



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**EXTENSIÓN LA MANÁ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**  
**ADMINISTRATIVAS CARRERA DE**  
**LICENCIATURA EN COMERCIO PROYECTO DE**  
**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**EL DESEMPEÑO LABORAL Y CARGA DE TRABAJO DE LOS DOCENTES DE  
LA UNIDAD EDUCATIVA LA MANÁ, EN ÉPOCA DE PANDEMIA COVID 2019.**

Proyecto de investigación presentado previo la obtención del Título de Licenciadas en Comercio.

**Autoras:**

Álvarez García Nataly Silvana

Labanda Viteri Blanca Fernanda

**Tutora:**

Ing. M. Sc Valencia Neto Mayra Elizeth

**LA MANÁ – ECUADOR**  
**AGOSTO 2021**

## **DECLARATORIA DE AUDITORÍA**

Nosotras, Álvarez García Nataly Silvana y Labanda Viteri Blanca Fernanda Labanda Viteri, declaramos ser las autoras del presente proyecto de investigación: EL DESEMPEÑO LABORAL Y CARGA DE TRABAJO DE LOS DOCENTES EN LA UNIDAD EDUCATIVA LA MANÁ, EN ÉPOCA PANDEMIA COVID 2019. Siendo la Ing. Mayra

Elizeth Valencia Neto, tutora del presente trabajo; y eximimos expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certificamos que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de nuestra exclusiva responsabilidad.

Álvarez García Nataly Silvana  
Fernanda C.I: 094052659-3

Labanda Viteri Blanca  
C.I: 110535289-0

## **AVAL DE LA DIRECTORA DEL PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN**

En calidad de Tutora del Trabajo de Investigación sobre el título:

**EL DESEMPEÑO LABORAL Y CARGA DE TRABAJO DE LOS DOCENTES EN LA  
UNIDAD EDUCATIVA LA MANÁ, EN ÉPOCA PANDEMIA COVID 2019, de  
Álvarez**

García Nataly Silvana y Labanda Viteri Blanca Fernanda, de la Carrera de Licenciatura en Comercio, considero que dicho informe investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científicos- técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Honorable Consejo Académico de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

La Maná, agosto del 2021



Firmado electrónicamente por:  
**MAYRA ELIZETH  
VALENCIA NETO**

Ing.MS. c. Valencia Neto Mayra Elizeth  
**TUTORA**

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente informe de investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas, por cuanto los postulantes Álvarez García Nataly Silvana y Labanda Viteri Blanca Fernanda con el título del proyecto de investigación, EL DESEMPEÑO LABORAL Y CARGA DE TRABAJO DE LOS DOCENTES EN LA UNIDAD EDUCATIVA LA MANÁ, EN ÉPOCA PANDEMIA COVID 2019, han Considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación de proyecto.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

La Maná, agosto del 2021

Para constancia firman:



MARIO FERNANDO  
NAVARRETE FONSECA

Ing. M. Sc. Navarrete Fonseca Mario Fernando  
José C.I.: 1804354890  
**LECTOR 1 (PRESIDENTE)**

Ing. M. Sc. Villegas Barros Neuval  
C.I.: 1202437669  
**LECTOR 2 (MIEMBRO)**

Ing. Cabrera Toscano Eduardo Fabricio Mg.  
C.I.: 1712317195  
**LECTOR 3 (SECRETARIO)**

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradecemos primeramente a Dios por brindarnos sabiduría, perseverancia y salud, a nuestros padres por habernos enseñado a luchar por lo que realmente queremos y a nunca desistir de nuestros sueños a lo largo de nuestra vida y gracias a eso darnos cuenta que los sueños con esfuerzo y dedicación si se cumplen, a nuestra querida tutora Ing. Valencia Neto Mayra Elizeth, gracias por la paciencia y dedicación que supo brindarnos en cada proceso asignado, a nuestros docentes que día a día nos motivan para que soñemos con un mundo diferente motivándonos día tras día con salir adelante en todo el transcurso de nuestra carrera.*

***Nataly y Fernanda***

## **DEDICATORIA**

*Dedicamos nuestro trabajo investigativo principalmente a Dios y a nuestra Virgencita del Cisne por ser espiritualmente nuestra guía y brindarnos la fuerza para seguir adelante a nuestros padres y hermanos por ser la base fundamental de nuestra vida y nuestro motor más importante para seguir luchando por nuestros sueños.*

*Sus consejos y motivaciones los cuales nos motivaron siempre a levantarnos cuando la situación se complicaba gracia por haber sido nuestro apoyo cuando más los necesitábamos, de todo corazón les dedicamos nuestro trabajo investigativo*

***Nataly y Fernanda.***

## AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Centro Cultural de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi, Extensión La Maná; en forma legal CERTIFICO que: La traducción de la descripción del Proyecto de Investigación al idioma inglés presentado por los estudiantes egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas: Álvarez García Nataly Silvana y Labanda Viteri Blanca Fernanda con el título de proyecto de investigación, “EL DESEMPEÑO LABORAL Y CARGA DE TRABAJO DE LOS DOCENTES EN LA UNIDAD EDUCATIVA LA MANÁ, EN ÉPOCA PANDEMIA COVID 2019” lo realizaron bajo mi supervisión y cumplen con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo al peticionario hacer uso del presente certificado de la manera ética que estimare conveniente.

La Maná agosto del 2021

Atentamente

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Ramón Amores Sebastián', written over a horizontal line.

Lic. Ramón Amores Sebastián, Mg.

C.I.: 050301668-5

**DOCENTE**

# UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI

## FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**TITULO:** “EL DESEMPEÑO LABORAL Y CARGA DE TRABAJO DE LOS DOCENTES EN LA UNIDAD EDUCATIVA LA MANÁ, EN ÉPOCA PANDEMIA COVID 2019”

### **Autores:**

Álvarez García Nataly  
Silvana Labanda Viteri  
Blanca Fernanda

### **RESUMEN**

Esta investigación se centra en el desempeño laboral y carga de trabajo de los docentes en la Unidad Educativa La Maná, durante la pandemia covid 2019, para tener un dato general se aplicó dos instrumentos, una autoevaluación, una encuesta a veinte docentes de la sección matutina. Se empleó la investigación bibliográfica y de campo, se usó los métodos teóricos, deductivos, analíticos y empíricos, se aplicó la evaluación verificada por expertos para tener mayor confiabilidad en la aplicación del instrumento. De igual forma, para obtener la significancia de las variables se aplicó la investigación descriptiva y correlacional. La población de estudio estuvo conformada por veinte docentes, a quienes se les aplicaron los instrumentos antes mencionados, los resultados revelaron que, debido a la pandemia, un buen porcentaje de docentes han tenido un bajo desempeño laboral al realizar sus actividades, tanto académicamente como en su vida diaria, los docentes se han visto obligados a realizar diversos cursos de formación personal sobre el manejo de programas virtuales, lo que ha provocado diversas afecciones de salud física y emocional, perjudicando su salud. Entonces con esta investigación se plantearon algunas estrategias para que los docentes las pongan en práctica y la carga de trabajo no sea tan pesada y así puedan tener un mejor desempeño laboral. En este sentido, las instituciones actualmente deben diseñar y aplicar sistemas de evaluación del desempeño que permitan identificar eficazmente las fallas y limitaciones que se registran para corregirlas y garantizar el logro de los objetivos institucionales. En este contexto, se debe considerar al respecto que uno de los principales factores que inciden en el desempeño laboral es la carga de trabajo que los docentes perciben en su labor, junto con la estabilidad laboral que ofrece la institución, por ello, la creación de un entorno favorable para el ejercicio y la estabilidad laboral, mediante la aplicación de diversas estrategias es necesario.

**Palabras clave:** Unidad educativa, desempeño laboral, carga laboral, covid 19.

# TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

## FACULTY OF ADMINISTRATIVE SCIENCES

**TITLE:** "THE WORK PERFORMANCE AND TEACHERS' WORKLOAD AT LA MANÁ EDUCATIONAL UNIT, IN COVID 2019 PANDEMIC TIME "

**Authors:**

Álvarez Garcia Nataly  
Silvana Labanda Viteri  
Blanca Fernanda

### ABSTRACT

This research focuses on the work performance and workload of teachers in La Maná Educational Unit, covid 2019 pandemic time, self-assessment, and a survey was applied to twenty teachers of this section as instruments to get general data. Bibliographic research and field research was used. Theoretical, deductive, analytical, and empirical methods were also used, the assessment checked by experts also was applied to have more reliability when applying the instrument. In the same way, with the purpose of getting the significance of the two variable, descriptive and correlational research was applied. The study population consisted of twenty teachers from La Maná Educational Unit, daytime section, to whom the instruments before described were applied, the results revealed that due to the pandemic time

, a good percentage of teachers have had a low work performance when carrying out their activities both academically as well as daily, teachers have been forced to take various personal training courses on the management of virtual programs, which has caused several physical and emotional health conditions, hurting their health. So with this research, some strategies were stated and so teachers can put them into practice to make the workload not so heavy and thus they can have a better work performance. In this sense, the current institutions must design and apply performance evaluation systems that allow them to effectively identify the flaws and limitations that are registered to correct them and guarantee the achievement of the institutional objectives. In this context, it must be considered in this regard that one of the main factors that affect work performance is the workload that teachers perceive in their work, together with the job stability offered by the institution, for this reason, the creation of a satisfactory environment for exercising and job stability, through the application of various strategies is necessary.

**Keywords:** Educational unit, job performance, workload, covid 19.

## ÍNDICE GENERAL

pág.

DECLARATORIA DE AUDITORÍA.....	ii
AVAL DE LA DIRECTORA DEL PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN .....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
DEDICATORIA.....	vi
AVAL DE TRADUCCIÓN.....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiv
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	xvii
ÍNDICE DE ANEXOS .....	xx
INTRODUCCIÓN.....	xxi
1. INFORMACIÓN GENERAL .....	1
2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO .....	2
3. JUSTIFICACIÓN.....	3
4. BENEFICIARIOS .....	4
4.1. Beneficiarios indirectos .....	4
5. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
5.1. Delimitación del objetivo de la investigación .....	7
5.2. Formulación del Problema .....	7
6. OBJETIVOS.....	8
6.1 Objetivo General.....	8
6.2. Objetivos Específicos .....	8
7. ACTIVIDAD Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACION A LOS OBJETIVOS .....	9
8. FUNDACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA .....	10
8.1. Antecedentes Investigativos .....	10

8.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA .....	11
8.2.1. Desempeño Laboral.....	11
8.2.1.1. Definición del desempeño Laboral.....	11
8.2.1.2. Principios Fundamentales de la Evaluación del Desempeño Laboral .....	13
8.2.1.3. Factores que Influyen en el Desempeño Laboral .....	14
8.2.1.4. Desempeño Laboral del Docente.....	14
8.2.1.5. Características de Desempeño Laboral.....	16
8.2.1.6. Evaluación del Desempeño Laboral .....	17
8.2.1.7. Ventajas de la Evaluación del Desempeño .....	17
8.2.1.8. Método de evaluación basados en el desempeño durante la antigüedad.....	17
8.2.1.9. Métodos de Evaluación Basados en el Desempeño a Futuro .....	19
8.2.2.2. Recomendaciones para hacer la entrevista de la evaluación del desempeño .....	19
8.3. Nuevas tendencias en evaluación del desempeño.....	20
8.3.1. Evaluación de la sobre carga laboral .....	21
8.3.2. Causas de la sobre carga de trabajo en los docentes.....	21
8.4. Tipos de Estrés.....	22
9. PREGUNTAS CIENTÍFICAS .....	24
9.1. Hipótesis de trabajo (Investigación).....	25
10. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	25
10.1 Método teórico (Histórico lógico) .....	25
10.1.1 Método deductivo .....	25
10.1.2. Analítico sintético.....	26
10.1.3 Método empírico.....	26
10.2. Tipos de investigación .....	26
10.2.1. Nivel o alcance .....	27
10.2.2. Correlacional .....	27
10.3. Técnicas de la investigación.....	27

10.3.1. Encuesta.....	27
10.4. Instrumentos utilizados.....	28
10.4.1. Cuestionario.....	28
10.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	28
10.6. Población y muestra.....	29
10.6.1. Población.....	29
11. ANÁLISIS Y LA DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	31
11.1. Resultados de la encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Educativa La Maná.....	31
Gráfico 4:Cuenta con otro trabajo.....	34
12. COMPROBACION DE HIPÓTESIS.....	98
12.1. Planteamiento de Hipótesis.....	98
12.2. Hipótesis de trabajo Investigativo.....	98
12.3 Nivel de significación.....	98
12.4. Selección del modelo estadístico (supuesto).....	99
12.5. Calculo del modelo Estadístico.....	100
12.6. Relaciones más significativas.....	101
12.7. Análisis y discusión del modelo estadístico.....	101
12.8. Regla de decisión.....	103
12.9. Criterios de interpretación del modelo Spearman.....	103
12.10. Decisión final.....	103
13. IMPACTOS.....	104
13.1. Técnico.....	104
13.2. Social.....	104
13.3. Económico.....	104
14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	105
14.1. Conclusiones.....	105
14.2. Recomendaciones.....	106

15. PROPUESTA .....	107
15.1. TÍTULO.....	107
15.2. DATOS INFORMATIVOS.....	107
15.3. OBJETIVOS .....	108
15.3.1. Objetivo general .....	108
15.3.2. Objetivos específicos.....	108
15.4. ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD.....	108
15.4.1. Factibilidad Institucional .....	108
15.4.2. Factibilidad docentes- estudiantes .....	108
15.5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA .....	109
15.6. DESARROLLO DE LA PROPUESTA .....	113
15.6.1. Diagnóstico.....	113
15.6.2. Desarrollo .....	114
15.6.3. Identificación de Brecha.....	114
15.6.4. Modelo operativo.....	115
15.6.5. Cronograma del plan de acción .....	116
15.6.6. Validación de estrategias .....	116
15.7. Presupuesto de la propuesta.....	117
16. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES .....	119
17. BIBLIOGRAFÍA .....	120
18. ANEXOS .....	132

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:Método de ejecución de actividades.....	9
Tabla 2 :Alfa de cronbach docente.....	29
Tabla 3.Experiencia en docencia.....	32
Tabla 4.Estado civil del docen.....	33
Tabla 5.Cuenta con otro trabajo.....	34
Tabla 6.Estudia actualmente.....	35
Tabla 7.Horas asignadas.....	36
Tabla 8..Materias nuevas asignadas.....	37
Tabla 9. Números de estudiantes.....	38
Tabla 10. Horas de participación.....	39
Tabla 11. Horas asignadas.....	40
Tabla 12. Horas semanales de planificación.....	41
Tabla 13. Horas semanales de planificación.....	42
Tabla 14. Receso en horario laboral.....	43
Tabla 15. Piensa en su trabajo en horario fuera de labores.....	44
Tabla 16. Discusión con su familia por el trabajo.....	45
Tabla 17.trabaja fuera de su horario de trabajo.....	46
Tabla 18. Su trabajo le quita tiempo con su familia.....	47
Tabla 19. Las materias asignadas son de su conocimiento.....	48
Tabla 20. Decide la velocidad del trabajo cumpliendo las disposiciones.....	49
Tabla 21. Cumple con los objetivos académicos.....	50
Tabla 22. Trabaja horas adicionales.....	51
Tabla 23.trabaja sin descanso.....	52
Tabla 24. Demanda esfuerzo mental.....	53
Tabla 25. Demanda concentración y memorización.....	54
Tabla 26.Atiende varios asuntos al mismo tiempo.....	55
Tabla 27.Le han servido las capacitaciones sobre las clases virtuales.....	56
Tabla 28. Horas frente al computador.....	57
Tabla 29. Dolor de cabeza.....	58
Tabla 30. Dolor de garganta.....	59
Tabla 31.Dolor muscular.....	60
Tabla 32. Ha padecido problemas gastrointestinales.....	61

Tabla 33. Las clases virtuales le ocasionan estrés .....	62
Tabla 34. Trata con cortesía y respeto. ....	63
Tabla 35. Sugerencias de los estudiantes.....	64
Tabla 36. Ausencia de estudiantes en clases.....	65
Tabla 37. Preparación de clases.....	66
Tabla 38. Información a los estudiantes .....	67
Tabla 39. Lenguaje apropiado. ....	68
Tabla 40. Permiso que los estudiantes expresan sus inquietudes.....	69
Tabla 41. Las clases en línea son significativas para los estudiantes .....	70
Tabla 42. Entrega de pruebas .....	71
Tabla 43. Resultados de la evaluación.....	72
Tabla 44. Material didáctico.....	73
Tabla 45. Disfruta dictar clases .....	74
Tabla 46. Les agrada las clases.....	75
Tabla 47. Buena relación con los estudiantes.....	76
Tabla 48. Buena relación con mis compañeros .....	77
Tabla 49. Tomar iniciativa.....	78
Tabla 50. Me estimulan mis superiores .....	79
Tabla 51. Apoyo de mis colegas .....	80
Tabla 52. Padres satisfechos .....	81
Tabla 53. Apariencia personal .....	82
Tabla 54. Detectar necesidades educativas.....	83
Tabla 55. Estudiantes con dificultad.....	84
Tabla 56. Facilitar el aprendizaje.....	85
Tabla 57. tareas según la necesidad de los alumnos .....	86
Tabla 58. Comunicación con los padres .....	87
Tabla 59. Respeto las normas académicas.....	88
Tabla 60. Plan anual de asignaturas.....	89
Tabla 61. Entrega de planificaciones.....	90
Tabla 62. Planificación de clase .....	91
Tabla 63. Horarios establecidos.....	92
Tabla 64. Actividades para el desarrollo de la comunidad.....	93
Tabla 65. Apoyo a los colegas .....	94

Tabla 66. Busco convivencia con los compañeros .....	95
Tabla 67. Conflictos en el trabajo.....	96
Tabla 68: Aceptar diferentes opiniones .....	97
Tabla 69. Análisis de la distribución de la normalidad .....	99
Tabla 70: Modelo estadístico.....	100
Tabla 71: Correlaciones significativas.....	101
Tabla 72: Correlación de la variable desempeño laboral y ventaja competitiva .....	103
Tabla 73:Datos informativos .....	107
Tabla 74:Etapa del desarrollo .....	114
Tabla 75:Matriz de identificación de brecha .....	114
Tabla 76:Cronograma del plan de acción .....	116
Tabla 77: Matriz para validación de estrategias .....	116
Tabla 78: Cuestionario de encuesta para docentes (propuesta).....	117
Tabla 79: Cronograma de actividades titulación .....	119

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Edad de los docentes.....	31
Gráfico 2:Experiencia en docencia.....	32
Gráfico 3:Estado civil del docente.....	33
Gráfico 4:Cuenta con otro trabajo.....	34
Gráfico 5:Estudia actualmente.....	35
Gráfico 6:Horas asignadas.....	36
Gráfico 7:Materias nuevas asignadas.....	37
Gráfico 8:Número de estudiantes.....	38
Gráfico 9:Horas de participación.....	39
Gráfico 10:Horas asignadas.....	40
Gráfico 11:Horas semanales de planificación.....	41
Gráfico 12:Horas semanales de planificación.....	42
Gráfico 13:Recesos en horas laborales.....	43
Gráfico 14:Piensa en su trabajo en horas no laboral.....	44
Gráfico 15:Discusion con su familia por asuntos laborales.....	45
Gráfico 16:Trabaja fuera de su horario laboral.....	46
Gráfico 17:Su trabajo le quita tiempo con su familia.....	47
Gráfico 18:Las materias asignadas son de su conocimiento.....	48
Gráfico 19:Decide la velocidad del trabajo cumpliendo las disposiciones.....	49
Gráfico 20:Cumple con los objetivos académicos.....	50
Gráfico 21:Trabaja horas adicionales.....	51
Gráfico 22:Trabaja sin descanso.....	52
Gráfico 23:Demanda de esfuerzo mental.....	53
Gráfico 24:Demanda de concentración y memorización.....	54
Gráfico 25:Atiende varios asuntos al mismo tiempo.....	55
Gráfico 26:Le han servido las capacitaciones sobre las clases virtuales.....	56
Gráfico 27:Horas frente al computador.....	57
Gráfico 28:Dolor de cabeza.....	58
Gráfico 29:Dolor de garganta.....	59
Gráfico 30:Dolor muscular.....	60
Gráfico 31:Gastroenteritis.....	61
Gráfico 32:Las clases virtuales le ocasionan estrés.....	62
Gráfico 33:Cortesía y respeto hacia los estudiantes.....	63

Gráfico 34:Sugerencias de los estudiantes .....	64
Gráfico 35:Ausencia de estudiantes en clases .....	65
Gráfico 36:Preparación de clases .....	66
Gráfico 37:Información a los estudiantes.....	67
Gráfico 38:Lenguaje apropiado .....	68
Gráfico 39:Expresan inquietudes.....	69
Gráfico 41:Entrega de pruebas .....	71
Gráfico 42:Resultados de la evaluación .....	72
Gráfico 43:Material didáctico.....	73
Gráfico 44:Disfruta dictar clases .....	74
Gráfico 45:Les agrada las clases .....	75
Gráfico 46:Les agrada mis clases .....	76
Gráfico 47:Buen relación con mis compañeros.....	77
Gráfico 48:Tomar iniciativa .....	78
Gráfico 49:Me estimulan mis superiores.....	79
Gráfico 50:Apoyo de mis colegas .....	80
Gráfico 51:Padres satisfechos.....	81
Gráfico 52:Apariencia personal.....	82
Gráfico 53:Detectar necesidades d educativas .....	83
Gráfico 54:Estudiantes con dificultad .....	84
Gráfico 55:Facilitar el aprendizaje .....	85
Gráfico 56:Tareas según la necesidad de los alumnos .....	86
Gráfico 57:Comunicación con los padres.....	87
Gráfico 58:Respeto las normas académicas .....	88
Gráfico 59:Plan anual de asignaturas .....	89
Gráfico 60:Entrega de planificación anual .....	90
Gráfico 61:Planificacion de clases .....	91
Gráfico 62:Planificación de clases .....	92
Gráfico 63:Actividades para el desarrollo de la comunidad.....	93
Gráfico 64:Apoyo a los colegas.....	94
Gráfico 65:Busco convivencia con los compañeros.....	95
Gráfico 66:Conflictos en el trabajo.....	96
Gráfico 67:Aceptar diferentes opiniones.....	97

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Categorías fundamentales .....	11
Figura 2: Comprobación de la Hipótesis .....	103

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo: 1. Datos informativos de la tutora del proyecto .....	132
Anexo: 2. Datos informativos de la investigadora del proyecto.....	133
Anexo: 3. Datos informativos de la investigadora del proyecto.....	134
Anexo: 4. Encuesta a los docentes de la unidad educativa la maná .....	135
Anexo: 5. Encuesta a los docentes de la unidad educativa la maná .....	137
Anexo: 6. Encuesta a los docentes de la unidad educativa la maná .....	152
Anexo: 7. Resultado del urkunk .....	154

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad el desempeño laboral y la carga de trabajo ha afectado la vida de todos seres humanos en especial la de los docentes debido a que han tenido que adaptarse a una serie de cambios para poder impartir las clases . La propuesta está dirigida hacia los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina con la finalidad de ayudar a fortalecer el ambiente laboral para que estos sean más favorables a la institución planteando estrategias que les permitan fortalecer el desempeño laboral, y por ende mejorando significativamente las relaciones entre toda la comunidad educativa.

La investigación tiene como finalidad aumentar la productividad, eficiencia y la competitividad, debido a que estos factores han sido afectados por el exceso de carga laboral, para lo cual se realizara una investigación con énfasis en la importancia de que los docentes tengan una adecuada carga laboral para que así puedan cumplir con su trabajo de forma eficaz y eficiente, los docentes de La Unidad Educativa La Maná están expuestos a padecer diferentes trastornos emocionales, psicológicos y físicos esto debido a que trabajan en ambientes tensos generados por excesivas cargas de trabajo, ante esta teoría investigaremos lo expuesto mediante una serie de preguntas realizadas a los docentes a través de una encuesta y autoevaluación a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina, para lo cual se comprobará si han padecido problemas en la salud tales como fatiga y cansancio mental, entre otros, lo cual les ha dificultado el poder cumplir a cabalidad con su trabajo.

Algo que el investigador desea resaltar es lo presentado por Matud (2010) quien dice que para mejorar la salud de los docentes se debe tener una evaluación de riesgos psicosociales por medio de métodos que los orienten al origen de los problemas, no basándose en las características del trabajador sino más bien las características de la organización del trabajo. Considerando este argumento es de vital importancia que las instituciones educativas sean evaluadas periódicamente y cuya evaluación no se base solamente en las características del trabajador sino más bien la forma de cómo se organiza el trabajo.

## **1. INFORMACIÓN GENERAL Título del Proyecto**

“El desempeño laboral y carga de trabajo de los docentes en la Unidad Educativa la Maná, en época pandemia covid 19”.

**Fecha de inicio:** abril 2021,

**Fecha de finalización:** agosto 2021,

**Lugar de ejecución:** Unidad Educativa La Maná,

**Facultad que auspicia:** Facultad de Ciencias Administrativas.

**Carrera que auspicia:** Carrera de Licenciatura en Comercio.

**Proyecto de investigación vinculado:** A la Facultad de Ciencias Administrativas de la Carrera Licenciatura en Comercio,

**Equipo de Trabajo:** El equipo está formado por una docente tutora, y dos estudiantes los cuales se describen a continuación:

- **Tutora:** Ing. Mayra Elizabeth Valencia Neto
- **Estudiantes:** Álvarez García Nataly Silvana y Labanda Viteri Blanca Fernanda.

**Área de Conocimiento:** La presente investigación se encuentra dentro de la siguiente área de Educación Comercial y Derecho y Administración.

**Sub área:** Educación Comercial y Administración

**Línea de Investigación:**

Administración y Economía para el Desarrollo Humano y social.

**Sub línea de investigación de la Carrera:** Estrategias, administrativas, productividad y Emprendimiento

**Objetivo del Plan Nacional toda una vida:**

De acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021, este proyecto de investigación está relacionado con el Objetivo 1 que es garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas, logrando así un mayor desarrollo tanto en lo personal como en lo académico generando de tal manera, oportunidades iguales para todos

## **2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO**

Hoy en día los docentes en época de pandemia han tenido que buscar la forma de adaptarse a esta nueva modalidad a través de las plataformas debido al virus llamado COVID-19. El presente proyecto tiene como objetivo general elaborar un análisis de la incidencia del desempeño laboral y carga de trabajo de los docentes de la Unidad educativa la Maná, en época pandemia Covid-19, ya que esto ha traído muchos cambios los cuales han sido muy radicales, en la vida de todos los seres humanos en especial de los docentes.

En lo objetivos se elaborará un análisis situacional de las más importantes variables como son el desempeño laboral y la carga de trabajo en los docentes de la Unidad Educativa La Maná, para la implementación de nuevas estrategias. El procesamiento de la información abarca puntos importantes como son la recopilación de información como libros, revistas y páginas web, el análisis e interpretación detenida de las preguntas planteadas en la encuesta ejecutada. En esta investigación se empleará el método teórico: histórico lógico, deductivo, análisis sintético. También se usará la investigación descriptiva y correccional para recabar datos necesarios para la realización de esta investigación.

La presente investigación será de gran utilidad para los docentes de la Unidad Educativa La Maná debido a que consta con información primordial sobre el desempeño laboral y la carga de trabajo, lo que permitirá crear y fomentar estrategias que ayuden a esta nueva forma de trabajo virtual además servirá de guía para los demás docentes de otras unidades educativas. Por otro lado, esta investigación nos permitió obtener la información necesaria para que a futuro sirva como fuente de investigación primaria ,para futuras investigaciones sobre el tema de estudio, así mismo una copia de la misma reposara en la biblioteca de la Universidad para que sirva como fuente bibliográfica para futuros estudios .

### 3. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación tiene como propósito investigar acerca de ,el desempeño laboral y carga de trabajo de los docentes en la Unidad Educativa La Maná, en época pandemia covid 2019, se puede percibir la presencia de sobre carga de trabajo, la docencia es una de las profesiones más vulnerables a sufrir este padecimiento debido a que debe difundir conocimiento a una gran cantidad de estudiantes con efectividad, una de las principales causas que origina este inconveniente en los docentes es la deficiencia material de trabajo para estructurar un aprendizaje apropiado impidiendo llegar a sus alumnos de manera beneficiosa originando insatisfacción en la práctica de enseñanza.

La pandemia Covid-19 ha paralizado la vida de las personas sobre todo de los docentes, con el cierre de las instituciones ha evitado que impartan sus conocimientos de manera normal, con las nuevas normativas de educación los docentes están haciendo el mayor esfuerzo posible por llevar sus conocimientos a sus alumnos, siendo dificultoso adaptarse a los nuevos cambios, y aunado a esto el exceso de horas de trabajo dio paso al estrés y a verse afectado el desempeño laboral de cada uno de los docentes.

Otra de las situaciones que conlleva al estrés en el número excesivo de alumnado en clase, ocasionando dificultades en la conexión con cada estudiante, desmotivando tanto a los docentes como a los alumnos, además en cuestionamiento sobre valor de su vocación, esto ha provocado probablemente dificultad de aprendizaje en los estudiantes, ha estimulado la desconcentración generando difusión en la atención y por ende indisciplina. (Ortiz, Fabara, Villagomez, & Hidalgo, 2017)

#### **4. BENEFICIARIOS Beneficiarios directos**

- ❖ (20) Docentes de la Unidad Educativa La Maná

##### **4.1. Beneficiarios indirectos**

- ❖ Alumnos de la Unidad Educativa La Maná
- ❖ Representantes.

