



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Estrés docente y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 - Ate 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Br. Ruth Villantoy Claros (ORCID: 0000-0002-3251-8790)

ASESOR:

Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje (ORCID: 0000-0002-1410-1588)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y aprendizaje

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios todopoderoso por ser la luz divina que ilumina y bendice el valioso camino de mi formación profesional de Maestra en Docencia y Gestión Educativa, a mis amados padres: Abraham y Jesús Virginia, mis queridos hijos: Raúl, Aldo y Milagros y mis nietos: Héctor y Ellen, que me alientan en el logro de mis propósitos.

Agradecimiento

A las autoridades de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, a los docentes de la maestría, en especial a mi asesor al Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje por su orientación y guía para el logro de la presente investigación.

A las autoridades de las instituciones Educativas la Red 16 y a mis estimados colegas, que sin su apoyo no hubiera sido posible la realización de esta investigación.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Ruth Villantoy Claros, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, de la Universidad César Vallejo, Campus Ate; declaro que el trabajo académico titulado “Estrés docente y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06-Ate, 2019, presentada, en 108 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, es de mi autoría.

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

Lima, 01 de marzo de 2020



Nombres: Ruth Villantoy Claros

DNI: 10296977

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurados	iv
Declaración de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	16
2.1 Tipo y Diseño de investigación	16
2.2 Operacionalización	16
2.3. Población, muestra y muestreo	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5. Procedimiento	19
2.6. Métodos de análisis de datos	20
2.7 Aspectos éticos	21
III. Resultados	22
IV. Discusión	28
V. Conclusiones	33
VI. Recomendaciones	34
Referencias	35
Anexos:	41
Anexo 1: Matriz de consistencia	42
Anexo 2: Instrumentos de medición de las variables	44
Anexo 3: Base de datos de la prueba piloto	48
Anexo 4: Base de datos de la muestra	53

Anexo 5:	Cartas de presentación UCV y respuesta de Institución donde se efectuó el estudio	62
Anexo 6:	Certificados de validez de contenido	63
Anexo 7:	Artículo científico	70
Anexo 8:	Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico.	88

Índice de Tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización del estrés docente	17
Tabla 2. Operacionalización de la variable calidad educativa	17
Tabla 3. Población de la Red 16 de la UGEL 06 Ate	18
Tabla 4. Validez del cuestionario estrés docente y la calidad educativa	20
Tabla 5. Confiabilidad del cuestionario estrés docente y la calidad educativa	20
Tabla 6. Nivel de estrés docente	22
Tabla 7. Nivel de calidad educativa	23
Tabla 8. Correlación estrés docente y la calidad educativa	24
Tabla 9. Correlación cansancio emocional y la calidad educativa	25
Tabla 10. Correlación despersonalización y la calidad educativa	26
Tabla 11. Correlación realización personal y la calidad educativa	27

Índice de figuras

		Página
Figura 1.	Esquema del diseño de correlacional	16
Figura 2.	Formula estadística muestra	18
Figura 3.	Rho de Spearman	21
Figura 4.	Nivel de estrés docente	22
Figura 5.	Nivel de calidad educativa	23

Resumen

En la investigación titulada: “Estrés docente y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019”, el objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre el estrés docente y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019.

El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 80 docentes de la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los docentes. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: 0,862 para la variable estrés docente y 0,825 para la variable calidad educativa.

Con referencia al objetivo general: Determinar la relación que existe entre la estrés docente y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019, se concluye que existe correlación inversa negativa entre el estrés docente y la calidad educativa. Lo que se demuestra con el estadístico Rho de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = -.715**).

Palabras Clave: Estrés docente y la calidad educativa, cansancio emocional
despersonalización, realización personal.

Abstract

In the research titled: “Teaching stress and educational quality in Network 16 of the UGEL 06 Ate, 2019”, the general objective of the research was to determine the relationship between teacher stress and educational quality in Network 16 of UGEL 06 Ate, 2019.

The type of research is basic, the level of research is descriptive correlational, the research design is non-experimental, cross-sectional, and the approach is quantitative. The sample was made up of 80 teachers from Network 16 of the UGEL 06 Ate, 2019. The technique used was the survey and the data collection instruments were two questionnaires applied to the teachers. For the validity of the instruments, expert judgment was used, and for the reliability of each instrument, Cronbach's alpha was used, which was very high in both variables: 0.862 for the variable teaching stress and 0.825 for the variable educational quality.

With reference to the general objective: To determine the relationship between teaching stress and educational quality in Network 16 of the UGEL 06 Ate, 2019, it is concluded that there is a negative inverse correlation between teaching stress and educational quality. This is demonstrated with the Spearman's Rho statistic (bilateral sig = .000 <0.05; Rho = -.715 **)

Keywords: Teaching stress and educational quality, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment.

I. Introducción

En el contexto internacional se ha detectado que el estrés docente se encuentra presente en todas las actividades pedagógicas y que sus efectos han desencadenado distintas consecuencias que producen distintas trabas durante el desarrollo cognitivo de los educandos, además que atañe la vida cotidiana de todos quienes se encuentran inmensos en sus relaciones interpersonales. Para identificar la realidad problemática, se tuvo en cuenta que el docente cumple uno de los roles más importantes en la sociedad ya que forman a los futuros ciudadanos, sin embargo, día a día se enfrenta a muchos problemas que dificultan su importante labor ya sea por parte del Ministerio de Educación con sus continuos cambios curriculares y bajo presupuesto para las instituciones públicas, los estudiantes con sus conductas inadecuadas, y los padres permisivos que apañan esas conductas, el mal clima laboral que hay en algunas instituciones y el excesivo trabajo extra curricular que tienen, todo esto hace que los docentes no puedan desempeñarse adecuadamente en su función, generándoles en muchas ocasiones estrés docente y pocas ganas de trabajar. Kyriacou (2018), en Alemania los trabajadores con estrés docente han ido en aumento entre un 20% y 25 % desde 1990 hasta el 2010, con tendencia de incrementar este porcentaje, debido a las altas exigencias laborales de las diferentes instituciones, esta información fue recogida de 700 instituciones. Conjuntamente a lo mencionado cabe destacar que el clima escolar se encuentra ligado al estrés porque de este depende la predisposición por las relaciones humanas, así como el trabajo en equipo e inclusive la socialización. Entre las consecuencias más comunes se encuentra la introversión y la deserción. Así mismo, Ortega (2012) sostiene que durante las actividades académicas de varias Instituciones Educativas se observa que los comportamientos varían según las temporadas, como se puede considerar a las evaluaciones o los exámenes finales, en los cuales la presión por parte de los docentes es mayor, así como la acumulación de los trabajos o de las distintas tareas que son impartidas por todas las áreas, a ello se suma las actividades cotidianas que tienen en sus hogares, los cuales tienen la tendencia a ayudar o coadyuvar en la disminución de la carga laboral durante estas temporadas, en suma se tiene la finalidad de alcanzar los objetivos de trabajo a nivel académico y personal. Se prestará atención para que los educadores y los acompañantes muestren actitud de empoderamiento y se solicite sus servicios respetando leyes laborales, tomen amplios conocimientos en su formación profesional, desarrollen capacidades inspiradoras en su profesión, reconocido por sus logros y respaldados por el sistema que preveé financiamiento para fomentar la eficiencia y se sientan guiados con estrategias

eficaces. Asimismo a nivel nacional, esta situación problemática encuentra sus causas externas en la presión que recibimos al intentar de manera afanosa cumplir deberes encomendados. El mundo globalizado en el que nos encontramos, se caracteriza por la pugna encarnizada que se presenta entre los hombres, quienes buscan ser más eficientes que los otros, dicho de otro modo, llevamos una vida sumamente compleja y agitada. En suma, el estrés es una respuesta de alerta que nuestro organismo emite ante una situación problemática, una reacción frente a situaciones complejas que pueden ser fortuitas o permanentes causada al interrelacionar con otros individuos o elementos ambientales y que conducen a desequilibrios emocionales y físicos.

Las investigaciones en el ámbito internacional, los aportes de Martínez, Guevara y Valles (2016) Se concluye que para muchos docentes encuestados al hablar de calidad educativa, actualmente solo se remiten a la consolidación numérica de resultados de evaluaciones más no de los aspectos de una formación integral, tales como factores emocionales y físicos propios de la edad del estudiante. Pokhrel (2017). La frecuencia del estrés laboral entre los maestros fue moderada 64.9%, y el 35.1% no lo tuvo; en tanto a la puntuación del estrés laboral 32,81% estrés alto, 30.93% estrés laboral normal, el 26,25% bajo estrés y 10.01% sin estrés; de acuerdo a la carga de trabajo 21.5%, mal comportamiento de los educandos 18.5%, la falta de reconocimiento de su labor 17.7%, falta de recursos económicos y materiales en el aula 18.9%, pobre interrelación con otras instituciones 16.47%. Para el maestro, el estrés puede estar relacionado con un problema de carga de trabajo, mala conducta del estudiante, falta de reconocimiento de la labor del profesional, falta de recursos materiales didácticos en el aula y malas relaciones con los compañeros de trabajo. Shkëmbi, Melonashi, y Fanaj. (2015) La población constituida por 799 profesores. Se determinó que el 33,2% reportaron altos niveles de estrés, 38% registraron niveles de estrés, y 10.3% informaron bajos niveles de estrés; en cuanto a los estresores específicos: salarios inadecuados 36.8%, ambiente de trabajo físico 30.1%, y estudiantes indisciplinados 26.2%, falta de respeto de los demás 21.1%, falta de respeto de los supervisores 16.5%, responsabilidades poco claras 14.9%, sobrecarga de trabajo 14.6%, demasiado trabajo administrativo 14.3%, inseguridad laboral 8.7%, relación insatisfecha con colegas 8.2%, falta de control 6.9% y problemas familiares 5.2%. Los niveles de estrés que experimentan los docentes en Kosovo son explicables a través de los niveles de educación y lugar de residencia, no obstante, hay relaciones complejas entre diferentes tipos de factores estresantes y características. Demjaha, Minov, Stoleski, y Zafirova. (2015) en Skopje:

Macedonia, realizaron un estudio titulado: “Factores causantes de estrés entre los profesores de las escuelas elementales y su relación con los aspectos demográficos y las características del trabajo” La población 300 profesores. El 47% los cambios en términos y condiciones sin consulta son muy estresantes, 16.67% estresante, 41% se les ha dado la responsabilidad sin la autoridad para tomar decisiones muy estresantes y 35% lo han calificado como estresante, el 59.67% falta de fondos es muy estresante y 16.67% son estresantes. Se determinó que los niveles más altos de estrés percibido relacionado con el trabajo del docente fueron causados por cambios en los términos y condiciones sin consulta y se les otorgó la responsabilidad sin la autoridad para tomar decisiones. Romero (2016) Concluyo que, un plan de estudio es de calidad siempre y cuando tenga efecto en el proyecto educativo, en tanto se acerque más al perfil correspondiente, ya sea relacionado con sus características generales, así como con la clase de entidad a la que corresponde y con el proyecto concreto en el cual está inmerso e implica una ejecución. Para Soteras (2017), en la tesis doctoral de la Universitat Abat Oliba CEU, tiene como objetivo mencionar, por una parte, la autonomía de la radiografía del sistema educativo español con el fin de analizar la disponibilidad de esta capacidad por parte de los centros, además de comprender cómo es utilizada y cómo se desarrolla en las escuelas. Torres, Lastenia y Prieto (2016) Concluye que un 68% de los maestros y directivos están de acuerdo sobre el reflejo de los conocimientos adquiridos del estudiante en la escuela para solucionar situaciones de su vida cotidiana, del mismo modo, hacen mención que las horas de clases lectivas favorecen el logro de la calidad en el ámbito educativo. Torres (2017) Los resultados obtenidos a partir del instrumento aplicado, arrojó que los recursos económicos y humanos son en definitiva escasos, punto importante para poder mejorar la infraestructura, materiales y ambientes de la institución educativa, en beneficio del estudiante.

De igual forma se consultó los trabajos previos **nacionales**. El aporte de Quispe (2018) Concluyo que el ($\rho=,789$; $p<0,05$). Por lo tanto, a mayor gestión pedagógica se incrementa la calidad de la educación. En tanto que el objetivo específico 1 ($\rho=,751$; $p<0,05$), se entiende que a mayor gestión pedagógica se incrementa la eficacia educativa. Así mismo el objetivo específico 3 ($\rho=,728$; $p<0,05$), significa que a mayor gestión pedagógica mejor pertinencia educativa. El aporte de Díaz (2017) La gestión educativa de calidad se circunscribe en el transcurso de la acreditación, el promedio; es 88,2 %, y el 11,8 % es óptimo. En cuanto al método para elaborar el plan educativo institucional (PEI) el plan curricular del colegio (PCIE), y las reglas internas (RI) del colegio. El 52,9 % al referirse a las labores en coordinación con las estructuras familiares y el contexto comunal es bueno, el

23,5% es regular y el 13,5% es bajo. Este proceso hace uso de mecanismos formales e informales y cumple la función de facilitar, asimismo se tiene el aporte de Chamba (2016) Los resultados obtenidos en sus estudios se inician de los datos recopilados por IPEBA Y SINEACE indican que, según la opinión, de los maestros, de los educandos y los padres de familia, la relación de Rho de Spearman demuestra que ambas variables de estudio evidencian una correlación inversa débil. Siendo esto una realidad que hay que tomar en cuenta para futuras investigaciones. Para el soporte de la investigación son las teorías relacionadas para cada variable, así tenemos a la teoría administrativa de la educación. Bernal, Martínez y Parra (2015) Concluyen que, es propicio consolidar un sistema eficiente de gestión en el campo de la educación significa fundamentalmente contar con un amplio conocimiento de las normas, liderazgo organizacional y disponibilidad de recursos, todo ello relacionado al convencimiento, discernimiento y conocimiento de lo que implicaría su mantenimiento en forma activa, dinámica, inclusiva y funcional respecto de la comunidad educativa, innovando procedimientos de mejoramiento continuo, fortaleciendo el liderazgo, intervención, planeamiento, realización, monitoreo y evaluación a los efectos. La investigación de Triveño (2018) Los resultados fueron que percepción de los docentes, el 6% considera que el estrés laboral es normal, 27,7% es leve, 53% es moderado y 13,3% es severo. La percepción de los docentes, 10,8% considera que el compromiso organizacional es bajo, 77,7% es regular y el 11,4% es alto. La correlación baja ($r=-,213$). Duncan (2018) La población estuvo constituida por 102 profesores. Se pudo determinar frecuencia del estrés en los docentes fue medio con un 57.8%, seguido de 37.3% bajo, y alto 4.9%; con respecto a las consecuencias psicológicas del estrés, ansiedad bajo 57.8%, medio 35.3% y alto 6.9%; depresión bajo 79.4%, medio 15.7% y alto 4.9%; presión de docentes medio 58.8%, bajo 29.4% y alto 11.8%; desmotivación medio 56.9%, bajo 35.3% y alto 7.8%; mal afrontamiento alto 55.9%, medio 41.2%, y bajo 2.9%. Se concluye que se encontró una correlación ($Rho= -,463$). Huayllani (2018) Como resultado, el 86% de las variables de gestión institucional en la muestra de docentes parecían ser efectivas, el 14% eran regulares, faltaba el 0% y faltaba la calidad de la escolarización en la variable. Y el 90% de los niveles de muestra de maestros son buenos, el 10% son regulares y el 0% son malos. Esta es la escuela en el distrito de Lucanas, 2018 ($p < 0.000$, r_s , 49). Gutiérrez (2019) Los resultados obtenidos dejan en evidencia que las escuelas de buenas prácticas pedagógicas, con una correlación de 0,895 según Rho de Spearman, el cual indica la significatividad de dicha relación bivariada. Del mismo modo, se logró demostrar que las hipótesis fueron aceptadas a

un nivel moderado de significatividad ($H1=0,565$, $H2=0,655$, $H3=0,592$ y $H4=0,512$), es decir, la capacidad reflexiva de los docentes, su formación ética, el vínculo socio afectivo que establecen con sus estudiantes y el trabajo colegiado que realizan para fortalecer su práctica pedagógica, si bien alcanzan un nivel promedio, estos aún necesitan ser reforzados en los procesos de formación docente. Asimismo Luis (2019) El estudio es transaccional por cuanto la investigación no se manipuló las variables; y se realizó en un momento único en el tiempo. Concluyó que la correlación entre variables las según la significancia de 0.000 y una relación débil de 0,277. Arieta (2018) en su estudio sobre la correspondencia entre el manejo directivo y la educación de calidad los resultados que fueron encontrados nos muestran que un 53,8% de estudiantes considera que a veces la calidad educativa es pertinente, el 63,1% solo a veces los resultados, el 49,2% solo a veces en el entorno, el 43,1% solo a veces en los procesos y el 38,5% solo a veces en el contenido deduciendo de que ambas variables guardan relación. García (2018) La población estuvo constituida por 90 profesores. Se determinó que el estrés laboral según los docentes fue medio 73.3%, seguido de alto 22.2% y bajo 4.4%; con respecto al desempeño del docente fue medio 61.1%, seguido de bajo 24.4%, y bajo 14.4%; según dimensiones cansancio emocional fue medio 41%, despersonalización fue bajo 38%, realización personal fue regular 38%. Se concluye que se encontró una correlación ($Rho= -,0.339$). Figueroa (2018) La población 90 profesores. El nivel del estrés en docentes es bajo 64.4%, seguidamente medio 30%, y alto 5.6%; según los niveles de desempeño fue bueno 70%, seguido de nivel malo 18.9% y regular 11.1%; según cansancio emocional fue bajo 55%, despersonalización 65.6%, realización personal fue alto 36.7%. Se concluye que se encontró una correlación ($Rho= -,791$)

Así mismo, **estrés docente**, no es un deterioro de la salud, pero es el primer signo de una respuesta física y emocional dañina; es decir, puede referirse a los riesgos psicosociales que hoy es extremadamente estresante. Según Levi (1976), Selye había notado en numerosos experimentos que los animales de laboratorio estaban sujetos a estímulos físicos y emocionales nocivos como (luz atonadora, ruido ensordecedor, calor o frío extremo, frustración perpetua); mostró que el estrés persistente en animales desarrolló enfermedades similares en humanos, ataques cardíacos, derrames cerebrales y enfermedades renales. Marqués, Lima, y López (2005), definió la palabra “estrés”, como estado ánimo, que involucra la demanda de energía física o mental; el estado de tensión mental y preocupación causada por problemas en la vida, el trabajo, presiones psicológicas y fisiológicas (corporales) experimentadas o sentidas por personas a lo largo de sus vidas; es decir, la tasa

de desgaste causado por la vida familiar, social o laboral. Santana, Fernández, Almirall, y Mayor (2007), refirió que el estrés del profesor puede definirse como una experiencia de los docentes sobre las emociones desagradables y negativas durante su jornada laboral; es decir, como la ira, la tensión, la frustración o depresión, como resultado de algún aspecto de su trabajo como profesor. Oramas (2013), señaló que el estrés del maestro puede definirse como una afectación perjudicial (estar iracundo o depresivo), por parte de un maestro, generalmente acompañado por cambios fisiológicos y bioquímicos potencialmente patógenos (como el aumento de la frecuencia cardíaca o la liberación de hormonas adrenocorticotrópicas en el torrente sanguíneo) a partir de estresores laborales en el aula y mediado por las percepciones de que las demandas hechas al docente van constituyendo como amenazantes o perjudiciales a la salubridad y para hacer frente a los mecanismos activados para Reducir la amenaza percibida. La Universidad Estatal de Pennsylvania (2017), concluyó el estrés laboral docente se presenta cuando alguna fuerza externa interrumpe la capacidad de un maestro para enfrentar satisfactoriamente, se sienten amenazados y necesitan tomar medidas para restablecer su propia estabilidad; si una estrategia de afrontamiento no puede funcionar, entonces el profesor está estresado.

Los constantes cambios de ánimo, generalmente el personal de trabajo se encuentra mal humorado e irritable y de muy mal carácter, siempre están a la defensiva y son sarcásticos en sus respuestas. Otro síntoma es la desmotivación, donde el personal o profesional pierde el ánimo por el trabajo que realiza, y las metas que tenía se convierten en desilusión, teniendo que soportar las largas jornadas de trabajo. León (2013), el agotamiento mental, es un síntoma de desgaste mental que tiene el personal o profesional en su trabajo hace que sean más vulnerables al estrés docente, por lo que le resulta más difícil contrarrestar el estrés. Mansilla y Favieres (2016) Menciona que la falta de energía y menor rendimiento, son consecuencias del agotamiento mental provocados por la acumulación de estrés y que nos van a dar como resultado un déficit de concentración obteniendo un deficiente rendimiento y con muchas dificultades para concentrarnos en nuevas tareas. El Ministerio de Salud del Perú (2018), las afecciones del sistema locomotor, los síntomas más evidentes del estrés docente son los dolores musculares y los dolores de las articulaciones. También se presentan dolores de cabeza, deficiencias cardiovasculares, afecciones epidérmicas, mareos, dolencias estomacales, propensas a la obesidad, etc. Los trabajadores más vulnerables a contraer el estrés, según Gallegos (2019), son los profesionales que están al servicio de la sociedad como: Los médicos y enfermeros, la excesiva documentación que se realiza en los

hospitales, hace que se dificulte la innovación o cambio de maquinarias con tecnología en los centros de salud, de igual manera el alto índice de personas con problemas de salud que tienen que ser atendidos durante un determinado turno médico, hace que los pacientes estén irritables por todo el tiempo que tienen que esperar para poder ser atendidos. Oramas (2013) Tratar con pacientes mal humorados o enojados, hace que el profesional también se vuelva irritable, teniendo en cuenta la sobre carga de trabajo, los ruidos constantes que en muchas ocasiones son muy incómodos e insoportables y la sobrepoblación de pacientes en algunos centros de salud hacen que el problema del estrés docente siga incrementando en los profesionales de la salud, los doctores y enfermeros se encuentran bajo una presión emocional, por estar expuestos al dolor de todos sus pacientes.

