canton Portovelo, Provincia del Oro, en el año lectivo - Fin para obtener la Titulación .* Portovelo: Universidad Católica de Loja.
- Espinoza, J., Vilca, C. y Parlona, J. (2014). *"El Desempeño Docente y El Rendimiento Académico en el Curso de Aritmética: Conjuntos, Lógica Proposicional del Cuarto Grado de Secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate- San Juan de Lurigancho"*- Licenciatura de Matemática . Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle.
- Fernandez, J. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Revista Javeriana*, 385-401.
- Hernández, R. (2014). *"Metodología de la Investigación"- Editorial McGraw-Hill- 6ta Edición.* Distrito Federal: Editorial McGraw-Hill.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *"Metodología de la Investigación"- 6ta Edición- Editorial- McGraw-Hill*. Distrito Federal: Editorial- McGraw-Hill.
- Huamán H. (2005). *"Manual de Técnicas de Investigación: Conceptos y Aplicaciones"- 2da Edición*. Lima: IPLADEES S.A.C.
- Juarez, A. (2012). *"Desempeño Docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao"*. Universidad San Ignacio de Loyola- Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación. Callao.
- Llaneza, J. (2008). *"Ergonomía y Psicología Aplicada. Manual para la Formación del Especialista"- Editorial Lex Nova- 10ma Edición-España*. Valladolid: Editorial Lex Nova.
- Longás J. y Fernández V. (2010). *"Enseñar o el Riesgo de Quemarse. Aproximación al Concepto de Burnout en la Docencia y su Propuesta pa su Prevención" - Grupo de investigación sobre el Burnout de la F.P.C.E.E*. Madrid: Universidad Ramón Rull.
- Luengo, Y. (2013). *"Clima organizacional y desempeño docente laboral de docente en centros de Educación inicial" - Tesis para optar el Grado de Magister - Unverisdad de Zulia- Venezuela*. Maracaibo.
- Martínez I., Salanova M. y Lorente L. (2005). *"¿Cómo se relacionan los obstáculos y facilitadores organizacionales con el burnout docente?Un estudio longitudinal"- Volumen 21, n.º 1-2 - Págs. 37-54. ISSN: 1576-5962 - Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid - España. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 37-52*.
- Maslach C. y Jackson S. (1981). *The measurement of experienced burnout*. Estados Unidos: John Wiley & Sons, Ltd.
- Maslach C., Jackson S. y Leiter M. (1997). *"The Maslach Burnout Inventory Manual. Evaluating Stress: A Book of Resources" - 3er edition*. California - Palo Alto: Consulting Psychologist Press - Research Edition.

- Maslach, C., & Pines, A. (1979). "Burn-out: The loss of human caring" - Experiencing social psychology: Readings and projects. *Experiencing social psychology: Readings and projects*, 246-252.
- Mejía, H. (16 de Septiembre de 2012). "*Dimensiones del Desempeño Profesional Docente*". Obtenido de [hansmejiaguerrero.blogspot.com](http://hansmejiaguerrero.blogspot.com/2012/09/dimensiones-del-desempeno-profesional.html): <http://hansmejiaguerrero.blogspot.com/2012/09/dimensiones-del-desempeno-profesional.html>
- Montejo, E. (2014). "*El Síndrome de Burnout En el Profesorado de la Eso*" - Universidad Complutense de Madrid- España - Para optar el grado de Doctora. Madrid.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente: Fundamentos, modelos e instrumentos.- Editorial Magisterio- 2da Edición- Colombia*. Bogotá: Editorial Magisterio.
- Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe - UNESCO. (2007). "*Evaluación del Desempeño y y carrera profesional docente. Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa*". OREALC/UNESCO. Santiago: Orelac- Unesco.
- Oramas, A. (2013). "*Estres laboral y Síndrome de Burnout en Docentes Cubanos de Enseñanza Primaria*"- Título para optar el grado de Doctor- Ministerio de Salud Pública. La Habana: Escuela de Salud Pública- Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores.
- Palomino, F. . (2012). "*El Desempeño Docente y El Aprendizaje de los Estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*"- Título de Magíster- UNMSM. Lima.
- Pari J. y Alata, L. (2015). "*Clima Laboral y Síndrome de Burnout en Docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru*"- Universidad Peruana Unión - Tesis título profesional de psicólogo. Juliaca .
- Parihuaman, M. (2017). "*Nivel de Estrés de los Docentes de las Instituciones Educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, Distrito de Chulucanas* –

Morropón” - Universidad de Piura- Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa –Piura. . Morropón.