#### **5. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **Contextualización macro:**

En Ecuador el incremento de la jornada laboral a 40 horas reloj con el mismo sueldo rebaja los salarios al 83% de la población docente, al que no se le reconoció sus años de servicio en la homologación salarial, esta acción reconoció el aumento de horas en el 17% del Magisterio Nacional, el 62% de docentes visitan al médico únicamente en la enfermedad, el estrés es una de las padecimientos principales que aquejan a los docentes ecuatorianos produciendo un conjunto de condiciones que impiden un correcto desarrollo laboral a pesar del esfuerzo y la profesionalidad del/ la maestro / a, como resultado aparecen sentimientos negativos como la insatisfacción, desmotivación, sensación de fracaso, ineficacia desvalorización personal y profesional por lo que aparecen elevados niveles de malestar y una alta prevalencia de trastorno. La evaluación laboral constituye hoy en día un tema de gran interés e importancia, ya que mediante este proceso se valora cualitativa y cuantitativamente las ventajas y desventajas q tiene los docentes al momento de impartir sus conocimientos (Gaibor, 2018)

##### **Contextualización meso:**

En la Universidad Técnica Particular de Loja, según estudios realizados por las autoridades de la institución, manifiestan que el 80% de los docentes ha tenido consecuencias en lo laboral con respecto a los nuevos cambios educativos que se dieron actualmente debido a la situación que estamos viviendo, provocando en ellos un bajo rendimiento Actualmente los docentes de La Universidad Técnica particular de Loja, se encuentran realizando sus labores académicas de docencia utilizando plataformas virtuales que les permitan cumplir con sus obligaciones,

pero al momento de tener que realizar sus actividades por medios virtuales se pueden generar ciertos inconvenientes , ya que esto provoca que la organización del trabajo dependa en su totalidad de la interacción del docente y los elementos con los que cuenta a su disposición para lograr llegar de forma positiva al estudiante. Esto ha provocado que los docentes sufran cambios en su desempeño académico en el cual también han influido varios factores como es el salario profesional del docente que son bajos para todo el trabajo que están desempeñando, lo cual ha producido un efecto negativo sobre el desempeño de los educadores, ya que debido a esta situación los docentes han tenido que optar por desempeñar otro tipo de cargos , como dedicarse a ser taxistas u otros cargos en su tiempo libre debido a que su salario no es suficiente para cubrir los gastos , esto ha provocado en ellos varias afecciones en su salud, tales como reducción en su autoestima, dolores musculares , gastrointestinales , dolores de cabeza , entre otros.

Todos estos factores han provocado que los docentes tengan un desempeño laboral bajo, para lo cual los mismo han optado por buscar medios para tratar de combatir los efectos negativos de la situación, tales como, implementar mecanismos de gestión administrativa con la finalidad de mejorar el eficiente cumplimiento de la función docente a estudiante, implementando el uso de tics dentro del proceso educativo acorde con los avances científicos y tecnológicos que se están desarrollando , además disponer de los IPED , se dispone de las Universidades en las facultades de ciencias de la Educación y Filosofía para la formación y capacitación de los profesionales , este factor de comportamiento ha cambiado en los últimos años, puesto que muchas instituciones ofrecen formación para niveles profesionales, básico y superior , esta propuesta ha sido ampliamente acogida por los docentes al punto que actualmente existen más docentes en los programas universitarios de formación profesional para la capacitación docente a estudiante .En virtud de la autonomía universitaria, no existe una sola concepción filosófica ni una orientación doctrinaria en cuanto a la información puesto que cada universidad formula sus objetivos y estrategias de instrucción de los docentes, sin embargo, las de mayor trascendencia y calidad educativa en la capacitación de docentes son la Universidad Central del Ecuador con su sede principal en la ciudad de Quito ,y la Universidad Técnica Particular de Loja , por ser tener diferentes modalidades tiene centros de referencia en varias ciudades del Ecuador y en otros países. (Gutierrez, 2020 )

**Contextualización micro:**

La Unidad Educativa La Maná, según datos proporcionados por la institución, no existen investigaciones científicas respecto al estrés, no obstante, a través de los instrumentos realizados dentro de la institución si se ha detectado estrés laboral, en este tiempo de pandemia, más del 50% de docentes han sufrido alguna enfermedad a causa del estrés, pero no se ha mostrado interés alguno por dar solución al problema mencionado. (Mosquera, 2020)

Los factores de riesgos psicosocial pueden afectar gravemente al bienestar físico y mental de los trabajadores, ya que, no solamente se producen por la interacción directa con el trabajo, sino también, con la interacción extra laboral que mantienen los trabajadores. Una mala organización del trabajo aumenta en gran medida la posibilidad de que el trabajador se exponga a este tipo de riesgos y dicha exposición puede generar estrés, lo cual, puede desencadenar o agravarse con una enfermedad.

Hoy en día, en nuestro país, la organización del trabajo ha presentado algunos cambios debido a la emergencia sanitaria causada por el COVID- 19, por tal motivo, varios trabajadores de todos los sectores del país han tenido que cambiar su modalidad al teletrabajo, esto incluye al sector de la educación ya que, todos los docentes deberán culminar el año lectivo a través de esta nueva modalidad de trabajo.

Actualmente los docentes de la Unidad Educativa La Maná, se encuentran realizando sus labores de docencia utilizando plataformas virtuales que les permitan cumplir con sus obligaciones, pero, al tener que realizar sus actividades por medios virtuales se pueden generar ciertos problemas, ya que esto provoca que la organización del trabajo dependa en su totalidad de la interacción del docente y los elementos con los que cuenta en su hogar.

Como se mencionó anteriormente, esta situación puede provocar en gran medida que la probabilidad de que los docentes de la Unidad Educativa La Maná se expongan a un riesgo psicosocial aumente, debido a que los docentes deben estar al pendiente de sus obligaciones laborales, así como también de sus labores dentro del hogar, lo cual puede generar que se produzca un efecto de doble presencia, generando distintos efectos negativos en los docentes.

Los docentes, al tener que realizar su jornada laboral dentro del hogar, sus obligaciones cotidianas y sumada la emergencia sanitaria que atraviesa el país, les puede resultar muy difícil lograr la atención necesaria para cumplir con sus obligaciones laborales, esto en gran medida

puede provocar fatiga al trabajador, debido a la carga laboral y mental a la que se encuentra expuesto por las situaciones antes mencionadas. El cansancio o agotamiento, no solo se puede presentar de forma física sino también de forma mental, muchos docentes pueden presentar estos dos tipos de fatiga, ya que, a muchos se les puede resultar complicado adaptarse a las nuevas plataformas virtuales o simplemente pueden generar fatiga debido al incremento de su carga de trabajo, la fatiga laboral puede desencadenar efectos negativos sobre la salud de los docentes.

La presente investigación pretende evaluar el desempeño laboral y la carga de trabajo que puede generarse en los docentes de la Unidad Educativa La Maná por el teletrabajo, ya que, puede resultar un problema grave para el buen desempeño de la institución. (Álvarez, 2020)

### **5.1. Delimitación del objetivo de la investigación:**

**Área:** Administración

**Aspecto:** “El desempeño laboral y carga de trabajo de los docentes en la Unidad Educativa la Maná, en época pandemia covid 19”.

**Espacial:** La investigación en curso se ejecutará en el Cantón La Maná Provincia de Cotopaxi.

**Temporal:** abril 2021 - agosto 2021

### **5.2. Formulación del Problema**

¿Qué efectos tiene el exceso de la carga de trabajo en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa La Maná, en época pandemia COVID-19”?

## 6. OBJETIVOS

### 6.1 Objetivo General

- ✚ Evaluar el desempeño y la carga de trabajo de los docentes en la Unidad Educativa La Maná, sección matutina, en época de pandemia COVID para la implementación de nuevas estrategias.

### 6.2. Objetivos Específicos

- ✚ Determinar los criterios que influyen en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa La Maná, en época de pandemia COVID 19, para relación de variables de estudio.
- ✚ Identificar los efectos que genera la carga laboral en los docentes, para el mejoramiento de la institución.
- ✚ Analizar los factores determinantes de las variables entre el desempeño laboral y la carga de trabajo para guiar planes o estrategias de los docentes en la Unidad Educativa La Maná en época de pandemia COVID 19.

## 7. ACTIVIDAD Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACION A LOS OBJETIVOS

**Tabla 1:** Método de ejecución de actividades

Objetivos	Actividad	Resultados de la actividad	Descripción de la actividad (técnicas e instrumento)
Determinar los criterios que influyen en el desempeño laboral y carga de trabajo de los docentes en la Unidad Educativa la Maná, en época pandemia covid 2019, para relación de variables de estudio.	Diseño de un instrumento a los docentes. Validación del instrumento Aplicación de instrumentos. Procesamiento y análisis de datos.	Conocer aspectos que influyen en el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa La Maná.	Encuesta de autoevaluación realizada a los docentes de la Unidad Educativa La Maná.
Identificar los efectos que genera la carga laboral en los docentes, para el mejoramiento de la institución.	Diseño de instrumento a los docentes. Aplicación del instrumento. Procesamiento y análisis de datos.	Conocimiento de los efectos que genera la carga laboral en los docentes.	Encuesta realizada a los docentes de la Unidad Educativa La Maná.
Analizar los factores determinantes de las variables entre el desempeño laboral y la carga laboral para guiar planes o estrategias de los docentes en la Unidad Educativa La Maná, en época de pandemia COVID.	Aplicación de la prueba. Recolección de información Evaluación de las variables Efectos.	Afinidad más marcada entre las variables desempeño laboral y la carga de trabajo.	Precisar la afinidad existente entre el desempeño laboral y la carga de trabajo según la Correlación de Spearman.

**Fuente:** Elaboración propia

## **8. FUNDACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA**

Para respaldar un soporte investigativo en referencia a la presente investigación, a continuación, se presentan disposiciones similares que fueron extraídos de diversas fuentes de investigación de varias universidades a nivel nacional e internacional, los mismos que se presentan a continuación, en la cual indicaremos los aspectos más relevantes de la investigación.

### **8.1. Antecedentes Investigativos**

#### **Determinación de la factibilidad para la realización del proyecto investigativo.**

Esta investigación se realizó con la finalidad de investigar cómo afecta el exceso de carga de trabajo en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad La Maná en tiempos de pandemia, y así poder aportar con ideas o estrategias para reducir los efectos negativos que están padeciendo los docentes debido a las excesivas horas de trabajo.

Con el presente trabajo de investigación se busca beneficiar gran parte de la población educativa, y a su vez ellos puedan replicar con los demás compañeros docentes y de esta forma todos se vean beneficiados con este estudio, ya que en el desarrollo de la investigación se les planteará algunas estrategias que les facilitarán la organización del trabajo para el cumplimiento del mismo.

Dentro del estudio de factibilidad financiera se realizaron los respectivos análisis mediante el estudio socio económico que permitió darnos cuenta que para la aplicación de este proyecto lo más importante no era el factor económico sino la predisposición de las autoridades en cuanto a la buena organización y distribución de la carga laboral, sin embargo, el presupuesto final para este trabajo de investigación que será cubierto por el investigador está calculado en un monto de no más de ochocientos dólares.

#### **Estudio de factibilidad sobre la incidencia del exceso de carga laboral en el desempeño laboral de los docentes de la unidad Educativa La Maná.**

Este trabajo de investigación fue desarrollado con el fin de aportar con ideas o estrategias que sean de apoyo y de ayuda a los docentes con el cumplimiento de la carga de trabajo asignada en tiempos de pandemia, ya que para todos es algo nuevo y la gran mayoría de docentes no

tienen experiencia o conocimiento de las diferentes formas en cómo hacer que su trabajo no les ocasione malestares físicos o emocionales, es por eso que este trabajo está enfocado en determinar las causantes que trae consigo el exceso de carga laboral y proponer estrategias que sean de gran utilidad para los docentes.

### **Categorías Fundamentales:**



**Figura 1:** Categorías Fundamentales.  
Elaborado por: Las Autoras

## **8.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

### **8.2.1. Desempeño Laboral**

#### **8.2.1.1. Definición del desempeño Laboral**

El desempeño laboral es el valor que está contribuyendo a la institución lo cual contribuye a la efectividad organizacional. Según Robbins, completar el desarrollo laboral determinando, uno de los principios fundamentales de la psicología del establecimiento de metas, que activa la conducta y la mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocarse en metas difíciles.

El Sistema nacional de evaluación del desempeño de los empleados públicos, establece: “El desempeño es el logro profesional que un individuo logra solo después de haber realizado un cierto grado de esfuerzo”. Esto depende no solo de la cantidad de esfuerzo invertido, también de las habilidades y percepciones del papel, del rol del individuo. Un individuo que se esfuerza mucho en su trabajo, que tiene habilidades limitadas o que hace lo necesario para tener éxito

en la organización, puede muy bien tener un desempeño deficiente. Así mismo, se puede decir, el desempeño en el trabajo son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad para realizarla tanto como le sea conveniente. La evaluación de desempeño es la identificación, medición y gestión del desempeño humano en las organizaciones. La identificación está respaldada por el análisis del trabajo y busca determinar qué áreas deben examinarse a partir de la medición del desempeño. La medición es el elemento central del sistema de evaluación y para determinar cómo se puede comparar el desempeño con los estándares objetivos. (Pedraza, Amaya , & Conde, 2010)

El desempeño en el trabajo es el comportamiento del trabajador en la consecución de los objetivos marcados para lograr los objetivos a través de estrategias establecidas, y así obtener el desempeño que cada empleado posee. (Patiño, 2017)

El desempeño laboral es como cada persona realiza sus tareas. Teniendo como fuente a la motivación que es lo que se debe seguir desarrollando, más la realidad y el éxito de la organización cuando el recurso humano se encuentra como factor en un desempeño excelente, la supervisión, orientación y la tarea (Laza, 2012)

Cuando nos referimos al desempeño laboral nos referimos a la calidad del servicio que realiza el empleado dentro de una organización o institución. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización. (Gonzales Gutierrez, 2015)

En definitiva, el desempeño laboral se trata de cómo se comporta y cómo hace su trabajo un docente y de cómo este impacta en el crecimiento de la institución y del sistema educativo en general, el mismo que puede tener un impacto positivo como negativo, es por eso que es necesario hacer un análisis y medir si el desempeño laboral es óptimo o no, ya que un mal desempeño laboral no solo puede perjudicar el proceso de enseñanza y aprendizaje sino que también puede y traer consigo otras problemas emocionales en los docentes como la pérdida de motivación para seleccionar los métodos o estrategias de enseñanza adecuados.

El desempeño del trabajo de los docentes se refiere a todas las actividades realizadas para lograr los objetivos marcados por la institución, por la planificación del docente y por lo establecido en el sistema educativo del país, entre ellos que son notables por el logro de los objetivos, tomando como base esta definición se puede decir que un buen desempeño en el

trabajo es la fuerza más relevante disponible para una organización y una institución. Es dable resaltar que la importancia del desempeño laboral comienza a reconocerse como un medio para aumentar la productividad, eficiencia y la competitividad. (Sello, 2019)

Tomando en cuenta lo manifestado por el autor se puede decir que el desempeño laboral de los docentes juega un papel fundamental en las instituciones ya que de ellos depende lograr que la institución surja de forma eficaz y así lograr que los estudiantes tengan un buen rendimiento académico. Para un buen desempeño laboral de los docentes tiene que haber buena comunicación y trabajar de forma unánime, ya que en las manos de ellos está el cumplir con los objetivos trazados institucionalmente por y para el beneficio de toda la comunidad educativa.

### **8.2.1.2. Principios Fundamentales de la Evaluación del Desempeño Laboral**

La medición por parte de los departamentos de Recursos Humanos del desempeño laboral debe estar basada en una serie de principios fundamentales. En primer lugar, esta evaluación debe tener en cuenta la trayectoria profesional de cada docente dentro de la institución. En segundo lugar, los parámetros de medición han de tener una relación directa con las características del puesto de trabajo que ocupa el docente al que se pretende evaluar.

Un tercer principio de la evaluación del desempeño es el establecimiento de la finalidad de dicho estudio: para qué estamos realizando la medición. Obviamente, esta herramienta está sujeta a un fin concreto, que es propiciar el aumento del rendimiento de los miembros de la institución. Como cuarto principio, el proceso requiere que el docente esté de acuerdo con el mismo y comprenda de manera clara los fines que se pretenden alcanzar con la evaluación. Finalmente, y como quinto principio de la evaluación del desempeño, la figura del supervisor o encargado del análisis debe ser clave a la hora de aportar ideas y propuestas para mejorar el desempeño. De nada sirve una evaluación de estas características si finalmente las propuestas no se llevan a cabo. (Vega, 2015)

Según Ramírez (2017), La evaluación del desempeño debe estar fundamentada en una serie de principios básicos que orienten su desarrollo. Entre estos principios podríamos destacar las siguientes:

- ✚ La evaluación del desempeño debe estar unida al desarrollo de las personas en la institución.

- ✚ Los estándares de la evaluación del desempeño deben estar fundamentados en información relevante del puesto de trabajo.
- ✚ Deben definirse claramente los objetivos del sistema de evaluación del desempeño. ✚ Requiere el compromiso y participación activa de todos los trabajadores.
- ✚ El papel del supervisor-evaluador debe considerarse la base para aconsejar mejoras.

### **8.2.1.3. Factores que Influyen en el Desempeño Laboral**

El desempeño laboral consiste en establecer objetivos, los mismos que forman una estrategia individualizada para dar cumplimiento con los objetivos ya planteados, esto según Milkovich y Boudreau, este tiene una serie de características individuales, entre los que podemos citar aptitudes, necesidades y cualidades, entre otras, que interactúan con la naturaleza y la organización. Sin embargo, las organizaciones consideran otros factores de gran importancia como la percepción de equidad de los empleados y las opiniones sobre su trabajo, porque si solo se tomara en cuenta el desempeño de los empleados, sería muy difícil determinar cómo mejorarlo; Según Milkovich y Boudreau, “Las mediciones individuales de éste no podrían revelar si un desempeño deficiente se debe a una asistencia irregular o a una baja motivación.

La satisfacción está íntimamente ligada a las habilidades directivas, porque el supervisor es el responsable de movilizar las energías de los subordinados hacia las metas organizacionales. (Beatriz & Useche, 2002). Es por eso que se puede decir que la satisfacción que una persona puede experimentar al realizar su trabajo se centra en estar en una posición que le permite usar sus habilidades y que corresponde a sus intereses, ya que se siente mejor cuando trabaja con personas sinceras que se comunican con frecuencia, evitan los traslados, reconocen el buen trabajo cuando ocurre.

### **8.2.1.4. Desempeño Laboral del Docente**

El proceso de conversión del rol de docente no es solo una de las transformaciones de la organización del trabajo, sino que también es una consecuencia de los procesos de descentralización, gestión autónoma de las escuelas y cambios. El establecimiento de una estructura profesional más progresiva asociada a crecimiento profesional, y bueno, es una alternativa para superar el desempeño actual que se dé mérito para quienes pertenecen al sistema educativo.

Según, Merlo (2017), el docente es un trabajador de la educación, profesional del cual debe dominar un conocimiento específico y complejo, para que decida con niveles de autonomía sobre los contenidos y técnicas para ser aplicadas en el proceso de enseñanza.

El desempeño laboral depende de las habilidades de inteligencia o físicas que el trabajador requiere, para ser eficiente en su trabajo, haciéndose de este modo necesario el estudio actualizado del perfil de los mismos. (Robbins, 2013)

Por lo tanto, Robbins (2013) y Acosta (2018) llegan a coincidir con la idea del desempeño al conceptualizarlo con las aptitudes que el colaborador posee para el desarrollo eficiente de sus funciones.

El desempeño laboral es muy valorado por el aporte que este otorga a la institución en las diferentes conductas que la persona pueda tener en un periodo determinado, quiere decir, que el desempeño laboral es un valor valioso valga la redundancia, que el trabajador aporta en diferentes momentos de acuerdo a su comportamiento en un periodo de tiempo. (Castro, 2017).

Chiavenato propone que para mejorar el desempeño las personas deben percibir justicia de las recompensas que perciben y que estas por tanto deben ir dirigidas al desempeño y buenos resultados del trabajador, por tanto, estos objetivos deben ser muy claros, así como también los métodos que se utilizan para medirlos. Y establece los principales atributos de los equipos de alto desempeño:

- ✚ Participación
- ✚ Responsabilidad
- ✚ Claridad
- ✚ Interacción
- ✚ Flexibilidad
- ✚ Focalización
- ✚ CCreatividad

El desempeño laboral es el resultado de las funciones que se relacionan con los objetivos de la organización, tales como, productividad, eficiencia y efectividad. Por ende, podemos decir que el desempeño laboral es el grupo de acciones que se pueden observar mediante los resultados y el cumplimiento de las metas, empleando estrategias por parte de los trabajadores. (Donnelly, 2011)

### 8.2.1.5. Características de Desempeño Laboral

Las principales características del desempeño laboral son aquellas que pertenecen a los conocimientos, destrezas y aptitudes que se espera que una persona posea y las manifieste al momento de realizar su labor. (Neason, 2016).

#### **Adaptación.**

Esto hace referencia al periodo de adaptabilidad en cuanto a la mantención de la efectividad en varios ambientes y con diferentes tareas, responsabilidades o personas.

#### **Comunicación**

Se refiere a la capacidad de dar a conocer y exteriorizar sus pensamientos de forma eficaz, el mismo que puede ser individualizado o de forma conjunta. Es por eso que la comunicación en el ámbito laboral es fundamental, si el jefe o autoridad no sabe cómo llegar a sus empleados a través de una buena y efectiva comunicación, el progreso y el desempeño laboral no será óptimo.

#### **Iniciativa**

Según Neason (2016) la iniciativa hace referencia a la intención de influir de forma eficaz sobre los sucesos para dar cumplimiento con las metas trazadas, es decir es la habilidad de provocar escenarios en lugar de adoptarlas de forma pasiva.

#### **Conocimientos**

En cuanto a conocimiento, hace referencia a la capacidad para mantenerse al tanto del progreso de todo lo acontecido en el área de trabajo, es decir se refiere al nivel alcanzado de conocimientos competitivos en los diferentes ámbitos relacionados con su área de trabajo.

#### **Trabajo en Grupo**

Hace referencia a la capacidad para desarrollar de forma efectiva un trabajo en equipo, y así dar cumplimiento con los objetivos trazados como empresa o institución, creando de esta forma una atmósfera de trabajo sana en donde todos puedan convivir y trabajar en armonía, enfocados todos hacia el mismo objetivo.

### **8.2.1.6. Evaluación del Desempeño Laboral**

La evaluación del desempeño constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda institución. La evaluación del desempeño es considerada como una herramienta que facilita la comprobación y el nivel de cumplimiento de los objetivos trazados de forma individual.

### **8.2.1.7. Ventajas de la Evaluación del Desempeño**

Son muchas las ventajas de una correcta evaluación del desempeño, teniendo como base las variables y entes evaluadores y, sobre todo, considerando un método de análisis capaz de lograr equilibrar la subjetividad entre sus variables.

**Mejora el Desempeño:** a través de un análisis sobre el desempeño el gerente o la autoridad competente llevan a cabo gestiones propias para optimizar el desempeño laboral.

**Políticas de Compensación:** el objetivo de la evaluación del desempeño laboral beneficia a las personas para que así puedan percibir sus aumentos, basándose en su trabajo, es por eso que la evaluación de desempeño es primordial en una institución.

**Profesional:** la retroalimentación sobre el desempeño guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.

**Errores en el Diseño de Puesto:** el desempeño insuficiente puede indicar errores en la concepción del puesto. Las evaluaciones ayudan a identificar estos errores.

**Desafíos Externos:** en la mayoría de veces el desempeño laboral se ve afectado por entes externos, como la familia, salud, finanzas, entre otros, si estos factores surgen como consecuencia de la evaluación, es dable que el departamento de personal pueda brindar su ayuda.

### **8.2.1.8. Método de evaluación basados en el desempeño durante la antigüedad.**

Los métodos de evaluación dan a conocer las ventas de entablar una conversación sobre algo que ya aconteció y que puede hasta cierto punto ser analizado y medido.

Estos Métodos son:

**Escalas de puntuación:** Consiste en aplicar una evaluación subjetiva por parte de la persona encargada de realizar la evaluación, la misma que tiene que ser escalar, es decir que vaya de una nota mínima a una máxima.

**Lista de verificación:** se refiere a que la persona encargada de valorar el desempeño de los empleados o docentes debe utilizar oraciones descriptivas para de esa forma poder hacer un análisis del desempeño de sus empleados, esta evaluación por lo regular lo hace el jefe inmediato superior.

**Método de selección forzada:** obliga al evaluador a elegir una frase más descriptiva del desempeño del empleado en cada par de afirmaciones que encuentra.

**Método de registro de acontecimientos críticos:** requiere que el evaluador posea una bitácora diaria, el evaluador consigna las acciones más destacadas que lleva a cabo el evaluador.

**Escalas de calificación conductual:** utilizan el sistema de comparación del desempeño del empleado con determinados parámetros conductuales específicos.

**Método de verificación de campo:** un representante cualificado del personal participa en la puntuación que concede los supervisores a cada empleado. El representante del departamento de Recursos Humanos solicita información sobre el desempeño del empleado al supervisor inmediato.

**Métodos de evaluación en grupos:** estos enfoques se dividen en diferentes métodos, los mismos que poseen características similares que se enfocan en la comparación entre el desenvolvimiento del empleado y el de sus compañeros de trabajo.

**Método de categorización:** esto consiste en que el evaluador ubique a sus empleados en una escala de mejor a peor.

**Método de distribución forzada:** se solicita al evaluador que ubique a sus empleados en diferentes clasificaciones.

**Método de comparación por parejas:** el evaluador debe comparar a cada empleado contra todos los que están evaluados en el mismo grupo. (Mazariegos., 2016)

### 8.2.1.9. Métodos de Evaluación Basados en el Desempeño a Futuro

Según Suárez (2000), nos plantea algunos métodos de evaluación, mismos que se cree que serán de gran aporte y de gran utilidad para medir si el desempeño laboral es óptimo o no, a más de eso se podrá hacer comparaciones entre los métodos del pasado con los del futuro. Estos métodos se centran en el desempeño venidero mediante la evaluación del potencial del empleado o el establecimiento de objetivos de desempeño.

Estos métodos son:

**Autoevaluación:** llevar a los empleados a efectuar una autoevaluación puede construir una técnica muy útil, cuando el objetivo es alentar el desarrollo individual.

**Administración por objetivos:** consiste en que tanto el supervisor como el empleador constituyen de forma conjunta los objetivos de desempeño deseable.

**Evaluaciones psicológicas:** cuando se emplea psicólogos para las evaluaciones, su función esencial es evaluar el potencial del individuo y no su desempeño anterior. (Suárez, 2000)

### 8.2.2.2. Recomendaciones para hacer la entrevista de la evaluación del desempeño

Harper y Lynch (1992), proponen ciertas recomendaciones para llevar a cabo una evaluación del desempeño laboral satisfactoria.

✚ **Preparación de la entrevista:** Estas entrevistas normalmente suelen ser entre el jefe y el subordinado, el jefe debe ser el que dirige y prepare una serie de preguntas teniendo en cuenta los resultados de la evaluación. El lugar de la realización no es aconsejable que se realice en el despacho del jefe es recomendable un espacio neutro o en el espacio del entrevistado porque así se atenúa la sensación fiscalizadora o evaluadora y favorece a la comunicación. Claro, y sobra decir, que la entrevista debería desarrollarse sin distracciones o interrupciones.

✚ **Introducción de la entrevista:** El entrevistador durante un espacio corto de tiempo intentará romper el hielo con una conversación cordial y establecerá los objetivos de la entrevista y los temas a tratar; también es aconsejable informarle del tiempo de desarrollo de la entrevista.

- ✚ **Desarrollo:** Evaluación del candidato en el que se dialogará sobre cómo se desarrolla el trabajo del evaluado teniendo en cuenta los factores que se han tenido en cuenta en el método de evaluación; factores tales como calidad y cantidad de trabajo, conocimiento del puesto, iniciativa, planificación, relaciones con compañeros, público, supervisores etc.

### La técnica del sándwich

Es recomendable que el entrevistador evite los adjetivos y la negatividad, siendo muy recomendable la técnica del sándwich. La manera de usar esta técnica es la siguiente:

- ✚ Empezamos mencionando aspectos positivos, diciéndole a nuestro interlocutor lo que nos gustó de lo que hizo. Habla sobre las áreas que crees que podría mejorar., finalmente, terminamos diciéndole algo positivo sobre su desempeño.
- ✚ **Plan de acción:** Posteriormente de haber hablado sobre el rendimiento del evaluado y después de haberle escuchado activamente, es el momento de establecer planes de futuro para el próximo período, el trabajador se debe sentir parte integrante y comprometido del plan estableciendo objetivos y cambios si son necesarios. Sólo estableciendo metas comunes y concretas de las dos partes se podrá mejorar en el desempeño.
- ✚ **Cierre de la entrevista:** Es importante que se concluya proponiendo un seguimiento de lo pactado estableciendo tiempos de control y de revisión. interlocutor lo que nos gustó de lo que hizo.
- ✚ En los últimos años, las tendencias sobre evaluación del desempeño han evolucionado desde un sistema que se basaba en la medición de los resultados de los empleados, hacia nuevos sistemas cuyo fin es la búsqueda de la mejora continua de los empleados.