Según Otero (2015) Los educadores son los que tienen mayor porcentaje de estrés, los docentes muestran un gran entusiasmo cuando inician su carrera y según van desarrollándose en su trabajo va desapareciendo dicho entusiasmo debido a las diferentes dificultades que se presentan en sus centros laborales. El estrés docente causa que el profesional de la educación se irrite con facilidad, mostrando angustia y aborrecimiento a algunos cambios en el trabajo. Asimismo la Universidad Estatal de Pennsylvania (2017) sostiene que estas actividades hacen que aumentan su carga laboral considerándolo como un agente que provoca estrés. Los recursos para manejar estos tipos de problemas son pocos, sin embargo, los educandos y padres de familia conflictivos son cada día más, siendo una de las causas principales para desarrollar el estrés en educadores, por estos motivos los docentes presentan depresión, faltas y renuncias en sus centros de labores. Las consecuencias del estrés docente, según Gallegos (2019), son los procesos que asciende de modo frecuente si no se previene adecuadamente. Esto puede causar que el agotamiento emocional afecte su labor y toque otros aspectos desmeritando sus logros. Acorde va desarrollándose el trabajador se le hará más dificultoso solucionar conflictos cotidianos que anteriormente lo solucionaba con facilidad. La desilusión se hará permanente, sentirá cansancio constantemente, llegando a estados muy peligrosos, inclusive a consumir o abusar de bebidas alcohólicas, drogas o fármacos y en extremo pueden contemplar el suicidio. Según Jaramillo (2006), la baja satisfacción laboral, es un elemento provocado por el estrés, los bajos sueldos, lo poco útil de la carrera profesional y el no reconocimiento de su la gran labor como docentes. También considera como consecuencia del síndrome del quemado en docentes la ausencia laboral y la jubilación adelantada como forma a dejar de laborar. Para Muñoz (2016), considera que el estrés docente puede generar otras consecuencias como: adicción

al alcohol o sustancias alucinógenas, las personas que tienen estrés son candidatos hacer consumidores de bebidas alcohólicas u otras sustancias alucinógenas, las personas que ya son consumidores pueden agudizar esta adicción. Alteraciones del sueño, el síndrome del quemado, en los empleados puede producir alteraciones al sueño, el trabajador pierde el sueño por las noches, se despierta cada cierto tiempo o repentinamente durante la noche. Baja defensa del organismo, los trabajadores que padecen del síndrome del quemado son más susceptibles a adquirir enfermedades infecciosas virales. El estrés docente no sólo atenta contra la salud del trabajador, sino también desgasta las relaciones familiares, de amistades e incluso podría llegar a perjudicar económicamente a la empresa donde trabaja. Maslach (2009), define las dimensiones del estrés docente en el siguiente orden: En la dimensión 1 consideró al **cansancio emocional**, que es la sensación de agotamiento emocional, como resultado de convivir en un clima laboral negativo con personas tóxicas, donde el trabajador se siente frustrado y humillado, esto lo debilita sintiéndose al límite de sus posibilidades y absorbiendo su energía. En la dimensión 2 consideró a la **despersonalización**, que es un mecanismo que se activa como defensa emocional, esto surge como respuesta de no poder dejar de relacionarnos con todo aquello que nos genere estrés, produciendo frialdad en el trato, respuestas cínicas, actitudes negativas y mostrándose menos agradable con las personas de su centro de trabajo. En la dimensión 3 consideró las **relaciones personales**, es cuando la persona o trabajador empieza a cuestionarse sobre su trabajo, siente que no está logrando nada y que su trabajo no tiene un propósito, siente que está estancado en ese lugar, frustrándose y poniendo en duda su realización personal.

Gallegos (2019), sostiene que esta patología se desarrolla en forma gradual, por etapas en las cuales el empleado desatiende sus funciones y responsabilidades para soportar el estrés docente. Señala que este síndrome no es exclusivo de los empleados asistenciales, también lo padece cualquier empleado de diversas áreas. Muñoz (2016), señala que el estrés docente es una contestación interna constituida por sensaciones y comportamientos censurados dirigidos a los demás y hacia las funciones que realiza el empleado en su centro laboral. Además refiere que es una respuesta del estrés crónico que padece el empleado. Según Gallegos (2019), Fueron los que señalaron las tres dimensiones, **el agotamiento emocional**, es el componente fundamental de los signos y síntomas, se caracteriza por la percepción de cansancio laboral y por luego de consumir el total de las técnicas emocionales, como efecto de la relación permanente entre los mismos dependientes y los usuarios, por la sobrecarga física y tedio emocional. Asimismo la **despersonalización**, es el aumento de

comportamientos y réplicas procaces a los usuarios, además posiciones derrotistas y de desestimación que surgen para protegerse de la fatiga emocional lo que produce despreocupación por los vínculos entre las personas y responsabiliza a los demás de los fracasos laborales. **Realización personal**, la sobrecarga laboral ocasiona una valoración perjudicial de su desempeño, en sus funciones y descontento con sus resultados laborales, es decir menoscabo en su seguridad en la ejecución personal y una idea desfavorable como resultado de estados incómodos. Según Gallegos (2019), el estrés docente es el resultado a intranquilidades permanentes, encaminados hacia el mismo y el desempeño laboral, como cansancio, descaro y valor competitivo. García (2016), señala que el estrés docente se origina en los empleados que tratar de encaminar su vida soporta fracasos. Al principio los trabajadores se sienten hondamente incitados en su función, con perspectivas efectivas en el cumplimiento de sus funciones, posteriormente son reflexivos de la situación y renuncian a su vocación. Se consideran dos perspectivas: la clínica señala al síndrome como un escenario que alcanza el empleado como resultado de la tensión en el centro de trabajo. Por el contrario la psicosocial lo define como el resultado de la reciprocidad entre las situaciones del centro laboral y las particularidades personales del empleado. La discrepancia está en que el burnout como fase contiene una variedad de emociones y conductas referidas el estrés laboral, en cambio sí lo consideramos como proceso, surca diferentes etapas o fases con síntomas diferenciados. García (2016).

Según García (2016), asimismo el trabajador refleja formas insolentes en correspondencia a los objetivos de la compañía o a sus funciones, así mismo muestra conductas, emociones y posiciones insolentes y desvergonzadas dirigidas hacia su trabajo. García (2016). Eficacia profesional, los trabajadores con altos grados de ejercicio profesional se relacionan con altos niveles de motivación, por el contrario a menor eficiencia se relaciona con conductas insolentes. Para Tito (2017), señaló los prototipos de desencadenantes que producen el estrés: El medio laboral y el objetivo del cargo que ocasionan tirantez laboral, nerviosismo por el desempeño de su cargo, relaciones con las personas y progreso personal. Muñoz (2016), mediante sus estudios realizó una trascendental contribución concediéndole una representación progresiva al inicio de los síntomas inmediatamente de un tiempo desadaptativo de seis meses. Esta patología varía con ímpetu inconsistente e inestable en cada trabajador que la sufre. La negación: tiende a entorpecer el momento del empleado donde se evidencia decepción en el espacio personal y profesional. Un período invariable: se observa deserción laboral por experimentar niveles elevados del estrés docente. Tito

(2017), demostró que los docentes problemáticos y los pacientes sumisos generan en el empleado un estado de tensión permanente en el establecimiento de trabajo, presentando un rendimiento desfavorable en el área personal y laboral, identificándose como estrés docente. Tito (2017), afirmó que el entorno de trabajo y la situación del empleado en su centro laboral son los responsables del origen del estrés docente. Así mismo otras causas como excesos requerimientos, el asalariado está expuesto por periodos largos a un estado de tensión, desgaste de trabajo, escasa autonomía, inadecuados vínculos con los demás en las instalaciones laborales y escaso soporte en su área, insuficiente planificación en el desarrollo de las tareas, etc. Es previsible que sufra de tensión frecuente e incitar a que desarrolle el estrés docente. Según Tito (2017) el estrés docente produce dificultades en la estructura física y psicológica. Lo define como un desorden emocional concomitante con el medio laboral, la tensión profesional y los diversos tipos de vida del trabajador, producen estrés o tensión en el área laboral, social y familiar, se produce con más frecuencia en profesiones elegidas voluntariamente que por obligación.

Por otro lado, **calidad educativa**, Torres (2015) considera que la calidad educativa se logra como producto de un trabajo articulado en una organización educativa que tiene bien definida su estructura jerárquica (organigrama institucional) y las funciones que cada uno de los miembros asume por compromiso ético con la institución y con su profesión. Respecto a la variable calidad educativa, existen muchos estudios que concluyen en su carácter multifactorial, de allí la complejidad respecto a determinar una conceptualización, sin embargo, para efectos de esta investigación se ha revisado los siguientes aportes teóricos: Según Gamboa (2015) afirma que la calidad educativa debe entenderse principalmente, como la transformación tanto de la gestión escolar como de los aprendizajes. Por su parte Peralta, citado por Blanco (2007), sostiene que se trata de aspectos distintivos, dinámicos y trascendentes que caracterizan a una entidad escolar la cual deben ser valorados a partir de la contrastación con otras; cuya evidencia es el acto educativo. Del mismo modo Martínez (2014) considera que la calidad educativa son las iniciativas, acciones y propuestas que responden a determinados contextos y momentos cuya responsabilidad social demanda de políticas educativas coherentes y oportunas de parte del Estado. Pianta, Downer y Hamre (2016) afirman que es necesario tomar en cuenta cuatro aspectos fundamentales: los elementos estructurales de un programa, las características del entorno del aula, las interacciones entre docentes y estudiantes y, la evaluación de la calidad de servicio.

Monarca (2018), concibe la educación como el sostén principal para lograr una sociedad más justa, equitativa, inclusiva y democrática. En ese sentido, Chiavenato (2005) considera que es el directivo como líder y gestor de la entidad escolar quien debería desplegar competencias administrativas en la que ponga en acción sus capacidades creativas y de planeación para lograr con eficiencia las metas previstas; organizando, planificando, integrando a los actores educativos entorno a la finalidad común de la escuela. Según Unesco (2007), existen diversos factores o dimensiones necesarias de ser identificadas para determinar la calidad educativa, entre ellas está la pertinencia; que se caracteriza por la manera cómo se gestiona la convivencia escolar y el acceso de todos y todas a la educación que implica el derecho y responsabilidad con el desarrollo humano. Márquez (2009) hace referencia a los estándares de calidad educativa cuyos descriptores involucran a los actores educativos y al mismo sistema educativo, referido a los desempeños observables y medibles, basados en valores y aplicado en nuestra realidad. Por su parte Murillo y Román (2010) plantea, los objetivos que se espera alcanzar es un desafío para el sistema educativo peruano, puesto que constituyen el punto de referencia de la calidad educativa respecto a los estándares internacionales, como también para la toma de decisiones a nivel de políticas educativas. Beare, Caldwell y Millikan (2018), proponen que la mejor demostración es la manera cómo se gestiona la escuela sabiendo aplicar lo que la teoría propone en lo que respecta al liderazgo para responder a la cultura institucional, su estructura orgánica y las responsabilidades que cada actor educativo debe asumir, pensando siempre en el futuro y transformaciones que la escuela demanda.

Para Bernal, Martínez y Parra (2015), mencionan que calidad educativa repercute en la importancia de logros tanto en el medio social, económico, político y cultural, encontrando la calidad en todos los aspectos, que ha de ser planificada y mejorada, debe ser gestionada, ejecutada y evaluada, presentando con planes innovadores que favorece un bien común de una sociedad. En tanto Serna (2018), menciona sobre la implicancia del currículo en dos extremos opuestos; el currículo oficial versus currículo oculto, en términos sencillos explican que el currículo oficial es un documento, visible, planificado, flexible que puede tener aplicación y seguimiento de cualquier instancia del nivel educativo y el currículo oculto viene hacer como lo no planeado, lo improvisado, lo invisible, lo traumático, que no tiene secuencia y no se sabe cómo será los resultados, sin embargo, tanto el oficial como currículo oculto son importantes para el resultado del aprendizaje. En ese sentido, Torres (2017) sostiene que la calidad educativa debe involucrar el desempeño del estudiante, tomando en

cuenta no solo aspectos cognitivos sino también las dimensiones socio afectivas que configuran su desarrollo como persona, de allí la importancia del contexto socio cultural en la que se desenvuelven los agentes educativos de la escuela. Núñez, et al. (2019) La calidad educativa, si se asume como un reto permanente para guiar la edificación de aprender a aprender, valores y cualidades que permitan el perfeccionamiento de personas creativas, emprendedoras con libertad de pensamiento y expresión. Se consideró el aporte de Vásquez (2013) considera a la calidad educativa, como la secuencia de procesos formativos en los diferentes niveles, al cumplir con los perfiles diseñados para el sistema educativo, en nuestro caso, ley 28044, mediante el DCN-2009, presentado con las descripciones, explicaciones y predicciones argumentadas por teorías científicas y sus pertinentes decisiones teóricas y prácticas, bajo una exigencia que relaciona al hombre-sociedad-universo, como un todo que se inclina a desarrollar convivencias felices que requiere la sociedad.

Así Tharp et. al (2018), la calidad educativa debe transformarse para lograr la excelencia, la equidad, la inclusión y la armonía, así mismo, es importante que los maestros aprendan a construir comunidades de aprendizaje para su fortalecimiento profesional y, por ende, para trabajar con sus estudiantes mediante el aprendizaje autónomo.

La calidad educativa, fue desagregada a partir de los principios fundamentales que Oreal-Unesco, la cual el año 2007 dio a conocer un informe sobre calidad educativa sustentando cuatro aspectos que la constituyen: equidad, relevancia, pertinencia y eficacia.

Así también, en la primera dimensión de **equidad**, Azorín (2016), sostiene que Se trata de que todos y todas tengan acceso a la educación como derecho impostergable, y esta debe ser con estándares de calidad, porque se trata de justicia social. Con relación a la pertinencia y equidad, Blanco (2005) plantean que para lograr la calidad educativa con igualdad de oportunidades y valoración de las características personales y del contexto. Asimismo, que las buenas prácticas docentes se hagan extensivas en todas las escuelas del país como principio de equidad e igualdad de oportunidades, para que realmente la educación pública brinde un servicio educativo de calidad. Ramírez (2017), La equidad; relacionada con la justicia social, en la que se valora la inclusión y respeto a las diferencias como principio fundamental para la convivencia democrática. **Dimensión segunda Relevancia**, en el aspecto educativo, nuestra investigación tiene relevancia en la actualidad dentro de la educación, existe la iniciativa del estado de mejorar la calidad educativa de los educandos, debido a que el crecimiento y desarrollo de un país se ve reflejado en diversos aspectos, como el estado a través de las instituciones educativas brinde una educación de

calidad a los educandos. Aquí cobra trascendencia la tercera dimensión de **Pertinencia**, entendida como la presencia de condiciones adecuadas que favorecen el logro de un propósito, meta o finalidad. Del mismo modo plantea que los conocimientos deben considerar aspectos socioculturales, promoviendo la valoración de la diversidad como principio fundamental de reciprocidad del aprendizaje. Márquez (2009) Es necesario que el ser humano tenga el derecho de una educación adecuada según el contexto de su realidad basado en la calidad para el desarrollo integral de su personal en bien de nuestra sociedad. La política educativa internacional toma una postura que afirma que la calidad y equidad además de ser compatibles, también son indisolubles (Unesco, 2013), considerando a la democratización educativa. Es decir, la educación es pertinente, cuando resulta interesante y motivadora para el estudiante, donde las instituciones educativas, deberán aplicar estrategias metodológicas adecuadas, tomando como centro al alumno. En relación a la cuarta dimensión **eficacia**, de la calidad educativa se logrará si el responsable busca que se alcancen las metas que se persiguen, sólo si cuenta con el liderazgo que la entidad educativa requiere. No solo dependerá del director, sino además del personal con el que cuenta y con las interrelaciones que establecen con internos y externos. (Unesco, 2013). Por eso la planeación escolar: objetivos concretos, los medios de que se disponen, todo debidamente organizado, métodos que al educar dan los resultados, tradiciones, historia y cultura van a ir construyendo las metas finales a alcanzar. Además en una institución educativa, la educación será de calidad si cumple del control en el país. De no serlo, caerá en una falsa expectativa, que impactará negativamente ante los alumnos, trabajadores y comunidad en general. Es decir las instituciones educativas eficaces organizan su labor, de tal forma que todos sus estudiantes aprendan y culminen sus estudios satisfactoriamente y, continúe estudiando el nivel siguiente. Para (Unesco, 2013) la gestión de la calidad educativa es planeación, liderazgo, trabajo profesional por la responsabilidad que cada miembro de la comunidad realiza; además de los aprendizajes y su relevancia evaluación y retroalimentación. La calidad educativa centrada en el educando, no solo hay que valorar los resultados alcanzados por éste, sino también las otras variables que intervienen en dicho logro, es decir todos los procesos que se ha seguido, para continuarlos y mejorarlos.

En la quinta dimensión eficiencia; la institución educativa es eficiente, siempre y cuando logre un buen uso y distribución de los recursos materiales, económicos y pedagógicos, para todos los estudiantes y asegurando cumplimiento y utilización adecuada. Si una institución educativa cumple con este dimensionamiento, le será más práctico lograr

calidad educativa que sobrepase a los estándares. Las dimensiones a pesar que tienen indicadores de evaluación diferentes, estas cumplen su rol en forma conjunta, sin desligarse una de la otra. Según la (Unesco, 2013), afirma la calidad es el resultado del producto o servicio brindado. Entonces para un mejor entendimiento de lo que es “la calidad educativa”, primero es necesario hacer una definición de "educación". Para tal aclaración se toma las consideraciones acerca de la calidad educativa se ve disminuida, en tanto que la educación se está dando de manera tradicional, que se contrapone a la escuela activa.

En cuanto al problema general: ¿Qué relación existe entre el estrés docente y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019?, Problemas Específicos: ¿Qué relación existe entre el cansancio emocional y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019?, ¿Qué relación existe entre la despersonalización y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019?, ¿Qué relación existe entre la realización personal y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019?. La justificación práctica, con miras hacia el futuro para poder prevenir o darle tratamiento si encontramos estrés en nuestros docentes. La justificación teórica, permitirán a los responsables de la educación revisar minuciosamente sobre las dimensiones estudiadas en este trabajo, teniendo en cuenta el aspecto negativo que tiene el estrés docente con respecto al desempeño de cada docente, ya que esta relación negativa perjudica notablemente el proceso de aprendizaje, el clima laboral entre docentes y la baja calidad educativa, por lo tanto, los responsables deberían de identificar los causantes del estrés docente y tomar medidas preventivas. En la justificación metodológica, los resultados de esta investigación permitirán establecer confiabilidad entre las dos variables estudiadas y poder servir como contribución o aporte para poder prevenir este síndrome en los docentes a la vez ellos también podrán realizar, su trabajo eficientemente lo cual beneficiará a los estudiantes y al centro educativo para que tenga un buen desempeño debe haber un buen clima laboral y lo más importante es que el docente se encuentre bien de salud, ya sea física o emocionalmente. Finalmente, sobrellevar o afrontar de forma positiva los estresores se logrará tener docentes con buena salud física y mental, libre de estrés laboral, que beneficiará a la población estudiantil con una educación de calidad, con docentes aptos, idóneos, capacitados con excelente formación académica, innovadores, adaptados hacia las nuevas tendencias o exigencias educacionales internacionales, a fin de que los educandos aprendan a desarrollarse, sean personas proactivas, motivadores, intelectuales, creativos, analíticos, fomentando el análisis reflexivo, el pensamiento crítico, las habilidades sociales, desarrollan una educación de conciencia

buscando el crecimiento personal y contribuyendo a que se forjen un proyecto de vida futura. En cuanto al objetivo general fue: Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el estrés docente y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019. Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el cansancio emocional y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019, Determinar la relación que existe entre la despersonalización y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019, Determinar la relación que existe entre la realización personal y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019. En cuanto a la hipótesis general: Hipótesis general: Existe relación entre el estrés docente y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019. Hipótesis específicas: Existe relación entre el cansancio emocional y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019. Existe relación entre la despersonalización y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019. Existe relación entre la realización personal y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

Para Hernández, et. al. (2014) sostiene que el paradigma de investigación científica es positivista, ya que se sustenta en la recolección de datos de la realidad, para analizarlos y seguidamente poder resolver las interrogantes de un hecho o fenómeno y poder contrastar las hipótesis, medirlas, haciendo uso de la estadística para indicar el comportamiento de las variables investigadas. Según Hernández, et al., (2014) sustenta el método de estudio, presenta un método hipotético-deductivo, que implica plantear preguntas y validar hipótesis. Asimismo, el presente estudio será transversal porque se va a recolectar los datos en un tiempo determinado y establecido, es por ello que se aplicará los instrumentos tanto de la variable de estudio en la misma muestra seleccionada, por una sola vez.

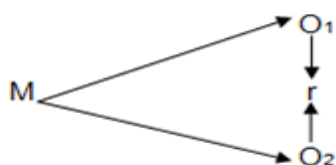


Figura 1: Esquema del diseño de investigación.

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Estrés docente

Según Gallegos (2019) Es un estado de excesivo esfuerzo físico y mental que surgen como consecuencia de un desequilibrio entre demandas de trabajo docente en instituciones educativas; es decir, como consecuencia de estímulos ambientales (relaciones interpersonales con supervisores, directivos, padres de familia de los educandos y propio alumnado), y la respuesta del docente (expectativas, rendimiento, motivación y satisfacción), que pueden desencadenar en problemas de salud tanto las cardíacas, renales, digestivas y neurológicas, afectando su calidad de vida laboral.