- Quinlan, M. (2001- 2002). "Efectos del Empleo Precario en la Salud y la Seguridad en el Trabajo"- Mención Docencia y Gestión Educativa-Universidad de Nueva Gales del Sur- Red Mundial de la Salud. (E. Kortum-Margot, Ed.) *Revista GHONET* - N°2, 1-12.
- Rodríguez, R. y De Rivas, S. (2011). "Los Procesos De Estres Laboral y Desgaste Profesional (Burnout): Diferenciación, Actualización y Líneas de Intervención"- Universidad Autónoma de Madrid - Suplemento N° 1. *Med Segur Trab N° 157*, 1-262.
- Romero, L. (12 de Marzo de 2008). "Concepciones de Evaluación y de Evaluación Docente"- N°10- Cuadrenos de Lingüística Hípanica. *Cuadrenos de Lingüística Hípanica*, 137-148.
- Romero, M. (2015). “*Relación entre El Desempeño Docente y El Desgaste Laboral de los Profesores de Nivel Secundario de la I. E. 'Pedro Ruiz Gallo'*” - Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - Lima. Tesis e Magister en Ciencia- Universidad E. Guzma y Valle. Lima.
- Rubio M. y Varas J. . (2004). “*El Análisis de la Realidad en la Intervención Social: Métodos y Técnicas de Investigación*”. Editorial CCS.
- Sabino, C. (2007). “*El Proceso de la Investigación: Una Introducción Teórico-Práctica*”- EMFASAR Editores- . Bogotá: EMFASAR Editores.
- Sanchez, J. (2016). “*Burnout en Personal que Trabaja en Educación Especial*”- Pontifica Universidad Católica del Perú- Tesis de Licenciado en psicología- . Lima.
- Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación- SNTE - México. (Mayo de 2015 - 2016). “*La Evaluación de Desempeño Docente*”. Recuperado el 23 de Marzo de 2018, de [snte.org.mx](http://www.snte.org.mx):
http://www.snte.org.mx/pdf/snte_folleto_evaluar_web.pdf
- Spivey, B. y Colón, J. (2009). “¿Qué es un Maestro de Educación Especial?”- SuperDuper@Handy Handouts. *SuperDuper@Handy Handouts*, 1-2.

Valdez, H. (2009). *"Manual de las Buenas Prácticas de Evaluación del Desempeño Profesional de los Docentes"* - Lima - Perú. Lima, Lima, Perú: MINEDU - Biblioteca Nacional de Perú.

Werther, W. y Davis, K. (2008). *"Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las empresas"*- Sexta edición -México- Editorial McGraw-Hill (Sexta edición ed.). Distrito Federal, México: McGraw-Hill Interamericana Editores.

Anexos

Matriz de Consistencia

Título: El desempeño docente y el desgaste laboral de los profesores del centro educativo básico especial N°707 “Las Palomitas” – Cercado de Lima- 2018