### 8.3. Nuevas tendencias en evaluación del desempeño

Las Tendencias que fundamentan el análisis de datos y la evaluación continua con lo que se reduce el uso de complejos métodos y prevalece una calificación cualitativa de forma directa, sin depender de informes, esto se hace de forma global, toda la empresa, grupal e individual. Estas evaluaciones son de carácter más informal, tienden a ser como una conversación entre los jefes y los trabajadores. En estas nuevas tendencias, el centro de la evaluación permanente es la persona, no tanto en la idea de medir como en la de ayudarlos en su mejora continua.

### 8.3.1. Evaluación de la sobre carga laboral

La evaluación del funcionamiento es una herramienta que se usa para verificar el nivel de cumplimiento de las metas propuestas a grado personal, este sistema posibilita una medición sistemática, objetiva e integral del comportamiento profesional y el rendimiento o el logro de resultados de cada institución.

### 8.3.2. Causas de la sobre carga de trabajo en los docentes

Las causas de sobre carga de trabajo se clasifican en:

**Personales:** Estas condiciones no se relacionan con el trabajo si no con las situaciones familiares, amistad, estudios, económicos, salud, etc., que existan problemas o conflictos así afectado a los individuos en sus actividades diarias. Existen diferentes estresores personales los cuales son: temor, resistencia, resentimiento, existen características como autoritarismo, la rigidez, la tolerancia que es parte de la personalidad, que afectaran al estado emocional de las personas siendo así uno de los detonantes de las consecuencias del estrés. (Rionda & Mares, 2012)

**Organizacionales:** están relacionadas con su desempeño en la organización ya que las organizaciones estas constituidas por grupos de personas con diferentes pensamientos e ideologías, causando conflictos dentro del área laboral y así cada individuo manifiesta factores estrés.

- ✚ La estructura de la organización, la mala ubicación de puestos de trabajo origina conflictos ya que si existe una mala distribución los miembros de la organización no se podrán desempeñar adecuadamente.
- ✚ Las condiciones de trabajo si el ambiente laboral es deficiente el personal de la organización no se sentirá cómodo para desempeñar su trabajo como tal existirá se obtendrá una problemática de estrés.
- ✚ La sobre carga de trabajo es de roles cuando exigen más actividades de las que están ya designadas a los miembros de organización si ser justificados o remunerados se afectara al estado físico y emocional del empleado la sobre carga de roles puede provocar estrés

#### 8.4. Tipos de Estrés

El estrés es un sentimiento de tensión física o emocional. Puede provenir de cualquier situación o pensamiento que lo haga sentir a uno frustrado, furioso o nervioso. (Villar de francos, 2012)

- ✚ **Emocionales:** Irascibilidad, frustración, ansiedad, pánico o miedo. Físicos: dolor de cabeza, de espalda o cuello.
- ✚ **Intestinales:** Diarrea o estreñimiento, acidez, calambres estomacales, reflujo gástrico o náuseas.
- ✚ **Fisiológicos:** Dolor en el pecho, dificultad para respirar, palpitaciones o aumento de la frecuencia cardiaca y de la presión arterial.
- ✚ **Eustres:** Se trata de las emociones, sentimientos positivos, esto no afecta la salud de las personas por una parte mejora su salud, ayudando al empleado que este motivado y se pueda desempeñar adecuadamente en su trabajo.
- ✚ **Distres:** Se caracteriza por lo malo, destructivo para la persona que lo presenta como la agresión, furia, malestar, exige mayor desgaste físico y mental.
- ✚ **Agudo:** Es el tipo más frecuente de estrés, se produce especialmente como reacción a la exigencia o la presión puntual, por lo que es de corta duración y es fácilmente manejable y tratable. Se manifiesta con cansancio y síntomas tensionales, sobreexcitación, pies y manos fríos, sentimientos depresivos o ansiedad.
- ✚ **Agudo episódico:** Personas que sufren escenarios de estrés agudo de forma repetitiva y que parecen acabar atrapadas en una espiral de asunción excesiva de responsabilidades, que está regida por la presión autoimpuesta e inmersa en una crisis continua. Son personas que suelen exponerse con un carácter irritables, muy nerviosas y que están en un continuo estado de ansiedad.
- ✚ **Crónico:** Es un estrés agotador que ocasiona un desgaste físico y emocional continuo. Las condiciones de pobreza, de familias disfuncionales, tener un empleo que se desprecia son algunas de las situaciones que pueden generarlo. En ocasiones hay que buscar el origen en hechos traumáticos que se han vivido durante la infancia y que marcan el desarrollo de la personalidad. En ocasiones este tipo de estrés induce la idea de suicidio y puede estar en el origen de un infarto de miocardio o de otras enfermedades sistémicas, como el ictus.

## **Los riesgos psicosociales en sobre carga de trabajo de los docentes**

Los factores psicosociales es la causa de riesgo que afectan a la salud y al bienestar de los docentes de La Unidad Educativa La Maná produciendo graves consecuencias en su salud, afectando a las diversas áreas interpersonales del docente.

Son riesgos psicosociales perjudican en gran porcentaje a todos los docentes, ocasionando estrés y las distintas enfermedades que a largo plazo el estrés causa como lo son: enfermedades cardiovasculares, respiratorias, gastrointestinales, inmunitarias, dermatológicas y mentales, lo cual el estrés, es un el malestar psíquico y físico a los que están expuestos los trabajadores se producen por no tener una buena organización de trabajo más no por problemas personales.

Para mejorar la salud de los docentes se debe tener una evaluación de riesgos psicosociales por medio de métodos que los orienten al origen de los problemas, no basándose en las características del trabajador sino más bien las características de la organización del trabajo. (Matud, 2010).

**Tipos de Riesgos Psicosociales** Son causados por una mala organización y gestión del trabajo y de un ambiente laboral tenso y perjudicial. Estos factores pueden producir trastornos psicológicos y físicos, como el síndrome de Burnout o estrés en el trabajo, mayor agotamiento de lo normal o depresión.

Se conoce varios riesgos psicosociales pero los más importantes son: el Burnout, el mobbing, el acoso sexual, la violencia y el estrés laboral. (Chiavenato, 20016)

**El burnout o síndrome de estar quemado:** Es la reacción al estrés laboral crónico compuesto por sentimientos y actividades negativas hacia las demás personas con las que se trabaja y así mismo en el ámbito profesional, a igual manera la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado.

**Psicosomáticos** Frecuentes dolores de cabeza, fatiga crónica, problemas de sueño, úlceras y otros desordenes gastrointestinales, pérdida de peso, dolores musculares, etc.

**Emocionales:** Distanciamiento afectivo como forma de protección del yo, aburrimiento y actitud cínica, impaciencia e irritabilidad, sentimientos de omnipotencia, desorientación, incapacidad de concentración, sentimientos depresivos.

**En el ambiente laboral:** Descenso de capacidad de trabajo, aumento de interacciones hostiles, comunicaciones deficientes.

En el sistema integral que genera la actividad laboral, es fundamental mencionar que el trabajo es una actividad en la que el individuo debe poner en acción una serie de conductas, tanto físicas como psicológicas, para rendir en los requerimientos que exige cada tarea.

Esta definición de carga laboral es acuñada bajo la influencia de teorías sustentadas en el desarrollo de modelos matemáticos elaborados en las postrimerías de la segunda guerra mundial, destinados en su origen a describir el comportamiento informacional de sistemas técnicos.

## **9. PREGUNTAS CIENTÍFICAS**

### **¿De qué manera puede influir la carga de trabajo en el desempeño laboral?**

La carga de trabajo puede afectar de varias maneras no solo en lo físico sino también debido al esfuerzo mental que influye en el cumplimiento de la jornada laboral. La sobrecarga de trabajo, desde las exigencias mismas de la organización, el avance tecnológico y otros, es uno de los principales retos en el contexto laboral, minimizar la fatiga mental, cansancio y otros factores y riesgos que puedan afectar el desempeño y la salud de los colaboradores de la organización o de alguna otra institución.

### **¿Cuál es la situación actual del desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa La Maná?**

El desempeño laboral de los docentes de La Unidad Educativa La Maná sección matutina, se han visto afectados de sobre manera por el motivo de la pandemia, lo cual ha causado que los docentes tengan que seguir cursos para aprender a manejar los diferentes recursos digitales para impartir las clases en línea, lo cual ha sido una causante para que los docentes tengan que verse obligados a estar frente a un computador por varias horas tratando de dominar estos recursos, dedicando más tiempo a su auto preparación y disminuyendo así el rendimiento laboral.

### **¿En que afecta la carga de trabajo a los docentes de la Unidad Educativa La Maná?**

Son varias las afecciones que los docentes de la Unidad Educativa La Maná, han tenido que enfrentar a lo largo de la pandemia, el exceso de carga laboral ha traído consigo afecciones no

solo en la salud física como: dolores musculares, irritación visual, afecciones estomacales, etc. y en el ámbito mental, cansancio y fatiga mental lo cual es más perjudicial para la salud de los docentes provocando una disminución evidente en el desempeño laboral.

### **9.1. Hipótesis de trabajo (Investigación)**

La carga de trabajo, incide en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina.

## **10. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

Según el autor. (Baena, 2014), afirma que los métodos de investigación tales como: Método teórico, método deductivo, analítico sintético, método empírico, son de gran ayuda al momento de realizar una investigación.

### **10.1 Método teórico (Histórico lógico)**

El método teórico permite hacer un retroceso del origen de las variables del desempeño laboral y la carga de trabajo en donde se parte del contexto macro, meso y micro. Esto quiere decir que las conclusiones son una consecuencia necesaria de las premisas ya que cuando las premisas resultan verdaderas y el razonamiento deductivo tiene validez, no hay forma de que la conclusión no sea verdadera.

#### **10.1.1 Método deductivo**

El método deductivo es el método científico que permite llegar a la premisa particular partiendo de la premisa general en el caso del tema a investigar se parte del desempeño laboral y la carga de trabajo para determinar las consecuencias del mismo y de esta manera llegar a conclusiones y recomendaciones válidas y confiables como aporte al proceso investigativo. Se llegó a conclusiones a partir de las teorías y los hechos en las instituciones, objeto de estudio, con respecto al desempeño laboral y la carga de trabajo. Se reflejó, como producto de la investigación, los efectos negativos del desempeño laboral y la carga de trabajo. Así mismo, se plantea estrategias básicas para un mejor manejo del desempeño laboral y la carga de trabajo, buscando contribuir en una gestión eficiente. En cuanto a los resultados y discusión se aplicó las técnicas e instrumentos de investigación para identificar la situación actual del clima organizacional, también diagnosticar el desempeño laboral y analizar el nivel de satisfacción

laboral, tomando como sustento las encuestas aplicadas al personal de la entidad. Finalmente se establecieron las conclusiones y recomendaciones mediante resultados obtenidos en la investigación.

### **10.1.2. Analítico sintético**

Este método permitió conocer a profundidad la realidad del desempeño laboral y la carga de trabajo, sirvió para la construcción de los respectivos resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones. Así mismo se lo utilizó para elaborar las respectivas tablas y figuras de los resultados obtenidos de las técnicas aplicadas en lo que se refiere al desempeño laboral y la carga de trabajo de los docentes en la Unidad Educativa La Maná, en época pandemia COVID-19 del Cantón La Maná, Provincia de Cotopaxi.

### **10.1.3 Método empírico.**

#### **Valoración de expertos.**

El método empírico empleado fue la valoración por expertos, el cual aportó de una manera fundamental, ya que se conocía de una forma parcial las variables de estudio, por ese motivo se requirió el criterio de la tutora y docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi, y el Inspector de La Unidad Educativa la Maná, mismos que consideraron apropiado utilizar ambas variables. Información que se recopiló, de los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina, trabajando de manera estratégica para la aplicación del instrumento de autoevaluación y encuestas.

## **10.2. Tipos de investigación**

La investigación realizada es de tipo descriptiva, ya que en esta se plasmó los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina, durante el desarrollo de la investigación se realizó una investigación **bibliográfica**, la misma que facilitó la selección y recopilación de información sobre el desempeño laboral y la carga de trabajo con la finalidad de fundamentar teóricamente la investigación del proyecto por medio de la lectura crítica de documentos y materiales bibliográficos, de bibliotecas, centros de documentación e información.

Otro método el cual fue de gran ayuda para el desarrollo de la investigación fue la **investigación de Campo**, esto ayudó a recabar información en la misma Unidad Educativa La Maná sección matutina, considerada para el proyecto por medio de la aplicación de encuestas(cuestionario) a los docentes, de esta forma se obtuvo información con la autorización de los encuestados. La **autoevaluación** y la **encuesta** como instrumentos de investigación facilitaron la obtención de información real de los docentes en cuanto a la carga de trabajo laboral, gracias a estos datos se pudo llevar a cabo.

### **10.2.1. Nivel o alcance Descriptivo**

El estudio descriptivo se aplicó con el objetivo de identificar las diferentes categorías que componen las dos variables de estudio, desempeño laboral y carga de trabajo, por ello fue necesario elaborar encuestas, donde se tomó en cuenta varios factores como: la motivación, clima laboral, la comunicación, los horarios, factores ambientales, desarrollo profesional y herramientas necesarias; estas variables se utilizaron para determinar, analizar e interpretar la situación actual de la Unidad Educativa La Maná en época de pandemia COVID-19, lo que permitió observar cómo se desarrollan y su comportamiento. (Chávez, 2014)

### **10.2.2. Correlacional**

Permitió identificar la relación de dos variables, es decir la correlación estadística entre los diferentes factores que se tomaran en consideración para medir las variables, con el fin de conocer cómo éstas se relacionan entre sí, para poder analizar los resultados necesarios para esta investigación lo que permitió aportar de manera significativa. (Ochoa, 2015)

## **10.3. Técnicas de la investigación.**

### **10.3.1. Encuesta**

La encuesta se aplicó a 20 docentes de La Unidad Educativa La Maná, sección matutina con el objetivo de recolectar toda la información más relevante, acerca del desempeño laboral y la carga de trabajo en los docentes.

## **10.4. Instrumentos utilizados**

### **10.4.1. Cuestionario**

Para la realización de las encuestas dirigidas a los docentes de La Unidad Educativa La Maná fue necesario diseñar un cuestionario con una serie de preguntas, con la finalidad de obtener la información necesaria para determinar los factores que influyen en el desempeño laboral y la carga de trabajo.

## **10.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

Es el conjunto de métodos y procedimientos utilizados para recopilar y analizar las variables especificadas en la investigación del problema, utilizando el método teórico se pudo obtener un dato específico sobre el desempeño laboral y la carga de trabajo, y el método analítico el cual consiste en la simplificación de un todo, que se utiliza para observar su naturaleza y peculiaridades. Tienden a reunificar o reconstruir en un todo lógico y concreto los elementos destacados a través del análisis. Los métodos anteriormente mencionados ayudaron al procesamiento de toda la información teórica necesaria para la fundamentación de las categorías principales de la investigación al momento de redactar la misma, permitiendo facilitar el análisis e interpretación de los resultados y posteriormente realizar las conclusiones y recomendaciones. (Escobar, 2016)

También los tipos de investigación a utilizarse serán la bibliográfica y de campo, por ello la investigación bibliográfica permitirá determinar conceptos, importancia, efectos, etc. a través, de libros, revistas y la información de la biblioteca de la UTC; la investigación de campo ayudará a obtener información relevante para determinar la situación actual de los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina.

De igual forma se elaborará un estudio descriptivo, en el cual se conocerá cada una de las variables del desempeño laboral y la carga de trabajo, en donde para el desempeño laboral se detalla los siguientes factores como: la motivación, clima laboral, la comunicación, los horarios, factores ambientales, y para la carga de trabajo se tomó en cuenta factores como: desarrollo profesional y herramientas necesarias. Es importante mencionar que se aplicará el índice de coeficiente Alfa de Cron Bach, para la validación de la técnica de la encuesta a aplicar. (Martín Teodoro & Stewart St., 2018)

## 10.6. Población y muestra

### 10.6.1. Población

La población se distingue en las operaciones estadísticas con la letra (N). Es el conjunto de individuos, personas o instituciones que son el motivo de la investigación, dicho esto la población que será parte de la investigación cubrirá la totalidad de 20 docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina, según datos del Distrito del Cantón La Maná donde 11 son docentes de género femenino y 9 son docentes de género masculino, esto según los datos encontrados en el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Cantón La Maná.

### Técnica muestra

La técnica de la muestra se la utiliza para tomar una parte proporcional de la población si ésta es muy grande, de tal forma que sea representativa, en esta investigación en particular no se hace el cálculo de la muestra dado que la población es pequeña, por tanto, las encuestas se aplicaron a la totalidad de la población que son los 20 docentes de la sección matutina de la Unidad Educativa La Maná.

### Validación del instrumento

La validación del instrumento se realizó con el apoyo de los docentes de la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Cotopaxi- Extensión La Maná y el Inspector de La Unidad Educativa La Maná. Por otra parte, para la confiabilidad se procedió a la utilización del software SPSS Statistics versión 25, dando como resultado un índice de 0,9 para los docentes, siendo favorable para aplicar el instrumento en el total de la población, pues el índice debe ser superior a un 0,70 para poder ser aceptado. (Quero Milton, 2017)

**Tabla 2 :Alfa de Cronbach docente**  
**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
<b>Casos</b>	Válidos	20	100%
	Excluidos	0	,0
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>
<b>Estadísticos de fiabilidad</b>			
Alfa de Cron Bach		<b>0,9</b>	
N de elementos		<b>15</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná  
**Elaborado por:** Las autoras

### **Procesamiento y análisis de la información**

El procesamiento de la información se realizó en el programa SPSS en el cual se ingresó los datos obtenidos, una vez que se siguieron algunos pasos como: revisión del instrumento aplicado, tabulación de los datos y elaboración de tablas, conformadas por: parámetros, frecuencia, porcentaje, estos se proyectan mediante representaciones gráficas elaboradas en formas de barras o circulares, la misma que sirve para el análisis, visualización y comprobación de hipótesis mediante el modelo estadístico. (Alevosía, 2014).

## 11. ANÁLISIS Y LA DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 11.1. Resultados de la encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

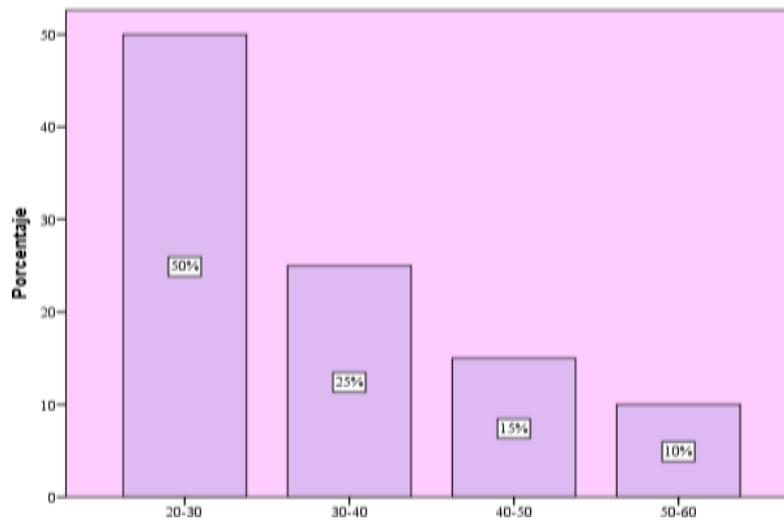
#### Pregunta 1. ¿Qué edad tiene?

**Tabla 4.** Edad de los docentes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	20-30	10	50,0%	50,0%	50,0
	30-40	5	25,0%	25,0%	75,0
	40-50	3	15,0%	15,0%	90,0
	50-60	2	10,0%	10,0%	100,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 1:** Edad de los docentes

**Fuente:** Elaboración propia

#### ¿Análisis e interpretación

Las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina arrojó, como resultado que el 50% de los docentes tienen una edad entre (20-30 años), el 25% entre (30-40 años), el 15% oscila entre (40-50 años), y el 10% de (50-60 años). Es así que de esa manera el establecimiento cumple con los requerimientos de inclusión educativa con todos los docentes sin importar la edad siempre y cuando tengan capacidad académica para compartir con los estudiantes.

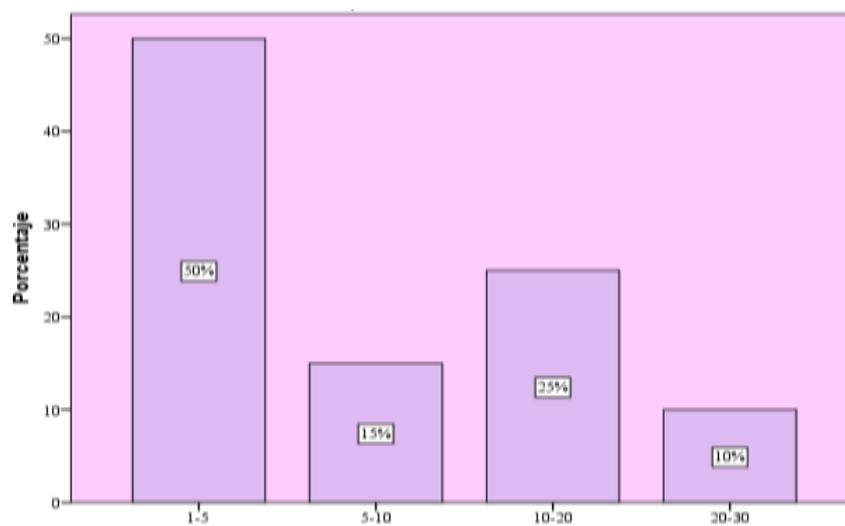
**Pregunta 2. ¿Cuántos años de experiencia en docencia tiene?**

**Tabla 3.**Experiencia en docencia.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1-5	10	50,0%	50,0
	5-10	3	15,0%	65,0
	10-20	5	25,0%	90,0
	20-30	2	10,0%	100,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 2:**Experiencia en docencia

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

Según las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina, reflejaron que el 50% de los docentes tienen de (1 a 5 años de experiencia) mientras tanto que el 15% de (5 -10 años), el 25% de (10-20 años), y tan solo un 10% de (20 -30 años de experiencia), lo cual indica que la mayoría de los docentes son nuevos en los puestos educativos.

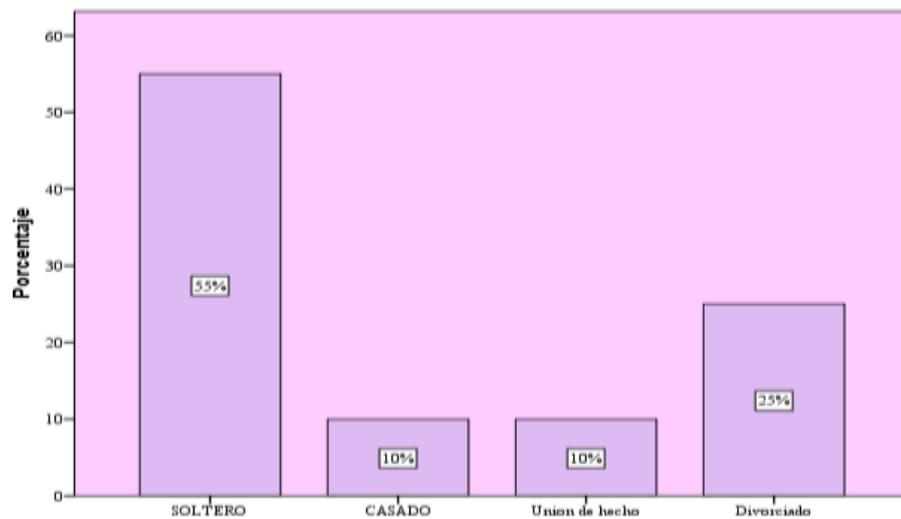
### Pregunta 3. ¿Estado civil?

**Tabla 4.** Estado civil del docente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Soltero	11	55,0%	55,0%	55,0
	Casado	2	10,0%	10,0%	65,0
	Unión de hecho	2	10,0%	10,0%	75,0
	Divorciado	5	25,0%	25,0%	100,0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras.



**Gráfico 3:** Estado civil del docente

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

Como efecto de las encuestas aplicadas a los docentes de La Unidad Educativa La Maná sección se conoce el porcentaje de su estado civil, el cual como resultado manifiesta que un 55% estaba soltero, un 10% casado, un 10% unión de hecho, y un 25% divorciado. Se puede decir al respecto que una mente sin preocupaciones es capaz de lograr más estabilidad en su ambiente laboral.

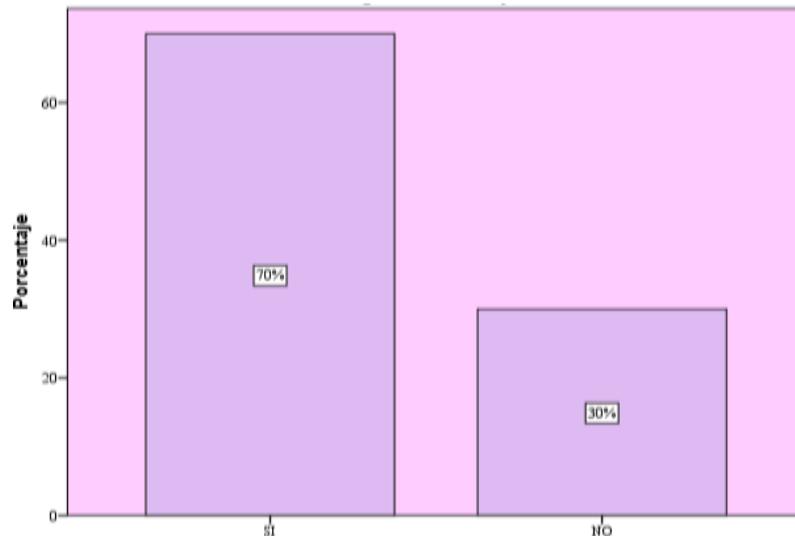
**Pregunta 4.** ¿Cuenta con otro trabajo aparte de ser docente?

**Tabla 5.** Cuenta con otro trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos <sup>SI</sup>	14	70,0%	70,0%	70,0
No	6	30,0%	30,0%	100,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras.



**Gráfico 4:** Cuenta con otro trabajo

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

Las encuestas aplicadas a los docentes de La Unidad Educativa La Maná sección, proporcionaron como resultado que, un 70% de los docentes de la unidad educativa contaba con otro trabajo adicional al de ser maestro, y un 30% ejercía solamente el trabajo en el establecimiento. Todos los docentes son libres y capaces de contar con más de un trabajo siempre y cuando no interfieran sus horarios.

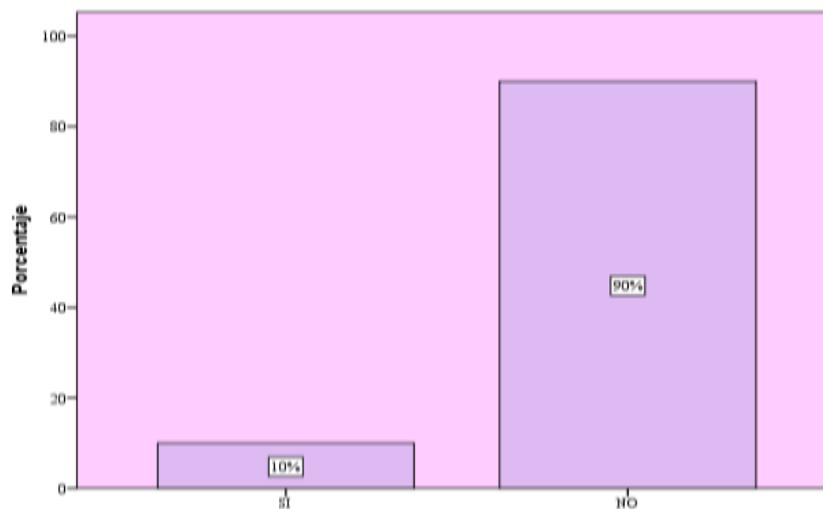
**Pregunta 5.** ¿Se encuentra estudiando actualmente?

**Tabla 6.**Estudia actualmente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2	10,0%	10,0%	10,0
No	18	90,0%	90,0%	100,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 5:**Estudia actualmente

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

Las encuestas aplicadas a los docentes de La Unidad Educativa La Maná sección matutina, proporcionaron como resultado que, el 10% de los docentes, se siguen preparando mediante cursos o maestrías, para obtener más conocimiento, acerca de su carrera profesional, y así poder brindarles a sus alumnos una educación exitosa, mientras tanto que el 90% no lo hace.

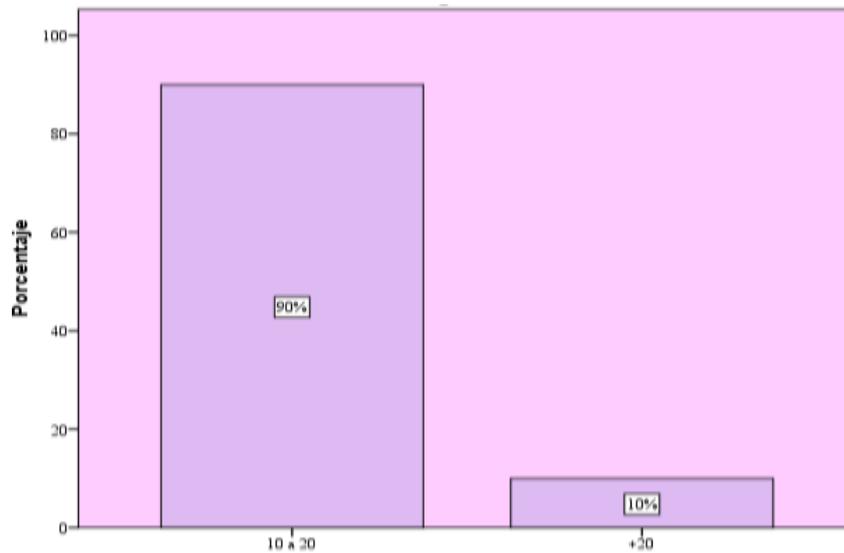
**Pregunta 6.** ¿Cuántas horas le fueron asignadas según su horario para impartir clases virtuales a los alumnos?