Variable 2: **Calidad educativa**

Según UNESCO (2007), existen diversos factores o dimensiones necesarias de ser identificadas para determinar la calidad educativa, entre ellas está la pertinencia; que se caracteriza por la manera cómo se gestiona la convivencia escolar y el acceso de todos y todas a la educación que implica el derecho y responsabilidad con el desarrollo humano. Otra dimensión a considerar es la equidad; relacionada con la justicia social, en la que se valora la inclusión y respeto a las diferencias como principio fundamental para la

convivencia democrática. Asimismo, la eficacia; focalizada en el cumplimiento de los objetivos en un determinado tiempo y los aprendizajes de los estudiantes, los cuales reflejan la gestión escolar. Finalmente, la eficiencia; en la que se busca analizar y valorar la manera cómo se optimizan los recursos para resolver o cumplir con las metas y objetivos propuestos.

Operacionalización de variables

Variable 1

Operacionalización del estrés docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Niveles y rangos
Cansancio emocional	Sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el propio trabajo.	1-9	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto (81-110)
Despersonalización	Respuesta impersonal y fría, hacia los receptores de los servicios o cuidados del profesional.	10-14		Medio (52-80)
Realización personal	Sentimientos de competencia Éxito en el trabajo propio con otras personas	15-22		Bajo (22-51)

Fuente: Gallegos, L. D. (2019)

Variable 2

Operacionalización de la variable calidad educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Niveles y rangos
Equidad	Acceso democrático Distribución de recursos Resultados de aprendizajes	1-9	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Buena (111-150)
Relevancia	Principios del funcionamiento Cumplimiento de funciones	10-15		Regular (71-110)
Pertinencia	Autonomía de gestión Desarrollo sostenible	16-21		Mala (30-70)
Eficacia	Nivel del cumplimiento Desarrollo de potencialidades	22-26		
Eficiencia	Aseguramiento de procesos	27-30		

Fuente: Catón, L. H. (2019)

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Se consideró como población a la Red 16 de la UGEL 06 Ate, lo conformó 101 maestros, considerando como criterio de inclusión maestros de género masculino y femenino.

Tabla 3
Población de la Red 16 de la UGEL 06 Ate

Población de la RED 16 de la UGEL 06 Ate	Cantidad	<i>Fuente</i>
Docentes	101	
Total	101	

estadística de la I.E.

Según Cuesta, (2009), el muestreo probabilístico se refiere a la elección de las muestras depende del investigador. Por lo tanto, es probabilístico, es decir, el investigación aplica una formula estadística.

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

N = 101
Z = 1.96
P = 0.5
Q = 0.5
d = 0.05

n = 80.1391276

Figura 2: Formula estadística muestra.

Finalmente, se estableció una muestra de 80 docentes.

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

El cuestionario fue estructurado en 22 ítems para la variable 1 y 30 ítems para la variable 2, preguntas. Politómica. La aplicación de la técnica que consideramos es la encuesta ya que permite recolectar información la cual servirá para el proceso del trabajo de investigación. La técnica, encuesta, Al respecto Hernández, et al., (2014) manifiesta que su uso permite obtener datos mediante la respuesta a las preguntas establecidas en un cuestionario. Esta técnica se utiliza generalmente cuando se hace investigaciones en poblaciones grandes para los que se determinan muestras representativas de estas, los que permiten analizar los resultados de manera objetiva, durante el desarrollo de la investigación correspondiente se hizo uso del cuestionario, entendida esta como un conjunto de ítems estructurados en

dimensiones que permiten obtener, procesar, sistematizar y analizar hechos, fenómenos o problemas estudiados en una muestra o en algunos casos cuando la población es pequeña se concreta en el conjunto total de elementos investigados

2.5. Procedimiento

En relación con Valderrama (2015) Permite clasificar los datos a través de preguntas y repuestas por medio del cuestionario, facilitándonos así la obtención de información importante y clasificada respecto a la investigación.

Para la interpretación de los resultados y su discusión, se realiza el contraste entre la teoría y los resultados, asimismo las dimensiones e indicadores, esto será corroborado con los validadores o expertos. Una vez aplicado la prueba piloto se estableció, los instrumentos para el tratamiento estadístico para establecer los resultados y comprobar los resultados

Variable 1: Estrés docente

Ficha técnica de la variable 1

Nombre	: Instrumento de estrés docente		
2019. Autora	: Cristina Maslach y Susan Jackson, 1981.		
Adaptado	Por Ruth Villantoy Claros		
Objetivo	Describir el estrés docente y sus dimensiones		
Población	Docentes que laboran en la Red 16		
Estructura	El Cuestionario consta de 22 ítems		
Escala	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)		
Niveles	Alto (81-110)	Medio (52-80)	Bajo (22-51)

Variable 2: Calidad educativa

Ficha técnica de la variable 2

Nombre	: Instrumento de calidad educativa		
Autora	: Catón, L. H. (2019)		
Adaptado	Por Ruth Villantoy Claros		
Objetivo	Describir el nivel de calidad educativa		
Población	Docentes que laboran en la Red 16		
Estructura	: El Cuestionario consta de 30 ítems		
Escala	Siempre (5), Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)		

Niveles Buena (111-150) Regular (71-110) Mala (30-70)

La validez

Hernández, et. al. (2014), es un proceso que permite un pase, una certificación para que el instrumento pueda ser utilizado, midiendo lo que realmente se espera evaluar. Para el caso, los instrumentos utilizados fueron validados en otras tesis, además fueron adecuados conforme al contexto y teoría.

Tabla 4

Validez del cuestionario estrés docente y la calidad educativa

Validador	Resultado
Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje	Aplicable
Dra. Eliana Soledad Casteñeda Nuñez	Aplicable
Dra. Noemí Mendoza Retamozo	Aplicable

Fuente: Certificado de validez

Confiabilidad

La confiabilidad es el grado de confianza, al ser aplicado repetidas veces a un mismo sujeto u objeto produce de experimentación, dichos resultados deben ser iguales o semejantes, es decir produce resultados objetivos y coherentes.

Tabla 5

Confiabilidad del cuestionario estrés docente y la calidad educativa

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0,862	22
0,825	30

Fuente: SPSS 24

2.6. Método de análisis de datos

Siendo una investigación con diseño correlacional, cuyas variables son cualitativas, se consideró la prueba Rho de Spearman por ser los datos extraídos de un instrumento con escala de Likert cuya característica es ser ordinal. De acuerdo con Hernández, et. al. (2014) anticipan esta prueba es aplicable para hallar correlación entre dos variables cualitativas de medición ordinal, para ambos casos, siendo los valores hallados medidos en una escala de rangos. Los autores mencionados señalaron que las pruebas no paramétricas se utilizan con variables de medición ordinal o relaciones no lineales. Por lo tanto; para el estudio, se afirma que esta prueba pertenece a las pruebas no paramétricas y no es necesaria la prueba de normalidad.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Figura 3. Rho de Spearman

2.7. Aspectos éticos

El estudio se basa en la autenticidad de la información y documentación obtenida diferentes fuentes y referencias de información confiable en los diferentes temas y teorías, además trabajos previos. Teniendo en cuenta su consentimiento informado. Por tal motivo, para la inserción de los participantes en el estudio se realizó una autorización que cada uno de ellos aceptara debidamente. Asimismo cabe precisar que los instrumentos se aplicaron a los docentes, previo visto bueno de los expertos y consentimiento informado, explicándoles la finalidad del recojo de información y la confidencialidad de la misma. El compromiso por citar correctamente a los autores mencionados. Los antecedentes señalados en el presente trabajo fueron recogidos de la población materia de estudio y se elaboraron de manera adecuada sin alterar los mismos, de manera que los datos tienen como base la aplicación de los instrumentos. El estudio se obtuvo de la literatura verdadera y sumamente confiable, todos los datos presentados fue guardado de manera confidencial y de manera reservada, la literatura vertida en la investigación textos, citas de los teóricos que fueron consultados para la elaboración del marco teórico, se citaron de manera pertinente (APA 6ta edición)

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

Tabla 6

Nivel de estrés docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	21,3
Medio	28	35,0
Alto	35	43,8
Total	80	100,0

Fuente: SPSS 24

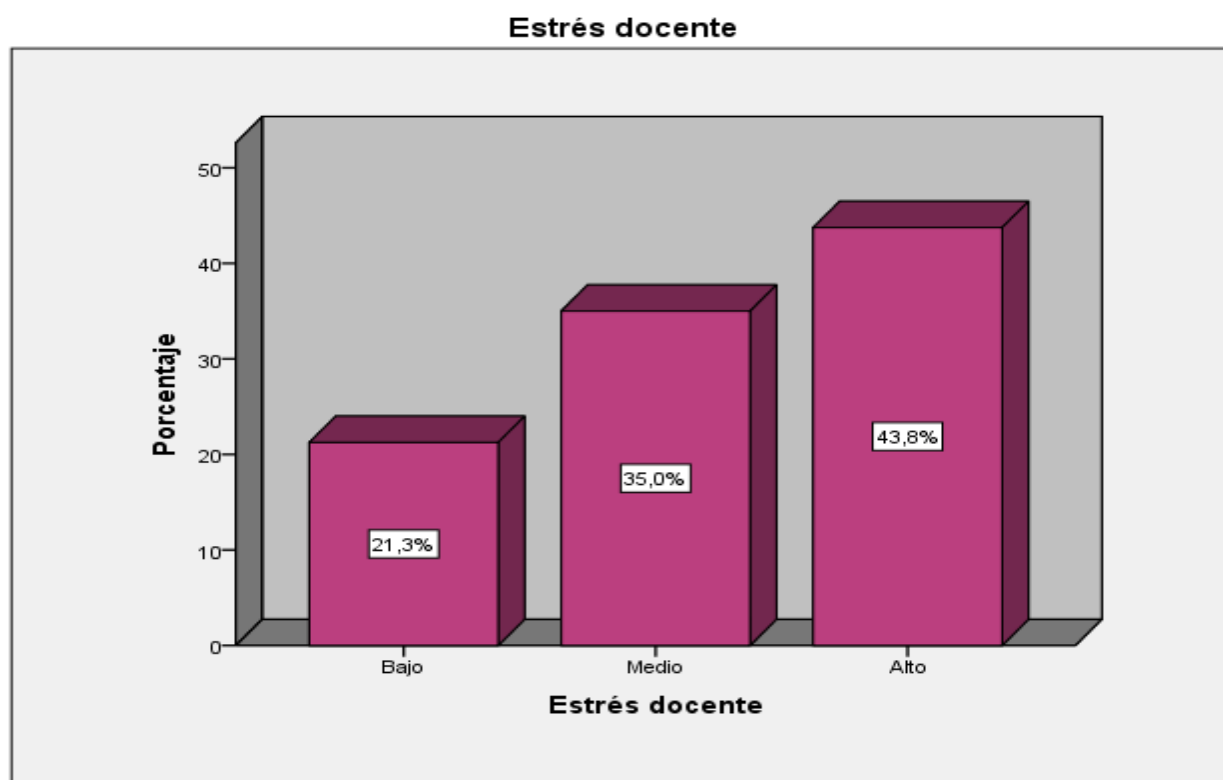


Figura 4 Nivel de estrés docente

La tabla N° 6 y Figura 4 observamos que 17 docentes (21.3%) demuestran un nivel bajo de estrés docente. Así mismo, 28 docentes (35%) demuestran un nivel medio de estrés docente y, 35 docentes (43.8%) demuestran un nivel alto de estrés docente.

Tabla 7

Nivel de calidad educativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	36	45,0
Regular	25	31,3
Buena	19	23,8
Total	80	100,0

Fuente: SPSS 24

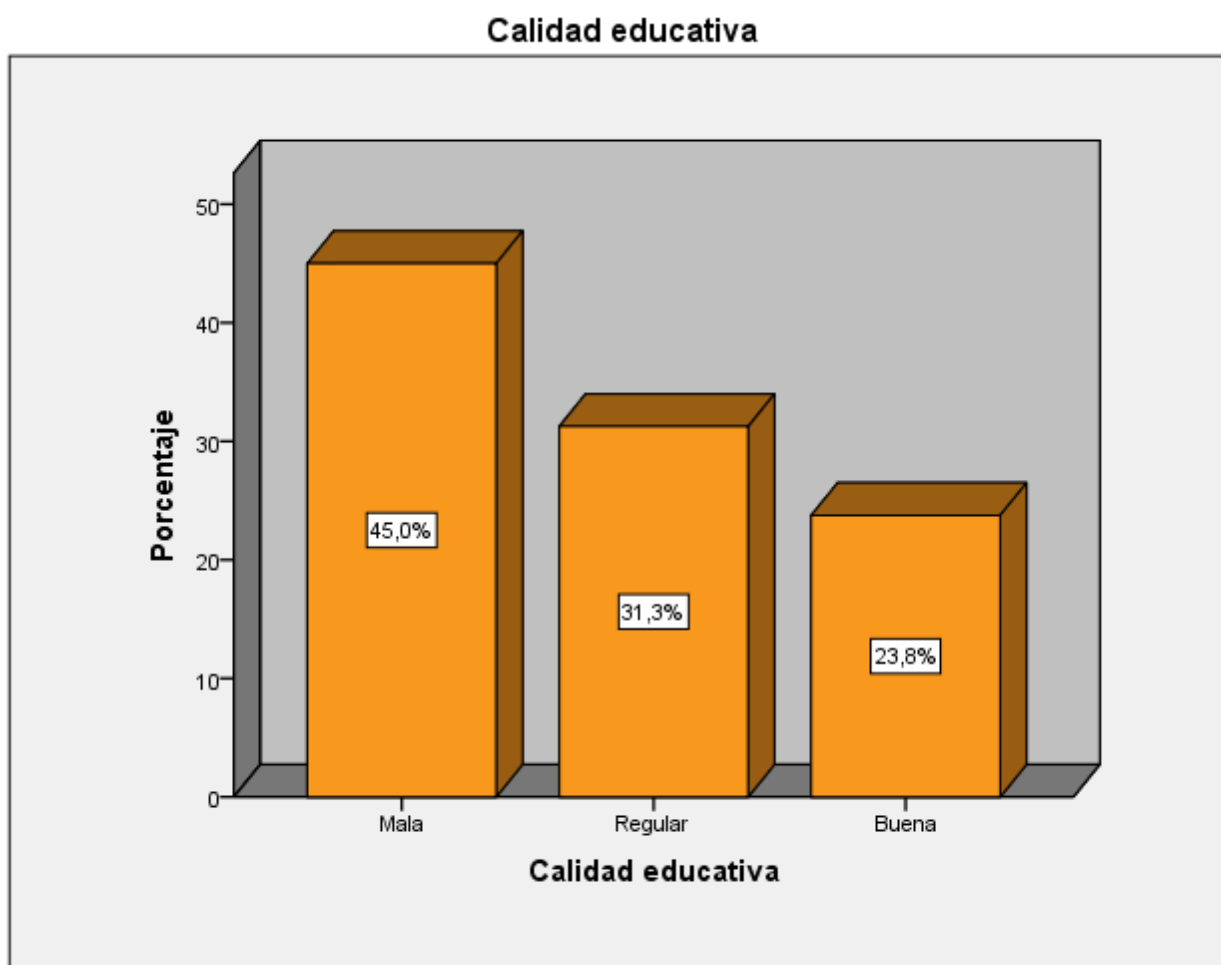


Figura 5 Nivel de calidad educativa

La tabla N° 7 y Figura 5 observamos que 36 docentes (45%) demuestran un nivel bajo de calidad educativa. Así mismo, 25 docentes (31,3%) demuestran un nivel medio de calidad educativa y 19 docentes (23,8%) demuestran un nivel alto de calidad educativa.

3.3. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho. No existe relación entre el estrés docente y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019.

Hi. Existe relación entre el estrés docente y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019.

Tabla 8

Correlación estrés docente y la calidad educativa

		Estrés docente	Calidad educativa
	Coeficiente de correlación	1,000	-,715**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Estrés docente	N	80	80
	Coeficiente de correlación	-,715**	1,000
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80
Calidad educativa	Coeficiente de correlación	1,000	-,715**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80

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

Fuente: SPSS 24

En la tabla 8, Los resultados evidencian una correlación significativa, según Rho Spearman cuyo valor obtenido es -,715 demuestra una relación inversa negativa, con una significancia de (p=0.000) menor al 0.05.

Hipótesis específicos 1

Ho. No existe relación entre el cansancio emocional y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019.

Hi. Existe relación entre el cansancio emocional y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019.

Tabla 9

Correlación cansancio emocional y la calidad educativa

		Cansancio emocional	Calidad educativa
Cansancio emocional	Coefficiente de correlación	1,000	-,580**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	-,580**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Fuente: SPSS 24

En la tabla 9, Los resultados evidencian una correlación significativa, según Rho Spearman cuyo valor obtenido es -,580 demuestra una relación inversa negativa, con una significancia de ($p=0.000$) menor al 0.05.

Hipótesis específicos 2.

Ho. No existe relación entre la despersonalización y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019.

Hi. Existe relación entre la despersonalización y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019.

Tabla 10

Correlación despersonalización y la calidad educativa

		Despersonalizació	Calidad educativa
		n	
Despersonalización	Coefficiente de correlación	1,000	-,708**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	-,708**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Fuente: SPSS 24

En la tabla 10, Los resultados evidencian una correlación significativa, según Rho Spearman cuyo valor obtenido es -,708 demuestra una relación inversa negativa, con una significancia de ($p=0.000$) menor al 0.005.

Hipótesis específicos 3

Ho. No existe relación entre la realización personal y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019.

Hi. Existe relación entre la realización personal y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019.

Tabla 11

Correlación realización personal y la calidad educativa

		Realización personal	Calidad educativa
Rho de Spearman	Realización personal	Coeficiente de correlación	,568**
		Sig. (bilateral)	,000
	Calidad educativa	N	80
		Coeficiente de correlación	,568**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

Fuente: SPSS 24

En la tabla 11, Los resultados evidencian una correlación significativa, según Rho Spearman cuyo valor obtenido es ,568 demuestra una relación moderada y positiva, con una significancia de ($p=0.000$) menor al 0.05.

IV. Discusión

En el trabajo de investigación titulada: “*Estrés docente y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019*”. En cuanto a la hipótesis general, existe relación entre el estrés docente y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate 2019, según los resultados evidencian una correlación significativa, según Rho Spearman cuyo valor obtenido es $-0,715$ demuestra una relación inversa negativa, con una significancia de $(p=0.000)$ menor al 0.005 . Asimismo, Martínez, Guevara y Valles (2016) Los docentes que formaron parte de la investigación son conscientes de que es necesaria una evaluación de su trabajo, para tomar decisiones sobre calidad educativa de los estudiantes y de su rendimiento escolar. Se concluye que para muchos docentes encuestados al hablar de calidad educativa, actualmente solo se remiten a la consolidación numérica de resultados de evaluaciones más no de los aspectos de una formación integral, tales como factores emocionales y físicos propios de la edad del estudiante. Pokhrel (2017), La frecuencia del estrés laboral entre los maestros fue moderada 64.9% , y el 35.1% no lo tuvo; en tanto a la puntuación del estrés laboral $32,81\%$ estrés alto, $30,93\%$ estrés laboral normal, el $26,25\%$ bajo estrés y $10,01\%$ sin estrés; de acuerdo a la carga de trabajo 21.5% , mal comportamiento de los educandos 18.5% , la falta de reconocimiento de su labor 17.7% , falta de recursos económicos y materiales en el aula 18.9% , pobre interrelación con otras instituciones 16.47% . Para el maestro, el estrés puede estar relacionado con un problema de carga de trabajo, mala conducta del estudiante, falta de reconocimiento de la labor del profesional, falta de recursos materiales didácticos en el aula y malas relaciones con los compañeros de trabajo. El aporte de Quispe (2018) cuyos resultados ($\rho=0,789$; $p<0,05$). Por lo tanto, a mayor gestión pedagogía se incrementa la calidad de la educación. En tanto que el objetivo específico 1 ($\rho=0,751$; $p<0,05$), se entiende que a mayor gestión pedagógica se incrementa la eficacia educativa. Así mismo el objetivo específico 3 ($\rho=0,728$; $p<0,05$), significa que a mayor gestión pedagógica mejor pertinencia educativa. El aporte de Díaz (2017) La gestión educativa de calidad se circunscribe en el transcurso de la acreditación, es promedio; el $11,8\%$ es malo y el $18,9\%$ es óptimo. En cuanto al método para elaborar el plan educativo institucional (PEI) el plan curricular del colegio (PCIE) y las reglas internas (RI) del colegio. El $52,9\%$ al referirse a las labores en coordinación con las estructuras familiares y el contexto comunal es bueno, el $23,5\%$ es regular y el $13,5\%$ es bajo. Este proceso hace uso de mecanismos formales e informales y cumple la función que facilita.