Autora: Mirella Apolaya Oyola

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables, Dimensiones	Indicadores	Metodología	Población
<p>1. Problema General ¿Cómo se relaciona el desempeño docente y el desgaste laboral de los profesores del CEBE N°707 Las Palomitas – Cercado de Lima- 2018?</p> <p>2. Problemas Específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona el desempeño docente y el cansancio laboral en los profesores del CEBE N°707 Las Palomitas – Cercado de Lima- 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona el desempeño docente y la despersonalización en los profesores del CEBE N°707 Las Palomitas – Cercado de Lima- 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona el desempeño docente y la ineficacia de los profesores del CEBE N°707 Las Palomitas – Cercado de Lima- 2018?</p>	<p>Objetivo General Determinar cómo se relaciona el desempeño docente con el desgaste laboral de los profesores del CEBE N°707 Las Palomitas– Cercado de Lima- 2018</p> <p>Objetivo Específico:</p> <p>Identificar cómo se relaciona el desempeño docente con el cansancio emocional de los profesores del CEBE N°707 Las Palomitas– Cercado de Lima- 2018</p> <p>Conocer cómo se relaciona el desempeño docente con la despersonalización de los profesores del CEBE N°707 Las Palomitas– Cercado de Lima- 2018</p> <p>Especificar cómo se relaciona el desempeño docente con la ineficacia de los profesores del CEBE N°707 Las Palomitas– Cercado de Lima- 2018</p>	<p>Hipótesis General Existe una relación positiva entre el desempeño docente y el desgaste laboral de los profesores del CEBE N° 707 Las Palomitas – Cercado de Lima – 2018</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>H1: Existe una relación entre el desempeño docente y el cansancio emocional, ya que se trabaja con estudiantes con discapacidades severas y multidiscapacidad</p> <p>H2: El desempeño docente se ve afectado por la despersonalización en los docentes.</p> <p>H3: el desempeño docente es afectado por la ineficacia que los docentes demuestran</p>	<p>Variable dependiente: Desempeño docente</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidades Pedagógicas • Emocionalidad • Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales • Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general. • Resultados de su labor educativa. 	<p>Desempeño docente</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la Teoría de la Educación, de la Didáctica General y de la Didáctica de la especialidad. • Calidad de su comunicación verbal y no verbal. • Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente – educativo. • Alcance de su contribución a un adecuado clima de trabajo en el aula. • Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica. • Utilización de variedad de prácticas educativas. • Grado de conocimiento y tratamiento de las características psicológicas individuales de los alumnos. • Efectividad de su capacitación y auto-preparación. • Capacidad para crear un ambiente favorable para que el alumno conozca sus derechos y responsabilidades, y aprenda a ejercerlos. • Vocación pedagógica. • Autoestima. • Capacidad para actuar con justicia, y realismo. • Nivel de satisfacción con la labor que realiza. • Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases. • Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes. 	<p>Método Descriptivo Correlacional</p> <p>Enfoque de la Investigación Cuantitativa</p> <p>Nivel de Investigación Básica</p> <p>Tipo de Diseño de la Investigación No Experimental</p>	<p>La Población total es de 50 docentes, que laboran dentro del Centro Educativo Básico Especial N°707 Las Palomitas del Cercado de Lima – 2018.</p> <p>Muestra Contando con una muestra No probabilística, ya que trabajará con el total que son 50 docentes comprendida por 25 en la mañana y 25 en la tarde que laboran en el Centro Educativo Básico Especial N°707 Las Palomitas del Cercado de Lima - 2018.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de la normativa. • Nivel profesional alcanzado. • Implicación personal en la toma de decisiones de la institución. • Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución. • Nivel profesional alcanzado • Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos. • Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos • Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica • Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en la o las asignaturas que imparte. • Grado de orientación valorativa positiva alcanzado hacia las cualidades de la personalidad deseables de acuerdo al modelo de hombre que se pretende formar • Grado en que sus alumnos poseen sentimientos de amor a la Patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano.
<p>Variable independiente:</p>	
<p>Desgaste laboral</p>	<p>Desgaste Laboral</p>
<p>Dimensiones:</p>	<p>Indicadores:</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Cansancio emocional • Despersonalización • Ineficacia 	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de energía laboral. • Nivel de cansancio psicológico • Nivel de comportamiento personal. • Nivel de interrelaciones laborales • Nivel de competencia • Nivel de ausentismo