**Tabla 7.** Horas asignadas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	10 a 20	18	90,0%	90,0
	+20	2	10,0%	100,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras.



**Gráfico 6:** Horas asignadas

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

Las encuestas aplicadas a los docentes de La Unidad Educativa La Maná sección indican que, el 90% de los docentes fueron designados a impartir clases de 10 -20 horas, y un 10% más de veinte horas. Es decir que la mayoría de los docentes tiene un exceso de carga laboral lo cual es muy estresante y pesado para el docente, contando con que no solo es un paralelo.

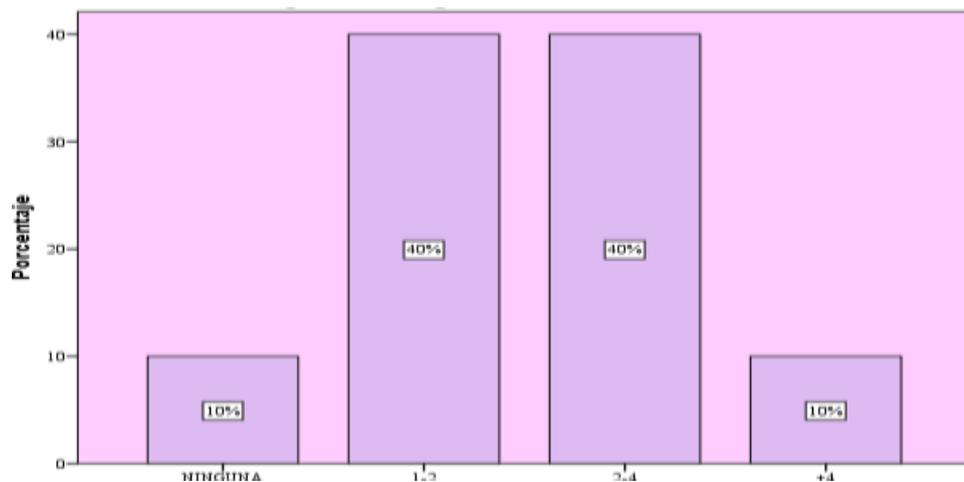
**Pregunta 7.** ¿Cuántas materias nuevas le fueron asignadas el último año?

**Tabla 8..**Materias nuevas asignadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ninguna	2	10,0%	10,0%	10,0
	1-2	8	40,0%	40,0%	50,0
	2-4	8	40,0%	40,0%	90,0
	+4	2	10,0%	10,0%	100,0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras.



**Gráfico 7:**Materias nuevas asignadas.

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

Los docentes de La Unidad Educativa La Maná sección matutina mediante la encuesta realizada, dieron a conocer que al 10% no les asignaron nuevas asignaturas, a un 40% de los docentes de (1 a 2 asignaturas). Un 40% de (3 a 4 asignaturas), al 10% de los docentes les fueron agregas más de 4 materias adicionales a las de los años anteriores, lo cual quiere decir que los maestros estarían con sobrecarga de trabajo esto no es conveniente para los docentes ya que esto podría traer consecuencias para su salud.

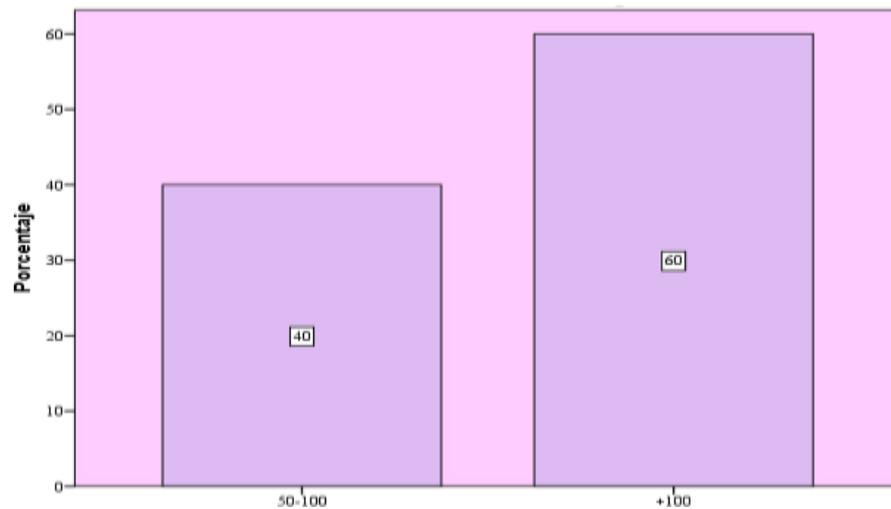
**Pregunta 9. ¿A qué número de estudiantes imparte clases?**

**Tabla 9.** Números de estudiantes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	8	40,0%	40,0%	40,0
	12	60,0%	60,0%	100,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 8:** Número de estudiantes.

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

Las encuestas aplicadas a los docentes de La Unidad Educativa La Maná sección matutina, proporcionaron como resultado que el 40% de los docentes imparte clases a un número de entre 50 a 100 estudiantes, y un 60% a más de 100 estudiantes, esto sería muy difícil para los docentes ya que al momento de tener la responsabilidad de un gran número de estudiantes no podría dedicarse a todos por igual quedando así unos niños sin obtener el aprendizaje requerido.

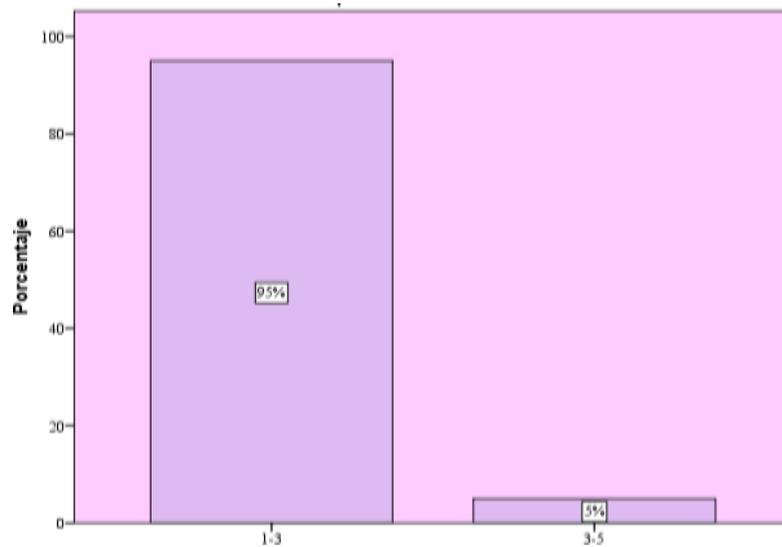
**Pregunta 10.** ¿Cuántas horas de participación estudiantil tiene a la semana?

**Tabla 10.** Horas de participación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1-3	19	95,0%	95,0%	95,0
3-5	1	5,0%	5,0%	100,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 9:** Horas de participación

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

Mediante la encuesta realizada a los docentes de La Unidad Educativa La Maná sección matutina, manifestaron que el 95% de los docentes tiene un lapso de 1 a 3 horas dedicadas a atender o despejar inquietudes a los estudiantes, mismas que muchas de las veces lo hacen durante la conectividad diaria que tiene cada docente, y el 5% de 3 a 5 horas, es decir cada docente tendría un tiempo determinado para poder fortalecer los conocimientos y dudas de los estudiantes.

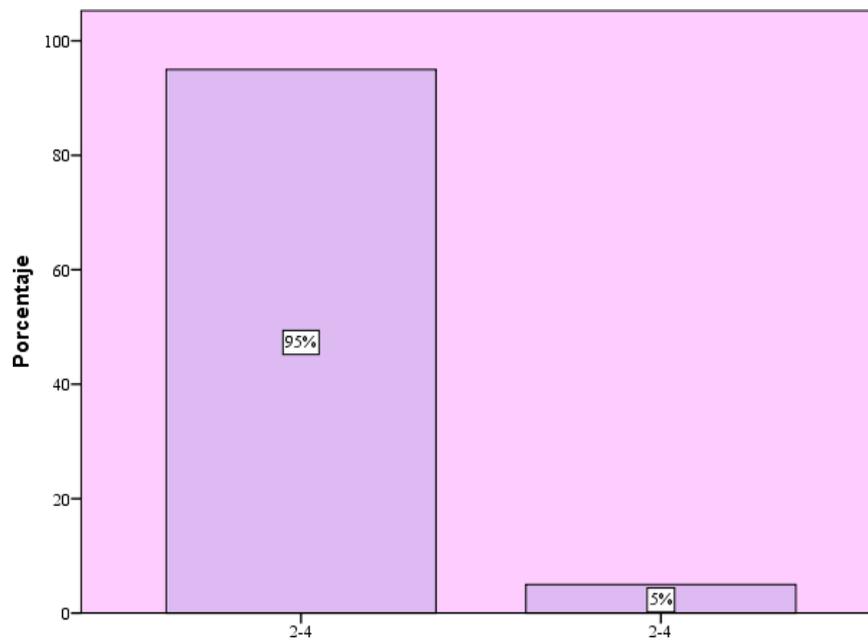
**Pregunta 11.** ¿Cuántas horas tiene asignada a la semana para asistencia a padres de familia?

**Tabla 11.** Horas asignadas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
válidos	2-4	19	95,0%	95,0
	2-4	1	5,0%	100,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 10:** horas asignadas

**Fuente:** Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

Las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina, proporcionaron como resultado que el 95% de los docentes tiene asignada entre 2 a 4 horas a la semana para la asistencia a padres de familia mientras que un 5% tiene de 2 a 4 horas, lo cual estaría destinado a la atención de los padres de familia este sería el tiempo necesario para que los docentes brinden ayuda a los padres de familia acerca de su rendimiento académico.

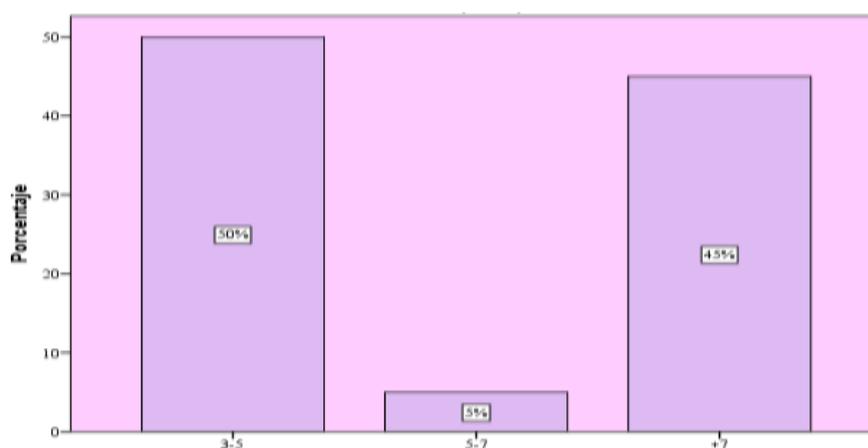
**Pregunta 12.** ¿Cuántas horas semanales tiene asignadas para planificación?

**Tabla 12.** Horas semanales de planificación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3-5	10	50,0%	50,0%	50,0
	5-7	1	5,0%	5,0%	55,0
	+7	9	45,0%	45,0%	100,0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 11:** Horas semanales de planificación

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

Como efecto de las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina se logra obtener cuántas horas semanales tiene cada docente asignadas para planificación, dando como resultado que el 50% de los docentes, tiene de (3 a 5 horas), el 5% de (5 a 7 horas), y el 45% más de 7 horas es decir la mayoría de docentes tendrían un muy buen tiempo para lograr preparar sus clases de una manera profesional la cual sea entendible para los estudiantes.

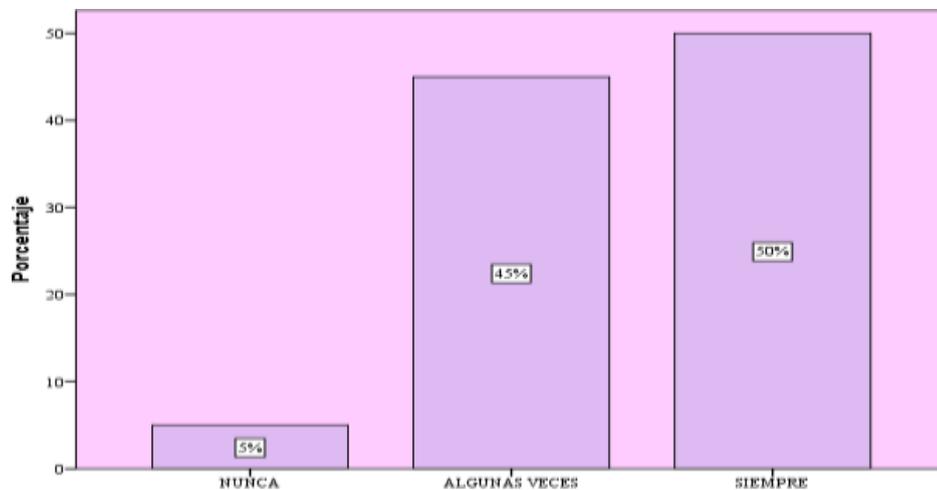
**Pregunta 13.** ¿Considera que las horas asignadas a la semana para planificación son las suficientes?

**Tabla 13.** Horas semanales de planificación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	5,0%	5,0%	5,0
Válidos Algunas veces	9	45,0%	45,0%	50,0
Siempre	10	50,0%	50,0%	100,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 12:** Horas semanales de planificación

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

En base a la encuesta realizada a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina los resultados que manifestaron es que un 5% de docentes no están satisfechos con el tiempo establecido para las planificaciones, el 45% algunas veces y el 50% siempre, eso quiere decir que la mayoría de los docentes están conformes con el tiempo establecido por las autoridades para realizar las planificaciones requeridas.

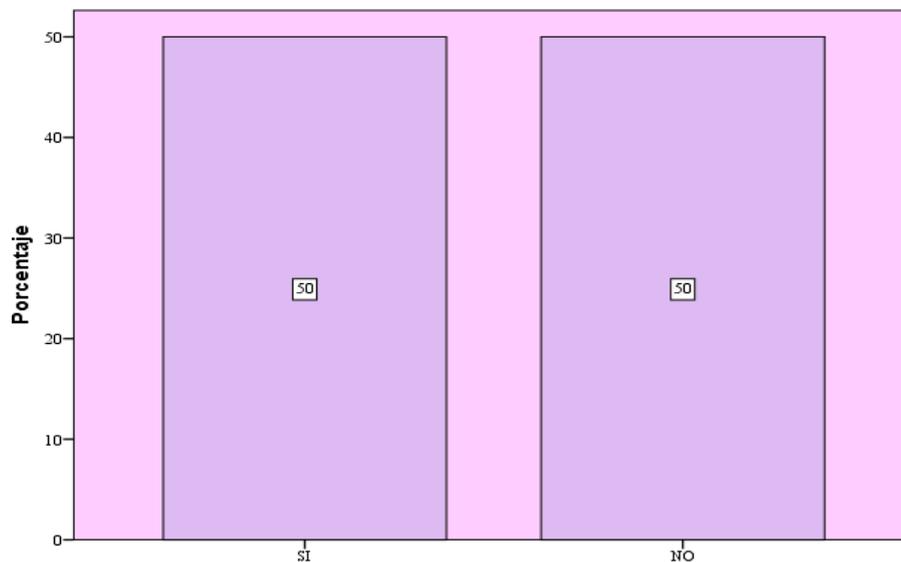
**Pregunta 14.** ¿En su horario laboral toman recesos?

**Tabla 14.** Receso en horario laboral.

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válidos	Si	10	50,0%	50,0%	50,0
	No	10	50,0%	50,0%	100,0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 13:** Recesos en horas laborales

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

Los resultados de las encuestas aplicadas a los docentes de La Unidad Educativa La Maná sección matutina dieron como resultado que el 50% de docentes si toma receso en su jornada académica diaria y el 50% restante no toma receso en su horario laboral esto debido a que hay docentes que aprovechan ese tiempo de receso para revisar exámenes o trabajos de los estudiantes para que no se acumulen.

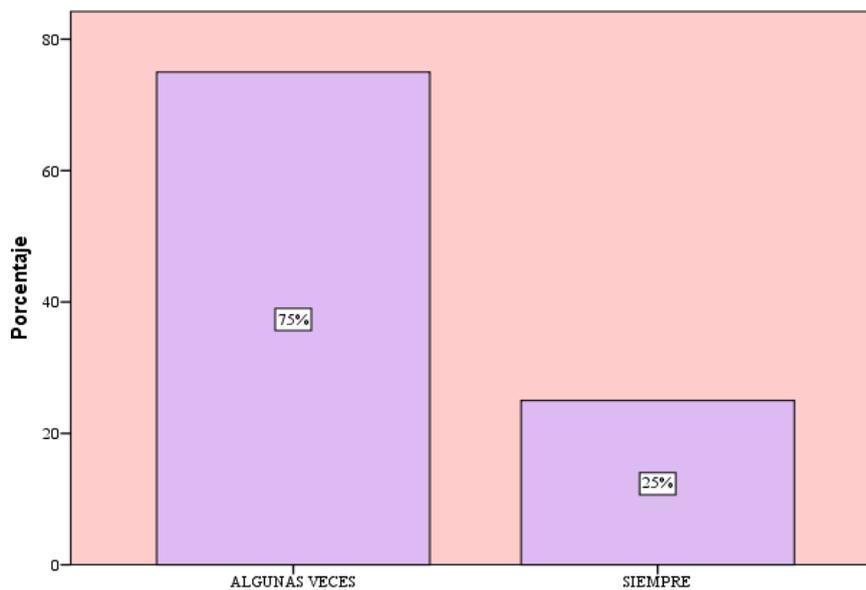
**Pregunta 15.** ¿Sigues pensando en su trabajo, aun estando fuera de su horario de labores?

**Tabla 15.** Piensa en su trabajo en horario fuera de labores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Validos	Algunas veces	15	75,0%	75,0
	Siempre	5	25,0%	100,0

**Figura 2:** Recesos en horas laborales

**Fuente:** Elaboración propia



**Grafico 14:** Piensa en su trabajo en horas no laboral

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

Las encuestas aplicadas a los docentes de La Unidad Educativa La Maná sección matutina, proporcionaron como resultado que el 75% algunas veces, sigue pensando en su trabajo, aun estando fuera de su horario de labores como docentes, y el 25% siempre, esto quiere decir que la mayoría de maestros no pueden tener un periodo de descanso tranquilo debido a que hay algunos alumnos que requieren ayuda en horarios no laborales y ellos están dispuestos a siempre brindarles su ayuda.

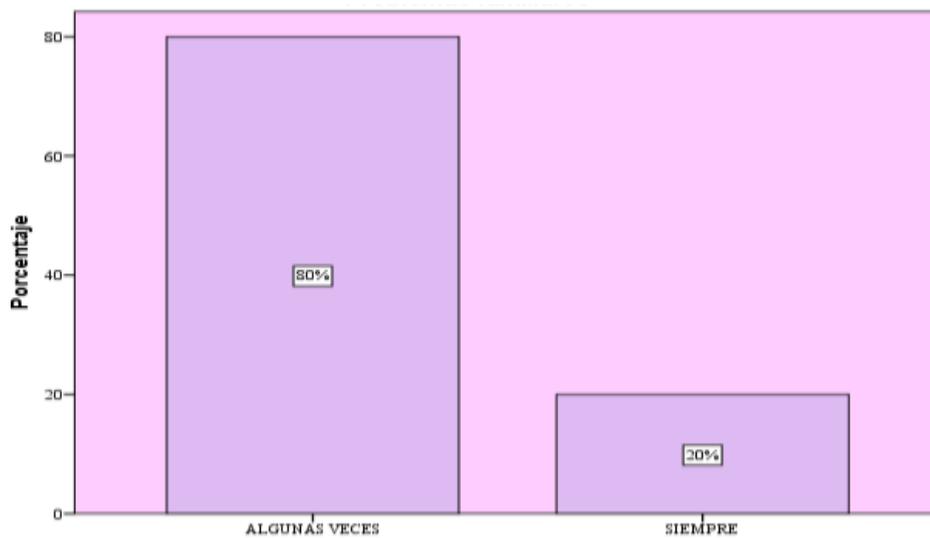
**Pregunta 16.** ¿Discute con su familia por asuntos laborales?

**Tabla 16.** Discusión con su familia por el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
vaidos	Algunas veces	16	80,0%	80,0%	80,0
	Siempre	4	20,0%	20,0%	100,0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 15:** Discusión con su familia por asuntos laborales

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

Las encuestas aplicadas a los docentes de La Unidad Educativa La Maná sección matutina, proporcionaron como resultado que el 80% de los docentes si tiene discusiones con su familia por asuntos laborales, y el 20% no permiten que interfiera sus asuntos personales con los académicos debido a que eso traería consecuencias familiares.

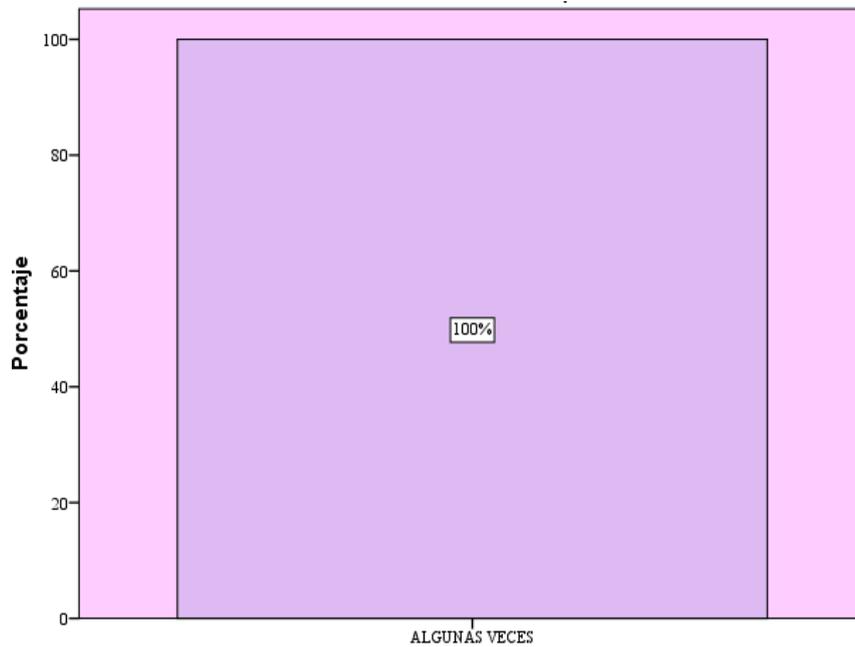
**Pregunta 17.** ¿Atiende situaciones laborales fuera de su horario de trabajo?

**Tabla 17.** Trabaja fuera de su horario de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Algunas veces	20	100%	100%	100,0

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 16:** Trabaja fuera de su horario laboral

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

Como resultado de las encuestas aplicadas el 100% de los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina algunas veces si atiende situaciones laborales fuera de su horario de trabajo ya que ellos están predispuestos para ayudar a los estudiantes, no solo dentro de la institución sino cuando ellos necesiten de su ayuda y apoyo ellos estarán dispuestos a brindarles ayuda.

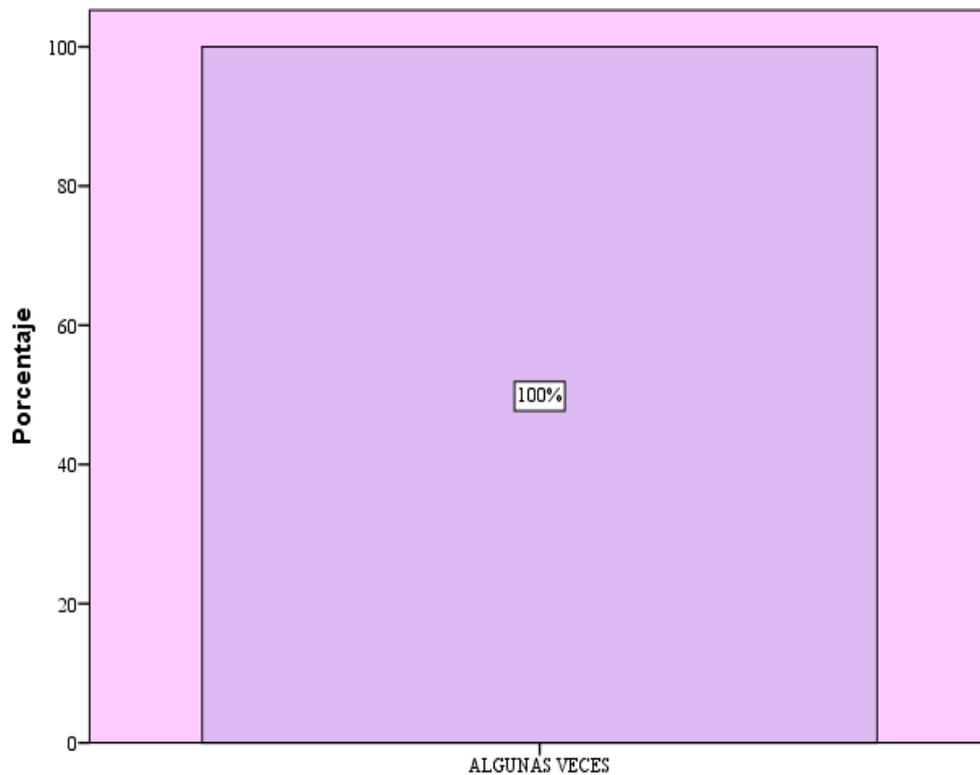
**Pregunta 18.** ¿Siente que su trabajo le resta tiempo para compartir con su familia?

**Tabla 18.** Su trabajo le quita tiempo con su familia.

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válidos	Algunas veces	20	<b>100,%</b>	<b>100%</b>	100,0

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 17:** Su trabajo le quita tiempo con su familia

**Fuente:** Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

Como resultado de las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina el 100% de los docentes están de acuerdo que su trabajo si, les resta tiempo para compartir con su familia, pero que ellos aman y están felices con su trabajo y están dispuestos a sobrellevar eso de la mejor manera con todos sus familiares.

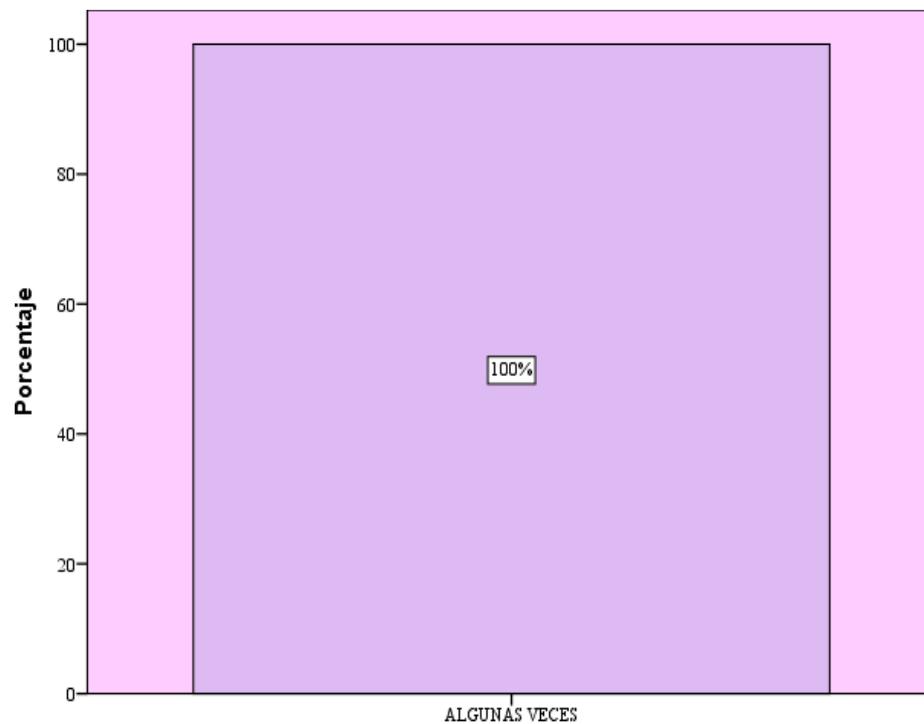
**Pregunta 19.** ¿Las materias que le han sido asignadas, han sido de acuerdo a su conocimiento?

**Tabla 19.** Las materias asignadas son de su conocimiento.

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje e válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válidos	Algunas veces	20	<b>100%</b>	<b>100%</b>	100,0

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 18:** Las materias asignadas son de su conocimiento

**Fuente:** Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

Las encuestas aplicadas a los docentes de La Unidad Educativa La Maná sección matutina dieron como resultado que al 100% de los docentes algunas veces, si les ha tocado impartir materias de acuerdo a su conocimiento lo cual quiere decir que en ocasiones algunos docentes se han visto obligados a impartir materias en las que no es área lo cual no es muy favorable ya que no tendrían buen desempeño académico.