En cuanto a la Hipótesis específica 1, existe relación entre el cansancio emocional y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019, según los resultados evidencian una correlación significativa, según Rho Spearman cuyo valor obtenido es $-.580$ demuestra una relación moderada y positiva, con una significancia de $(p=0.000)$ menor al 0.005 , nuestros resultados son avalados por. Por otro lado Shkëmbi, Melonashi, y Fanaj. (2015) La población constituida por 799 profesores. Se determinó que el 33,2% reportaron altos niveles de estrés, 38% registraron niveles de estrés, y 10.3% informaron bajos niveles de estrés; en cuanto a los estresores específicos, salarios inadecuados 36.8%, ambiente de trabajo físico 30.1%, y estudiantes indisciplinados 26.2%, falta de respeto de los demás 21.1%, falta de respeto de los supervisores 16.5%, responsabilidades poco claras 14.9%, sobrecarga de trabajo 14.6%, demasiado trabajo administrativo 14.3%, inseguridad laboral 8.7%, relación insatisfecha con colegas 8.2%, falta de control 6.9% y problemas familiares 5.2%. Los niveles de estrés que experimentan los docentes en Kosovo son explicables a través de los niveles de educación y lugar de residencia, no obstante, hay relaciones complejas entre diferentes tipos de factores estresantes y características. También se tiene el aporte de Chamba (2016) Los resultados obtenidos en sus estudios se inician de los datos recopilados por IPEBA Y SINEACE indican que, según la opinión de los educandos, de los maestros y los padres de familia, la relación de Rho de Spearman demuestra que ambas variables de estudio evidencian una correlación inversa débil. Siendo esto una realidad que hay que tomar en cuenta para futuras investigaciones. Para el soporte de la investigación son las teorías relacionadas para cada variable, así tenemos a la teoría administrativa de la educación. Gutiérrez (2019) Los resultados obtenidos dejan en evidencia que existe una relación entre el perfil docente y la calidad educativa en las escuelas de buenas prácticas pedagógicas, con una correlación de $0,895$ según Rho de Spearman, el cual indica la significatividad de dicha relación bivariada. Del mismo modo, se logró demostrar que las hipótesis fueron aceptadas a un nivel moderado de significatividad ($H1=0,565$, $H2=0,655$, $H3=0,592$ y $H4=0,512$), es decir, la capacidad reflexiva de los docentes, su formación ética, el vínculo socio afectivo que establecen con sus estudiantes y el trabajo colegiado que realizan para fortalecer su práctica pedagógica, si bien alcanzan un nivel promedio, estos aún necesitan ser reforzados en los procesos de formación docente.

En cuanto a la Hipótesis específica 2, Existe relación entre la despersonalización y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019, Según los resultados evidencian

una correlación significativa, según Rho Spearman cuyo valor obtenido es $-.708$ demuestra una relación inversa negativa, con una significancia de $(p=0.000)$ menor al 0.005 , nuestros resultados son avalados por Demjaha, Minov, Stoleski, y Zafirova. (2015) en Skopje: Macedonia, realizaron un estudio titulado: “Factores causantes de estrés entre los profesores de las escuelas elementales y su relación con los aspectos demográficos y las características del trabajo” La población 300 profesores. El 47% los cambios en términos y condiciones sin consulta son muy estresantes, 16.67% estresante, 41% se les ha dado la responsabilidad sin la autoridad para tomar decisiones muy estresantes y 35% lo han calificado como estresante, el 59.67% falta de fondos es muy estresante y 16.67% son estresantes. Se determinó que los niveles más altos de estrés percibido relacionado con el trabajo del docente fueron causados por cambios en los términos y condiciones sin consulta y se les otorgó la responsabilidad sin la autoridad para tomar decisiones. Bernal, Martínez y Parra (2015) Concluyen que, es propicio consolidar un sistema eficiente de gestión en el campo de la educación significa fundamentalmente contar con un amplio conocimiento de las normas, liderazgo organizacional y disponibilidad de recursos, todo ello relacionado al convencimiento, discernimiento y conocimiento de lo que implicaría su mantenimiento en forma activa, dinámica, inclusiva y funcional respecto de la comunidad educativa, innovando procedimientos de mejoramiento continuo, fortaleciendo el liderazgo, intervención, planeamiento, realización, monitoreo y evaluación a los efectos. La investigación de Triveño (2018) La población estuvo constituida por 166 docentes. Los resultados fueron que percepción de los docentes, el 6% considera que el estrés laboral es normal, 27,7% es leve, 53% es moderado y 13,3% es severo. La percepción de los docentes, 10,8% considera que el compromiso organizacional es bajo, 77,7% es regular y el 11,4% es alto. La investigación concluye que la relación significativa entre las variables estrés laboral y el compromiso organizacional en los docentes es negativa y con un nivel de correlación baja ($r=-,213$). Asimismo Luis (2019) El estudio es transaccional por cuanto la investigación no se manipuló las variables; transaccional por cuanto el estudio se realizó en un momento único en el tiempo. Concluyó que la correlación entre variables las según la significancia de 0.000 y una relación débil de $0,277$. Arieta (2018) en su estudio sobre la correspondencia entre el manejo directivo y la educación de calidad los resultados que fueron encontrados nos muestran que un 53,8% de estudiantes considera que a veces la calidad educativa es pertinente, el 63,1% solo a veces los resultados, el 49,2% solo a veces en el entorno, el 43,1% solo a veces en los

procesos y el 38,5% solo a veces en el contenido deduciendo de que ambas variables guardan relación.

En cuanto a la Hipótesis específica 3, Existe relación entre la realización personal y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019, Según los resultados evidencian una correlación significativa, según Rho Spearman cuyo valor obtenido es $-.685$ demuestra una relación moderada y positiva, con una significancia de $(p=0.000)$ menor al 0.005. Romero (2016) Concluyo que, un plan de estudio es de calidad siempre y cuando tenga efecto en el proyecto educativo, en tanto se acerque más al perfil correspondiente, ya sea relacionado con sus características generales, así como con la clase de entidad a la que corresponde y con el proyecto concreto en el cual está inmerso e implica una ejecución. Para Soteras (2017), en la tesis doctoral de la Universitat Abat Oliba CEU, tiene como objetivo mencionar, por una parte, la autonomía de la radiografía del sistema educativo español con el fin de analizar la disponibilidad de esta capacidad por parte de los centros, además de comprender cómo es utilizada y cómo se desarrolla en las escuelas. Este estudio utiliza el método comparativo, en la que se ha detectado debilidades en las instituciones docentes y su impacto en la calidad educativa y, por otro lado, el reconocimiento de fortalezas del sistema educativo español y la necesidad real de llevar a cabo una transformación de la educación desde la gestión propia de los centros de enseñanza. Duncan (2018) La población estuvo constituida por 102 profesores. Se pudo determinar frecuencia del estrés en los docentes fue medio con un 57.8%, seguido de 37.3% bajo, y alto 4.9%; con respecto a las consecuencias psicológicas del estrés, ansiedad bajo 57.8%, medio 35.3% y alto 6.9%; depresión bajo 79.4%, medio 15.7% y alto 4.9%; presión de docentes medio 58.8%, bajo 29.4% y alto 11.8%; desmotivación medio 56.9%, bajo 35.3% y alto 7.8%; mal afrontamiento alto 55.9%, medio 41.2%, y bajo 2.9%. Se concluye que se encontró una correlación $(Rho= -.463)$. Huayllani (2018) Como resultado, el 86% de las variables de gestión institucional en la muestra de docentes parecían ser efectivas, el 14% eran regulares, faltaba el 0% y faltaba la calidad de la escolarización en la variable. Y el 90% de los niveles de muestra de maestros son buenos, el 10% son regulares y el 0% son malos. Esta es la escuela en el distrito de Lucanas, 2018 $(p \times 0.000, r s, 49)$. García (2018) La población estuvo constituida por 90 profesores. Se determinó que el estrés laboral según los docentes fue medio 73.3%, seguido de alto 22.2% y bajo 4.4%; con respecto al desempeño del docente fue medio 61.1%, seguido de bajo 24.4%, y bajo 14.4%; según dimensiones cansancio

emocional fue medio 41%, despersonalización fue bajo 38%, realización personal fue regular 38%. Se concluye que se encontró una correlación ($Rho = -0.339$). Figueroa (2018) La población 90 profesores. El nivel del estrés en docentes es bajo 64.4%, seguidamente medio 30%, y alto 5.6%; según los niveles de desempeño fue bueno 70%, seguido de nivel malo 18.9% y regular 11.1%; según cansancio emocional fue bajo 55%, despersonalización 65.6%, realización personal fue alto 36.7%. Se concluye que se encontró una correlación ($Rho = -0.791$)

V. Conclusiones

Primera: El estrés docente se relaciona con ($Rho = -,715$) y significativamente ($p=0.000$) con la calidad educativa de los docentes en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019. Se acepta la hipótesis alterna y la correlación inversa negativa.

Segunda: El cansancio emocional se relaciona con ($Rho = -,580$) y significativamente ($p=0.000$) con la calidad educativa de los docentes en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019. Se acepta la hipótesis alterna y la correlación inversa negativa.

Tercera: La despersonalización se relaciona con ($Rho = -,708$) y significativamente ($p=0.000$) con la calidad educativa de los docentes en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019. Se acepta la hipótesis alterna y la correlación inversa negativa.

Cuarta: La realización personal se relaciona directa ($Rho = 0,568$) y significativamente ($p=0.000$) con la calidad educativa de los docentes en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019.

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda a los docentes y los directores de la Red 16 de la UGEL 06 Ate, que, a partir de los resultados, busquen potenciar sus capacidades y tomar acciones para desarrollar estrategias para controlar el estrés docente y mejorar la calidad educativa, puesto que será la única forma de disminuir brechas y lograr la calidad educativa a partir de la equidad, relevancia educativa, pertinencia educativa, eficacia educativa.

Segunda: Se recomienda a los docentes y los directores de la Red 16 de la UGEL 06 Ate, promover una cultura preventiva en salud mental con el objeto de prevenir los efectos negativos del estrés laboral, optimizar la labor docente y elevar la calidad educativa en el desempeño docente, conllevando a que los docentes logren cumplir con éxito su currícula educativa y con ello afianzar un proyecto de vida en los estudiantes.

Tercera: Se recomienda a los docentes y a los directores de la Red 16 de la UGEL 06 Ate, contar con el departamento de psicología para que puedan orientar a los docentes, personal administrativo y estudiantes para poder prevenir o evitar afrontar el agotamiento o cansancio emocional, para ello se debe solicitar y tramitar en las entidades correspondientes. Ya que uno de los causantes principales del estrés docente en la actualidad, es la conducta inadecuada de los estudiantes y los antivalores que presentan. También se debería organizar charlas y talleres para los padres de familia sobre estilos de crianza y así poder revalorar los buenos modales y los valores que los padres deben transmitir a sus hijos.

Cuarta: Se recomienda a los docentes y los directores de la Red 16 de la UGEL 06 Ate, programar reuniones periódicas de camaradería entre los docentes, directivos, monitores y padres de familia, para lograr afianzar una comunicación asertiva y relaciones interpersonales positivas a fin de lograr la participación conjunta del equipo de trabajo educacional con el propósito de evitar conflictos entre los colegas de la Institución.

Referencias

- Arieta, M. (2018) *La calidad educativa y su relación con el desempeño directivo en la Institución Educativa N°5036 Rafael Belaúnde Diez Canseco*, Región Callao, 2018. Universidad Enrique Guzmán y Valle, Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2126>.
- Azorín, C. (2016). *Análisis de instrumentos sobre educación inclusiva y atención a la diversidad*, Revista Complutense de Educación.
- Beare, H.; Caldwell, B. & Millikan, R. (2018). *Creating an Excellent School: algunas nuevas técnicas de gestión*. Routledge.
- Valderrama, S. (2017) *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta*, 2da edición Editorial San Marcos, Lima Perú.
- Bernal, D., Martínez, M. y Parra, A. (2015) *Investigación documental sobre calidad de la educación en instituciones educativas. (Tesis maestría)* Bogotá: Universidad Abierta y a Distancia. Recuperado de: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3034/>
- Blanco, C. (2007). *Quality in education: A vision from Initial Education*. Research magazine, (62), 125-148.
- Blanco, M. (2005). *La educación de calidad para todos empieza en la primera infancia. EDUCATION OF QUALITY FOR ALL STARTS IN THE EARLY INFANCY* Revista enfoques educacionales, 7(1), 11-33.
- Catón, L. H. (2019) *Gestión de políticas en educación y su relación con los niveles de calidad educativa en la Red 13, UGEL 05 - 2018*. Escuela de Postgrado Universidad Cesar Vallejo.
- Chamba, D. (2016). *Gestión pedagógica y calidad del servicio educativo de la I.E. "Juan León Mera" del cantón las Lajas en el periodo lectivo 2014-2015*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú.
- Chiavenato, I. (2005). *Comportamento organizacional: a dinamica do sucesso das organizações*. Editora Manole.
- Demjaha T, Minov J, Stoleski S, Zafirova B (2015) *Causes of stress among elementary school teachers and their relationship with demographic aspects and job characteristics*. Skopje: University of Skopje.
- Díaz, A. (2014) *Influencia del Estrés docente en el desempeño docente de los profesores de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao*. (Tesis

- de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Díaz, S.L. (2017) *Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad de Iquitos, Perú.
- Duncan V. (2018) *Estrés y desempeño docente en Instituciones educativas públicas de la Red N°06 de San Juan de Lurigancho*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Figuroa A. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 "Peruano Canadiense" Villa El Salvador*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Gallegos, L. D. (2019) *Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Particular "San Juan Bautista" del distrito de Independencia, 2019*. Escuela de Postgrado Universidad Cesar Vallejo.
- Gamboa, A. (2015) *Quality of Higher Education: Institutional and educational actors imaginary of a public university in Norte de Santander - Colombia. (Master thesis) Bogotá: University of Cartagena. RecoveRed from: <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/4333/1/>*
- García C. V. C. (2016) *"Estrés docente y Satisfacción Marital en trabajadores de una Municipalidad de la Provincia de Trujillo"*. "Universidad Privada del Norte. Facultad de Ciencias de la Salud Carrera de Psicología.
- García M. (2018) *Estrés laboral y desempeño docente, Institución Educativa N°6151 "San Luis Gonzaga" San Juan de Miraflores*. Lima: Universidad de Cesar Vallejo.
- Gillespie, D. (1980). *Correlates for actives and passives Burnout, types of Burnout. Journal of social service Research, 4(2) 1- 16*
- Gutiérrez, Y. M. (2019) *El perfil docente y la calidad educativa en escuelas de buenas prácticas pedagógicas de educación inicial, UGEL 06 Ate, 2019*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Hernández A (2012). *Validación del instrumento de estrés laboral para docentes*. Distrito Federal: Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed). México: Mc Graw-Hill Educación.
- Huayllani, M. (2018) *The institutional management and educational quality of the Santiago Apostol Patron Educational Institution of the Lucanas district, 2018*. Lima-

[http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1815/TM%20CE- Ge% 203601 % 20H1% 20-% 20Huayllani% 20Chino.pdf? Sequence = 1 & isAllowed = y](http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1815/TM%20CE-Ge%203601%20H1%20-%20Huayllani%20Chino.pdf?Sequence=1&isAllowed=y)

- Kyriacou C (2018). *Factores del estrés laboral en docentes: antiestrés para profesores*. Barcelona: Ediciones Octaedro de España.
- León R (2013). *Consecuencias y prevención de los riesgos laborales por causa de la carga mental y el estrés psicosocial*. Madrid: SATSE.
- Luis, N. F. (2019) *Liderazgo directivo y calidad educativa de docentes en una Institución Educativa de Huamachuco-2019*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima-Perú.
- Mansilla F, Favieres A (2016). *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: carga laboral de los docentes*. Madrid: Revista de salud pública de España.
- Marqués, A., Lima, M.L. and López, A. (2005) *Sources of stress, burnout and coping strategies in Portuguese teachers*. *Journal of Work Psychology and Organizations*, 21 (1-2), 125-143.
- Márquez, P. (2009). *Quality and educational innovation in the centers*. Madrid: synthesis. RecoveRed from: https://www.google.com/search?q=Márquez%2C+P.+%282009%29.+Quality+e+innovation+education+in+the+centers.+Madrid%3A+synthesis.&rlz=1C1CHBD_esPE803PE803&oq=Márquez%2C
- Martínez J, Buendía J (2012). *Student behavior and teacher stress: a reflection on its influence on learning difficulties*. Murcia: University of Murcia of Spain.
- Martínez, C. (2014). *La contra-reforma educativa en España: políticas educativas neoliberales y nuevos modelos de gestión*. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 28(3), 15-29.
- Martínez, M. L., Guevara, A. y Valles, M. M. (2016) *El desempeño docente y la calidad educativa teacher performance and quality education Guadalupe*, *Revista Docente investigador de la escuela Normal*. v. 12, n. 6, p. 123-134. México. Recuperado de: martinezchairesivan@hotmail.com
- Maslach, C.; Leiter, P. Y Schaufeli. (2001). *Job Burnout, Annual Review of Psychology*, Vol. 52, pgs. 397- 422. México: Mc. Graw Hill/ Interamericana Editores.
- Ministerio de Salud del Perú (2018). *El estrés laboral en los docentes un problema grave de la salud física y psicológica a nivel nacional*. Lima: MINSAs.

- Monarca, H. (2018). *Quality of Education in Latin America: Speeches, policies and practices*. Dykinson
- Muñoz M. T., Alberto Gómez M. A., Sánchez A. M. B. J. *Localización: Gestión de la educación, ISSN-e 2215-2288, Vol. 7, N° 1, 2017, págs. 161-177. Idioma: español.*
Títulos paralelos: Job Satisfaction Among Preschool, Elementary and Secondary School Teachers
- Murillo, F., & Román, M. (2010). *Retos en la evaluación de la calidad de la educación en América Latina*. Revista Iberoamericana de educación, 53(53), 97-120.
- Núñez L., Giordano, M.; Menacho, I; Uribe, Y Rodríguez, L. (2019). *Competencias administrativas en la calidad del servicio en las instituciones educativas del nivel inicial*. Apuntes Universitarios, 9(1)
- Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. (Tesis de Doctor). Escuela Nacional de Salud Pública, Instituto Nacional de salud de los trabajadores, La Habana - Cuba.
- Ortega M (2010). *Situación actual y perspectiva del desempeño docente en la escuela de sanidad de la armada*. Guayaquil: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Otero J (2015). *Work stress and burnout in secondary school teachers*. Madrid: Díaz de Santos editions. 113/5000
- Pianta, R., Downer, J., & Hamre, B. (2016). Quality in early education classrooms: Definitions, gaps, and systems. *The Future of Children*, 26(2), 119-137.
- Pokhrel A (2017). *Un estudio de estrés laboral entre maestros de secundaria de Sikkim*. Gangtok: Universidad Sikkim de la India.
- Quispe, R.Y. (2018). *Gestión pedagógica y calidad educativa en instituciones educativas del nivel inicial de la Red 10-UGEL 01, 2018, Tesis de: maestría en educación con mención en: Docencia y Gestión Educativa*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú
- Ramírez, A. (2017) *Pedagogy and educational quality in the digital and global era*. Bogotá: ECO Editions. RecoveRed from: <https://books.google.com.pe/books?id=Odo3DgAAQBAJ> & printsec = frontcover & dq = quality + educational + 2017201917
- Romero, F. (2016) *Calidad de las instituciones de educación superior en Colombia: El caso del programa de Economía de la UMNG*. (Tesis maestría) Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15051>.

- Santana, S., Fernández, I., Almirall, P. y Mayor, J. (2007) Evaluación del estado de salud del maestro venezolano de enseñanza primaria 2001-2004. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 8(2), 34-37.
- Serna, E. (2018). *Revolución en la Formación y la Capacitación para el Siglo XXI*.
- Shkëmbi F, Melonashi E, Fanaj N (2015). *El estrés laboral entre los profesores en Kosovo*. Tirana: Universidad Europea de Tirana.
- Soteras, E. (2017) *Impacto de autonomía de los centros docentes en la calidad educativa: la evidencia empírica y las políticas educativas* (Doctoral dissertation, Universitat Abat Oliba).
- Tharp, R. (2018). *Enseñanza transformada: Lograr excelencia, equidad, inclusión y armonía*. Routledge.
- Tito J. R. (2017) *Relación entre el estrés docente y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 –Lima*. Escuela de Postgrado Universidad Cesar Vallejo.
- Tonon, G. (2003). *Quality of Life and Professional Wear. A Look of Stress docent* (2nd ed.). Córdoba, Argentina: Space.
- Torres, C. (2017) *Analysis of educational quality in Andalusia from the perspective of primary school teachers. (Doctoral Thesis) Spain*: University of Seville. RecoveRed from: <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/67502>
- Torres, R. (2015). *Teoría de sistemas. Edit. Universidad Nacional de Colombia de Manizales. Colombia*. Recuperado de: <http://bdigital.unal.edu.co/view/types/monograph.html>
- Torres, Y., Lastenia, L. and Prieto, D. (2016). *Management performance and educational quality in basic schools*. *Negotium Magazine*, 12 (34), 58-80.
- Triveño I (2018). *Estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Unesco (2007) *Quality education for all: A human rights issue. Electronic magazine retrieved from: http://www.unesco.org/new/es/santiago/resources/singlepublication/news/quality_education_for_all_a_human_rights_issue_educational*
- Unesco. (2007). *Educación de calidad para todos, un asunto de derechos humanos. Documento de discusión sobre políticas educativas en el marco de la II Reunión Intergubernamental del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el*

Caribe (EPT/PRELAC). Buenos Aires, Argentina.

Universidad Estatal de Pennsylvania (2017). *Definición de estrés laboral docente. Pennsylvania*: UEP de Estados Unidos.