Operacionalización de la variable desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices	Escala de Medición
Capacidades Pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la Teoría de la Educación, de la Didáctica General y de la Didáctica de la especialidad. • Calidad de su comunicación verbal y no verbal. • Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente – educativo. • Alcance de su contribución a un adecuado clima de trabajo en el aula. • Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica. • Utilización de variedad de prácticas educativas. • Grado de conocimiento y tratamiento de las características psicológicas individuales de los alumnos. • Efectividad de su capacitación y auto-preparación. • Capacidad para crear un ambiente favorable para que el alumno conozca sus derechos y responsabilidades, y aprenda a ejercerlos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra. un buen dominio de contenidos en las sesiones que imparte. • Tiene una buena comunicación con los estudiantes. • Se encuentra satisfecho con su capacidad de resolver oportunamente problemas en el aula • Durante la sesión establece las estrategias adecuadas necesarias para lograr el aprendizaje propuesto. • Explica de manera clara los contenidos del área. • Usa ejemplos y casos relacionados con la vida cotidiana. • Toma en cuenta las necesidades, intereses y expectativas de los estudiantes, • Organiza actividades que me permiten ejercitar mi expresión oral y escrita. • Promueve actividades participativas que me permiten colaborar con mis estudiantes con una actitud positiva y empática. 	Nunca= 1 Casi Nunca= 2 Algunas Veces= 3 Casi Siempre= 4 Siempre= 5	Ordinales
Emocionalidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Vocación pedagógica. • Autoestima. • Capacidad para actuar con justicia, y realismo. • Nivel de satisfacción con la labor que realiza. 	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes. • Piensa que es un buen docente. • Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes durante clases. • Está satisfecha (o) por mi buen desempeño y compromiso logrando aprendizajes significativos. 		
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases. • Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes. • Cumplimiento de la normativa. • Nivel profesional alcanzado. • Implicación personal en la toma de decisiones de la institución. • Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución. • Nivel profesional alcanzado 	<ul style="list-style-type: none"> • Asiste puntualmente al CEBE y al aula. • Participa de las jornadas de reflexión y sesiones metodológicas • Cumple con las normas y disposiciones del CEBE. • Participa en la toma de decisiones en la reuniones pedagógicas • Es autónomo al realizar su labor pedagógica. • Demuestra un buen nivel profesional permanentemente. 		

<p>Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos. • Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos • Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica 	<ul style="list-style-type: none"> • Se preocupa constantemente por sus estudiantes, conoce sus problemas y los apoya para la solución de ellos • Identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad. • Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes. • <u>Me socializo con los estudiantes respetuosamente.</u>
<p>Resultados de su labor educativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en la o las asignaturas que imparte. • Grado de orientación valorativa positiva alcanzado hacia las cualidades de la personalidad deseables de acuerdo al modelo de hombre que se pretende formar • Grado en que sus alumnos poseen sentimientos de amor a la Patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano. 	<ul style="list-style-type: none"> • Está satisfecho con el rendimiento académico de sus estudiantes al terminar el tema. • Orienta permanentemente a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo. • Los estudiantes demuestran sentimientos positivos por la patria, cuidado del ambiente, estudio y respeto por sus compañeros.

Operacionalización de la variable desgaste laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices	Escala de Medición
Agotamiento	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de energía laboral. Nivel de cansancio psicológico 	<ul style="list-style-type: none"> Se encuentra cansado cuando se levanta por las mañanas y tiene que enfrentarse a otro día de trabajo. Al final de la jornada se siente agotado. Al trabajar con estudiantes con discapacidad todos los días siente tensión. Trabajar con estudiantes con discapacidad todos los días es angustiante. Trabajar con estudiantes con discapacidad todos los días le causa estrés. 		
Despersonalización:	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de comportamiento personal. Nivel de interrelaciones laborales 	<ul style="list-style-type: none"> Siente que mediante su trabajo está influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes. Prefiere trabajar solo, para prevenir problemas con sus compañeros. Si su compañero tiene algún inconveniente, usted es el primero en proporcionarle su ayuda Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. Siente que está tratando a algunos estudiantes como si fuesen objetos impersonales. impersonales. 	Nunca= 1 Casi Nunca= 2 Algunas Veces= 3 Casi Siempre= 4 Siempre= 5	Ordinales
Ineficacia	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de competencia Nivel de ausentismo 	<ul style="list-style-type: none"> Siente que resuelve situaciones con eficacia dentro del aula. Siente que puede entender fácilmente a los estudiantes bajo a mi cuidado. Cree que consigue muchas cosas valiosas en este trabajo. Siente que puede crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo. Se siente impotente al final del día. 		