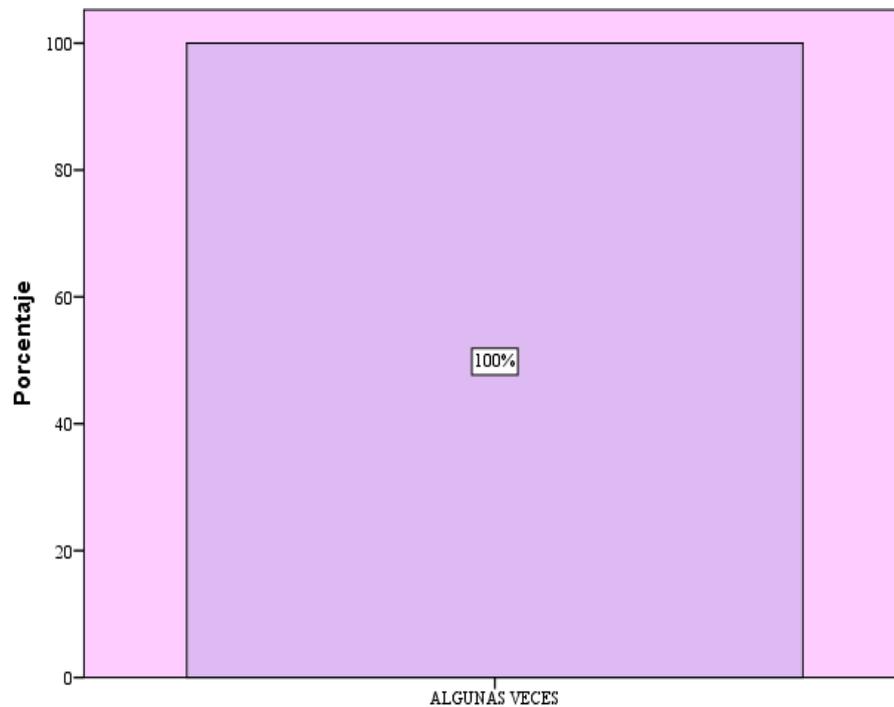
**Pregunta 20.** ¿Usted puede decidir la velocidad de su trabajo siempre y cuando cumpla con las disposiciones emitidas por las autoridades de la institución?

**Tabla 20.** Decide la velocidad del trabajo cumpliendo las disposiciones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	20	100%	100%	100,0
s	Algunas veces			

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 19:** Decide la velocidad del trabajo cumpliendo las disposiciones

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

Como resultado de las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina dieron a conocer que el 100% algunas veces si puede disponer la velocidad de su trabajo siempre y cuando cumpla con las disposiciones emitidas por las autoridades de la institución.

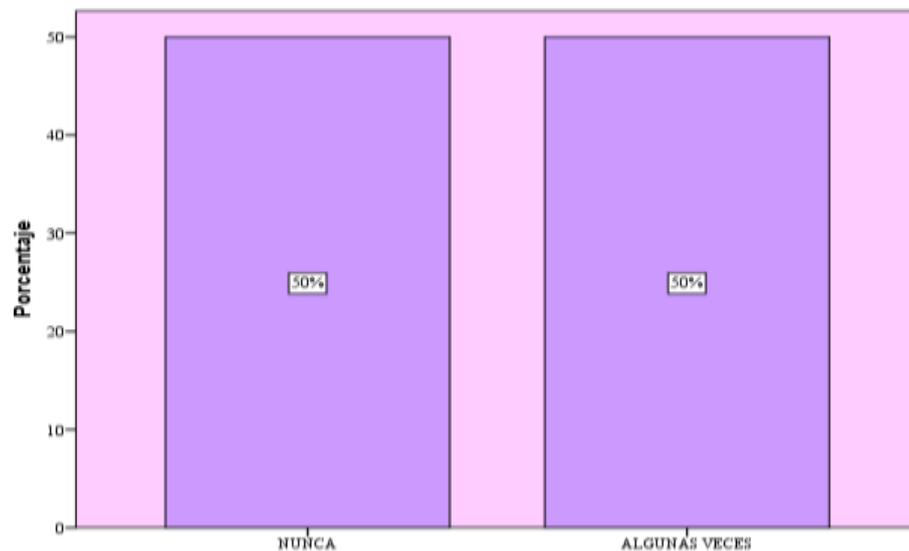
**Pregunta 21.** ¿Puede usted decidir en qué orden de actividades trabajar, siempre y cuando cumpla con los objetivos académicos?

**Tabla 21.** Cumple con los objetivos académicos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	50,0%	50,0%	50,0
Algunas veces	10	50,0%	50,0%	100,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 20:** Cumple con los objetivos académicos

**Fuente:** Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

Las encuestas aplicadas a los docentes de La Unidad Educativa La Maná sección matutina dieron como resultado que el 50% nunca puede decidir en qué orden de actividades trabajar, y el otro 50% algunas veces sí, siempre y cuando cumpla con los objetivos académicos y no olvide cumplir ninguna actividad planificada.

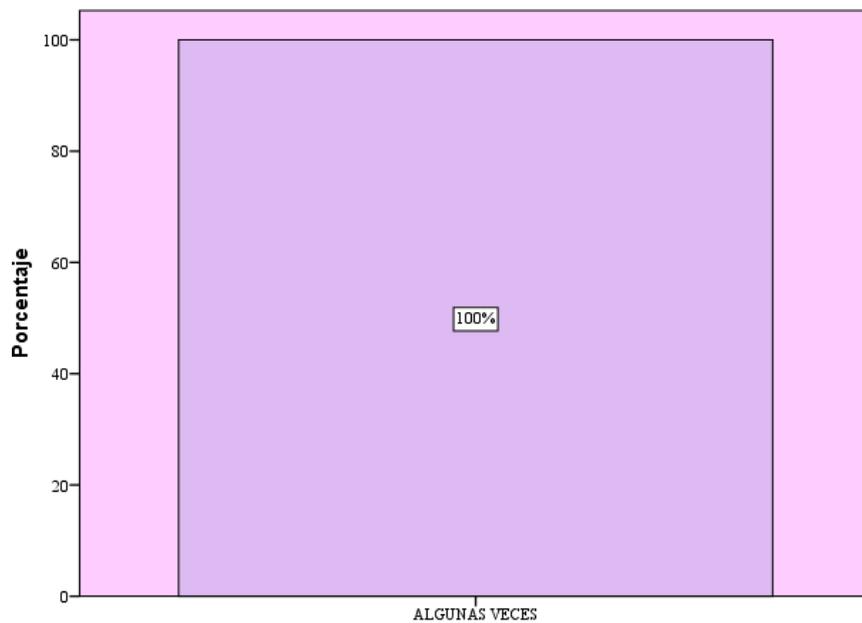
**Pregunta 22.** ¿Ha tenido que trabajar en horario adicional para cumplimiento de actividades o por disposición de las autoridades de la institución?

**Tabla 22.** Trabaja horas adicionales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Algunas veces	20	100%	100%	100,0

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 21:** Trabaja horas adicionales

**Fuente:** Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

Como resultado de las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina el 100% coincide que algunas veces han tenido que trabajar en horario adicional para el cumplimiento de actividades o por disposición de las autoridades de la institución debido a que hay momentos en los cuales se sobrecarga el trabajo y no avanzan en el horario establecido por lo que deben hacer horas extras.

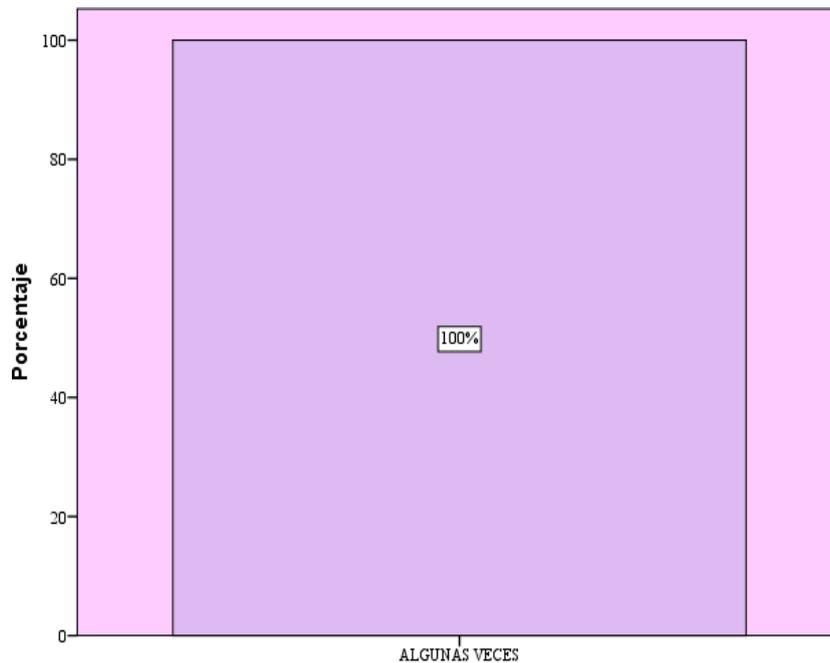
**Pregunta 23.** ¿Habido ocasiones en las que ha tenido que trabajar sin parar?

**Tabla 23.** Trabaja sin descanso.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Algunas veces	20	100%	100%	100,0

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico o 22:** Trabaja sin descanso

**Fuente:** Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

Como resultado de las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina reflejaron que el 100% de los docentes algunas veces han tenido que trabajar sin descanso lo cual no es favorable para ellos, porque esto les podría causar estrés entre otras complicaciones referentes a la salud.

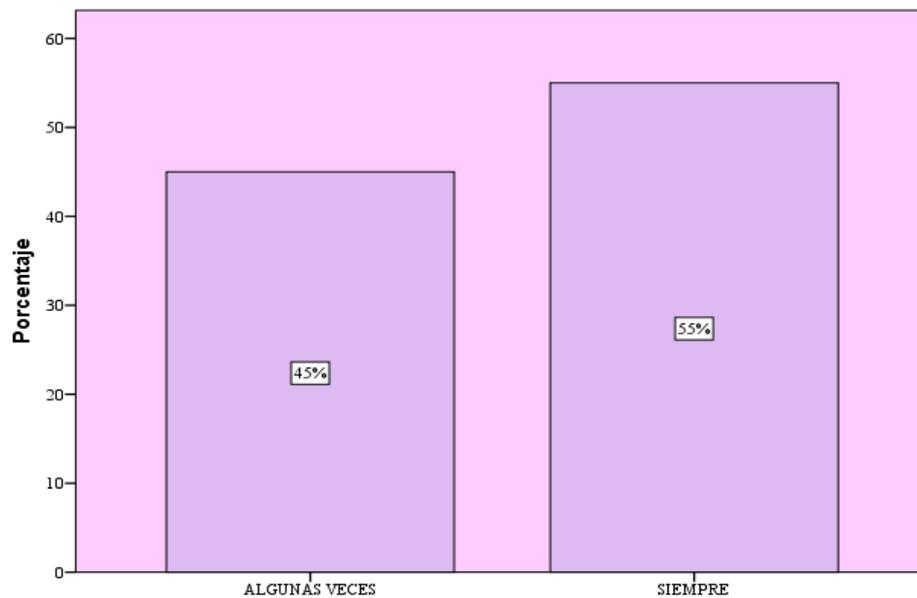
**Pregunta 24.** ¿Su trabajo le demanda más esfuerzo mental de lo habitual, dadas las condiciones de trabajo en línea?

**Tabla 24.** Demanda esfuerzo mental.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Validos	Algunas veces	9	45,0%	45,0%	45,0
	Siempre	11	55,0%	55,0%	100,0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 23:** Demanda de esfuerzo mental

**Fuente:** Elaboración propia.

### Análisis e interpretación

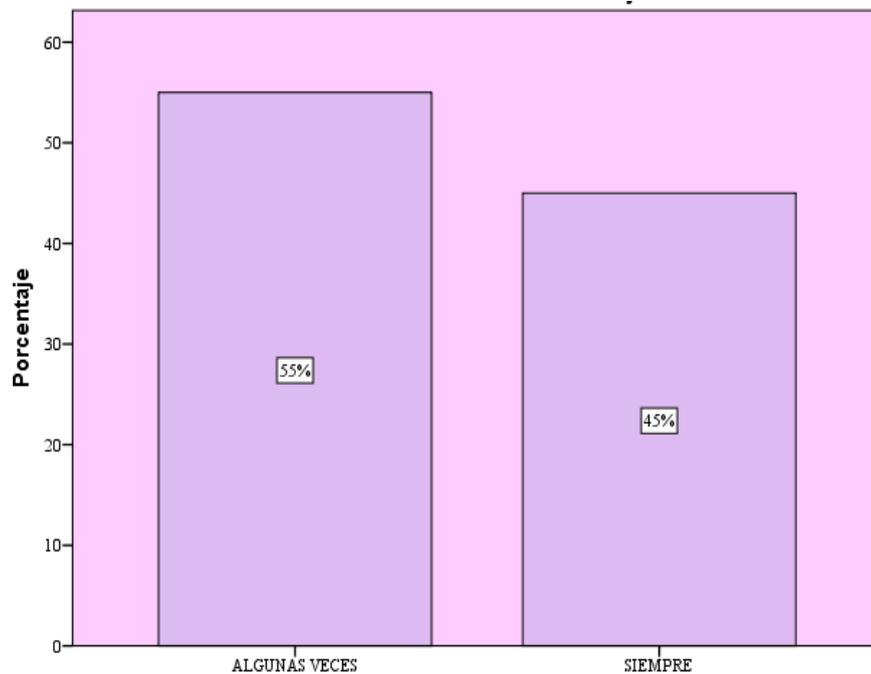
De las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina el 45% da a conocer que su trabajo algunas veces si les demanda más esfuerzo mental de lo habitual, y el 55% siempre tiene que soportar el desgaste emocional en mayor cantidad, dadas las condiciones de trabajo en línea que están viviendo a la pandemia.

**Pregunta 25.** ¿Su trabajo demanda concentración y memorización?

**Tabla 25.** Demanda concentración y memorización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
valores	Algunas veces	11	55,0%	55,0%	55,0
	Siempre	9	45,0%	45,0%	100,0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná  
**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 24:** Demanda de concentración y memorización  
**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

Según las encuestas aplicadas a los docentes de la unidad educativa La Maná sección matutina el 55% de los docentes coinciden que algunas veces su trabajo demanda concentración y memorización y el 45% que siempre, es decir que los cargos en los cuales se desempeñan son muy importantes y deben ser ocupados por docentes s con capacidades muy bien desarrolladas para que puedan impartir sus conocimientos a sus alumnos.

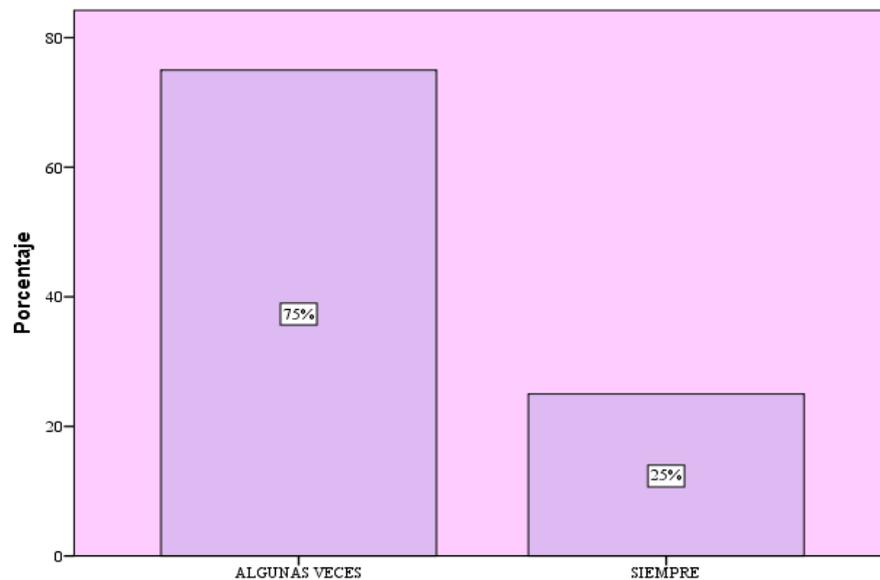
**Pregunta 26.** ¿Ha tenido que atender varios asuntos al mismo tiempo?

**Tabla 26.** Atiende varios asuntos al mismo tiempo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algunas veces	15	75,0%	75,0%	75,0
	Siempre	5	25,0%	25,0%	100,0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico:** Atiende varios asuntos al mismo tiempo

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

Como resultado de las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina el 75% manifestaron que, algunas veces han tenido que atender varios asuntos al mismo tiempo y el 25% siempre lo hace, debido a que no tienen solamente un paralelo asignado.

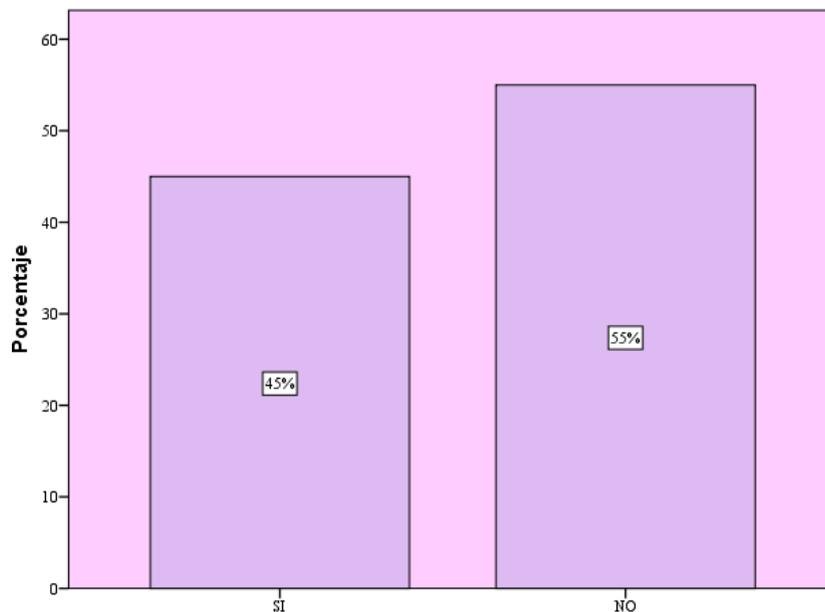
**Pregunta 27.** ¿Las capacitaciones recibidas para el proceso de clases virtuales han sido las suficientes?

**Tabla 27.** Le han servido las capacitaciones sobre las clases virtuales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	9	45,0%	45,0%	45,0
	No	11	55,0%	55,0%	100,0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 25:** Le han servido las capacitaciones sobre las clases virtuales

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

Según las encuestas aplicadas a los docentes de la unidad educativa La Maná sección matutina el 45% de los docentes si ha recibido capacitaciones para el proceso de clases virtuales y el 55%, no han sido las suficientes tutorías necesarias para poder impartir sus clases virtuales.

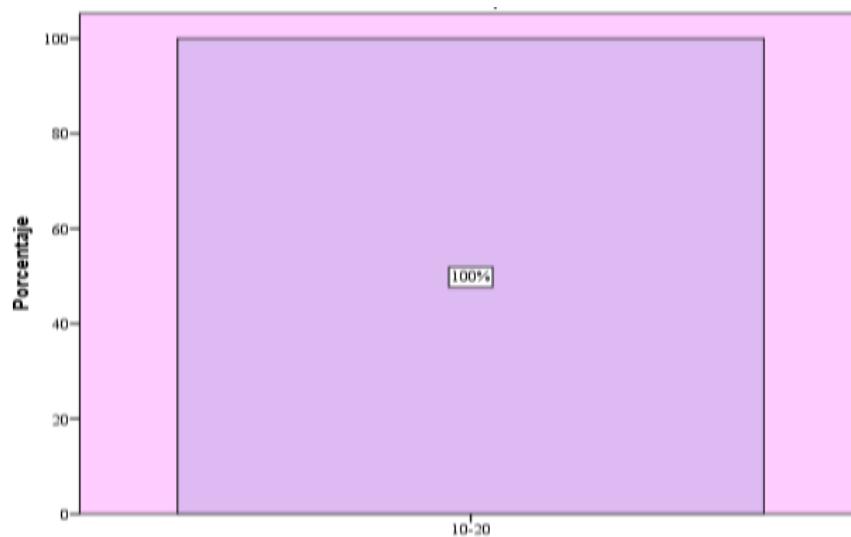
**Pregunta 28.** ¿Cuántas horas a la semana permanece frente al computador para sus actividades laborales?

**Tabla 28.** Horas frente al computador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	10-20	20	100%	100%	100,0

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 26:** Horas frente al computador

**Fuente:** Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

Como resultado de las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina el 100% manifestaron que pasan más de 10 a 20 horas frente al computador, ya que las horas de clases son diarias y también necesitan revisar los trabajos de sus alumnos los cuales llevan mucho tiempo, obligándolos a exceder el uso del computador.

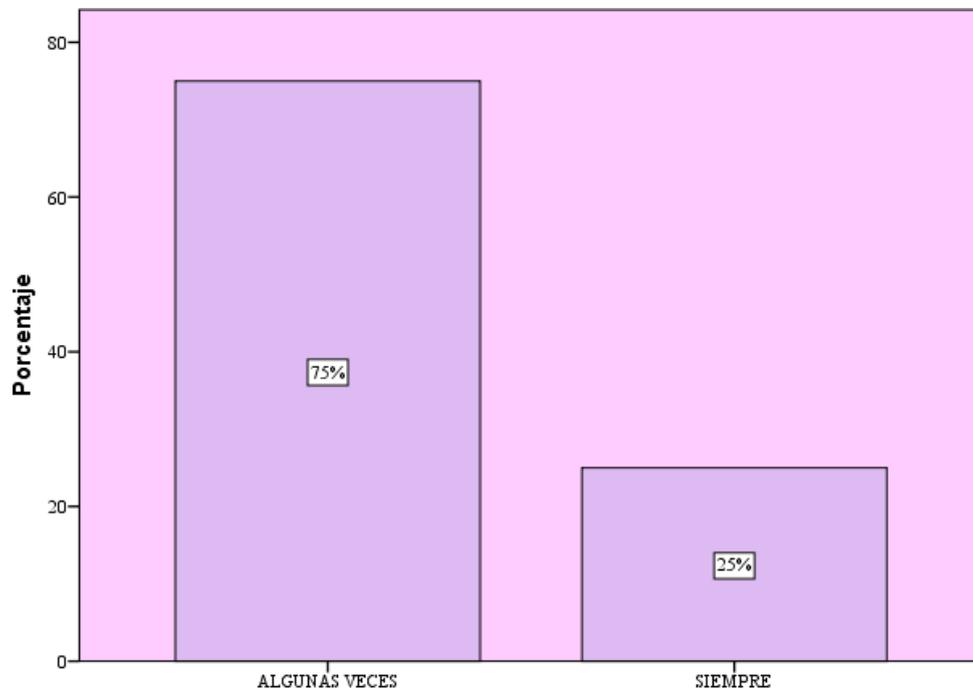
**Pregunta 29.** ¿El trabajo le genera dolores de cabeza?

**Tabla 29.** Dolor de cabeza.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algunas veces	15	75,0%	75,0%	75,0
	Siempre	5	25,0%	25,0%	100,0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 27:** Dolor de cabeza

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

De las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina el 75% de los docentes, algunas veces ha sufrido dolores de cabeza y el 25% siempre, esto quiere decir que el estar periodos excesivos frente a un computador trae consecuencias negativas.

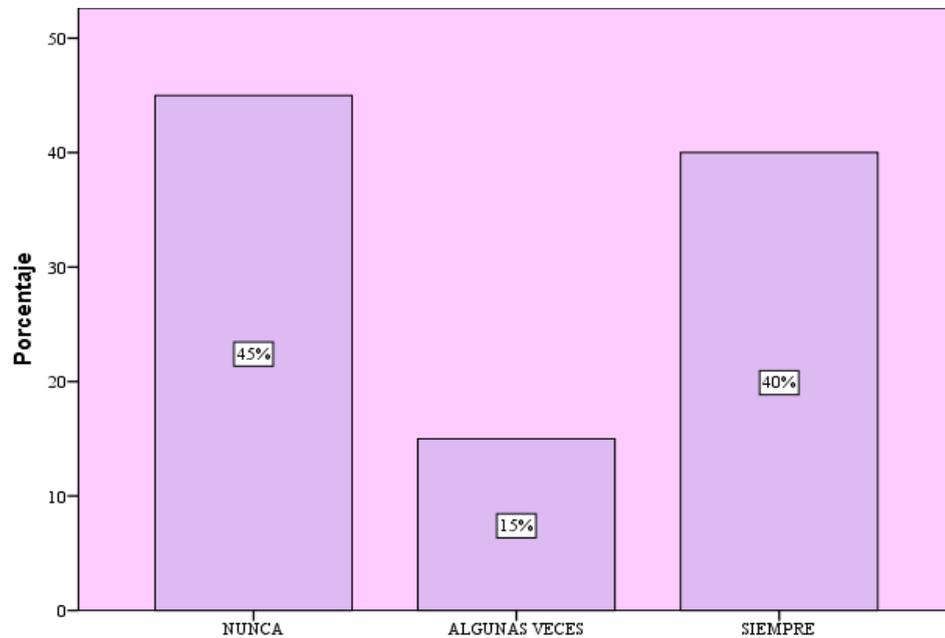
**Pregunta 30.** ¿El trabajo le genera dolor de garganta por el hecho de impartir sus clases?

**Tabla 30.** Dolor de garganta.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	45,0%	45,0%	45,0
Válidos Algunas veces	3	15,0%	15,0%	60,0
Siempre	8	40,0%	40,0%	100,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 28:** Dolor de garganta

**Fuente:** Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

Según las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina el 45% nunca ha tenido dolor de garganta por el hecho de impartir sus clases, el 15 algunas veces y el 40% siempre, eso quiere decir que la mayoría de los docentes han tenido complicaciones ya que impartir clases todos los días genera esfuerzos a las glándulas salivales, provocando dolor de garganta y en ocasiones hasta infecciones.

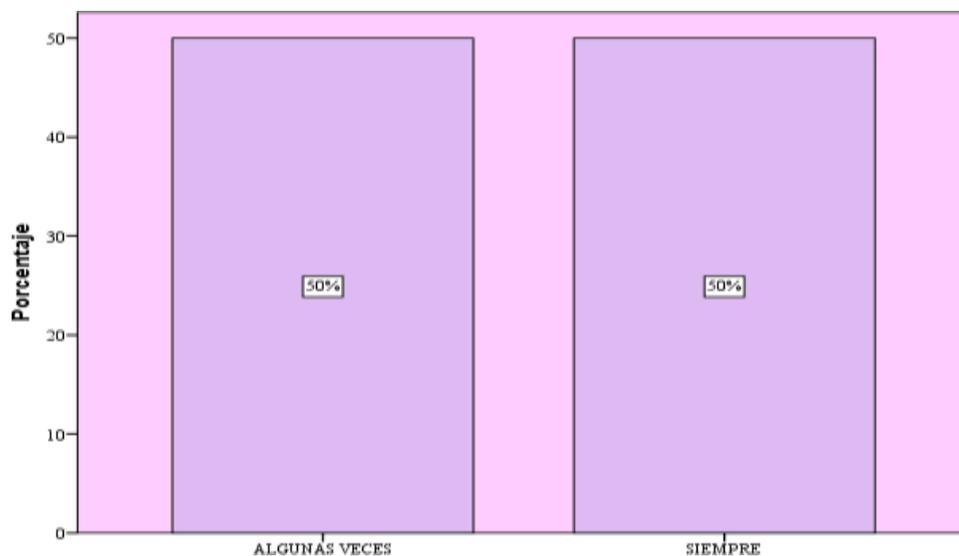
**Pregunta 31.** ¿Ha tenido dolores musculares en este último año lectivo que se trabajó de forma virtual?

**Tabla 31.**Dolor muscular.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algunas veces	10	50,0%	50,0%	50,0
	Siempre	10	50,0%	50,0%	100,0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 29:**Dolor muscular

**Fuente:** Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

De las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina manifestaron que el 50% algunas veces ha tenido dolores musculares, y el 50% siempre han tenido dolores musculares, esto se debe a que se ven obligados a estar conectados durante varias horas frente al computador para poder organizar todo y así impartir sus clases virtuales

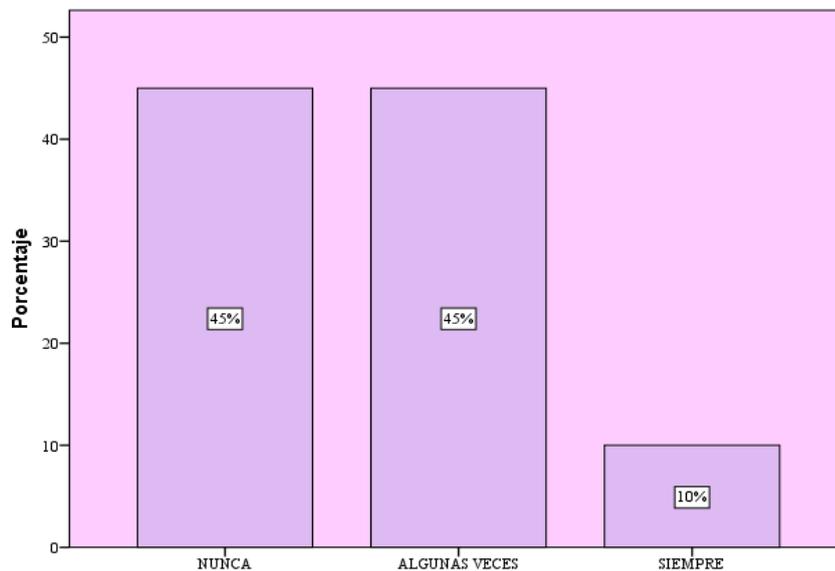
**Pregunta 32.** ¿Ha padecido de problemas gastrointestinales desde que se dio la modalidad de clases en línea?