Vásquez, A (2013) *La calidad educativa-Ley 28044-DCN-2009*. *Revista Investigación Educativa*. v. 17, N. 2, p. 49-71. Lima, Perú. Recuperado de:<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/2945/Calidad%20y%20calidad%20educativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistência

Título: Estrés docente y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre el estrés docente y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Qué relación existe entre el cansancio emocional y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019? ¿Qué relación existe entre la despersonalización y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019? ¿Qué relación existe entre la realización personal y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el estrés docente y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el cansancio emocional y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019. Determinar la relación que existe entre la despersonalización y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019. Determinar la relación que existe entre la realización personal y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre el estrés docente y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación entre el cansancio emocional y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019. Existe relación entre la despersonalización y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019. Existe relación entre la realización personal y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019.</p>	Variable 1: Estrés docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Cansancio emocional	Sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el propio trabajo.	1-9	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto (81-110) Medio (52-80) Bajo (22-51)
			Despersonalización	Respuesta impersonal y fría, hacia los receptores de los servicios o cuidados del profesional.	10-14		
			Realización personal	Sentimientos de competencia Éxito en el trabajo propio con otras personas	15-22		
			Variable 2: Calidad educativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Equidad	Acceso democrático Distribución de recursos Resultados de aprendizajes	1-9	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca	Buena (111-150) Regular (71-110) Mala (30-70)
			Relevancia	Principios del funcionamiento Cumplimiento de funciones	10-15		
			Pertinencia	Autonomía de gestión Desarrollo sostenible	16-21		
Eficacia	Nivel del cumplimiento Desarrollo de potencialidades	22-26					
Eficiencia	Aseguramiento de procesos	27-30					

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: 101 docentes</p> <p>Tipo de muestreo: Muestra Probabilística</p> <p>Tamaño de muestra: 80 docentes</p>	<p>Variable 1: Estrés docente Ficha técnica Nombre : Cuestionario de estrés docente Autora :Cristina Maslach y Susan Jackson, 1981 adaptado por: Ruth Villantoy Claros Objetivo : Describir el estrés docente y sus dimensiones Administración : Individual, colectiva Duración : 30 minutos Estructura : El Cuestionario consta de 22 ítem Escala : Siempre (5), Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1) Objetivo : Describir el nivel de estrés docente Niveles: Alto (81-110) Medio (52-80) Bajo (22-51)</p> <hr/> <p>Variable 2: Calidad educativa Ficha Técnica Lugar: Población de profesores que laboran en la Red 16 de la UGEL 06 Ate, 2019. Propósito : Recoger la percepción de los docentes sobre calidad educativa Nombre : Cuestionario de calidad educativa Autora : Catón, L. H. (2019) Objetivo : Describir la calidad educativa y sus dimensiones Administración : Individual, colectiva Duración : 30 minutos Estructura : El Cuestionario consta de 30 ítems Escala : Siempre (5), Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1) Objetivo : Describir el nivel de calidad educativa Niveles Buena (111-150) Regular (71-110) Mala (30-70)</p>	<p>DESCRIPTIVA: Porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición.</p> <p>INFERENCIAL: Para la contratación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Rho Spearman.</p>

Anexo 2: Instrumentos de medición de las variables

Cuestionario escala de medición: Estrés docente

Estimado colaborador, esta encuesta es anónima le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada desde su punto de vista, según las siguientes alternativas

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

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión 1 Cansancio emocional					
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.					
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.					
4	Siento que trabajar todo el día con educandos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.					
5	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.					
6	Me siento frustrado/a en mi trabajo.					
7	Creo que trabajo demasiado.					
8	Trabajar directamente con educandos/as me produce estrés.					
9	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.					
	Dimensión 2 Despersonalización					
10	Creo que estoy tratando a algunos educandos/as como si fueran objetos impersonales.					
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.					
12	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.					
13	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis educandos/as.					
14	Creo que los educandos/as me culpan de algunos de sus problemas.					
	Dimensión 3 Realización personal					

15	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis educandos/as.					
16	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis educandos/as.					
17	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis educandos/as.					
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.					
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis educandos/as.					
20	Me siento motivado después de trabajar en contacto con educandos/as.					
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.					
22	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario escala de medición: Calidad educativa

Estimado docente, marcar con una equis (X) en cada recuadro la respuesta que mejor represente su opinión.

2. Nunca. 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión 1 Equidad					
1	Todos los estudiantes tienen acceso a la matrícula a las instituciones educativas públicas.					
2	Las instituciones públicas atienden a la diversidad escolar.					
3	Las acciones educativas desarrolladas en las instituciones públicas alcanzan el logro de aprendizaje.					
4	El proyecto educativo institucional de su institución educativa define con claridad lo que se desea alcanzar a largo plazo.					
5	Se formulan estrategias para alcanzar las metas institucionales.					
6	La dirección de su institución educativa asigna los recursos necesarios para cumplir las estrategias formuladas.					
7	Existe disposición del trato equitativo de los docentes en todos los niveles de la institución educativa.					
8	Existe una comunicación apropiada entre los docentes de su institución educativa.					
9	Existe consenso sobre el trabajo mancomunado de docentes.					
	Dimensión 2 Relevancia					
10	Se promueven aprendizajes significativos en los estudiantes.					
11	Se forman las competencias necesarias para que los estudiantes se integren adecuadamente en la sociedad.					
12	La enseñanza es contextualizada.					
13	Los docentes poseen las herramientas pedagógicas necesarias para transmitir los contenidos en clase.					
14	Los profesores organizan las estrategias didácticas para otorgar sentido a los contenidos presentados.					
15	Los educadores evalúan su propia práctica profesional.					
	Dimensión 3: Pertinencia					
16	Se enseñan los contenidos de la cultura local.					
17	Los docentes adaptan los contenidos curriculares a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
18	El centro de la práctica pedagógica es los estudiantes.					
19	Los recursos materiales están a disposición de los docentes y estudiantes.					
20	Los medios informáticos se encuentran a disposición del docente para el desarrollo de su clase.					
21	Existe apoyo permanente para las capacitaciones y actualizaciones del docente.					
	Dimensión 4: Eficacia					
22	Se utilizan los medios disponibles para lograr los objetivos educacionales en los estudiantes.					
23	Existe una filosofía de gestión establecida en su institución educativa.					
24	Está publicada la misión y visión institucional.					

25	Los docentes reformulan sus estrategias de enseñanza para hacerlas más efectivas.					
26	Los profesores poseen las herramientas metodológicas para ejecutar una investigación.					
Dimensión 5: Eficiencia						
27	Se identifican las oportunidades necesarias para potenciar la acción institucional propuesta.					
28	La dirección adecúa el propósito de la organización a las necesidades de la comunidad educativa.					
29	Existe consenso en las actividades comunales a favor del estudiante.					
30	Existe orientación práctica en el monitoreo a docentes y desarrollo profesional.					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 4:

Base de datos de la prueba piloto

Estrés docente.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	var
1	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	5	
2	4	1	3	3	1	2	4	1	3	3	1	2	4	1	3	3	2	4	1	3	3	4	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	4	4	2	2	1	
5	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	1	
6	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	5	
7	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	1	
8	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	3	
9	1	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	4	
10	2	4	1	3	3	1	1	4	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	1	1	5	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	
12	1	4	4	2	3	1	5	4	3	2	1	3	1	4	4	2	3	1	3	4	5	2	
13	1	5	2	2	4	2	4	1	3	3	1	4	3	5	2	2	4	3	5	5	5	2	
14	2	5	3	3	2	5	5	5	5	5	2	4	5	3	3	2	4	2	1	5	4		
15	3	4	5	2	3	1	4	4	2	3	1	1	5	4	3	1	5	4	3	1	4	1	
16	4	3	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	4	3	1	5	
17	2	4	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	2	4	2	5	
18	3	2	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	3	2	3	4	
19	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	5	2	5	5	
20	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	3	2	1	1	
21																							

→ Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] D:\00000 Nuevas\Rut vitarte\Estadística inversa\Estrés docente.s

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	22

Calidad educativa.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 3

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30		
1	5	4	3	2	1	1	5	5	5	2	3	2	1	5	4	3	2	5	4	3	2	1	1	1	1	2	3	1	4	1		
2	4	1	3	3	1	2	3	3	4	1	3	3	1	4	1	3	3	4	1	3	3	1	2	1	2	5	5	5	5	5		
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	4	4		
4	4	4	2	3	1	1	2	3	4	4	1	3	1	4	4	2	3	4	4	2	3	1	1	1	1	3	4	3	5	2		
5	5	2	2	4	3	1	2	4	5	2	2	4	3	5	2	2	4	5	2	2	4	3	1	3	1	4	2	4	5	3		
6	5	3	3	2	4	2	3	2	5	3	5	2	4	5	3	3	2	5	3	3	2	4	2	4	2	4	3	2	4	5		
7	4	5	2	3	2	3	2	3	4	5	1	3	5	4	5	2	3	4	5	2	3	2	3	2	3	1	5	2	5	5		
8	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	4	3	2	1	1	5	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	5	4	1	4	
9	4	1	3	3	1	2	3	3	2	4	4	1	3	3	1	2	3	3	4	1	3	3	1	2	1	4	4	3	5	5		
10	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	4		
11	4	4	2	3	1	1	5	2	5	2	4	4	2	3	1	1	2	3	4	4	2	3	1	1	1	3	5	2	3	5		
12	5	2	2	4	3	1	1	2	2	5	5	2	2	4	3	1	2	4	5	2	2	4	3	1	3	5	2	3	4	5		
13	5	3	3	2	4	2	2	3	3	5	5	3	3	2	4	2	3	2	5	3	3	2	4	2	4	5	4	4	5	4		
14	4	5	2	3	2	3	1	5	4	3	4	5	2	3	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	2	4	5	4	1	5		
15	5	5	2	5	2	5	3	4	1	3	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	4	2	3	5	5	5	4	1	1	4		
16	5	2	2	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	3	1	1	2	2	4	5	5	5	5	5	2	5		
17	5	3	3	5	3	3	2	4	4	2	3	1	1	2	5	2	2	4	3	1	3	3	2	5	5	2	4	4	5	5		
18	4	5	2	4	5	2	3	5	2	2	4	3	1	5	5	3	3	2	4	2	5	2	3	5	5	4	4	3	4	4		
19	5	5	2	5	5	2	5	5	3	3	2	4	2	4	4	5	2	3	2	3	5	2	5	4	4	1	1	3	5	5		
20	5	3	5	2	2	3	1	4	5	2	3	2	3	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	3	1	4	5	
21																																
22																																

➔ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto_de_datos1] D:\00000 Nuevas\Rut vitarte\Estadística inversa\Calidad educativa.sa

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	20	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	30

Anexo 5

Base de datos de la muestra

Base de datos de la muestra 1 Estrés docente																						
Nº	Dimensión 1 Cansancio emocional									Dimensión 2 Despersonalización					Dimensión 3 Realización personal							
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22
1	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	5	4	5	4	4
2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2
3	3	3	5	2	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2
4	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2	4	4	3	3	4	3	3
5	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	5	5	4	4	5	5	4
6	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	5	5	5	3	3
7	1	2	5	2	5	1	1	5	2	5	1	1	4	1	3	3	2	3	3	4	1	4
8	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	2	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4
11	3	5	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	4	4	4	5	5	4	3	4
12	4	4	3	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	4	4	4	4
13	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	1	4	4	5	4	4	4	4	4
14	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3
15	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
16	1	3	3	2	1	1	5	3	1	2	1	1	2	1	4	4	4	5	5	5	5	5
17	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	1	4	3	4	3	3	4	4	4
18	3	4	2	3	2	1	5	1	1	1	1	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4

19	3	2	1	3	1	1	2	1	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4	5	5	5	4
21	1	2	1	2	1	1	4	3	1	3	3	5	1	1	2	3	3	2	2	3	2	5
22	4	3	3	4	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3
23	2	1	1	1	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3
24	3	4	2	3	2	1	5	1	1	1	1	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4
25	4	3	3	3	4	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3
26	1	2	1	2	1	1	4	3	1	3	5	1	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2
27	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	5	1	1	1	3	3	4	5	5	5	4	4
28	1	4	3	3	2	1	3	2	5	4	2	1	4	3	5	4	3	4	5	3	3	4
29	1	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	4	4	1	1	4	4	4	4	5	5	5	5
31	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	4	4	4	3	3	3
32	3	4	5	5	2	2	5	5	5	5	1	5	5	2	4	4	4	2	4	4	3	4
33	3	3	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	4	4	5	4	4	5	4	4
34	3	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	4	3	3	4	4	4	3	3
35	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	5	4	3	5	5	5	5
36	3	3	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	4	4	3	4	4	4	4
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
38	3	5	2	3	2	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	4	5	5
39	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	3	2	2	3	1	1	1	5	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3
41	1	1	1	1	2	1		1		1	2	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4

42	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	2	2	2	5	2	2	3	3	
43	3	4	2	3	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	3	5	3	4	
44	4	1	1	3	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
45	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	4	3	3	3	4	3	3	3	
46	3	4	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	2	1	4	4	5	5	5	4	4	5	
47	3	4	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	1	2	5	4	3	4	4	3	4	3	
48	3	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	4	4	4	3	3	
49	3	3	2	3	2	1	3	1	1	1	1	2	3	1	4	4	4	3	4	3	4	4	
50	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	4	1	3	3	4	4	4	4	3	4	
51	3	3	2	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	5	4	4	5	5	5	5	5	
52	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	4	4	4	4	2	4
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	5	4	3	5	4	5	5	5
54	3	4	2	3	3	1	3	2	3	2	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4
55	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5
56	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	3	4	4	4	4	3	3
57	3	3	3	1	4	3	1	5	3	5	1	1	2	1	2	4	4	4	5	5	4	4	
58	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	4	5	5	4	4	
59	4	4	3	4	2	2	3	1	1	1	4	1	1	1	4	3	5	4	4	3	5	5	
60	4	3	3	3	4	2	5	3	2	1	1	1	3	2	5	5	5	4	5	5	5	5	
61	4	4	3	4	3	3	4	3	2	1	1	1	1	1	5	4	5	3	4	4	3	4	
62	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	5	5	5	5	5	
63	1	2	1	1	5	1	5	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	

64	3	3	1	3	4	3	4	3	3	2	2	1	3	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4
65	5	5	2	3	2	1	3	3	3	1	1	2	1	1	5	5	5	4	4	4	4	4	5
66	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	4	5	5	5	5	5	5	4
67	1	4	3	3	2	1	3	2	5	4	2	1	4	3	5	4	3	4	5	3	3	3	4
68	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	3	5	3	4	3	3	5	2	2	3	1	1	1	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3
70	1	3	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	4	3	3	3	3	3	4	3	4
71	3	3	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4
72	1	1	4	1	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	3	5	1	1	5	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	5	5
74	3	3	1	1	3	2	4	3	3	1	1	1	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4
75	3	3	1	1	5	4	3	1	5	1	1	1	1	1	5	4	4	4	4	4	4	4	3
76	1	1	1	3	4	4	4	1		1	2	2	1	1	3	2	4	4	4	4	1	3	3
77	3	3	5	1	3	5	5	3	3	5	5	5	1	1	5	4	3	5	1	1	5	4	
78	3	4	2	1	2	3	3	3	1	1	1	1	1	3	4	4	4	4	1	1	3	2	
79	4	1	2	1	2	4	4	1	1	1	1	1	5	1	3	5	5	4	1	1	5	4	
80	3	3	1	1	4	5	5	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	1	3	4	4	

Base de datos de la muestra 2 calidad educativa

N°	Dimensión 1 Equidad									Dimensión 2 Relevancia						Dimensión 3: Pertinencia						Dimensión 4: Eficiencia						Dimensión 5 : Eficiencia			
N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	
1	4	3	3	3	4	2	5	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	5	2	5	4	4	4	47	4	2	2	5	1	
2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	1	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	3	3	4	3	5	3	5	3	3	5	4	2	3	4	3	4	1	3	5	
5	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	
6	4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	3	3	5	3	4	2	4	4	5	5	2	4	5	3	2	
7	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	1	
8	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	5	4	4	3	5	5	3	4	4	3	3	
9	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	2	4	4	5	5	4	4	4	5	4	
10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	
11	4	3	2	2	2	2	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	1	3	3	4	4	
12	4	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	2	4	4	3	3	2	3	2	
13	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	5	3	3	3	3	3	
14	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	
15	4	5	5	3	3	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	
16	3	4	5	4	5	5	4	5		4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	
17	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

18	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	3	5	5	3	2	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	
20	3	3	4	3	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5			
21	5	5	4	5	5	3	3	3	4	5	5	3	4	4	2	2	5	4	4	3	1	2	4	5	3	4	3	3	3	2	3			
22	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	2	2	3	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4			
23	5	3	4	5	4	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	2	1	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3			
24	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	5	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4			
25	1	4	4	4	3	2	2	4	1	4	2	4	4	4	4	3	3	5	3	2	2	3	3	1	4	4	3	2	2	2	2			
26	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	5	3	3	4	5	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3		
27	5	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
28	1	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	3	2	4	2	2	3	1	4	2	4	2	4	2	4	2		
29	5	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	1	3	4	4	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3		
30	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3		
31	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	5	4	5	4	3	3	4	2	5	5			
32	5	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2			
33	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	5	4	3	3	4	4	4	3	3			
34	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
35	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	4	3	3	4	3	3	3			
36	5	5	4	3	4	4	3	4		5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4		
37	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5		

38	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	
39	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	3	3	2	2	3	5	3	3	2	5	4	5	4	4	4	3	4	4	
40	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	
41	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
42	4	5	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
43	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
44	3	5	3	2	3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	1	3	5	2	5	2	1	
45	5	5	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	4	
46	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	4	4	
47	2	2	2	3	2	2	5	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	4	2	4	5	3	5	5	
48	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	
49	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	5	3	4	5	5	5	
50	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	3	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	
51	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	5	3
52	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2
53	4	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4
54	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	3
55	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
56	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3

58	3	3	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	3	2	3	4	3	3	2	4	4	5	5	4	5	3	3	5	2	
59	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4	3	4	3	2	
60	5	5	4	5	3	3	3	4	3	4	3	5	5	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	
61	5	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	
62	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	
63	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	
64	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	3	3	3	2	2	3	
66	4	2	2	3	3	3	3	3	2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3
67	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5
68	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4		5	4	3	3	4	5	4	3	4	
69	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	5
70	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5
71	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3
72	5	5	5	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	
73	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4
74	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
75	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
76	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4		5	4	3	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	
77	5	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4

78	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3
79	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	4	3	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	4	3	3	4	3	3

Anexo 6



I. E. Nuestra Señora de la Sabiduría	
RECEPCIÓN	
Exp. N°	Fecha:
Folios	06 ENE. 2020
Firmas	Hora

Escuela de Posgrado

“Año de la lucha contra la corrupción e impunidad”

Lima, 24 de diciembre del 2019

Carta de Presentación N° 94 – 2019 II EPG – UCV ATE

Señor(a):

Lic. Carmen Rosa Aparicio De La Barra

Directora de la I.E. por convenio “Nuestra Señora de la Sabiduría”

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **VILLANTOY CLAROS, RUTH; identificado (a) con DNI N° 10296977** y código de matrícula N° 7000330121, estudiante de la Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación relacionado con stress docente y calidad educativa.

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro (a) estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Helga Ruth, Majo Marrúfo
Dra. Helga Ruth, Majo Marrúfo
Jefa de la Escuela de Posgrado – Campus Ate
Universidad César Vallejo

Anexo 7:



Escuela de Posgrado

“Año de la lucha contra la corrupción e impunidad”

Lima, 24 de diciembre del 2019

Carta de Presentación N° 100 – 2019 II EPG – UCV ATE

Señor(a):

Lic. Wilan Montalvo F.

Director de la I.E. N° 0059 “Santa María Goretti” Ñaña

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **VILLANTOY CLAROS, RUTH; identificado (a)** con **DNI N° 10296977** y código de matrícula N° 7000330121, estudiante de la Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación relacionado con stress docente y calidad educativa.