Fichas Técnicas de las Variables

Ficha Técnica de Desempeño Docente

Nombre	Cuestionario de Encuesta de Desempeño Docente
Autores	Montenegro Ignacio
Propósitos	Conocer el Desempeño Docente
Forma de Aplicación	Individual
Grado de aplicación	Docente
Tiempo de aplicación	20 minutos
Edades	26 - 45
Área que evalúa	Desempeño Docente
Confiabilidad	Alfa de Cronbach de ,803
Validez	Juicio de experto

Ficha Técnica de Desgaste Laboral

Nombre	Cuestionario de Encuesta de Desgaste Laboral
Autores	Christina Maslach , Susan E. Jackson y Michael Leiter (1997)
Propósitos	Conocer el Desgaste Laboral
Forma de Aplicación	Individual
Grado de aplicación	Docente
Tiempo de aplicación	10 minutos
Edades	26 - 45
Área que evalúa	Desgaste Laboral
Confiabilidad	Alfa de Cronbach de ,843
Validez	Juicio de experto

Instrumento - Cuestionario



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS HUMANAS ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA

Cuestionario de Encuesta de Desempeño Docente y Desgaste Laboral

Saludos, estamos realizando una encuesta para evaluar la relación que existe entre el desempeño docente y el desgaste laboral docente en CEBE N° 707 “Las Palomitas – Cercado de Lima”, por favor, contesten las preguntas sin apasionamientos, pero con la verdad, eso nos ayudará a lograr los objetivos de nuestra investigación.

INDICACIONES:

- Emplee bolígrafo de tinta negra o azul para rellenar el cuestionario.
- No hay respuestas buenas o malas. Estas simplemente reflejan su opinión personal.
- Marque con claridad la opción elegida con un aspa (x) o un check.
- Recuerde: no se deben marcar dos (02) opciones o más.
- Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.
- Si no se entiende alguna pregunta, hágalo saber al encuestador, él le explicará el sentido de la pregunta.

INSTRUCCIONES:

Los enunciados del cuestionario pueden ser de la siguiente escala:

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

Debiendo indicar su apreciación sobre su actuación docente en términos que van de excelente a deficiente, seleccionando la opción correspondiente.

A continuación se encuentra los ítems del cuestionario y las respuestas que acepten.

DESEMPEÑO DOCENTE

N°	ITEM	1	2	3	4	5
Capacidad pedagógica						
1	Demuestra un buen dominio de contenidos en las sesiones que imparte.					
2	Tiene una buena comunicación con los estudiantes.					
3	Se encuentra satisfecho con su capacidad de resolver oportunamente problemas en el aula					
4	Durante la sesión establece las estrategias adecuadas necesarias para lograr el aprendizaje propuesto.					
5	Explica de manera clara los contenidos del área.					
6	Usa ejemplos y casos relacionados con la vida cotidiana.					
7	Toma en cuenta las necesidades, intereses y expectativas de los estudiantes,					
8	Organiza actividades que me permiten ejercitar mi expresión oral y escrita.					
9	Promueve actividades participativas que me permiten colaborar con mis estudiantes con una actitud positiva y empática.					
Emocionalidad						
10	Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes.					
11	Piensa que es un buen docente.					
12	Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes durante clases.					
13	Está satisfecha (o) por mi buen desempeño y compromiso logrando aprendizajes significativos.					
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales						
14	Asiste puntualmente al CEBE y al aula.					
15	Participa de las jornadas de reflexión y sesiones metodológicas					
16	Cumple con las normas y disposiciones del CEBE.					
17	Participa en la toma de decisiones en la reuniones pedagógicas					
18	Es autónomo al realizar su labor pedagógica.					
19	Demuestra un buen nivel profesional permanentemente.					
Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general.						
20	Se preocupa constantemente por sus estudiantes, conoce sus problemas y los apoya para la solución de ellos					
21	Identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad.					
22	Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes.					
23	Me socializo con los estudiantes respetuosamente.					
Resultados de su labor educativa.						
24	Está satisfecho con el rendimiento académico de sus estudiantes al terminar el tema.					
25	Orienta permanentemente a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.					
26	Los estudiantes demuestran sentimientos positivos por la patria, cuidado del ambiente, estudio y					