**Tabla 32.** Ha padecido problemas gastrointestinales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	45,0%	45,0%	45,0
Válidos Algunas veces <sup>9</sup>		45,0%	45,0%	90,0
Siempre	2	10,0%	10,0%	100,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico**

**30:**Gastroenteritis

**Fuente:** Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

Como resultado de las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina el 45% de los docentes nunca ha padecido de problemas gastrointestinales desde que se dio la modalidad de clases en línea, el 45% algunas veces y el 10% siempre, eso quiere decir que la mayoría de los docentes no ha tenido complicaciones en su salud.

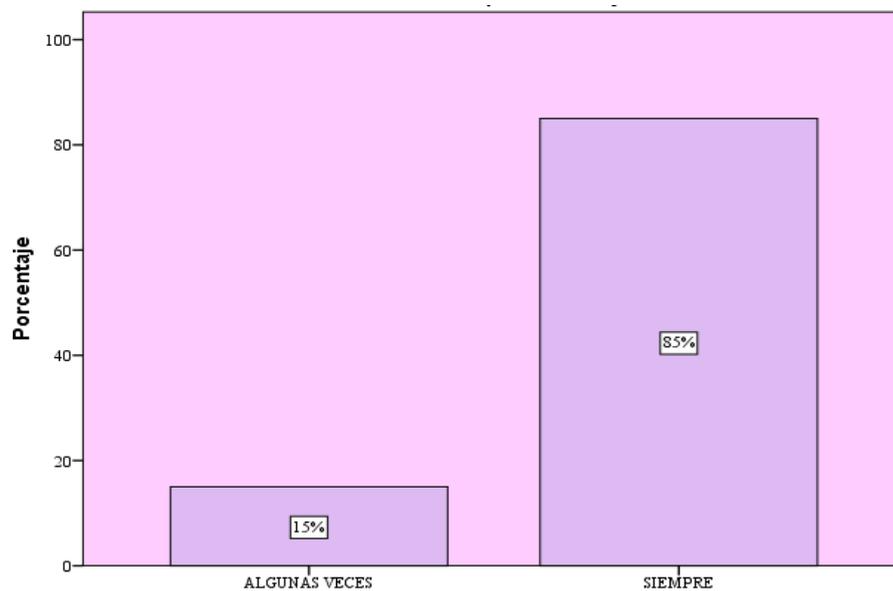
**Pregunta 33.** ¿El trabajo bajo la modalidad virtual le ha ocasionado estrés?

**Tabla 33.** Las clases virtuales le ocasionan estrés.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
validos				
Algunas veces	3	15,0%	15,0%	15,0
Siempre	17	85,0%	85,0%	100,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 31:** Las clases virtuales le ocasionan estrés

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

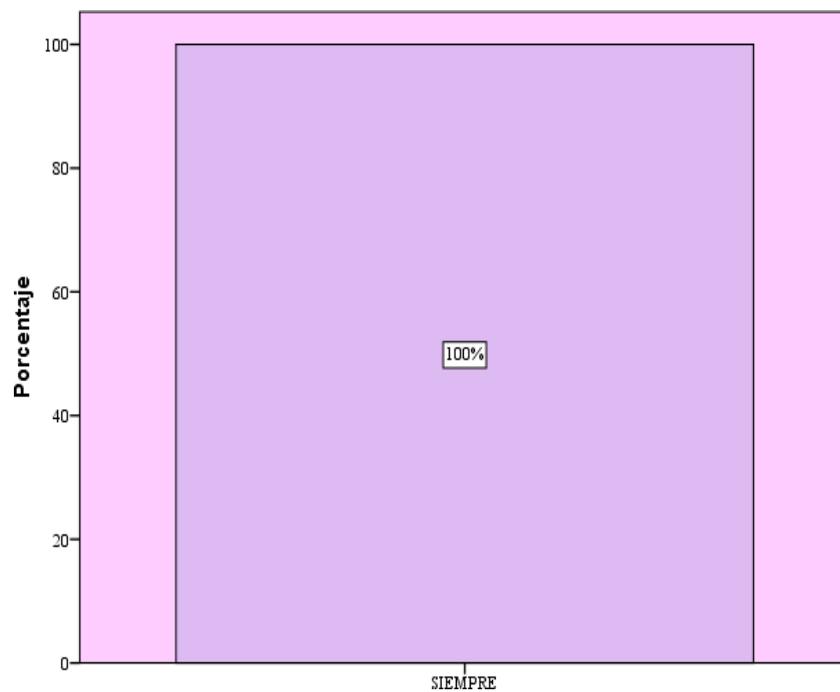
Según las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina el 15% algunas veces ha sufrido estrés mientras tanto que el 85% siempre, eso quiere decir que la mayoría de los docentes han sido víctimas del estrés laboral debido a que las clases virtuales han sido jornadas largas y muy agotadoras.

**Pregunta 34.** ¿Trato a los estudiantes con cortesía y respeto?

**Tabla 34.** Trata con cortesía y respeto.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Siempre	20	100%	100%	100,0

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná  
**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 32:** Cortesía y respeto hacia los estudiantes  
**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

De las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina el 100 % dieron conocer que, siempre tratan a los estudiantes con cortesía y respeto ya que ellos están no solo para aportarles conocimiento sino también valores, para lo cual deben ser un ejemplo a seguir de los estudiantes teniendo ellos un comportamiento intachable.

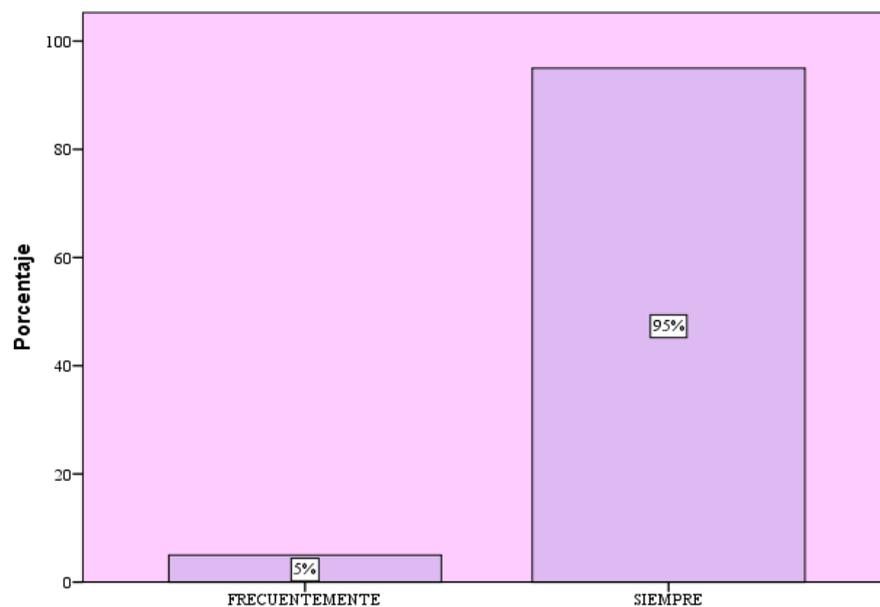
**Pregunta 35.** ¿Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes?

**Tabla 35.** Sugerencias de los estudiantes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Frecuentemente	1	5,0%	5,0%	5,0
Siempre	19	95,0%	95,0%	100,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 33:** Sugerencias de los estudiantes

**Fuente:** Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

Como resultado de las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina el 5% frecuentemente, toma en cuenta las sugerencias y opiniones de los estudiantes y el 95% siempre lo hace, ya que para crear un ambiente laboral deben ser partícipes de una clase amena la que está formada por docentes y estudiantes.

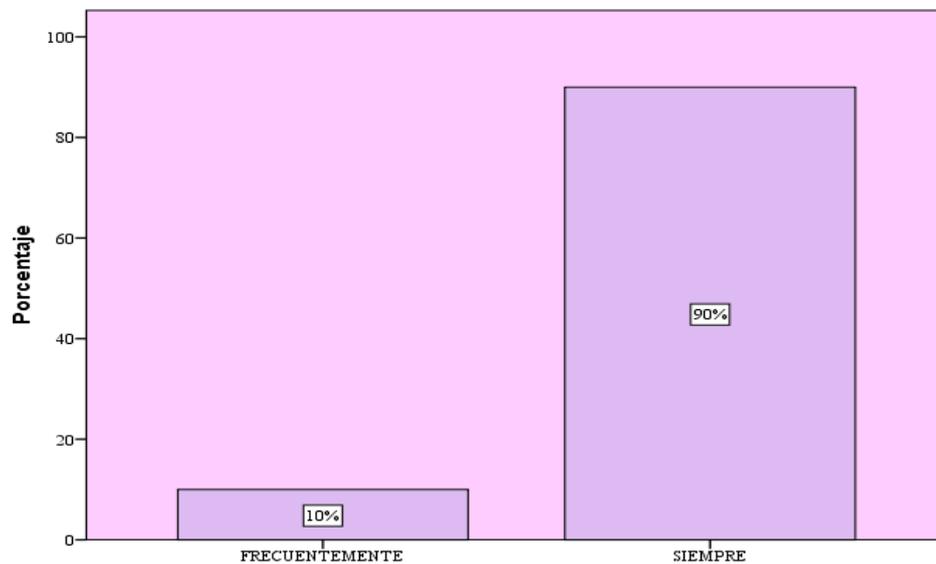
**Pregunta 36.** ¿Me preocupa la ausencia de los estudiantes a las clases virtuales por o que llamo a sus representantes?

**Tabla 36.** Ausencia de estudiantes en clases.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
varios	Frecuentemente	2	10,0%	10,0%	10,0
	Siempre	18	90,0%	90,0%	100,0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100,0%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 34:** Ausencia de estudiantes en clases

**Fuente:** Elaboración propia.

### Análisis e interpretación

De las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina el 10% frecuentemente se preocupa la ausencia de los estudiantes a las clases virtuales y el 90% siempre lo hace, es decir que la mayoría de los docentes se inquietan cuando sus alumnos no se conectan a clases por lo cual optan por llamar a los padres de familia para preguntar por su vida diaria para así fortalecer los puntos más débiles que crean necesarios.

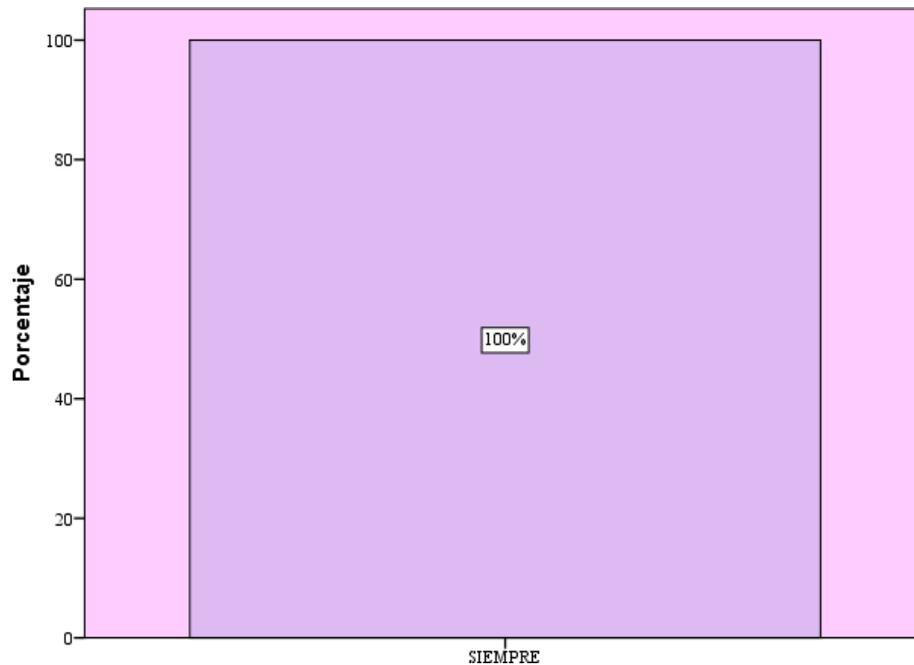
**Pregunta 37.** ¿Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con situaciones similares a los que enfrentan en la vida diaria?

**Tabla 37.** Preparación de clases

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Siempre	20	100%	100%	100,0

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 35:** Preparación de clases

**Fuente:** Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

Según las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina manifestaron que el 100% siempre utiliza un lenguaje apropiado para que los estudiantes sean capaces de entender y así logren una mayor comprensión de todo aquello que los docentes vayan a impartir en clase, y así mayor capacidad de comprensión entre docentes y estudiantes

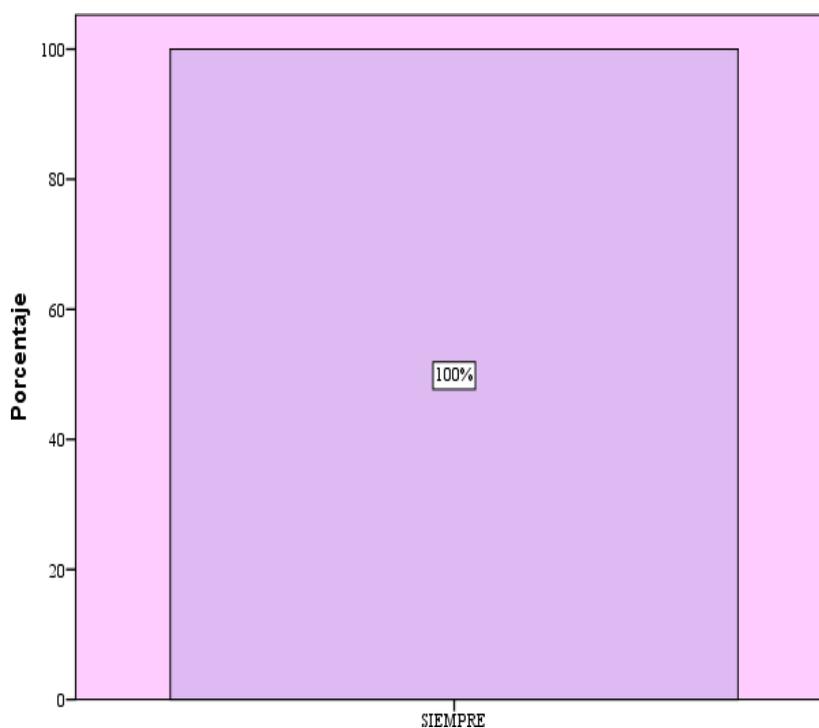
**Pregunta 38.** ¿Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura del año lectivo?

**Tabla 38.** Información a los estudiantes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Siempre	20	100,0%	100,0%	100,0

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 36:** Información a los estudiantes

**Fuente:** Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

Según las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina el 100% de los docentes, siempre dan a conocer a los estudiantes la programación y objetivos planificados para el año lectivo para que los estudiantes tengan una idea del cual sería el silabo que van a tratar y puedan irse preparando para esos temas de estudio.

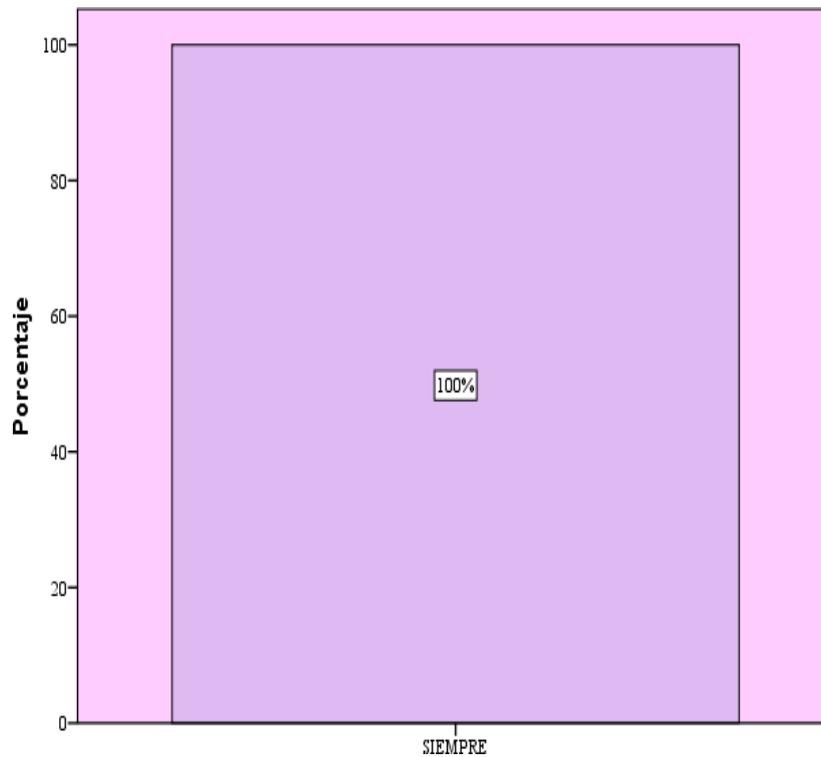
**Pregunta 39.** ¿Utilizo un lenguaje apropiado para que los estudiantes me comprendan?

**Tabla 39.** Lenguaje apropiado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	20	100%	100%	100,0

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 37:** Lenguaje apropiado

**Fuente:** Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

Según las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina manifestaron que el 100% siempre utiliza un lenguaje apropiado para que los estudiantes sean capaces de entender y así logren una mayor comprensión de todo aquello que los docentes vayan a impartir en clase, y así mayor capacidad de comprensión entre docentes y estudiantes.

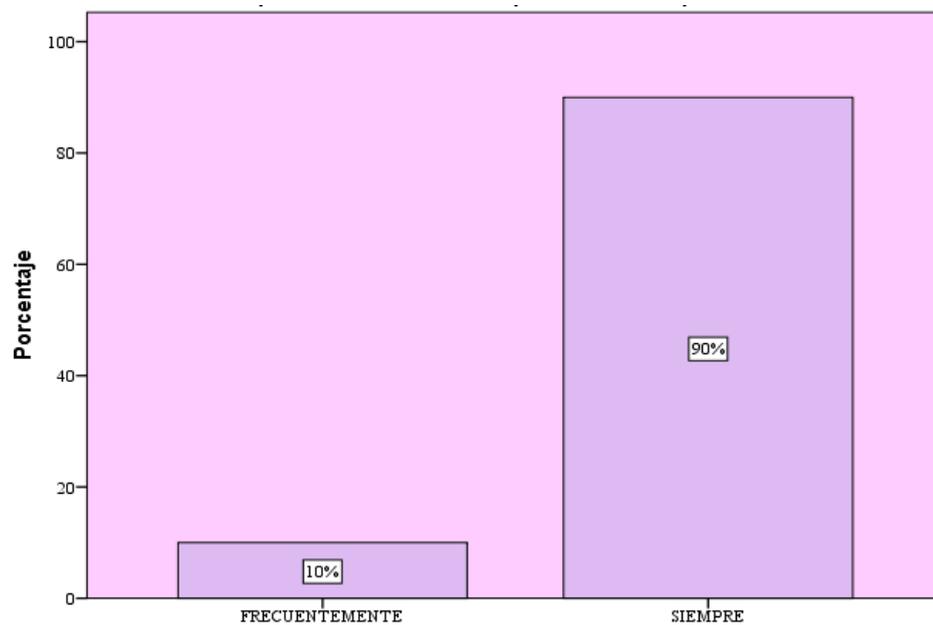
**Pregunta 40.** ¿Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes?

**Tabla 40.** Permito que los estudiantes Expresan sus inquietudes.

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válidos	Frecuentemente	2	10,0%	10,0%	10,0
	Siempre	18	90,0%	90,0%	100,0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras.



**Gráfico 38:** Expresan inquietudes

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

Como resultado de las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina permito conocer que el 10% frecuentemente permite a los estudiantes que expresen sus inquietudes, y el 90% siempre, es decir que la mayoría de los maestros están totalmente de acuerdo que cuando los alumnos no entiendan algo ellos estarán prestos para apoyarlos y despejara sus dudas.

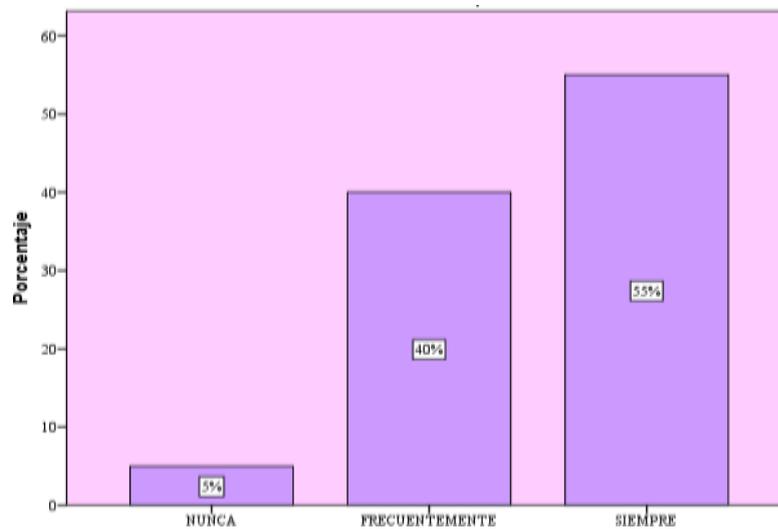
**Pregunta 41.** ¿El entorno virtual de las clases en línea es propicio para el aprendizaje significativo de los estudiantes?

**Tabla 41.** Las clases en línea son significativas para los estudiantes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	5,0%	5,0%	5,0
Válidos Frecuentemente	8	40,0%	40,0%	45,0
Siempre	11	55,05	55,0%	100,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 39:** Las clases en línea son significativas para los estudiantes

**Fuente:** Elaboración propia.

### Análisis e interpretación

Según las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina el 5% no cree que el entorno virtual de las clases en línea es propicio para el aprendizaje significativo de los estudiantes, el 40% frecuentemente y el 55% siempre, eso quiere decir que los docentes han visto cambios positivos en los estudiantes en su aprendizaje y a pesar de que para no todos es un buen método para muchos otros la forma as simple de aprender.

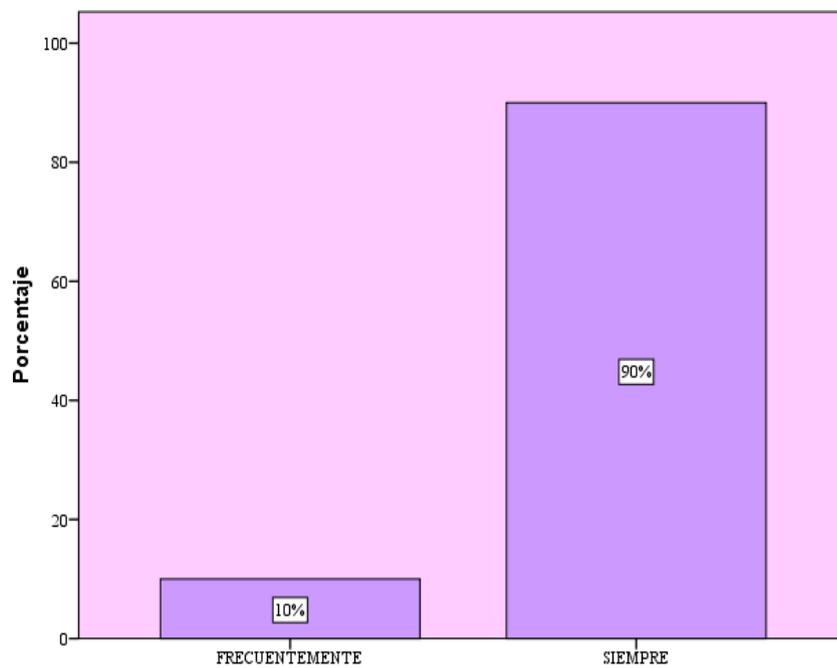
**Pregunta 42.** ¿Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo?

**Tabla 42.** Entrega de pruebas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Frecuentemente	2	10,0%	10,0%	10,0
Siempre	18	90,0%	90,0%	100,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 40;** Entrega de pruebas

**Fuente:** Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

Como resultado de las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina dieron a conocer que, el 10% frecuentemente entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo mientras que el 90% siempre lo hace, para que en caso que los estudiantes tengan algún tipo de inconveniente con sus calificaciones puedan acercarse hablar con los docentes y corregirla conjuntamente con los alumnos.

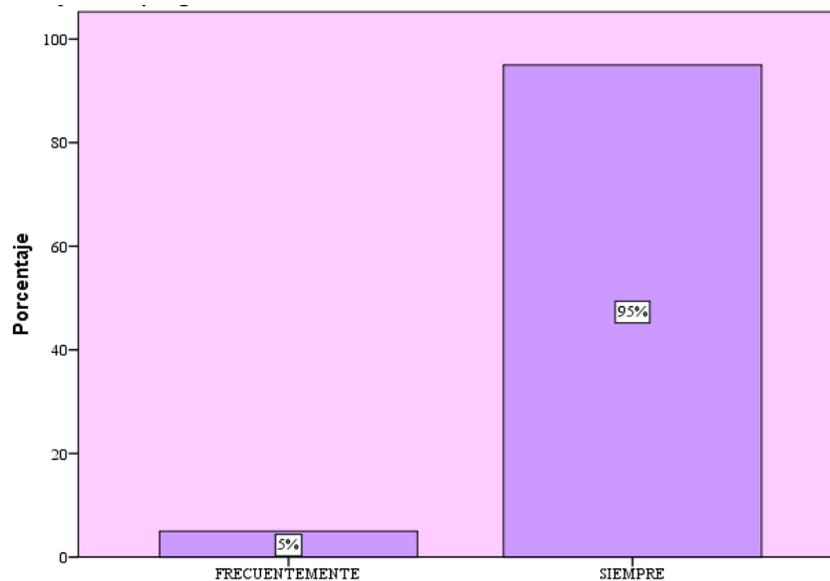
**Pregunta 43.** ¿Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación o tareas?

**Tabla 43.** Resultados de la evaluación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
vaidos	Frecuentemente	1	5,0%	5,0
	Siempre	19	95,0%	100,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 41:** Resultados de la evaluación

**Fuente:** Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

De las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina el 5% frecuentemente reajusta la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación o tareas y el 95% siempre lo hace, lo cual quiere decir que la mayoría de los docentes realizan una reprogramación en caso de que la primera evaluación no hubiese obtenido los resultados esperados por los docentes.

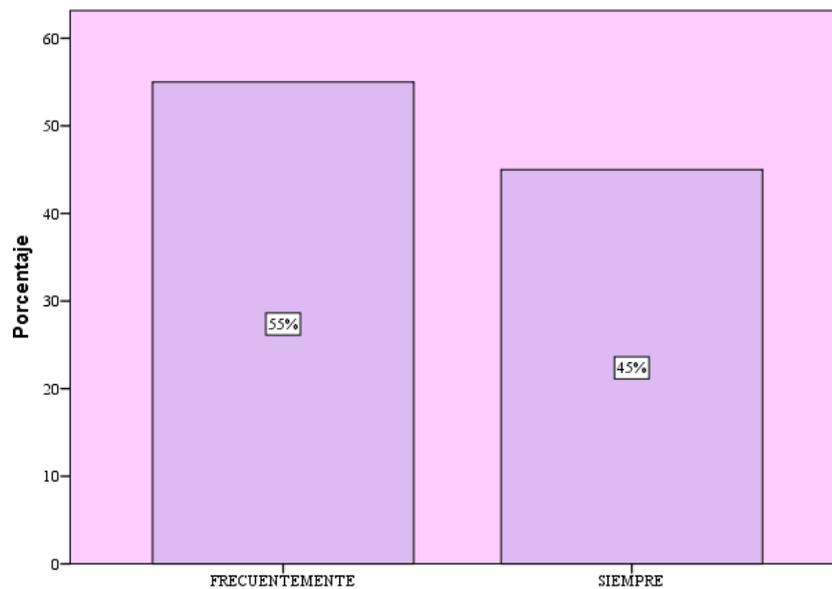
**Pregunta 44** ¿Elaboro material didáctico para las clases en línea?

**Tabla 44.** Material didáctico.

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
vaidos	Frecuentemente	11	55,0%	55,0%	55,0
	Siempre	9	45,0%	45,0%	100,0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 42:** Material didáctico

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

Como resultado de las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina dieron a conocer que el 55% frecuentemente elabora material didáctico para las clases en línea de los estuantes y el 45% siempre lo hace para poder brindarle a los estudiantes clases dignas de ellos y así logren captar la idea que el docente quiera impartir.