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro (a) estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,




Dra. Helga Ruth, Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado – Campus Ate
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



**Anexo 8:
Certificados de validez de contenido**



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS DOCENTE

Nº	Dimensiones / Indicadores/items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 Cansancio emocional							
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	/		/		/		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	/		/		/		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	/		/		/		
4	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	/		/		/		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	/		/		/		
6	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	/		/		/		
7	Creo que trabajo demasiado.	/		/		/		
8	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	/		/		/		
9	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	/		/		/		
	Dimensión 2 Despersonalización	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	/		/		/		
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	/		/		/		
12	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	/		/		/		
13	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	/		/		/		
14	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	/		/		/		
	Dimensión 3 Realización personal	/		/		/		
15	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	/		/		/		
16	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	/		/		/		
17	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	/		/		/		
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	/		/		/		
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	/		/		/		
20	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	/		/		/		
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	/		/		/		
22	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. RICHARDA TATAJE FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

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

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

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

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

...27...de...12...del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA

N°	Dimensiones / Indicadores/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 Equidad							
1	Todos los estudiantes tienen acceso a la matrícula a las instituciones educativas públicas.	/		/		/		
2	Las instituciones públicas atienden a la diversidad escolar.	/		/		/		
3	Las acciones educativas desarrolladas en las instituciones públicas alcanzan el logro de aprendizaje.	/		/		/		
4	El proyecto educativo institucional de su institución educativa define con claridad lo que se desea alcanzar a largo plazo.	/		/		/		
5	Se formulan estrategias para alcanzar las metas institucionales.	/		/		/		
6	La dirección de su institución educativa asigna los recursos necesarios para cumplir las estrategias formuladas.	/		/		/		
7	Existe disposición del trato equitativo de los docentes en todos los niveles de la institución educativa.	/		/		/		
8	Existe una comunicación apropiada entre los docentes de su institución educativa.	/		/		/		
9	Existe consenso sobre el trabajo mancomunado de docentes.	/		/		/		
	Dimensión 2 Relevancia	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se promueven aprendizajes significativos en los estudiantes.	/		/		/		
11	Se forman las competencias necesarias para que los estudiantes se integren adecuadamente en la sociedad.	/		/		/		
12	La enseñanza es contextualizada.	/		/		/		
13	Los docentes poseen las herramientas pedagógicas necesarias para transmitir los contenidos en clase.	/		/		/		
14	Los profesores organizan las estrategias didácticas para otorgar sentido a los contenidos presentados.	/		/		/		
15	Los educadores evalúan su propia práctica profesional.	/		/		/		
	Dimensión 3: Pertinencia	/		/		/		
16	Se enseñan los contenidos de la cultura local.	/		/		/		
17	Los docentes adaptan los contenidos curriculares a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	/		/		/		

18	El centro de la práctica pedagógica es los estudiantes.	/	/	/	
19	Los recursos materiales están a disposición de los docentes y estudiantes.	/	/	/	
20	Los medios informáticos se encuentran a disposición del docente para el desarrollo de su clase.	/	/	/	
21	Existe apoyo permanente para las capacitaciones y actualizaciones del docente.	/	✓	/	
Dimensión 4: Eficiencia		✓	/	/	
22	Se utilizan los medios disponibles para lograr los objetivos educacionales en los estudiantes.	/	✓	/	
23	Existe una filosofía de gestión establecida en su institución educativa.	/	/	/	
24	Está publicada la misión y visión institucional.	/	✓	/	
25	Los docentes reformulan sus estrategias de enseñanza para hacerlas más efectivas.	/	✓	/	
26	Los profesores poseen las herramientas metodológicas para ejecutar una investigación.	✓	✓	/	
Dimensión 5 : Eficacia		✓	/	/	
27	Se identifican las oportunidades necesarias para potenciar la acción institucional propuesta.	✓	✓	/	
28	La dirección adecúa el propósito de la organización a las necesidades de la comunidad educativa.	/	/	/	
29	Existe consenso en las actividades comunales a favor del estudiante.	✓	/	/	
30	Existe orientación práctica en el monitoreo a docentes y desarrollo profesional.	✓	/	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. PICHUA TATAJE, FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

...27 de 12 del 2019



Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS DOCENTE

Nº	Dimensiones / Indicadores/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 Cansancio emocional							
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	x		x		x		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	x		x		x		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	x		x		x		
4	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	x		x		x		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	x		x		x		
6	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	x		x		x		
7	Creo que trabajo demasiado.	x		x		x		
8	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	x		x		x		
9	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	x		x		x		
	Dimensión 2 Despersonalización	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	x		x		x		
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	x		x		x		
12	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	x		x		x		
13	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	x		x		x		
14	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	x		x		x		
	Dimensión 3 Realización personal							
15	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	x		x		x		
16	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	x		x		x		
17	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	x		x		x		
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	x		x		x		
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	x		x		x		
20	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	x		x		x		
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	x		x		x		
22	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mendoza Retamora Noemi DNI: 93271871

Especialidad del validador: Temático Gestión de la Educación

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

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

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

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

...27 de 12 del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONITENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA

N°	Dimensiones / Indicadores/items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 Equidad							
1	Todos los estudiantes tienen acceso a la matrícula a las instituciones educativas públicas.	X		X		X		
2	Las instituciones públicas atienden a la diversidad escolar.	X		X		X		
3	Las acciones educativas desarrolladas en las instituciones públicas alcanzan el logro de aprendizaje.	X		X		X		
4	El proyecto educativo institucional de su institución educativa define con claridad lo que se desea alcanzar a largo plazo.	X		X		X		
5	Se formulan estrategias para alcanzar las metas institucionales.	X		X		X		
6	La dirección de su institución educativa asigna los recursos necesarios para cumplir las estrategias formuladas.	X		X		X		
7	Existe disposición del trato equitativo de los docentes en todos los niveles de la institución educativa.	X		X		X		
8	Existe una comunicación apropiada entre los docentes de su institución educativa.	X		X		X		
9	Existe consenso sobre el trabajo mancomunado de docentes.	X		X		X		
	Dimensión 2 Relevancia	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se promueven aprendizajes significativos en los estudiantes.	X		X		X		
11	Se forman las competencias necesarias para que los estudiantes se integren adecuadamente en la sociedad.	X		X		X		
12	La enseñanza es contextualizada.	X		X		X		
13	Los docentes poseen las herramientas pedagógicas necesarias para transmitir los contenidos en clase.	X		X		X		
14	Los profesores organizan las estrategias didácticas para otorgar sentido a los contenidos presentados.	X		X		X		
15	Los educadores evalúan su propia práctica profesional.	X		X		X		
	Dimensión 3: Pertinencia	X		X		X		
16	Se enseñan los contenidos de la cultura local.	X		X		X		
17	Los docentes adaptan los contenidos curriculares a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		

18	El centro de la práctica pedagógica es los estudiantes.	X		X		X	
19	Los recursos materiales están a disposición de los docentes y estudiantes.	X		X		X	
20	Los medios informáticos se encuentran a disposición del docente para el desarrollo de su clase.	X		X		X	
21	Existe apoyo permanente para las capacitaciones y actualizaciones del docente.	X		X		X	
Dimensión 4: Eficiencia							
22	Se utilizan los medios disponibles para lograr los objetivos educacionales en los estudiantes.	X		X		X	
23	Existe una filosofía de gestión establecida en su institución educativa.	X		X		X	
24	Está publicada la misión y visión institucional.	X		X		X	
25	Los docentes reformulan sus estrategias de enseñanza para hacerlas más efectivas.	X		X		X	
26	Los profesores poseen las herramientas metodológicas para ejecutar una investigación.	X		X		X	
Dimensión 5 : Eficacia							
27	Se identifican las oportunidades necesarias para potenciar la acción institucional propuesta.	X		X		X	
28	La dirección adecúa el propósito de la organización a las necesidades de la comunidad educativa.	X		X		X	
29	Existe consenso en las actividades comunales a favor del estudiante.	X		X		X	
30	Existe orientación práctica en el monitoreo a docentes y desarrollo profesional.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mendoza Retamoso Noemi DNI: 23271871

Especialidad del validador: Temático: Gestión de la Educación

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

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

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

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

..... 27 de 12 del 2019



Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS DOCENTE

N°	Dimensiones / Indicadores/items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 Cansancio emocional							
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	X		X		X		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	X		X		X		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	X		X		X		
4	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	X		X		X		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	X		X		X		
6	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	X		X		X		
7	Creo que trabajo demasiado.	X		X		X		
8	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	X		X		X		
9	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
	Dimensión 2 Despersonalización	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	X		X		X		
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	X		X		X		
12	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
13	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	X		X		X		
14	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		
	Dimensión 3 Realización personal	X		X		X		
15	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	X		X		X		
16	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	X		X		X		
17	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	X		X		X		
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X		
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	X		X		X		
20	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	X		X		X		
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X		
22	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Esteban Yúg - Elena Soledad* DNI: *08109562*

Especialidad del validador: *Dra. Ciencias Educación*

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

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

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

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

..... *03* de *01* del 20*20*



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA

N°	Dimensiones / Indicadores/items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1 Equidad								
1	Todos los estudiantes tienen acceso a la matrícula a las instituciones educativas públicas.	X		X		X		
2	Las instituciones públicas atienden a la diversidad escolar.	X		X		X		
3	Las acciones educativas desarrolladas en las instituciones públicas alcanzan el logro de aprendizaje.	X		X		X		
4	El proyecto educativo institucional de su institución educativa define con claridad lo que se desea alcanzar a largo plazo.	X		X		X		
5	Se formulan estrategias para alcanzar las metas institucionales.	X		X		X		
6	La dirección de su institución educativa asigna los recursos necesarios para cumplir las estrategias formuladas.	X		X		X		
7	Existe disposición del trato equitativo de los docentes en todos los niveles de la institución educativa.	X		X		X		
8	Existe una comunicación apropiada entre los docentes de su institución educativa.	X		X		X		
9	Existe consenso sobre el trabajo mancomunado de docentes.	X		X		X		
Dimensión 2 Relevancia								
10	Se promueven aprendizajes significativos en los estudiantes.	X		X		X		
11	Se forman las competencias necesarias para que los estudiantes se integren adecuadamente en la sociedad.	X		X		X		
12	La enseñanza es contextualizada.	X		X		X		
13	Los docentes poseen las herramientas pedagógicas necesarias para transmitir los contenidos en clase.	X		X		X		
14	Los profesores organizan las estrategias didácticas para otorgar sentido a los contenidos presentados.	X		X		X		
15	Los educadores evalúan su propia práctica profesional.	X		X		X		
Dimensión 3: Pertinencia								
16	Se enseñan los contenidos de la cultura local.	X		X		X		
17	Los docentes adaptan los contenidos curriculares a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		

18	El centro de la práctica pedagógica es los estudiantes.	X		X		X	
19	Los recursos materiales están a disposición de los docentes y estudiantes.	X		X		X	
20	Los medios informáticos se encuentran a disposición del docente para el desarrollo de su clase.	X		X		X	
21	Existe apoyo permanente para las capacitaciones y actualizaciones del docente.	X		X		X	
	Dimensión 4: Eficiencia	X		X		X	
22	Se utilizan los medios disponibles para lograr los objetivos educacionales en los estudiantes.	X		X		X	
23	Existe una filosofía de gestión establecida en su institución educativa.	X		X		X	
24	Está publicada la misión y visión institucional.	X		X		X	
25	Los docentes reformulan sus estrategias de enseñanza para hacerlas más efectivas.	X		X		X	
26	Los profesores poseen las herramientas metodológicas para ejecutar una investigación.	X		X		X	
	Dimensión 5: Eficacia	X		X		X	
27	Se identifican las oportunidades necesarias para potenciar la acción institucional propuesta.	X		X		X	
28	La dirección adecúa el propósito de la organización a las necesidades de la comunidad educativa.	X		X		X	
29	Existe consenso en las actividades comunales a favor del estudiante.	X		X		X	
30	Existe orientación práctica en el monitoreo a docentes y desarrollo profesional.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Estuardo Guevara Escobar DNI: 08104562

Especialidad del validador: Doc. en Ciencias de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

03 de 01 del 2020



Firma del Experto Informante.

Especialidad

Tabla 8

Nivel de la dimensión cansancio emocional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	21	26,3
Medio	22	27,5
Alto	37	46,3
Total	80	100,0

Fuente: SPSS 24

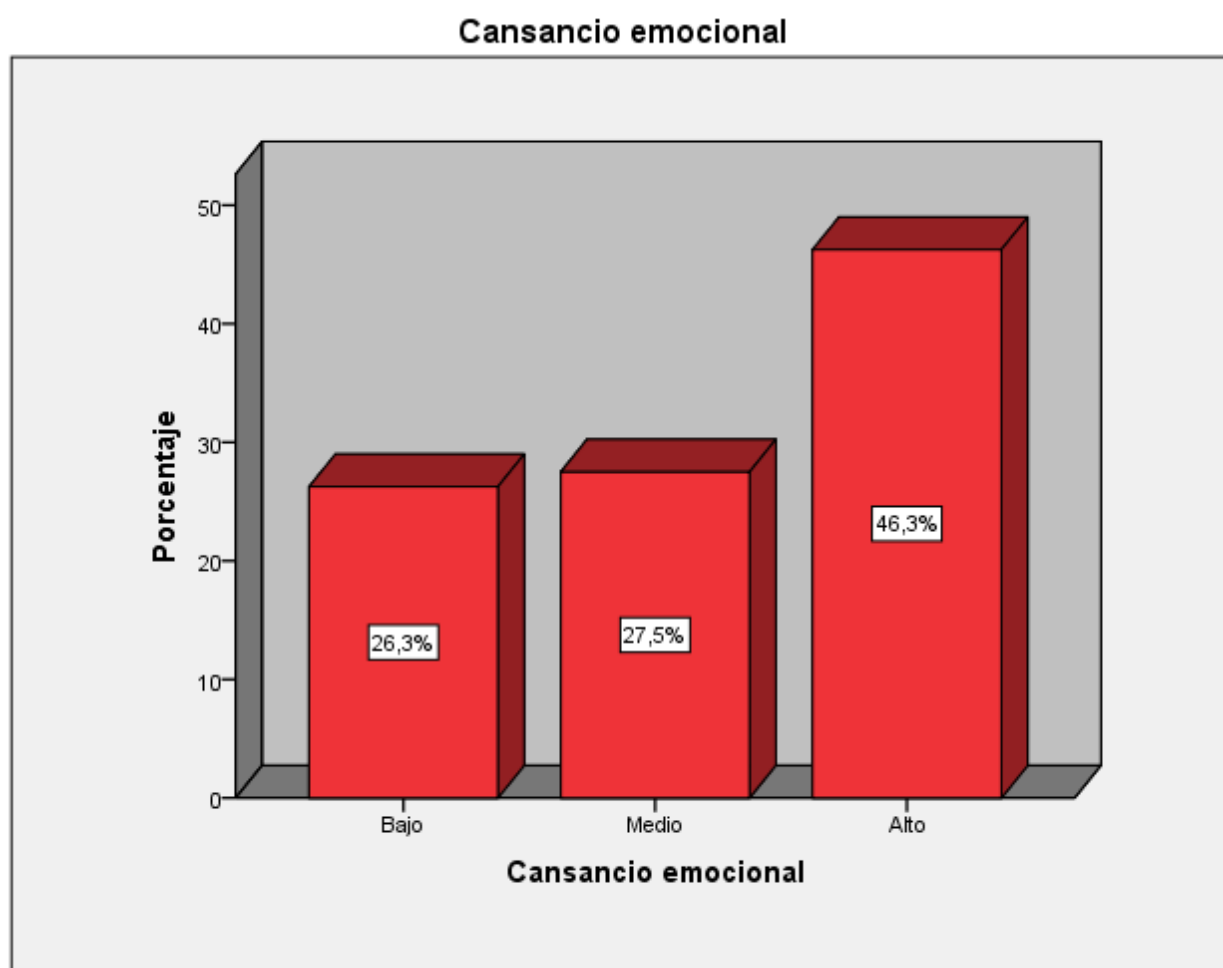


Figura 6 Nivel de la dimensión cansancio emocional

La tabla N° 8 y Figura 6 observamos que 21 docente (26,3%) demuestran un nivel bajo de cansancio emocional. Así mismo, 22 docente (27,5%) demuestran un nivel medio de cansancio emocional y solo 37 docente (46,3) demuestran un nivel alto de cansancio emocional.

Tabla 9

Nivel de la dimensión despersonalización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	28,8
Medio	14	17,5
Alto	43	53,8
Total	80	100,0

Fuente: SPSS 24

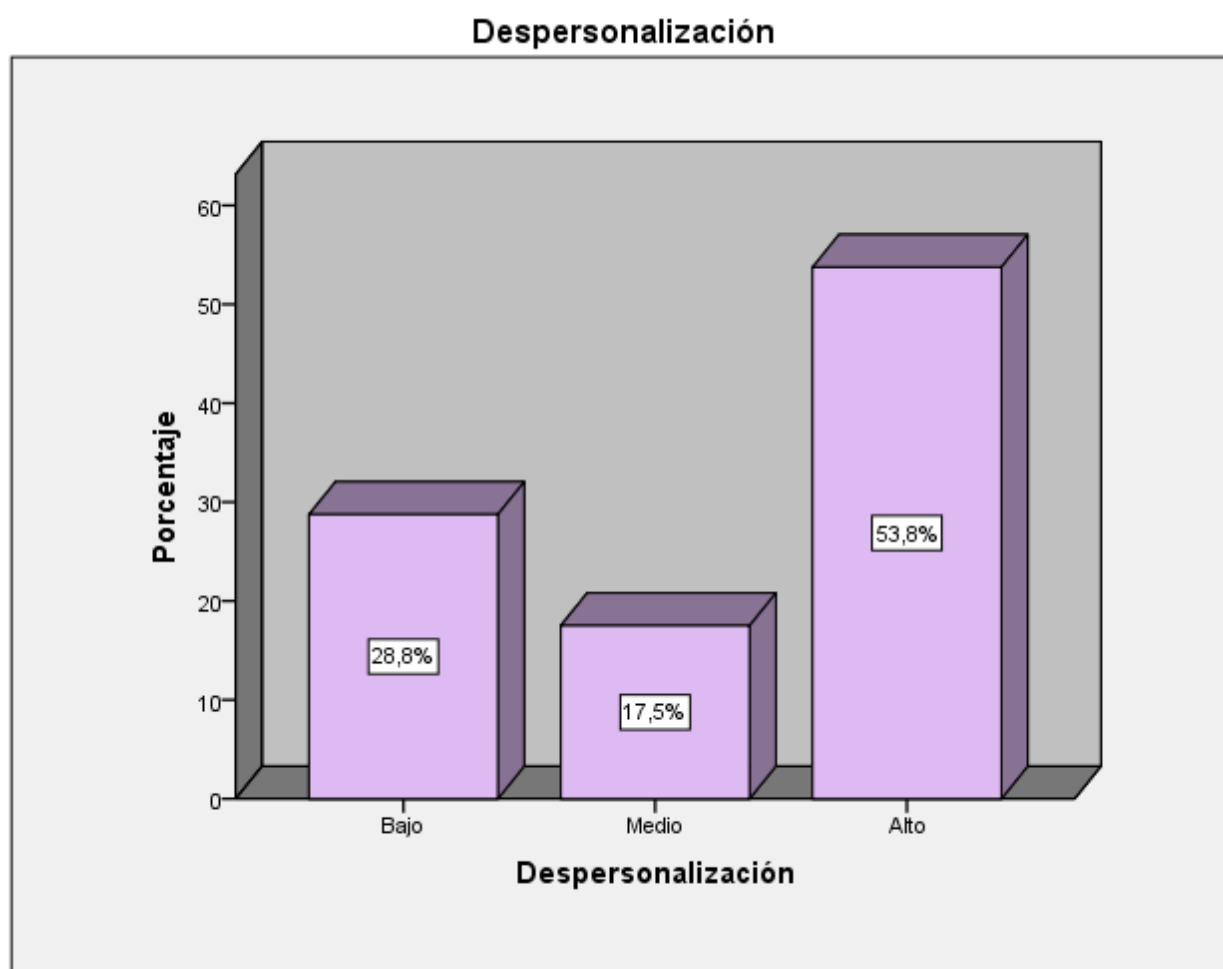


Figura 7 Nivel de la dimensión despersonalización

La tabla N° 9 y Figura 7 observamos que 23 docente (28,8%) demuestran un nivel bajo de cansancio emocional. Así mismo, 14 docente (17,5%) demuestran un nivel medio de cansancio emocional y solo 43 docente (53,8%) demuestran un nivel alto de cansancio emocional.

Tabla 10

Nivel de la dimensión realización personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	33,8
Medio	33	41,3
Alto	20	25,0
Total	80	100,0

Fuente: SPSS 24

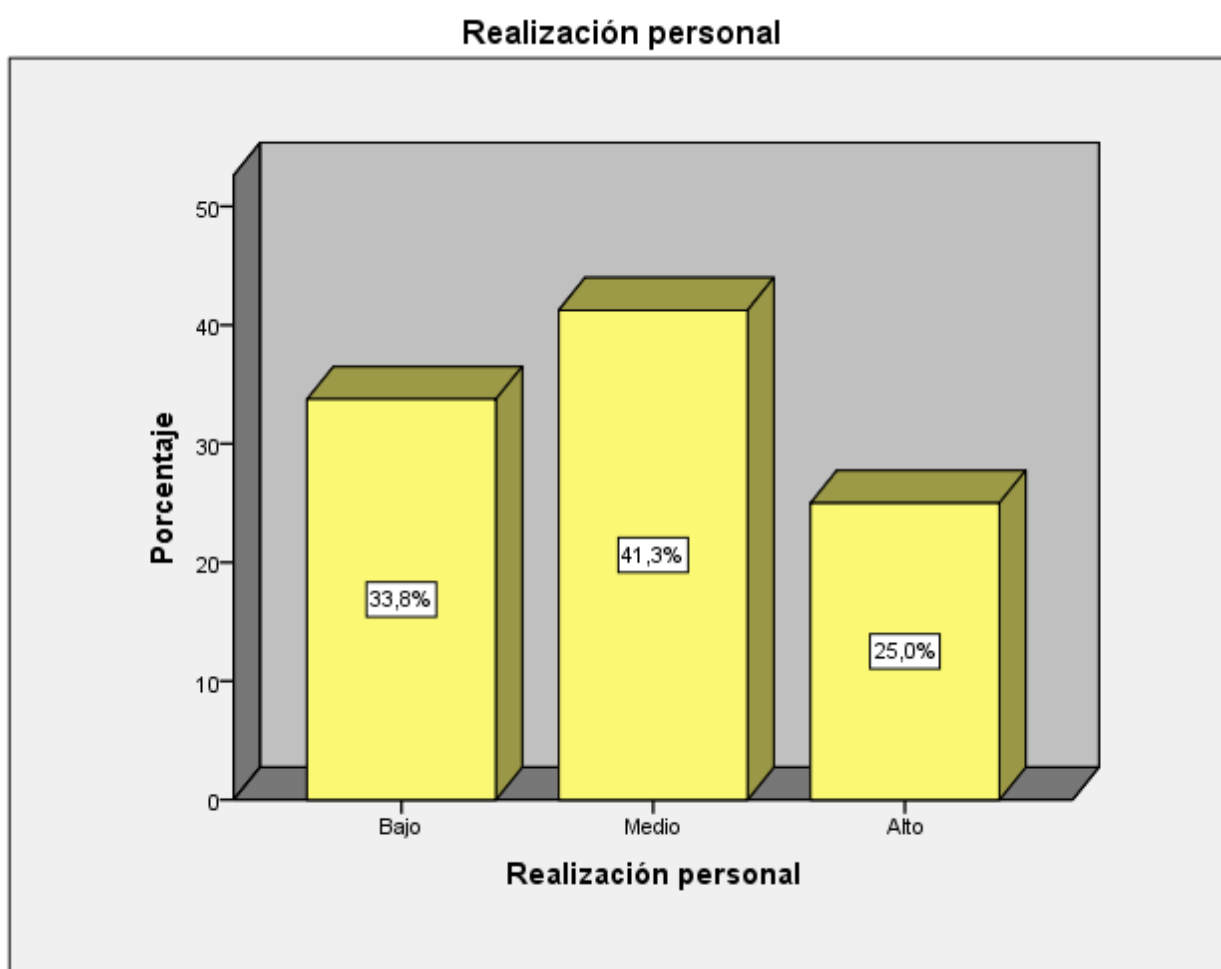


Figura 8 Nivel de la dimensión realización personal

La tabla N° 10 y Figura 8 observamos que 27 docente (33,8%) demuestran un nivel bajo de realización personal. Así mismo, 33 docente (41,3%) demuestran un nivel medio de realización personal y solo 20 docente (25%) demuestran un nivel alto de realización personal.