	respeto por sus compañeros.					
--	-----------------------------	--	--	--	--	--

DESGASTE LABORAL

N°	ITEM	1	2	3	4	5
Agotamiento						
27	Se encuentra cansado cuando se levanta por las mañanas y tiene que enfrentarse a otro día de trabajo.					
28	Al final de la jornada se siente agotado.					
29	Al trabajar con estudiantes con discapacidad todos los días siente tensión.					
30	Trabajar con estudiantes con discapacidad todos los días es angustiante.					
31	Trabajar con estudiantes con discapacidad todos los días le causa estrés.					
Despersonalización						
32	Siente que mediante su trabajo está influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes.					
33	Prefiere trabajar solo, para prevenir problemas con sus compañeros.					
34	Si su compañero tiene algún inconveniente, usted es el primero en proporcionarle su ayuda					
35	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
36	Siente que está tratando a algunos estudiantes como si fuesen objetos impersonales.					
Ineficacia						
37	Siente que no puedes resolver situaciones con eficacia dentro del aula.					
38	Siente que puede entender fácilmente a los estudiantes bajo a mi cuidado.					
39	Cree que la rutina y los factores externos de su vida afectan su desempeño					
40	Siente que no puede crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.					
41	Se siente impotente al final del día.					

OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

1.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del informante	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Martinez Rojas Fanny Janet	UPLA - Filial Lima	Cuestionario sobre desempeño docente y Desgaste Laboral	Mirella Apolaya Oyola

Título de la Investigación: El desempeño docente y el desgaste laboral de los profesores del CEBE N° 707 "Las palomitas" - 2018

2.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%			REGULAR 21-40%			BUENA 41-60%			MUY BUENA 81-100%			EXCELENTE 81-100%			
1. Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa y sin ambigüedades									X							
2. Coherencia	Las preguntas guardan relación con las hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.									X							
3. Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez del contenido y criterio.									X							
4. Organización	La estructura es adecuada comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos e instrucciones.									X							
5. Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se ha aplicado el test -retest									X							
6. Control de Sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas.									X							

7. Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular																							
8. Marcos de Referencia	Las preguntas han sido redactadas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.																							
9. Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.																							
10. Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.																							

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

OPINIÓN DE APLICACIÓN: El instrumento reúne los requisitos y criterios establecidos de una investigación; por lo tanto puede ser aplicado.

PROMEDIO DE APLICACIÓN:

60%

PROMEDIO VALOR: Bueno

Nombres y apellidos: Fanny J. Martínez Rojas	
Grado académico: Da. en Educación	
Mención: Educación	 DNI 10629711

Confiabilidad del instrumento de desempeño docente**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	26

Confiabilidad del instrumento de desgaste laboral**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,843	15

Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Programa de Licenciatura

Solicitud de Apoyo Institucional a Proyecto de Investigación

DR(A). DEL CEBE N° 707 "LAS PALOMITAS" – UGEL 03 - DEL CERCADO DE LIMA

Presente.-

Después de un afectuoso saludo. Quien se dirige a Ud. es Mirella Apolaya Oyola; Bachiller de la Universidad Peruana Los Andes, de la Facultad de Educación y Ciencias Humanas, Escuela de Educación Primaria. Y por medio de la presente le pido su autorización para ejecutar el proyecto de tesis titulado: "Desempeño Docente y Desgaste Laboral en los profesores", que se llevaría a cabo un día en el mes de Abril. Este proyecto de tesis tiene como instrumento evaluador una encuesta de 40 ítems, que se realizaría a cada docente en manera de autoevaluación, en el proceso de la investigación se guardará en todo momento la privacidad necesaria para salvaguardar la identidad de los sujetos estudiados.