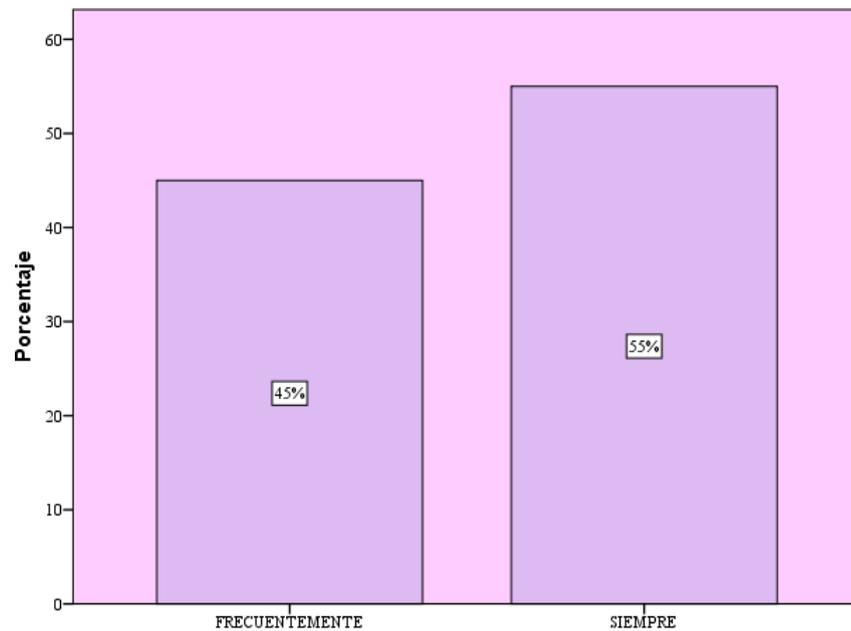
**Pregunta. 45.** ¿Disfruto al dictar mis clases en línea?

**Tabla 45.** Disfruta dictar clases.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Frecuentemente	9	45,0%	45,0%	45,0
Siempre	11	55,0%	55,0%	100,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 43:** Disfruta dictar clases

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

De las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina, supieron manifestar que el 45% frecuentemente disfruta dictar las clases y el 55% siempre está feliz de poder brindarles conocimientos nuevos cada día a los estudiantes ya que para ellos es un honor poder impartir conocimientos nuevos.

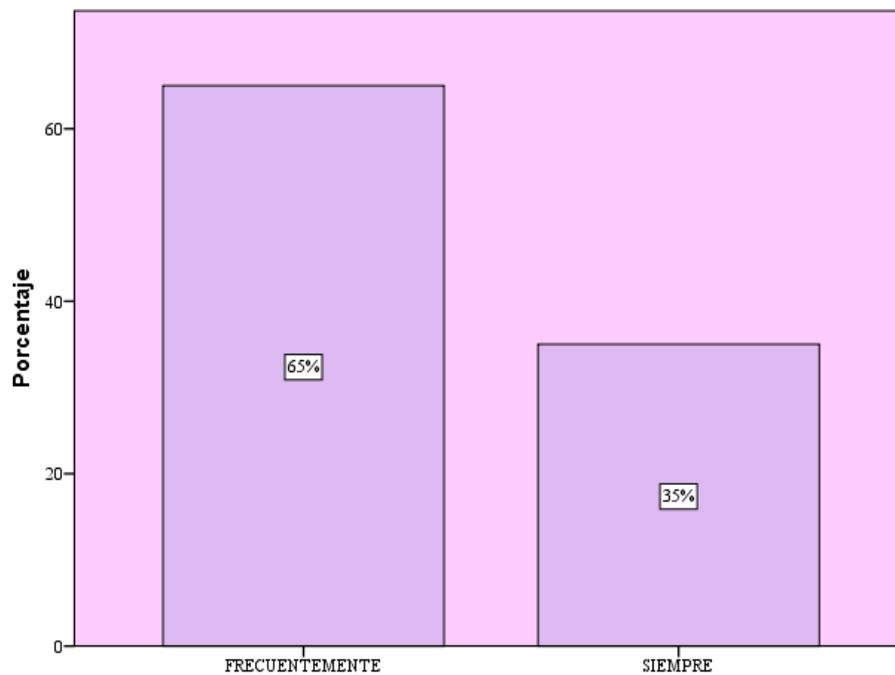
**Pregunta 46.** ¿Siento que a los estudiantes les agrada mi clase?

**Tabla 46.** Les agrada las clases.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Frecuentemente	13	65,0%	65,0%	65,0
Siempre	7	35,0%	35,0%	100,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 44:** Les agrada las clases

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

Según las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina manifestaron que el 65% frecuentemente disfruta dictar clases en línea mientras que el 35% siempre lo hace, esto quiere decir que la mayoría de los docentes no están muy satisfechos con el método de clases en línea ya que los estudiantes no aprenden como si fuesen presenciales.

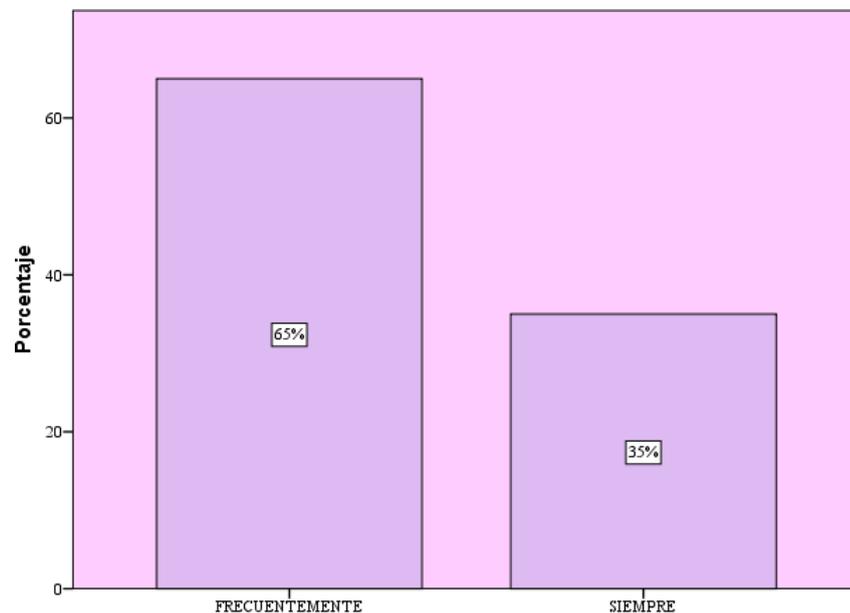
**Pregunta 47.** ¿Tengo una buena relación con los estudiantes?

**Tabla 47.** Buena relación con los estudiantes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Frecuentemente	13	65,0%	65,0%	65,0
Siempre	7	35,0%	35,0%	100,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 45:** Les agrada mis clases

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

Como resultado de las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina el 65% frecuentemente tienen una buena relación con los estudiantes, y el 35% siempre, es decir que el clima laboral es ameno ya que ningún maestro tiene una mala relación con los estudiantes lo cual es bueno para que todos puedan trabajar con mayor seguridad y entusiasmo.

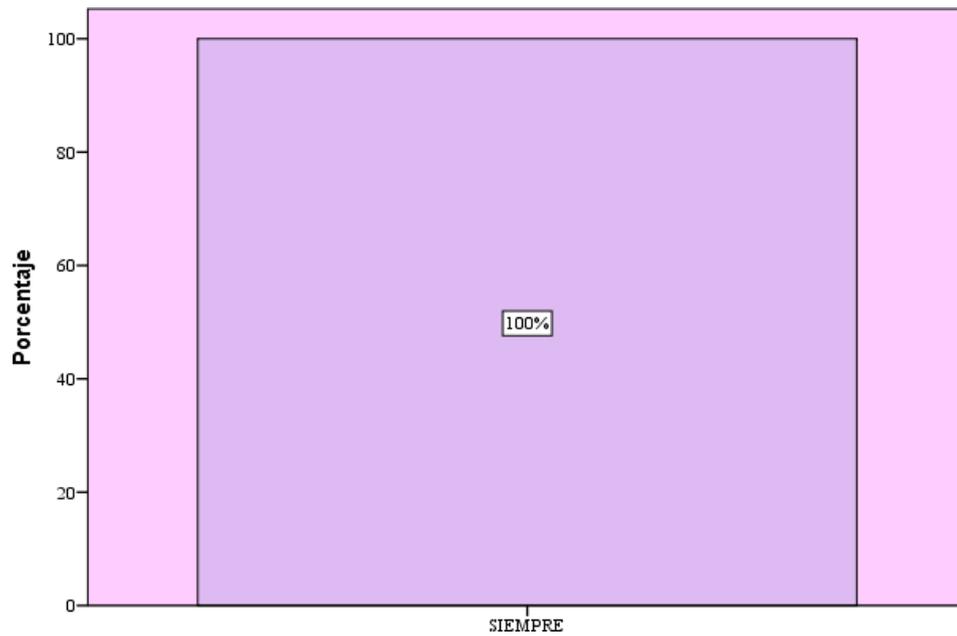
**Pregunta 48.** ¿Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo?

**Tabla 48.** Buena relación con mis compañeros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	20	100%	100%	100,0

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 46:** Buena relación con mis compañeros

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

De las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina el 100% siempre ha tenido buena relación con sus compañeros de trabajo, ya que no solo son trabajadores de una misma institución, sino amigos y están dispuestos a apoyarse los unos a los otros en cualquier dificultad ya sea laboral como en la vida diaria.

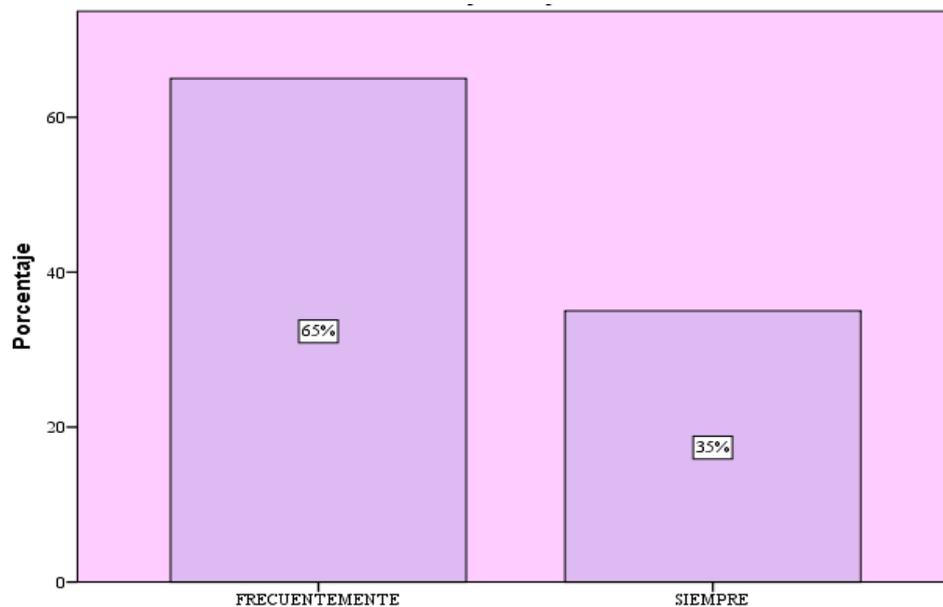
**Pregunta 49.** ¿Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía?

**Tabla 49.** Tomar iniciativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
válidos	Frecuentemente	13	65,0%	65,0%	65,0
	Siempre	7	35,0%	35,0%	100,0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 47:** Tomar iniciativa

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

Según las encuestas aplicadas en la Unidad Educativa La Maná sección matutina el 65% de los docentes frecuentemente puede tomar iniciativas y trabajar con autonomía y el 35% siempre, es decir que el establecimiento es comprensible con los docentes y permite que el docente pueda trabajar con calma mientras cumplan con todas sus obligaciones respondientes.

**Pregunta 50.** ¿Me siento estimulado por mis superiores?

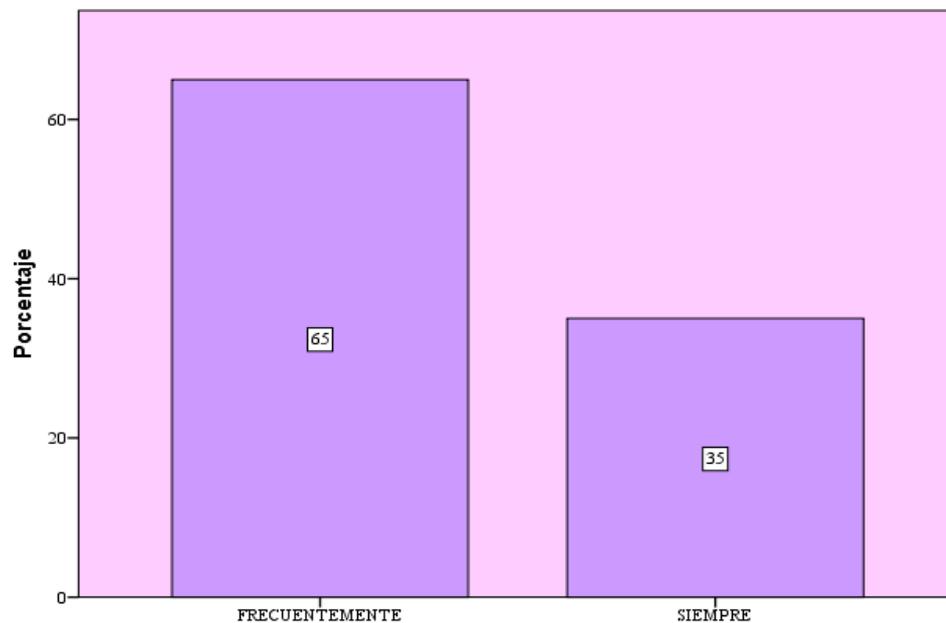
**Tabla 50.** Me estimulan mis superiores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Frecuentemente	13	65,0%	65,0%	65,0
	Siempre	7	35,0%	35,0%	100,0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras

}



**Gráfico 48:** Me estimulan mis superiores

**Fuente:** Elaboración propia.

### Análisis e interpretación

Según las encuestas aplicadas en la Unidad Educativa La Maná sección matutina el 65% de los docentes frecuentemente se siente estimulado por sus superiores mientras que el 35% siempre, esto quiere decir que tienen una buena relación entre compañeros de institución ya que ninguno de ellos manifestó que no tiene estímulo por parte de sus superiores.

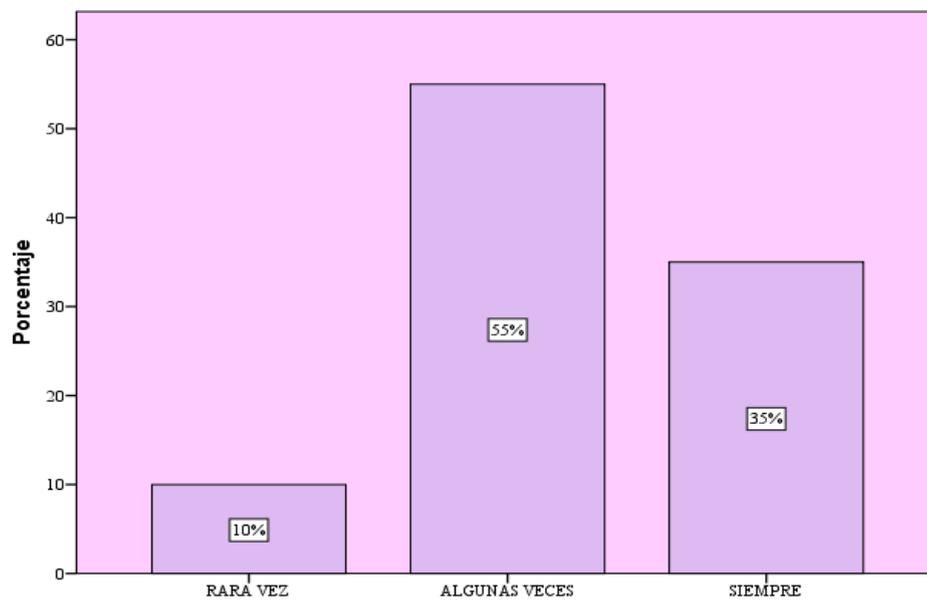
**Pregunta 51.** ¿Me siento apoyado por mis colegas para la realización de mi trabajo diario?

**Tabla 51.** Apoyo de mis colegas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara vez	2	10,0%	10,0%	10,0
Válidos Algunas veces	11	55,0%	55,0%	65,0
Siempre	7	35,0%	35,0%	100,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 49:** Apoyo de mis colegas

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

Según en las encuestas realizadas en la Unidad Educativa La Maná sección matutina el 55 % de los docentes Algunas veces se siente apoyado por los compañeros de trabajo para poder realizar sus actividades diariamente, por lo tanto, el 10% de los docentes menciona que rara vez se sienten apoyados por sus compañeros al momento de realizar sus actividades.

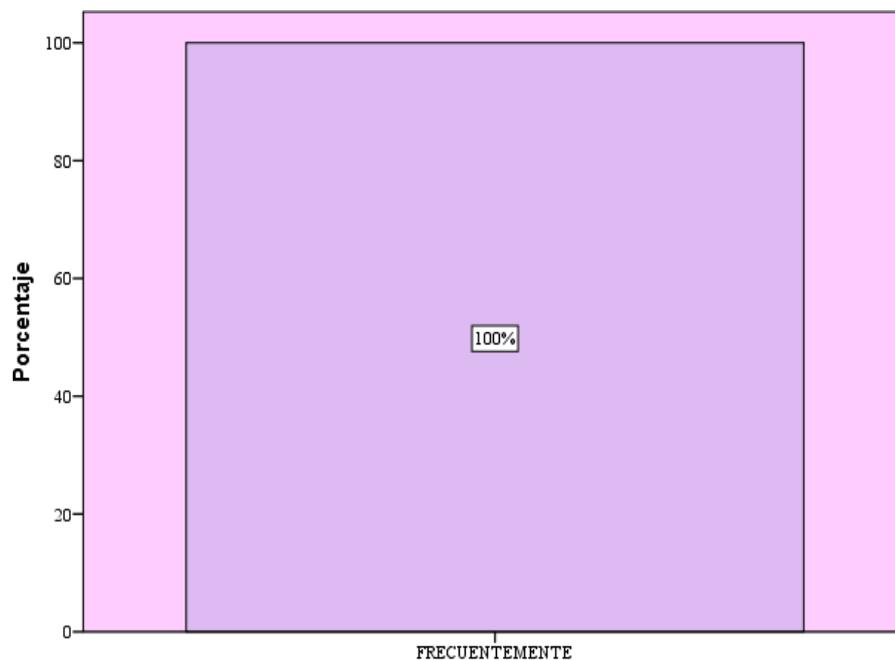
**Pregunta 52.** ¿Siento que los padres de familia están a gusto con la tarea educativa que realizo de forma virtual?

**Tabla 52.** Padres satisfechos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Frecuentemente	20	100,0%	100%	100,0

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 50:** Padres satisfechos

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

En las encuestas realizadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina se pudo demostrar que el 100% de los padres de familia se encuentran a gusto con las actividades académicas que realizan los maestros con los alumnos., ya que son métodos entendibles los cuales permiten a los estudiantes una buena comprensión.

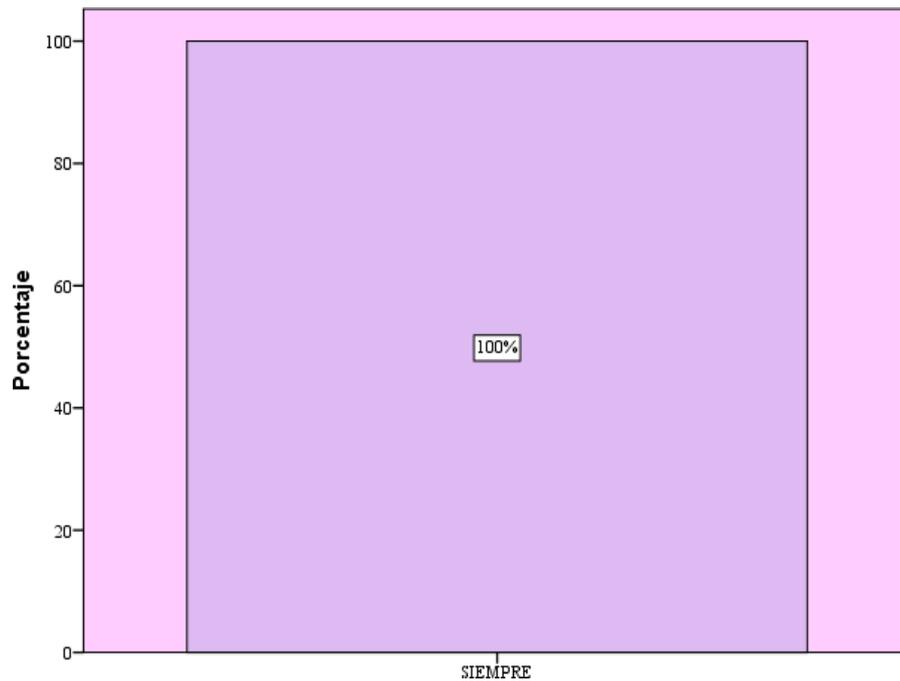
**Pregunta 53** ¿Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor?

**Tabla 53.** Apariencia personal.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Siempre	20	100%	100%	100,0

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 51:** Apariencia personal

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

En las encuestas realizadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina reflejaron que el 100% de los docentes se preocupan por su apariencia personal frente a sus alumnos y las personas en general, ya que ellos como docentes deben brindar un buen ejemplo a sus alumnos para que ellos sientan la dedicación de su maestro tanto personal como académica.

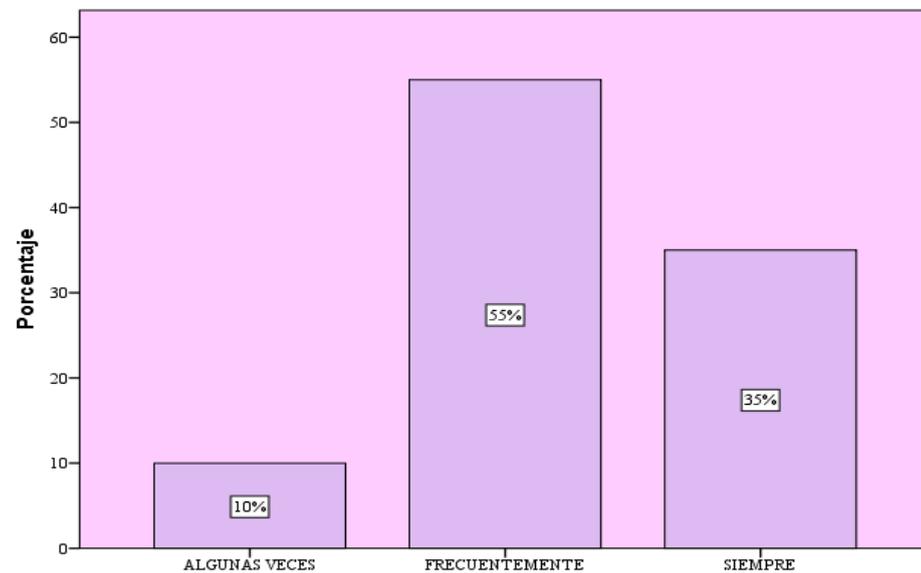
**Pregunta 54.** ¿Puedo detectar con facilidad una necesidad educativa especial en mis alumnos?

**Tabla 54.** Detectar necesidades educativas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	2	10,0%	10,0%	10,0
Válidos Frecuentemente	11	55,0%	55,0%	65,0
Siempre	7	35,0%	35,0%	100,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 52:** Detectar necesidades d educativas

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

En las encuestas realizadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina manifestaron que el 55% de los docentes pueden detectar una necesidad educativa en los alumnos mientras que el 10% rara vez puede detectar este tipo de singularidades en los alumnos.

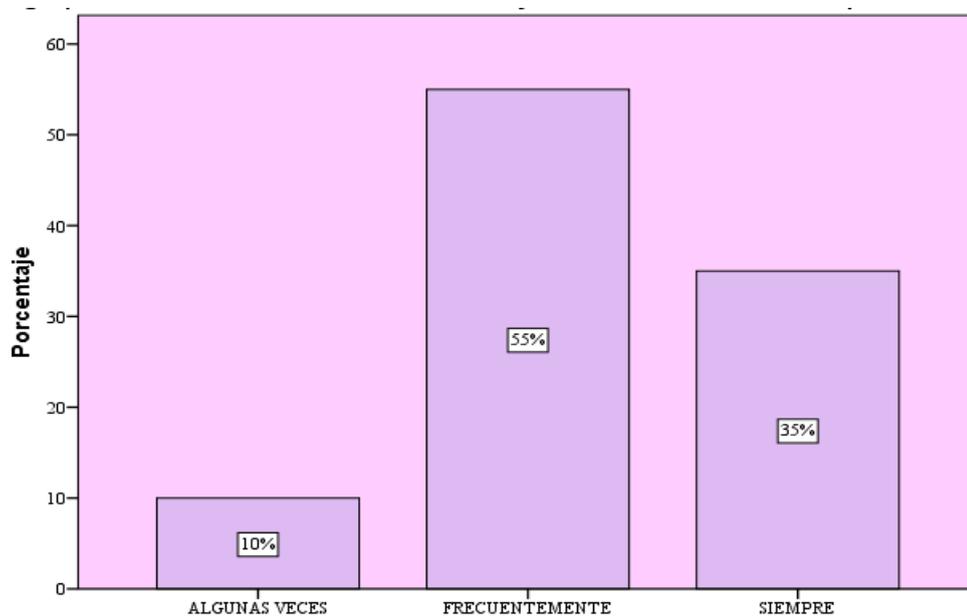
**Pregunta 55.** ¿Agrupo a los estudiantes con dificultades y los atiendo de forma independiente?

**Tabla 55.** Estudiantes con dificultad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Algunas veces	2	10,0%	10,0%	10,0
Frecuentemente	11	55,0%	55,0%	65,0
Siempre	7	35,0%	35,0%	100,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 53:** Estudiantes con dificultad

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

En las encuestas realizadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina se pudo demostrar que el 35% de los docentes siempre agrupan a los alumnos que tienen dificultades a momento del aprendizaje mientras que el 10% algunas veces y el 55% frecuentemente lo realiza ya que hay alumnos que necesitan más atención que otros.

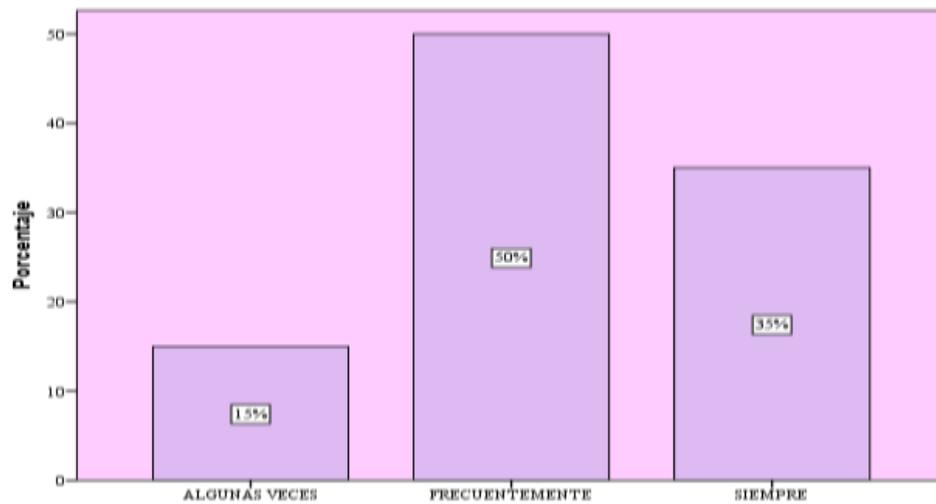
**Pregunta 56.** ¿Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje en los estudiantes?

**Tabla 56.** Facilitar el aprendizaje.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	3	15,0%	15,0%	15,0
Válidos Frecuentemente	10	50,0%	50,0%	65,0
Siempre	7	35,0%	35,0%	100,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 54:** Facilitar el aprendizaje

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

En las encuestas realizadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina manifestaron que el 50% de los docentes utilizan adaptaciones curriculares para la facilidad del aprendizaje mientras que el 15% lo realiza rara vez, ya que la mayoría de los estudiantes capta con facilidad las clases de los docentes.

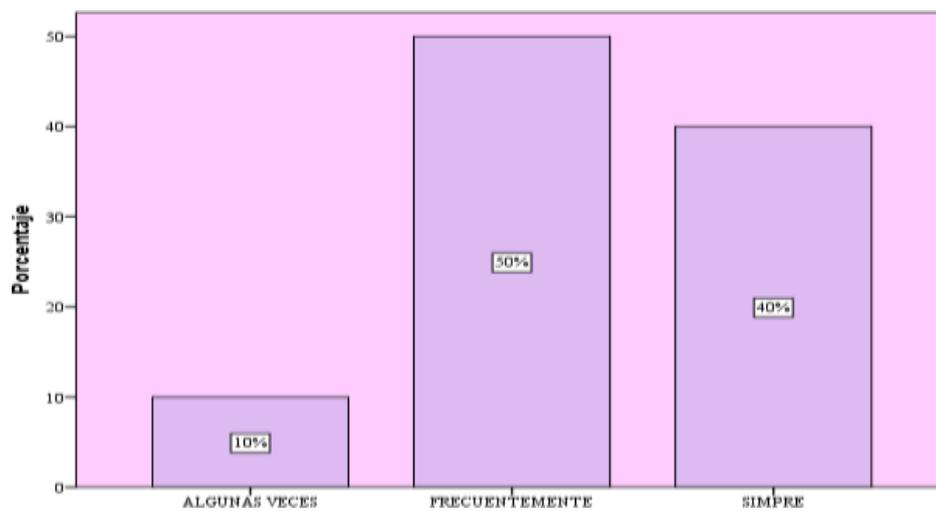
**Pregunta 57.** ¿Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes?