Anexo 9:



Institución Educativa por Convenio "Nuestra Señora de la Sabiduría"
UGEL N° 06



COD. LOCAL 314604

COD. MOD. PRI. 0512020

COD. MOD. SEC. 0340380

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres 2018 - 2017"
"Año de la Universalización de la Salud"

Ñaña, 05 de Febrero de 2020

OF.V. N°003-2020/DIR.CNSS/U.C.V.

Dra. Helga Ruth MAJO MARRUFO

Escuela de postgrado

Universidad Cesar Vallejo- Ate

Referencia: Carta de presentación N° 094-2019 II EPG – UCV ATE

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

Estimada Doctora:

Es grato saludarlo fraternalmente a nombre de la Institución Educativa por Convenio "NUESTRA SEÑORA DE LA SABIDURÍA" de Ñaña.

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y en atención al documento de la referencia debo de manifestarle que esta dirección autorizó a la docente **VILLANTOY CLAROS, Ruth** a aplicar el instrumento del trabajo de investigación (tesis) denominado "Estrés docente y la calidad educativa de la Red 16, UGEL 06 – Ate 2019", lo cual hago constar su realización e informo para su conocimiento y fines.

Es propicia la ocasión, para ofrecer a usted mis sentimientos de estima y consideración personal.

Atentamente,

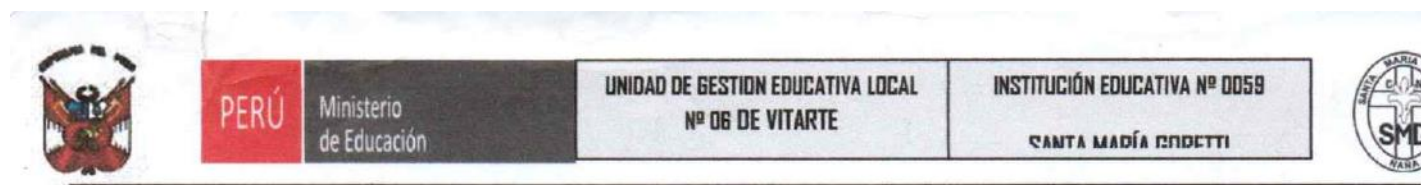


Carmen Rosa Aparicio De la Barra

Lic. Carmen Rosa Aparicio De la Barra
DIRECTORA

A
J
e
s
ú
s
p
o
r
M
a
r
í
a

Anexo 10:



AV. BERNARDO BALAGUER S/N - ALTO PERÚ- LURIGANCHO
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Ate, 10 de febrero del 2020

OFICIO N° 013 -2020-DIE N°0059-SMG /UGEL 06.

Dra. Helga Ruth MAJO MARRUFO

Escuela de postgrado
Universidad Cesar Vallejo- Ate

Referencia: Carta de presentación N° 100-2019 II EPG – UCV ATE

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y en atención al documento de la referencia debo de manifestarle que esta dirección autorizó a la docente **VILLANTOY CLAROS, Ruth** a aplicar el instrumento del trabajo de investigación (tesis) denominado "Estrés docente y la calidad educativa de la Red 16, UGEL 06 – Ate 2019", lo cual hago constar su realización e informo para su conocimiento y fines correspondientes.

Sin otro particular, reitero las muestras de consideración y estima personal.

Atentamente,

DIRECCIÓN
UGEL DE VITA
DIRECTOR

Anexo 11:

Artículo Científico



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estrés docente y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 - Ate 2019

AUTOR:

Br. Ruth Villantoy Claros

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo Sede Ate

Artículo científico

1. **TÍTULO:** “Estrés docente y la calidad educativa en la Red 16 de la UGEL 06 - Ate 2019”
2. **AUTOR:** Br. Ruth Villantoy Claros
3. **RESUMEN:** En la investigación titulada: “Estrés docente y la calidad educativa en la RED 16 de la UGEL 06 Ate, 2019.”, el objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre el estrés docente y la calidad educativa en la RED 16 de la UGEL 06 Ate, 2019. El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 80 docentes de la RED 16 de la UGEL 06 Ate, 2019. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los educandos. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: 0,862 para la variable estrés docente y 0,825 para la variable calidad educativa. Con referencia al objetivo general: Determinar la relación que existe entre la estrés docente y la calidad educativa en la RED 16 de la UGEL 06 Ate, 2019, se concluye que existe correlación inversa negativa entre el estrés docente y la calidad educativa. Lo que se demuestra con el estadístico Rho de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = -.715**).
4. **PALABRAS CLAVE:** Estrés docente y la calidad educativa, cansancio emocional, despersonalización, realización personal.
5. **ABSTRACT:** In the research entitled: "Teaching stress and educational quality in NETWORK 16 of UGEL 06 Ate, 2019." the general objective of the research was to determine the relationship between teacher stress and educational quality in NETWORK 16 de la UGEL 06 Ate, 2019. The type of research is basic, the level of research is descriptive correlational, the design of the research is non-experimental cross-sectional and the approach is quantitative. The sample was made up of 80 teachers from the Network 16 of the UGEL 06 Ate, 2019. The technique used is the survey and the data collection instruments were two questionnaires applied to the students. The expert judgment was used for the validity of the instruments and for the reliability of each instrument the Cronbach's alpha was used, which was very high in both variables: 0.862 for the teaching stress variable and 0.825 for the educational quality variable. With reference to the general objective: To determine the relationship between teacher stress

and educational quality in NETWORK 16 of UGEL 06 Ate, 2019, it is concluded that there is a negative inverse correlation between teaching stress and educational quality. This is demonstrated with the Spearman's Rho statistic (bilateral sig = .000 <0.05; Rho = -.715 **).

6. KEYWORDS: Teaching stress and educational quality, depersonalization emotional fatigue, personal fulfillment.

7. INTRODUCCIÓN: En el contexto internacional se ha detectado que el estrés docente se encuentra presente en todas las actividades pedagógicas y que sus efectos han desencadenado distintas consecuencias que producen distintas trabas durante el desarrollo cognitivo de los educandos, además que atañe la vida cotidiana de todos quienes se encuentran inmersos en sus relaciones interpersonales. Para identificar la realidad problemática, se tuvo en cuenta que el docente cumple uno de los roles más importantes en la educación ya que forman a los futuros ciudadanos, sin embargo, día a día se enfrenta a muchos problemas que dificultan su importante labor ya sea por parte del Ministerio de Educación con sus continuos cambios curriculares y bajo presupuesto para las instituciones públicas, los educandos con sus conductas inadecuadas, y los padres permisivos que apañan estas conductas inadecuadas de sus hijos, el mal clima laboral que hay en algunas instituciones y el excesivo trabajo extra curricular que tienen los docentes, todo esto hace que los docentes no puedan desempeñarse adecuadamente en su función, generándoles en muchas ocasiones estrés docente y pocas ganas de trabajar. Las Investigaciones en el ámbito Internacional, los aportes de Martínez, Guevara y Valles (2016) Los docentes que formaron parte de la investigación son conscientes de que es necesaria una evaluación de su trabajo, para tomar decisiones sobre calidad educativa de los estudiantes y de su rendimiento escolar. Se concluye que para muchos docentes encuestados al hablar de calidad educativa, actualmente solo se remiten a la consolidación numérica de resultados de evaluaciones más no de los aspectos de una formación integral, tales como factores emocionales y físicos propios de la edad del estudiante. Pokhrel (2017), La frecuencia del estrés laboral entre los maestros fue moderada 64.9%, y el 35.1% no lo tuvo; en tanto a la puntuación del estrés laboral 32,81% estrés alto, 30.93% estrés laboral normal, el 26,25% bajo estrés y 10.01% sin estrés; de acuerdo a la carga de trabajo 21.5%, mal comportamiento de los educandos 18.5%, la falta de reconocimiento de su labor 17.7%, falta de recursos económicos y materiales en el aula 18.9%, pobre interrelación con otras instituciones 16.47%. Para el maestro, el estrés puede estar relacionado con un problema de carga de trabajo, mala conducta del estudiante, falta de

reconocimiento de la labor del profesional, falta de recursos materiales didácticos en el aula y malas relaciones con los compañeros de trabajo. Romero (2016) Concluyo que, un plan de estudio es de calidad siempre y cuando tenga efecto en el proyecto educativo, en tanto se acerque más al perfil correspondiente, ya sea relacionado con sus características generales, así como con la clase de entidad a la que corresponde y con el proyecto concreto en el cual está inmerso e implica una ejecución. Para Soteras (2017), en la tesis doctoral de la Universitat Abat Oliba CEU, tiene como objetivo mencionar, por una parte, la autonomía de la radiografía del sistema educativo español con el fin de analizar la disponibilidad de esta capacidad por parte de los centros, además de comprender cómo es utilizada y cómo se desarrolla en las escuelas. Este estudio utiliza el método comparativo, en la que se ha detectado debilidades en las instituciones docentes y su impacto en la calidad educativa y, por otro lado, el reconocimiento de fortalezas del sistema educativo español y la necesidad real de llevar a cabo una transformación de la educación desde la gestión propia de los centros de enseñanza. Torres, Lastenia y Prieto (2016) en su investigación sobre la interrelación entre el manejo gerencial y la educación de calidad, mostraron como resultado que un 68% de los maestros y directivos están de acuerdo sobre el reflejo de los conocimientos adquiridos del estudiante en la escuela para solucionar situaciones de su vida cotidiana, del mismo modo, hacen mención que las horas de clases lectivas favorecen el logro de la calidad en el ámbito educativo. Torres (2017) Los resultados obtenidos a partir del instrumento aplicado, arrojó que los recursos económicos y humanos son en definitiva escasos, punto importante para poder mejorar la infraestructura, materiales y ambientes de la institución educativa, en beneficio del estudiante. Otro dato importante a considerar es que los docentes manifiestan estar complacidos y motivados con su empeño educativo, pero, que los comentarios de los padres de familia como motivación externa influyen en forma negativa en el trabajo docente debido a la desvalorización de su labor pedagógica. De igual forma se consultó los trabajos previos nacionales. El aporte de Quispe (2018) Por lo tanto, los resultados ($\rho=,789$; $p<0,05$). Por lo tanto, a mayor gestión pedagogía se incrementa la calidad de la educación. En tanto que el objetivo específico 1 ($\rho=,751$; $p<0,05$), se entiende que a mayor gestión pedagógica se incrementa la eficacia educativa. Así mismo el objetivo específico 3 ($\rho=,728$; $p<0,05$), significa que a mayor gestión pedagógica mejor pertinencia educativa. el aporte de Díaz (2017) La gestión educativa de calidad se circunscribe en el transcurso de la acreditación, es promedio; el 11,8 % es malo y el 11,8 % es óptimo. En cuanto al método para elaborar el plan educativo institucional (PEI) el plan curricular del colegio (PCIE) y las reglas internas (RI) del colegio. El 52,9 % al referirse a las labores en coordinación con las estructuras familiares y el

contexto comunal es bueno, el 23,5% es regular y el 13,5% es bajo. Este proceso hace uso de mecanismos formales e informales y cumple la función que facilita. También se tiene el aporte de Chamba (2016) Los resultados obtenidos en sus estudios se inician de los datos recopilados por IPEBA Y SINEACE indican que, según la opinión de los educandos, de los maestros y los padres de familia, la relación de Rho de Spearman demuestra que ambas variables de estudio evidencian una correlación inversa débil. Siendo esto una realidad que hay que tomar en cuenta para futuras investigaciones. Para el soporte de la investigación son las teorías relacionadas para cada variable, así tenemos a la teoría administrativa de la educación. La investigación de Triveño (2018) La población estuvo constituida por 166 docentes. Los resultados fueron que percepción de los docentes, el 6% considera que el estrés laboral es normal, 27,7% es leve, 53% es moderado y 13,3% es severo. La percepción de los docentes, 10,8% considera que el compromiso organizacional es bajo, 77,7% es regular y el 11,4% es alto. La investigación concluye que la relación significativa entre las variables estrés laboral y el compromiso organizacional en los docentes es negativa y con un nivel de correlación baja ($r = -.213$). Duncan (2018) La población estuvo constituida por 102 profesores. Se pudo determinar frecuencia del estrés en los docentes fue medio con un 57.8%, seguido de 37.3% bajo, y alto 4.9%; con respecto a las consecuencias psicológicas del estrés, ansiedad bajo 57.8%, medio 35.3% y alto 6.9%; depresión bajo 79.4%, medio 15.7% y alto 4.9%; presión de docentes medio 58.8%, bajo 29.4% y alto 11.8%; desmotivación medio 56.9%, bajo 35.3% y alto 7.8%; mal afrontamiento alto 55.9%, medio 41.2%, y bajo 2.9%. Se concluye que se encontró una correlación ($Rho = -.463$). Huayllani (2018) Como resultado, el 86% de las variables de gestión institucional en la muestra de docentes parecían ser efectivas, el 14% eran regulares, faltaba el 0% y faltaba la calidad de la escolarización en la variable. Y el 90% de los niveles de muestra de maestros son buenos, el 10% son regulares y el 0% son malos. Esta es la escuela en el distrito de Lucanas, 2018 ($p < 0.000$, $r = .49$). Gutiérrez (2019) Los resultados obtenidos dejan en evidencia que existe una relación entre el perfil docente y la calidad educativa en las escuelas de buenas prácticas pedagógicas, con una correlación de 0,895 según Rho de Spearman, el cual indica la significatividad de dicha relación bivarial. Del mismo modo, se logró demostrar que las hipótesis fueron aceptadas a un nivel moderado de significatividad ($H1=0,565$, $H2=0,655$, $H3=0,592$ y $H4=0,512$), es decir, la capacidad reflexiva de los docentes, su formación ética, el vínculo socio afectivo que establecen con sus estudiantes y el trabajo colegiado que realizan para fortalecer su práctica pedagógica, si bien alcanzan un nivel promedio, estos aún necesitan ser reforzados en los procesos de formación docente. Asimismo Luis (2019) El estudio es transaccional por cuanto

la investigación no se manipuló las variables; transaccional por cuanto el estudio se realizó en un momento único en el tiempo. Concluyó que la correlación entre variables las según la significancia de 0.000 y una relación débil de 0,277. Arieta (2018) en su estudio sobre la correspondencia entre el manejo directivo y la educación de calidad los resultados que fueron encontrados nos muestran que un 53,8% de estudiantes considera que a veces la calidad educativa es pertinente, el 63,1% solo a veces los resultados, el 49,2% solo a veces en el entorno, el 43,1% solo a veces en los procesos y el 38,5% solo a veces en el contenido deduciendo de que ambas variables guardan relación. García (2018) La población estuvo constituida por 90 profesores. Se determinó que el estrés laboral según los docentes fue medio 73.3%, seguido de alto 22.2% y bajo 4.4%; con respecto al desempeño del docente fue medio 61.1%, seguido de bajo 24.4%, y bajo 14.4%; según dimensiones cansancio emocional fue medio 41%, despersonalización fue bajo 38%, realización personal fue regular 38%. Se concluye que se encontró una correlación ($Rho = -,0.339$). Figueroa (2018) La población 90 profesores. El nivel del estrés en docentes es bajo 64.4%, seguidamente medio 30%, y alto 5.6%; según los niveles de desempeño fue bueno 70%, seguido de nivel malo 18.9% y regular 11.1%; según cansancio emocional fue bajo 55%, despersonalización 65.6%, realización personal fue alto 36.7%. Se concluye que se encontró una correlación ($Rho = -,791$).

Variable 1: Estrés docente. Según Gallegos (2019) Es un estado de excesivo esfuerzo físico y mental que surgen como consecuencia de un desequilibrio entre demandas de trabajo docente en instituciones educativas; es decir, como consecuencia de estímulos ambientales (relaciones interpersonales con supervisores, directivos, padres de familia de los educandos y propio alumnado), y la respuesta del docente (expectativas, rendimiento, motivación y satisfacción), que pueden desencadenar en problemas de salud tanto las cardíacas, renales, digestivas y neurológicas, afectando su calidad de vida laboral. Según Gallegos (2019), Fueron los que señalaron las tres dimensiones, el agotamiento emocional, es el componente fundamental de los signos y síntomas, se caracteriza por la percepción de cansancio laboral y por luego de consumir el total de las técnicas emocionales, como efecto de la relación permanente entre los mismos dependientes y los usuarios, por la sobrecarga física y tedio emocional. Asimismo la despersonalización, es el aumento de comportamientos y replicas procaces a los usuarios, además posiciones derrotistas y de desestimación que surgen para protegerse de la fatiga emocional lo que produce despreocupación por los vínculos entre las personas y responsabiliza a los demás de los fracasos laborales. Realización personal, la sobrecarga laboral ocasiona una valoración perjudicial de su desempeño, en sus funciones y descontento con sus resultados

laborales, es decir menoscabo en su seguridad en la ejecución personal y una idea desfavorable como resultado de estados incómodos. Gallegos (2019), precisan que el estrés docente es una expresión como resultado a intranquilidades permanentes, encaminados hacia el mismo y el desempeño laboral, como cansancio, descaño y valor competitivo. García (2016), señala que el estrés docente se origina en los empleados al tratar de encaminar su vida soportan fracasos. Al principio los trabajadores se sienten hondamente incitados en su función, con perspectivas efectivas en el cumplimiento de sus funciones, posteriormente son reflexivos de la situación y renuncian a su vocación. Se consideran dos perspectivas: la clínica señala al síndrome como un escenario que alcanza el empleado como resultado de la tensión en el centro de trabajo.

Variable 2: **Calidad educativa**, Según Unesco (2007), existen diversos factores o dimensiones necesarias de ser identificadas para determinar la calidad educativa, entre ellas está la pertinencia; que se caracteriza por la manera cómo se gestiona la convivencia escolar y el acceso de todos y todas a la educación que implica el derecho y responsabilidad con el desarrollo humano. Otra dimensión a considerar es la equidad; relacionada con la justicia social, en la que se valora la inclusión y respeto a las diferencias como principio fundamental para la convivencia democrática. Asimismo, la eficacia; focalizada en el cumplimiento de los objetivos en un determinado tiempo y los aprendizajes de los estudiantes, los cuales reflejan la gestión escolar. Finalmente, la eficiencia; en la que se busca analizar y valorar la manera cómo se optimizan los recursos para resolver o cumplir con las metas y objetivos propuestos. Así también, en la dimensión de equidad, Azorín (2016), sostiene que Se trata de que todos y todas tengan acceso a la educación como derecho impostergable, y esta debe ser con estándares de calidad, porque se trata de justicia social. Con relación a la pertinencia y equidad, Blanco (2005) plantean que para lograr la calidad educativa con igualdad de oportunidades y valoración de las características personales y del contexto. En la educación básica regular, específicamente en el nivel secundaria, se afirma que, si bien últimamente las escuelas se han preocupado por brindar un servicio educativo con igualdad de oportunidades para todos y todas los y las estudiantes, aún está pendiente que se desarrollen estrategias para cumplir dichos propósitos. Estos últimos años se ha constituido como política global prioritaria la atención educativa a la primera infancia en el marco del principio de equidad, entendida como el derecho que tienen los niños y niñas a que sus necesidades de aprendizaje sean atendidas en igualdad de condiciones y oportunidades que le permitan desarrollarse de acuerdo con sus características personales y de contexto Ramírez (2017), es tratar con justicia a todos los estudiantes sin hacer diferencias de índole social que pudieran dificultar el acceso a la educación, ya que es un derecho que le asiste a todo ciudadano.

Dimensión 2 Relevancia, en el aspecto educativo, nuestra investigación tiene relevancia en la actualidad dentro de la educación, existe la iniciativa del estado de mejorar la calidad educativa de los educandos, debido a que el crecimiento y desarrollo de un país se ve reflejado en diversos aspectos, como el estado a través de las instituciones educativas brinde una educación de calidad a los educandos. Aquí cobra trascendencia la dimensión de Pertinencia, entendida como la presencia de condiciones adecuadas que favorecen el logro de un propósito, meta o finalidad. Del mismo modo plantea que los conocimientos deben considerar aspectos socioculturales, promoviendo la valoración de la diversidad como principio fundamental de reciprocidad del aprendizaje. Márquez (2009) Es necesario que el ser humano tenga el derecho de una educación adecuada según el contexto de su realidad basado en la calidad para el desarrollo integral de su personal en bien de nuestra sociedad. La política educativa internacional toma una postura que afirma que la calidad y equidad además de ser compatibles, también son indisolubles (Unesco, 2007), considerando a la democratización educativa. Es decir, la educación es pertinente, cuando resulta interesante y motivadora para el estudiante, donde las instituciones educativas, deberán aplicar estrategias metodológicas adecuadas, tomando como centro al alumno. En relación a la dimensión eficacia, es importante que la educación cumpla con sus objetivos y metas, que logre el impacto social por la cual tiene razón de ser. La eficacia es el nivel y el punto clave de permanencia y acceso a las escuelas públicas, si son atendidas las necesidades de cada alumno a lo largo del todo el proceso que transcurre su etapa escolar. Así Tharp y otros (2018), plantean que una escuela que busca la calidad educativa debe transformarse para lograr la excelencia, la equidad, la inclusión y la armonía, así mismo, es importante que los maestros aprendan a construir comunidades de aprendizaje para su fortalecimiento profesional y, por ende, para trabajar con sus estudiantes mediante el aprendizaje autónomo. El interés por realizar este estudio tiene como punto de partida la importancia de explicar las razones por el cual en las escuelas públicas de educación inicial las docentes del nivel requieren cualidades personales y profesionales para influir favorablemente en el desarrollo integral de los niños y niñas, así como en la calidad de servicio que brinda la escuela. Por tanto, el propósito es demostrar que la calidad educativa que caracteriza a las escuelas iniciales donde se realizan buenas prácticas pedagógicas es producto principalmente, de la formación personal y profesional de las maestras. Estas cualidades se expresan en la manera como las docentes son capaces de reflexionar permanentemente sobre su práctica pedagógica, construyendo y reconstruyendo paradigmas que orientan su acción docente, actuando siempre con sentido ético, cuyo compromiso con la profesión se ve reflejado en el vínculo socio afectivo que tiene con sus estudiantes y la

disposición de trabajar colaborativamente. Por lo que se pretende dar a conocer a las autoridades que dirigen las políticas educativas del país sobre la importancia de atender la formación continua de los docentes, especialmente en el desarrollo personal, con la finalidad de fortalecer la profesionalización de la carrera docente. Asimismo, que las buenas prácticas docentes se hagan extensivas en todas las escuelas del país como principio de equidad e igualdad de oportunidades, para que realmente la educación pública brinde un servicio educativo de calidad.