Por todo ello, solicito su autorización para desarrollar este estudio y me gustaría contar con su colaboración, así como con la del resto de la comunidad educativa.

Anexos: Carta de Autorización y Modelo de encuesta que se realizará.

Lima, 06 de Abril del 2018


 Mirella Apolaya Oyola
 Bachiller de la Universidad Peruana Los Andes
 Facultad de Educación Primaria

CONSENTIMIENTO INFORMADO



Acepto de manera voluntaria participar en la investigación acerca de la vivencia que tiene en su actual trabajo, a cargo de Mirella Apolaya Oyola, quien se encuentra realizando su proyecto de investigación en la Universidad Peruana Los Andes, Facultad de Educación Primaria.

- Mi participación consistirá en completar un cuestionario, los cuales no resultarán perjudiciales a la integridad del evaluado(a).
- La información brindada para esta investigación serán discutidas según los resultados totales y con fines de aprendizaje manteniendo siempre el anonimato del evaluado(a).
- Estoy de acuerdo en participar de la presente investigación

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Lima, 6 de Abril del 2018

Yo, Luisa Fernanda ROSAS PASTOR Director(a) del Cese N° 707 "Las Palomitas" en pleno uso de mis facultades legales e intelectuales, por este medio doy mi autorización a que se ejecutar el proyecto de tesis titulado: "Desempeño Docente y Desgaste Laboral en los profesores", a cargo de la Bachiller Mirella Apolaya Oyola, Universidad Peruana Los Andes, de la Facultad de Educación y Ciencias Humanas de la Escuela de Educación Primaria. A realizarse un día del mes Abril del presente año.



Dirección de Educación Primaria de la Región Huancayo, UGEL 03
Dirección N° 707 "Las Palomitas"

Fotos de la Encuesta tomada a los Profesores del CEBE N°707 "Las Palomitas" del Cercado de Lima



Base de

Datos de Desempeño Docente

P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P2 5	P2 6	
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	
4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	
3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
4	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	
5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	
4	4	5	5	2	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	
5	5	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	
4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
4	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	
5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	

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

Base de Datos de Desgaste Laboral

P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41
4	2	1	2	2	4	2	5	2	3	5	4	3	5	3
3	2	3	2	1	4	5	1	1	1	4	5	4	3	2
3	5	2	2	2	5	4	5	4	2	5	4	5	4	3
1	2	3	2	3	5	2	4	2	1	3	4	5	4	2
1	1	2	1	3	4	1	5	1	2	5	4	4	5	1
3	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4
2	5	4	4	4	5	3	5	4	2	4	4	5	4	5
2	3	1	1	1	4	1	5	1	1	4	3	3	4	2
3	2	1	1	1	5	2	2	1	1	5	4	3	3	1
3	3	4	3	2	4	3	3	4	1	2	2	3	2	2
3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2
1	1	2	1	3	4	1	3	1	1	4	3	4	2	1
3	2	1	2	1	1	4	3	3	1	1	4	3	2	1
2	3	3	3	2	3	2	2	1	1	4	3	4	3	2
2	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	4	3	4
3	4	2	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3
1	1	2	3	3	3	2	2	1	1	3	4	4	4	2
1	2	1	1	1	4	2	1	3	1	3	2	3	3	2
4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
1	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4
1	2	2	4	1	2	3	1	1	4	3	4	4	2	1
4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	4
4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4
4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3
4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	4
3	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4
1	1	2	1	3	4	1	4	1	1	4	3	4	4	2
3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4
3	2	2	1	1	4	3	3	2	1	4	4	3	4	1
4	3	4	2	3	4	2	3	1	2	2	2	3	4	3
3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2
1	1	2	1	3	4	1	3	1	1	4	3	4	2	1
3	2	1	2	1	1	4	3	3	1	1	4	3	2	1
2	3	3	3	2	3	2	2	1	1	4	3	4	3	2
2	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	4	3	4
3	4	2	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3
1	1	2	3	3	3	2	2	1	1	3	4	4	4	2
1	2	1	1	1	4	2	1	3	1	3	2	3	3	2
4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
1	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4

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