- 8. METODOLOGÍA:** 2.1. Tipo y diseño de investigación. Carrasco (2013) manifiesta el objetivo no es inmediato o delimitado, pretende contribuir y ahondar el abrumante conocimiento científico heredado sobre la realidad, de tal manera que al analizar referencias o fuentes de información se identifica la teoría que le permiten conocer sobre la variable estudiada para luego medirla. La investigación se desarrolló en base a los procesos del diseño no experimental correlacional de corte transversal. Según Hernández (2014) refiere al corte transversal al recopilar percepciones en un tiempo determinado, se planifica un momento único, con la intención de obtener datos tal cual la realidad, El método deductivo, de lo general hasta lo específico. Dado que toda la investigación se basó en macro teorías como la aplicación de masivos instrumentos como también recoger cantidades de resultados después de aplicar los instrumentos por cada dimensión. Con motivo de llegar a resultados específicos, contrastar, métodos teóricos deductivos estuvieron en diferentes momentos de la investigación.

Población, se consideró como población a la RED 16 de la UGEL 06 Ate, lo conformó 101 maestros, considerando como criterio de inclusión maestros de género masculino y femenino. El muestreo probabilístico se refiere a la elección de las muestras depende del investigador. Por lo tanto, es probabilístico, es decir, el investigación aplica una formula estadística. 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, El cuestionario fue estructurado en 22 para la variable 1 y 30 para la variable 2, preguntas. Polítomica. La aplicación de la técnica que consideramos es la encuesta ya que permite recolectar información la cual servirá para el proceso del trabajo de investigación. La técnica, encuesta, Al respecto Hernández, et al., (2014) manifiesta que su uso permite obtener datos mediante la respuesta a las preguntas establecidas en un cuestionario. Esta técnica se utiliza generalmente cuando se hace investigaciones en poblaciones grandes para los que se determinan muestras representativas de estas, los que permiten analizar los resultados de manera objetiva, durante el desarrollo de la investigación correspondiente se hizo uso del cuestionario, entendida esta como un conjunto de ítems estructurados en dimensiones que permiten obtener, procesar, sistematizar y analizar hechos,

fenómenos o problemas estudiados en una muestra o en algunos casos cuando la población es pequeña se concreta en el conjunto total de elementos investigados.

2.6. Método de análisis de datos, siendo una investigación con diseño correlacional, cuyas variables son cualitativas, se consideró la prueba Rho de Spearman por ser los datos extraídos de un instrumento con escala de Likert cuya característica es ser ordinal. De acuerdo con Hernández, et. al. (2014) anticipan esta prueba es aplicable para hallar correlación entre dos variables cualitativas de medición ordinal, para ambos casos, siendo los valores hallados medidos en una escala de rangos. Los autores mencionados señalaron que las pruebas no paramétricas se utilizan con variables de medición ordinal o relaciones no lineales. Por lo tanto; para el estudio, se afirma que esta prueba pertenece a las pruebas no paramétricas y no es necesaria la prueba de normalidad, hipótesis planteadas, obteniéndose de esa manera los resultados descriptivos y estadísticos.

9. **RESULTADOS:** El nivel de estrés docente Concluye que la podemos observamos que 17 docente (21.3%) demuestran un nivel bajo de estrés docente. Así mismo, 28 docente (35%) demuestran un nivel medio de estrés docente y solo 35 docente (43.8%) demuestran un nivel alto de estrés docente. la calidad educativa Concluye que la podemos observamos que 36 docente (45%) demuestran un nivel bajo de calidad educativa. Así mismo, 25 docente (31,3%) demuestran un nivel medio de calidad educativa y solo 19 docente (23,8%) demuestran un nivel alto de calidad educativa. Primera: El estrés docente se relaciona con ($Rho = -,715$) y significativamente ($p=0.000$) con la calidad educativa de los docentes en la RED 16 de la UGEL 06 Ate, 2019. Se acepta la hipótesis alterna y la correlación inversa negativa. Segunda: El cansancio emocional se relaciona con ($Rho = -,580$) y significativamente ($p=0.000$) con la calidad educativa de los docentes en la RED 16 de la UGEL 06 Ate, 2019. Se acepta la hipótesis alterna y la correlación inversa negativa. Tercera: La despersonalización se relaciona con ($Rho = -,708$) y significativamente ($p=0.000$) con la calidad educativa de los docentes en la RED 16 de la UGEL 06 Ate, 2019. Se acepta la hipótesis alterna y la correlación inversa negativa. Cuarta: La realización personal se relaciona directa ($Rho = 0,685$) y significativamente ($p=0.000$) con la calidad educativa de los docentes en la RED 16 de la UGEL 06 Ate, 2019.
10. **DISCUSIÓN:** En el trabajo de investigación titulada: “Estrés docente y la calidad educativa en la RED 16 de la UGEL 06 Ate, 2019. En cuanto a la hipótesis general, Existe relación entre el estrés docente y la calidad educativa en la RED 16 de la UGEL 06 Ate 2019, según los resultados evidencian una correlación significativa, según Rho Spearman cuyo valor obtenido

es $-0,715$ demuestra una relación inversa negativa, con una significancia de ($p=0.000$) menor al 0.005 . Asimismo, Martínez, Guevara y Valles (2016) Los docentes que formaron parte de la investigación son conscientes de que es necesaria una evaluación de su trabajo, para tomar decisiones sobre calidad educativa de los estudiantes y de su rendimiento escolar. Se concluye que para muchos docentes encuestados al hablar de calidad educativa, actualmente solo se remiten a la consolidación numérica de resultados de evaluaciones más no de los aspectos de una formación integral, tales como factores emocionales y físicos propios de la edad del estudiante. El aporte de Quispe (2018) Por lo tanto, los resultados ($\rho=0,789$; $p<0,05$). Por lo tanto, a mayor gestión pedagógica se incrementa la calidad de la educación. En tanto que el objetivo específico 1 ($\rho=0,751$; $p<0,05$), se entiende que a mayor gestión pedagógica se incrementa la eficacia educativa. Así mismo el objetivo específico 3 ($\rho=0,728$; $p<0,05$), significa que a mayor gestión pedagógica mejor pertinencia educativa. En cuanto a la Hipótesis específica 1, Existe relación entre el cansancio emocional y la calidad educativa en la RED 16 de la UGEL 06 Ate, 2019, según los resultados evidencian una correlación significativa, según Rho Spearman cuyo valor obtenido es $-0,580$ demuestra una relación moderada y positiva, con una significancia de ($p=0.000$) menor al 0.005 , nuestros resultados son avalados por. Por otro lado aporte de Chamba (2016) Los resultados obtenidos en sus estudios se inician de los datos recopilados por IPEBA Y SINEACE indican que, según la opinión de los educandos, de los maestros y los padres de familia, la relación de Rho de Spearman demuestra que ambas variables de estudio evidencian una correlación inversa débil. Siendo esto una realidad que hay que tomar en cuenta para futuras investigaciones. Para el soporte de la investigación son las teorías relacionadas para cada variable, así tenemos a la teoría administrativa de la educación. Gutiérrez (2019) Los resultados obtenidos dejan en evidencia que existe una relación entre el perfil docente y la calidad educativa en las escuelas de buenas prácticas pedagógicas, con una correlación de $0,895$ según Rho de Spearman, el cual indica la significatividad de dicha relación bivariada. Del mismo modo, se logró demostrar que las hipótesis fueron aceptadas a un nivel moderado de significatividad ($H1=0,565$, $H2=0,655$, $H3=0,592$ y $H4=0,512$), es decir, la capacidad reflexiva de los docentes, su formación ética, el vínculo socio afectivo que establecen con sus estudiantes y el trabajo colegiado que realizan para fortalecer su práctica pedagógica, si bien alcanzan un nivel promedio, estos aún necesitan ser reforzados en los procesos de formación docente. En cuanto a la Hipótesis específica 2, Existe relación entre la despersonalización y la calidad educativa en la RED 16 de la UGEL 06 Ate, 2019, Según los resultados evidencian una correlación significativa, según Rho Spearman cuyo valor obtenido

es $-0,708$ demuestra una relación inversa negativa, con una significancia de ($p=0.000$) menor al 0.005 , nuestros resultados son avalados por Demjaha, Minov, Stoleski, y Zafirova. (2015) en Skopje: Macedonia, realizaron un estudio titulado: “Factores causantes de estrés entre los profesores de las escuelas elementales y su relación con los aspectos demográficos y las características del trabajo” La población 300 profesores. El 47% los cambios en términos y condiciones sin consulta son muy estresantes, 16.67% estresante, 41% se les ha dado la responsabilidad sin la autoridad para tomar decisiones muy estresantes y 35% lo han calificado como estresante, el 59.67% falta de fondos es muy estresante y 16.67% son estresantes. Se determinó que los niveles más altos de estrés percibido relacionado con el trabajo del docente fueron causados por cambios en los términos y condiciones sin consulta y se les otorgó la responsabilidad sin la autoridad para tomar decisiones. Bernal, Martínez y Parra (2015) Concluyen que, es propicio consolidar un sistema eficiente de gestión en el campo de la educación significa fundamentalmente contar con un amplio conocimiento de las normas, liderazgo organizacional y disponibilidad de recursos, todo ello relacionado al convencimiento, discernimiento y conocimiento de lo que implicaría su mantenimiento en forma activa, dinámica, inclusiva y funcional respecto de la comunidad educativa, innovando procedimientos de mejoramiento continuo, fortaleciendo el liderazgo, intervención, planeamiento, realización, monitoreo y evaluación a los efectos. La investigación de Triveño (2018) La población estuvo constituida por 166 docentes. Los resultados fueron que percepción de los docentes, el 6% considera que el estrés laboral es normal, 27,7% es leve, 53% es moderado y 13,3% es severo. La percepción de los docentes, 10,8% considera que el compromiso organizacional es bajo, 77,7% es regular y el 11,4% es alto. La investigación concluye que la relación significativa entre las variables estrés laboral y el compromiso organizacional en los docentes es negativa y con un nivel de correlación baja ($r=-,213$). Asimismo Luis (2019) El estudio es transaccional por cuanto la investigación no se manipuló las variables; transaccional por cuanto el estudio se realizó en un momento único en el tiempo. Concluyó que la correlación entre variables las según la significancia de 0.000 y una relación débil de $0,277$. Arieta (2018) en su estudio sobre la correspondencia entre el manejo directivo y la educación de calidad los resultados que fueron encontrados nos muestran que un 53,8% de estudiantes considera que a veces la calidad educativa es pertinente, el 63,1% solo a veces los resultados, el 49,2% solo a veces en el entorno, el 43,1% solo a veces en los procesos y el 38,5% solo a veces en el contenido deduciendo de que ambas variables guardan relación. En cuanto a la Hipótesis específica 3, Existe relación entre la realización personal y la calidad educativa en la RED 16 de la UGEL

06 Ate, 2019, Según los resultados evidencian una correlación significativa, según Rho Spearman cuyo valor obtenido es $-,685$ demuestra una relación moderada y positiva, con una significancia de $(p=0.000)$ menor al 0.005 . Para Soteras (2017), en la tesis doctoral de la Universitat Abat Oliba CEU, tiene como objetivo mencionar, por una parte, la autonomía de la radiografía del sistema educativo español con el fin de analizar la disponibilidad de esta capacidad por parte de los centros, además de comprender cómo es utilizada y cómo se desarrolla en las escuelas. Este estudio utiliza el método comparativo, en la que se ha detectado debilidades en las instituciones docentes y su impacto en la calidad educativa y, por otro lado, el reconocimiento de fortalezas del sistema educativo español y la necesidad real de llevar a cabo una transformación de la educación desde la gestión propia de los centros de enseñanza. Duncan (2018) La población estuvo constituida por 102 profesores. Se pudo determinar frecuencia del estrés en los docentes fue medio con un 57.8% , seguido de 37.3% bajo, y alto 4.9% ; con respecto a las consecuencias psicológicas del estrés, ansiedad bajo 57.8% , medio 35.3% y alto 6.9% ; depresión bajo 79.4% , medio 15.7% y alto 4.9% ; presión de docentes medio 58.8% , bajo 29.4% y alto 11.8% ; desmotivación medio 56.9% , bajo 35.3% y alto 7.8% ; mal afrontamiento alto 55.9% , medio 41.2% , y bajo 2.9% . Se concluye que se encontró una correlación $(Rho= -,463)$. Huayllani (2018) Como resultado, el 86% de las variables de gestión institucional en la muestra de docentes parecían ser efectivas, el 14% eran regulares, faltaba el 0% y faltaba la calidad de la escolarización en la variable. Y el 90% de los niveles de muestra de maestros son buenos, el 10% son regulares y el 0% son malos. Esta es la escuela en el distrito de Lucanas, 2018 $(p < 0.000, r = .49)$. García (2018) La población estuvo constituida por 90 profesores. Se determinó que el estrés laboral según los docentes fue medio 73.3% , seguido de alto 22.2% y bajo 4.4% ; con respecto al desempeño del docente fue medio 61.1% , seguido de bajo 24.4% , y bajo 14.4% ; según dimensiones cansancio emocional fue medio 41% , despersonalización fue bajo 38% , realización personal fue regular 38% . Se concluye que se encontró una correlación $(Rho= -,0.339)$. Figueroa (2018) La población 90 profesores. El nivel del estrés en docentes es bajo 64.4% , seguidamente medio 30% , y alto 5.6% ; según los niveles de desempeño fue bueno 70% , seguido de nivel malo 18.9% y regular 11.1% ; según cansancio emocional fue bajo 55% , despersonalización 65.6% , realización personal fue alto 36.7% . Se concluye que se encontró una correlación $(Rho= -,791)$

- 11. CONCLUSIONES:** Primera: El estrés docente se relaciona con $(Rho= -,715)$ y significativamente $(p=0.000)$ con la calidad educativa de los docentes en la RED 16 de la UGEL 06 Ate, 2019. Se acepta la hipótesis alterna y la correlación inversa negativa. Segunda: El

cansancio emocional se relaciona con ($Rho = -.580$) y significativamente ($p=0.000$) con la calidad educativa de los docentes en la RED 16 de la UGEL 06 Ate, 2019. Se acepta la hipótesis alterna y la correlación inversa negativa. Tercera: La despersonalización se relaciona con ($Rho = -.708$) y significativamente ($p=0.000$) con la calidad educativa de los docentes en la RED 16 de la UGEL 06 Ate, 2019. Se acepta la hipótesis alterna y la correlación inversa negativa. Cuarta: La realización personal se relaciona directa ($Rho = 0,685$) y significativamente ($p=0.000$) con la calidad educativa de los docentes en la RED 16 de la UGEL 06 Ate, 2019.

12. REFERENCIAS:

- Arieta, M. (2018) *La calidad educativa y su relación con el desempeño directivo en la Institución Educativa N°5036 Rafael Belaúnde Diez Canseco*, Región Callao, 2018. Universidad Enrique Guzmán y Valle, Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2126>.
- Bernal, D., Martínez, M. y Parra, A. (2015) *Investigación documental sobre calidad de la educación en instituciones educativas. (Tesis maestría)* Bogotá: Universidad Abierta y a Distancia. Recuperado de: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3034/>
- Blanco, M. (2005). *La educación de calidad para todos empieza en la primera infancia. EDUCATION OF QUALITY FOR ALL STARTS IN THE EARLY INFANCY* Revista enfoques educacionales, 7(1), 11-33.
- Chamba, D. (2016). *Gestión pedagógica y calidad del servicio educativo de la I.E. "Juan León Mera" del cantón las Lajas en el periodo lectivo 2014-2015.* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú.
- Demjaha T, Minov J, Stoleski S, Zafirova B (2015) *Causes of stress among elementary school teachers and their relationship with demographic aspects and job characteristics.* Skopje: University of Skopje.
- Duncan V. (2018) *Estrés y desempeño docente en Instituciones educativas públicas de la Red N°06 de San Juan de Lurigancho.* Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Figueroa A. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 "Peruano Canadiense" Villa El Salvador.* Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Gallegos, L. D. (2019) *Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Particular "San Juan Bautista" del distrito de Independencia, 2019.* Escuela de Postgrado Universidad Cesar Vallejo.
- García M. (2018) *Estrés laboral y desempeño docente, Institución Educativa N°6151 "San Luis*

- Gonzaga” *San Juan de Miraflores*. Lima: Universidad de Cesar Vallejo.
- Gutiérrez, Y. M. (2019) *El perfil docente y la calidad educativa en escuelas de buenas prácticas pedagógicas de educación inicial, UGEL 06 Ate, 2019*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed). México: Mc Graw-Hill Educación.
- Huayllani, M. (2018). *The institutional management and educational quality of the Santiago Apostol Patron Educational Institution of the Lucanas district, 2018*. Lima-
[http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1815/TM%20CE- Ge% 203601 % 20H1% 20-% 20Huayllani% 20Chino.pdf? Sequence = 1 & isAllowed = y](http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1815/TM%20CE-Ge%203601%20H1%20-%20Huayllani%20Chino.pdf?Sequence=1&isAllowed=y)
- Luis, N. F. (2019) *Liderazgo directivo y calidad educativa de docentes en una Institución Educativa de Huamachuco-2019*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima-Perú.
- Luis, N. F. (2019) *Liderazgo directivo y calidad educativa de docentes en una Institución Educativa de Huamachuco-2019*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima-Perú.
- Márquez, P. (2009). *Quality and educational innovation in the centers*. Madrid: synthesis.
 RecoveRed from:
[https://www.google.com/search?q=Márquez%2C+P.+2009.+Quality+e+innovation + education + in + the + centers. + Madrid% 3A + synthesis . & rlz = 1C1CHBD_esPE803PE80 3 & oq = Márquez% 2C](https://www.google.com/search?q=Márquez%2C+P.+2009.+Quality+e+innovation+education+in+the+centers.+Madrid%3A+synthesis.&rlz=1C1CHBD_esPE803PE803&oq=Márquez%2C)
- Martínez, M. L., Guevara, A. y Valles, M. M. (2016) *El desempeño docente y la calidad educativa teacher performance and quality education Guadalupe*, Revista Docente investigador de la escuela Normal. v. 12, n. 6, p. 123-134. México. Recuperado de: martinezchirezivan@hotmail.com
- Martínez, M. L., Guevara, A. y Valles, M. M. (2016) *El desempeño docente y la calidad educativa teacher performance and quality education Guadalupe*, Revista Docente investigador de la escuela Normal. v. 12, n. 6, p. 123-134. México. Recuperado de: martinezchirezivan@hotmail.com
- Pokhrel A (2017). *Un estudio de estrés laboral entre maestros de secundaria de Sikkim*. Gangtok: Universidad Sikkim de la India.
- Quispe, R.Y. (2018). *Gestión pedagógica y calidad educativa en instituciones educativas del nivel inicial de la Red 10-UGEL 01, 2018, Tesis de: maestría en educación con mención en: Docencia y Gestión Educativa*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú
- Quispe, R.Y. (2018). *Gestión pedagógica y calidad educativa en instituciones educativas del nivel inicial de la Red 10-UGEL 01, 2018, Tesis de: maestría en educación con mención en:*

- Docencia y Gestión Educativa*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú
- Ramírez, A. (2017) *Pedagogy and educational quality in the digital and global era*. Bogotá: ECO Editions. RecoveRed from: <https://books.google.com.pe/books?id=Odo3DgAAQBAJ> & printsec = frontcover & dq = quality + educational + 2017201917
- Romero, F. (2016) *Calidad de las instituciones de educación superior en Colombia: El caso del programa de Economía de la UMNG*. (Tesis maestría) Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15051>.
- Soteras, E. (2017) *Impacto de autonomía de los centros docentes en la calidad educativa: la evidencia empírica y las políticas educativas* (Doctoral dissertation, Universitat Abat Oliba).
- Tharp, R. (2018) *Enseñanza transformada: Lograr excelencia, equidad, inclusión y armonía*. Routledge.
- Torres, C. (2017) *Analysis of educational quality in Andalusia from the perspective of primary school teachers*. (Doctoral Thesis) Spain: University of Seville. RecoveRed from: <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/67502>
- Torres, Y., Lastenia, L. and Prieto, D. (2016). *Management performance and educational quality in basic schools*. *Negotium Magazine*, 12 (34), 58-80.
- Triveño I (2018). *Estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la Red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Unesco. (2007). *Educación de calidad para todos, un asunto de derechos humanos. Documento de discusión sobre políticas educativas en el marco de la II Reunión Intergubernamental del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (EPT/PRELAC)*. Buenos Aires, Argentina.