**Tabla 57.** Tareas según la necesidad de los alumnos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	2	10,0%	10,0%	10,0
Válidos Frecuentemente	10	50,0%	50,0%	60,0
Siempre	8	40,0%	40,0%	100,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 55:** Tareas según la necesidad de los alumnos

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

En las encuestas realizadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina se pudo conocer que el 50% de los docentes realiza diferentes tipos de tareas dependiendo la capacidad de los alumnos mientras que el 10% lo realiza algunas veces, cuando únicamente es necesario, y el 40% siempre.

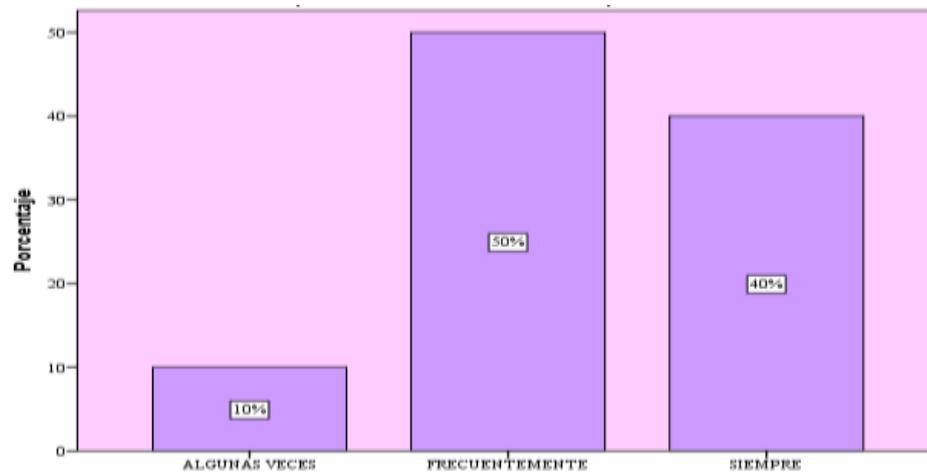
**Pregunta 58.** ¿Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes a través de medios virtuales?

**Tabla 58.** Comunicación con los padres.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	2	10,0%	10,0%	10,0
Válidos Frecuentemente	10	50,0%	50,0%	60,0
Siempre	8	40,0%	40,0%	100,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 56:** Comunicación con los padres

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

Mediante las encuestas realizadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina reflejaron que el 50% de los docentes se comunican con los padres de familia de manera frecuentemente, mientras que el 10% solo lo realiza algunas veces, esto quiere decir que la mayoría de los docentes tiene comunicación continua con los padres de familia para que estén al tanto del comportamiento de sus hijos.

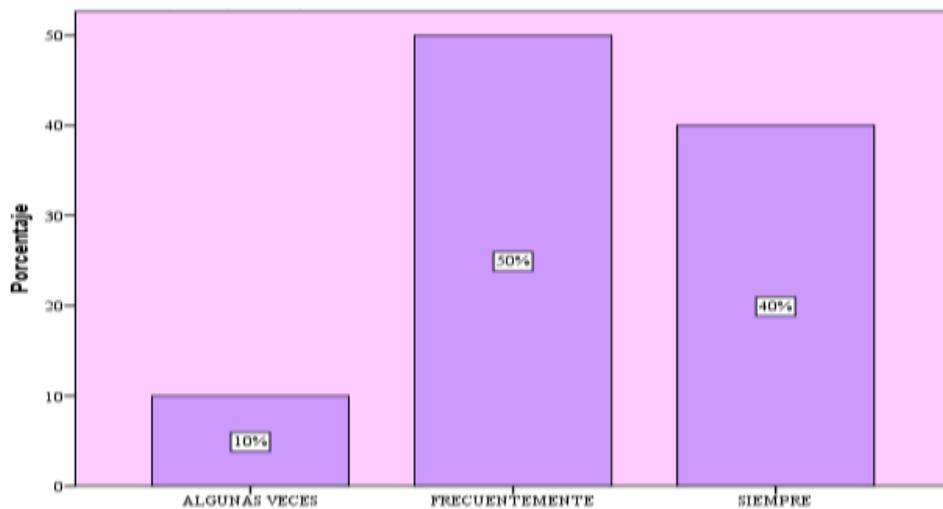
**Pregunta 59.** ¿Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales?

**Tabla 59.** Respeto las normas académicas.

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válidos	Algunas veces	2	10,0%	10,0%	10,0
	Frecuentemente	10	50,0%	50,0%	60,0
	Siempre	8	40,0%	40,0%	100,0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 57:** Respeto las normas académicas

**Fuente:** Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

De las encuestas realizadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina, supieron manifestar que el 50% de los docentes cumplen con las normas académicas con frecuencia, mientras que el 10% solo lo cumplen algunas veces, lo cual da a entender que la mayoría de los docentes cumple a cabalidad con todo lo estipulado en el reglamento académico.

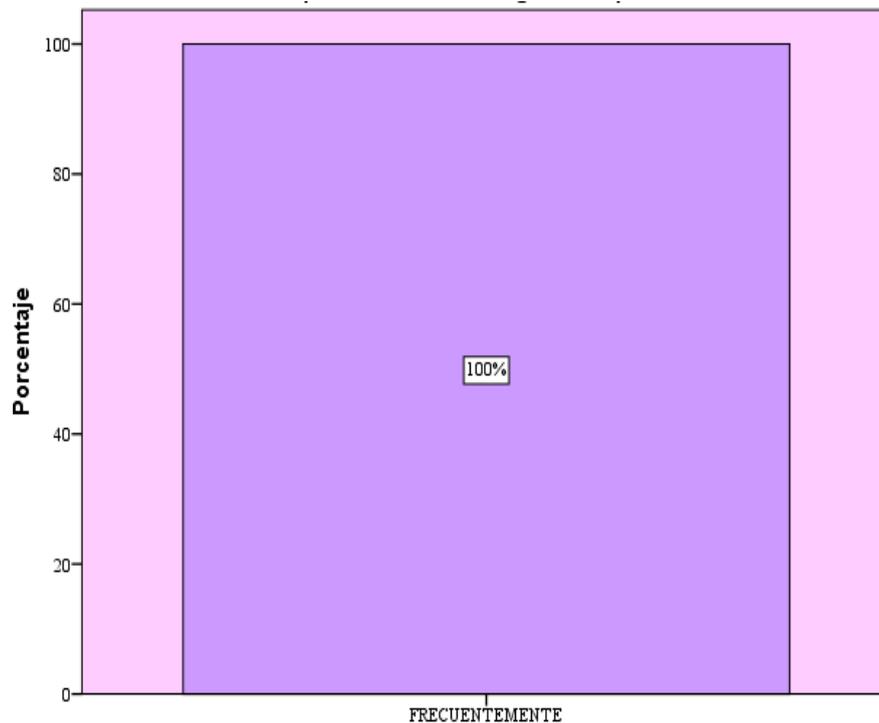
**Pregunta 60.** ¿Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto?

**Tabla 60.** Plan anual de asignaturas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Frecuentemente	20	100%	100%	100,0

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 58:** Plan anual de asignaturas

**Fuente:** Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

En las encuestas realizadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina reflejaron que 100% de los docentes realizan con frecuencia un plan anual de las asignaturas asignadas, ya que es un proceso fundamental tener una planificación antes de iniciar las clases, el cual cuenta con un silabo el cual se debe dar a conocer a los estudiantes antes de iniciar el año lectivo.

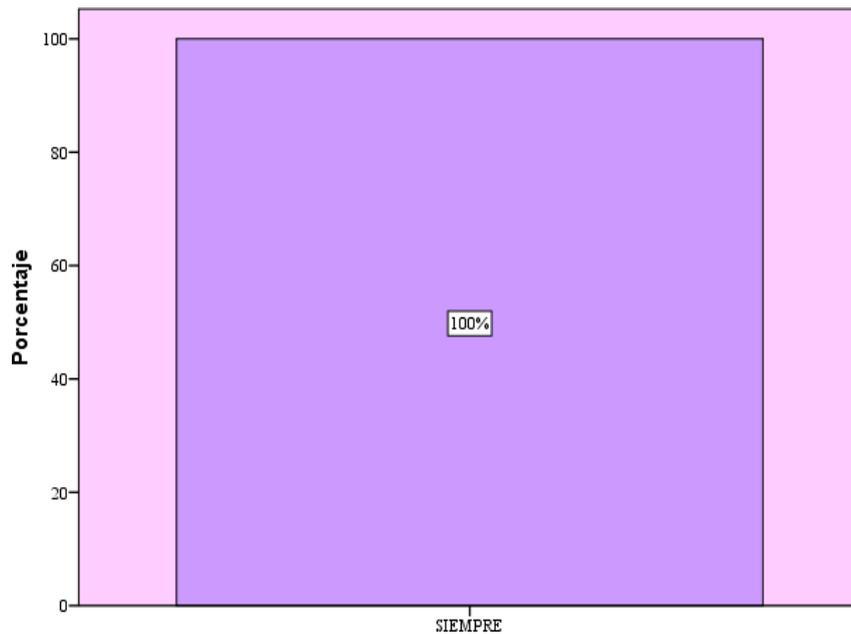
**Pregunta 61.** ¿Entrego la planificación anual en los plazos estipulados por las autoridades?

**Tabla 61.** Entrega de planificaciones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Siempre	20	100%	100%	100,0

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 59:** Entrega de planificación anual

**Fuente:** Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

En las encuestas realizadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná, sección matutina, se logró evidenciar que todos los docentes trabajan con una planificación anual, dando como resultado el 100%, planificaciones que son entregadas a las autoridades correspondientes.

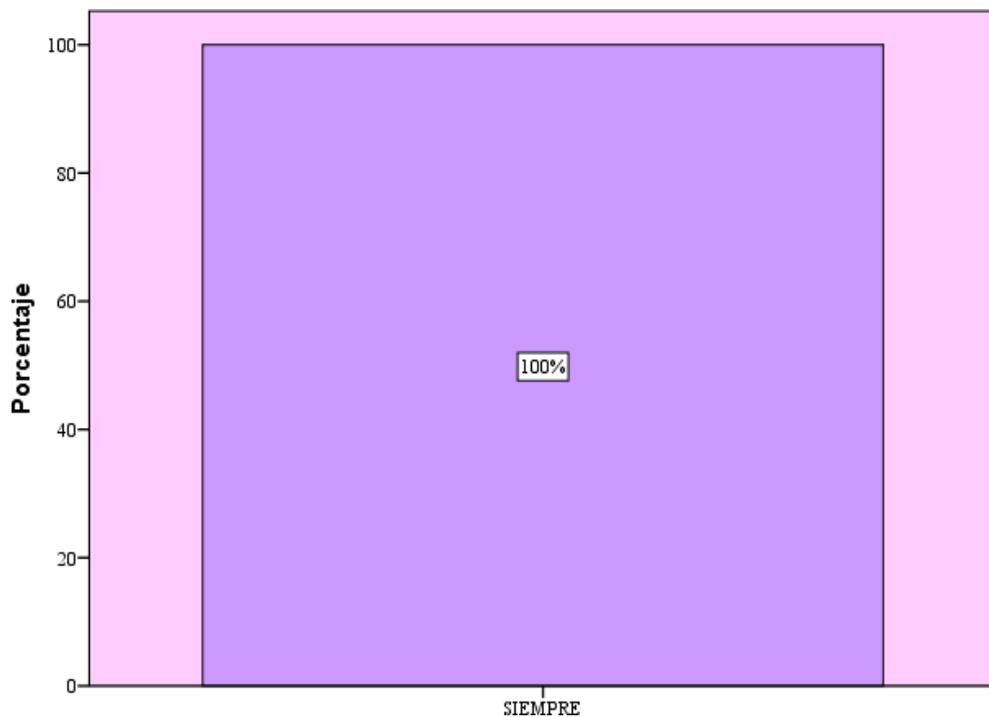
**Pregunta 62.** ¿Planifico mis clases en función al horario establecido?

**Tabla 62.** Planificación de clase.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	20	100%	100%	100,0

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 60:** Planificación de clases

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

En las encuestas realizadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina, manifestaron que el 100% que los docentes siempre realizan planificaciones de cada clase en función a sus horarios establecidos por las autoridades de la Institución.

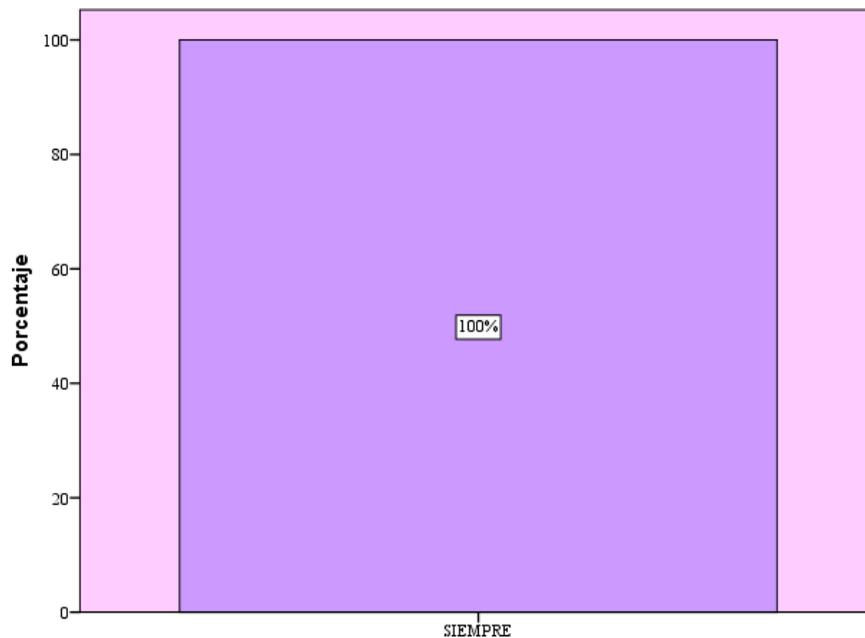
**Pregunta 63.** ¿Cumplo cabalmente mi horario de clases establecido?

**Tabla 63.** Horarios establecidos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Siempre	20	100%	100%	100,0

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 61:** Planificación de clases

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

En las encuestas realizadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina, se pudo conocer que un 100% de los docentes cumplen con el horario de clases establecido, por las autoridades de la institución.

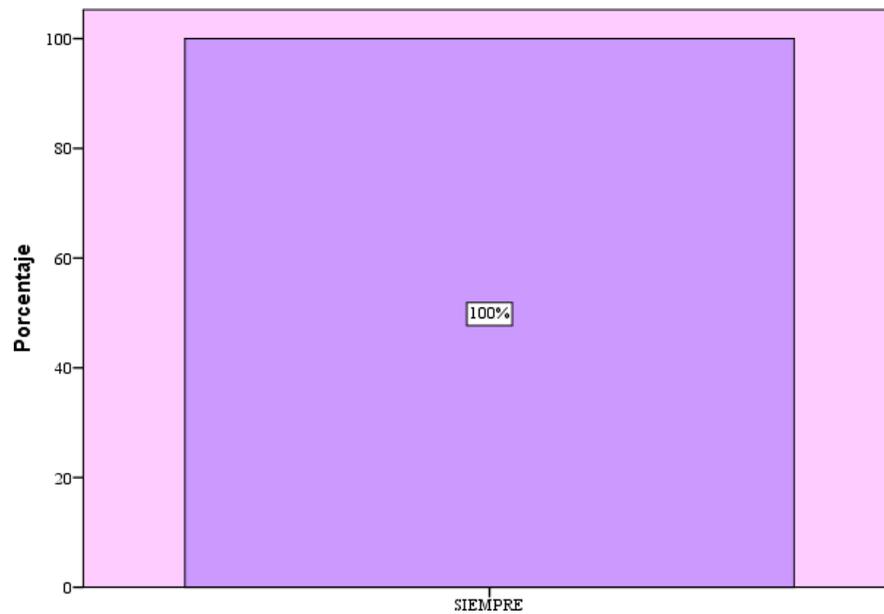
**Pregunta 64.** ¿Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad?

**Tabla 64.** Actividades para el desarrollo de la comunidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	20	100%	100%	100,0

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 62:** Actividades para el desarrollo de la comunidad

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

En las encuestas realizadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina, se pudo conocer con un 100% que los docentes participan siempre en actividades para el desarrollo de la comunidad, ya que eso motiva a los jóvenes para que ellos también quieran incluirse a las actividades culturales las cuales que fomentan el desarrollo de su Cantón.

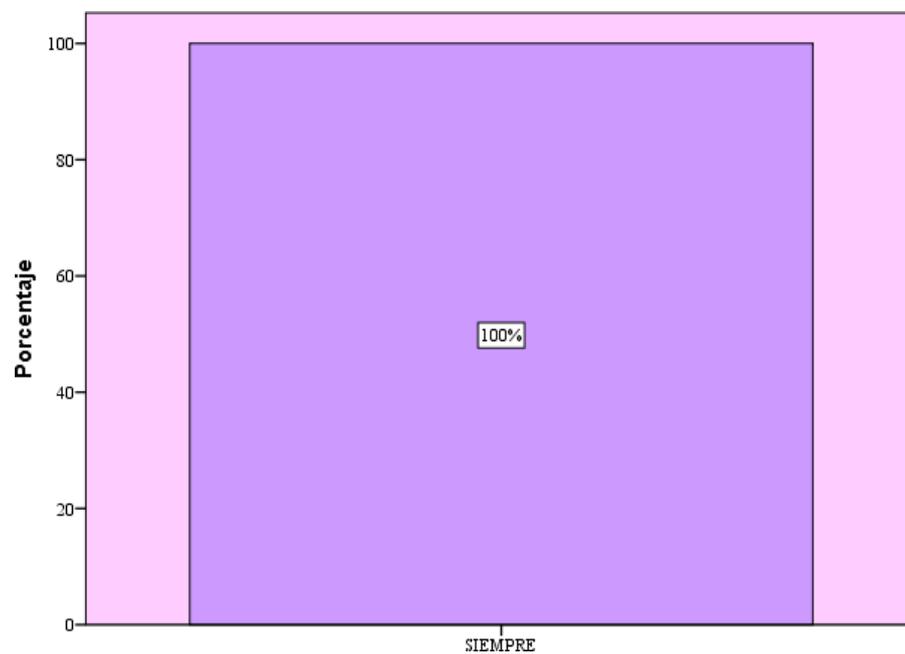
**Pregunta 65.** ¿Apoyo el trabajo de mis colegas, aun fuera de un horario laboral?

**Tabla 65.** Apoyo a los colegas.

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válidos	Siempre	20	100%	100%	100,0

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 63:** Apoyo a los colegas

**Fuente:** Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

De las encuestas realizadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina, el 100% de los docentes siempre se apoyan en su trabajo, incluso en situaciones no laborales ya que aparte de ser compañeros de trabajo son amigos, y están para apoyarse los unos a otros.

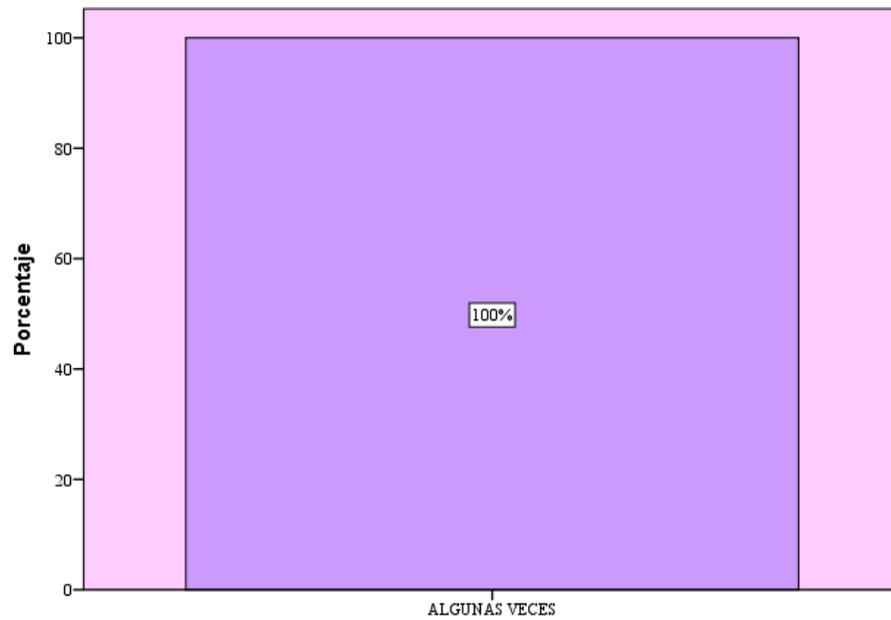
**Pregunta 66.** ¿Busco espacios y tiempo para mejorar la comunicación con mis compañeros?

**Tabla 66.** Busco convivencia con los compañeros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algunas veces	20	100%	100%	100,0

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 64:** Busco convivencia con los compañeros

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

En las encuestas realizadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina reflejaron que el 100% de los docentes algunas veces buscan un espacio para poder mejorar la comunicación con los compañeros de trabajo, ya que a veces hay conflictos y necesitan de un diálogo para poder solucionar su problema.

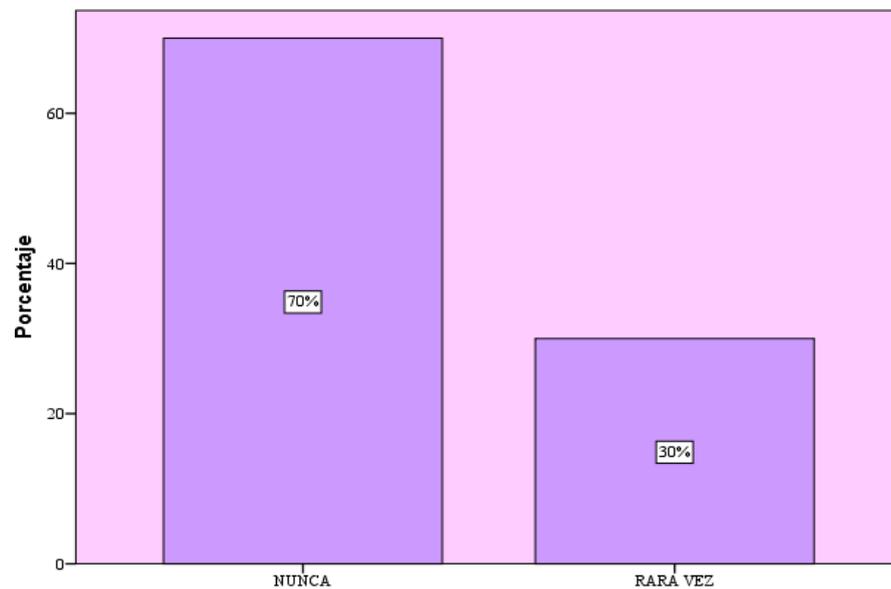
**Pregunta 67.** ¿Situó en el ámbito profesional los conflictos que se dan en el trabajo?

**Tabla 67.** Conflictos en el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	14	70,0%	70,0
	Rara vez	6	30,0%	100,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 65:** Conflictos en el trabajo  
**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

De las encuestas realizadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina el 70% manifestaron que nunca han tendido conflictos laborales, mientras que el 30% rara vez, esto quiere decir que la mayoría de docentes tiene una buena relación entre sí ya que esto afecta a su lugar de trabajo.

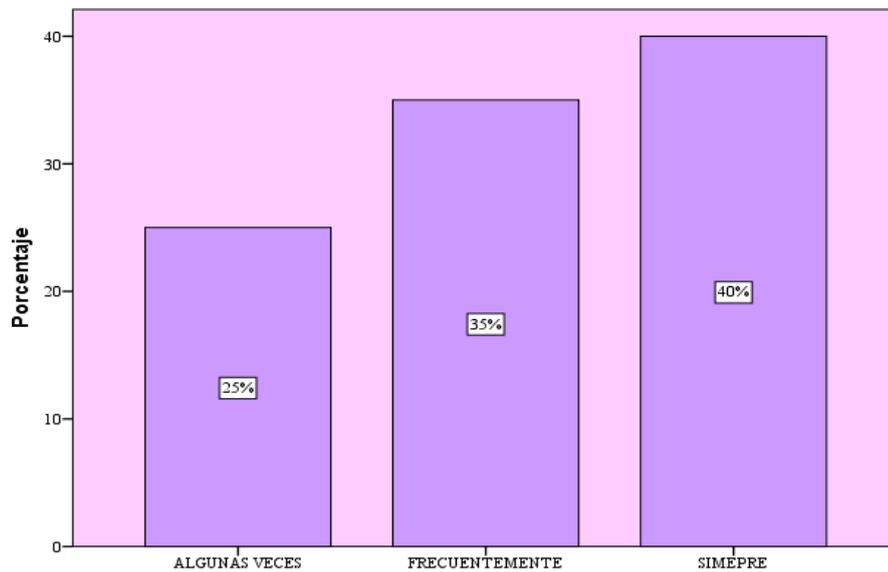
**Pregunta 68.** ¿Estoy dispuesto aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías?

**Tabla 68:** Aceptar diferentes opiniones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	5	25,0%	25,0%	25,0
Válidos Frecuentemente	7	35,0%	35,0%	60,0
Siempre	8	40,0%	40,0%	100,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

**Elaborado por:** Las autoras



**Gráfico 66:** Aceptar diferentes opiniones

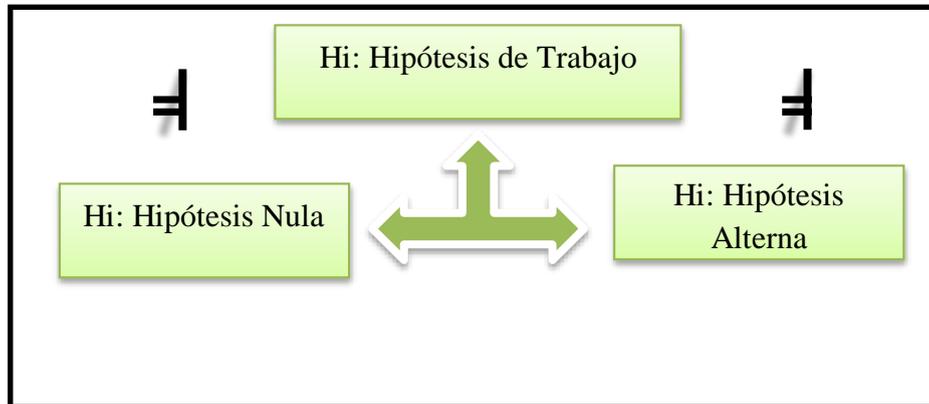
**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis e interpretación

En las encuestas realizadas a los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina, reflejaron que el 40% los docentes siempre aceptan opiniones distintas a las de ellos, mientras que el 25% mencionaron que algunas veces aceptan opiniones de otras personas.

## 12. COMPROBACION DE HIPÓTESIS.

### 12.1. Planteamiento de Hipótesis



**Figura 2:** Hipótesis  
**Fuente:** Elaboración propia

### 12.2. Hipótesis de trabajo Investigativo

Hi: Tiene una estrecha relación con la carga de trabajo de los docentes de la Unidad Educativa la Maná, sección matutina.

#### **Hipótesis nula**

Ho: La carga laboral no incide en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa la Maná, sección matutina.

#### **Hipótesis alternativa**

Ha: La carga de trabajo incide en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa la Maná, sección matutina.

### 12.3 Nivel de significación

Para la comprobación de la hipótesis se escoge un nivel de significación del  $\alpha=0,05$  considerando que a menor nivel de significancia la investigación será mejor.

## 12.4. Selección del modelo estadístico (supuesto)

**Tabla 69.** Análisis de la distribución de la normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Horas asignadas	,351	20	,000
Horas asignada en el último año	,626	20	,000
Número de estudiantes a su cargo	,626	20	,000
Participación estudiantil	,236	20	,000
Atención a los padres de familia	,236	20	,000
Horas destinadas para planificar	,671	20	,000
Experiencia Laboral	,786	20	,001

Fuente: Elaboración propia

### Análisis

Luego de haber realizado los análisis de la distribución normal se selecciona los resultados elegidos por la prueba de Shapiro Wilk, tomando en consideración lo establecido por Bland Altman (2012), en donde manifiesta cuando se tienen menos de 50 valores en la variable se recomienda utilizar la prueba de normalidad Shapiro Wilk debido a que estas ajustan mejor con este tipo de tamaños. A su vez, se debe siempre de contrastar con los métodos gráficos ya que los valores analizados únicamente a través de los métodos numéricos son susceptibles a los tamaños de la muestra y por ende se rechazó el uso del modelo estadístico de Pearson y se aplicó Spearman como se menciona en la revisión de la literatura.

- ✚ La muestra debe ser inferior a 50
- ✚ Las variables de estudio deben ser métrica u ordinal.
- ✚ Enfoque de estudio cuantitativo

El estudio cumple con las condiciones para el coeficiente de correlación Spearman (asociación variable aleatoria), continuación se detalla los cálculos.

## 12.5. Calculo del modelo Estadístico

**Tabla 70:** Modelo Estadístico

CORRELACIONES							
			Las horas para planificar son suficientes	Receso durante la jornada de trabajo	Piensa en su trabajo en su tiempo libre	Problemas familiares	El entorno virtual es adecuado para las clases
<b>RHO DE SPEARMAN</b>	Las horas para planificar son suficientes	Coefficiente de correlación	1,000	,978**	,565**	,489*	,917**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,009	,029	,000
		N	20	20	20	20	20
	Receso durante la jornada de trabajo	Coefficiente de correlación	,978**	1,000	,577**	,500*	,889**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,008	,025	,000
		N	20	20	20	20	20
	Piensa en su trabajo en su tiempo libre	Coefficiente de correlación	,565**	,577**	1,000	,866**	,513*
		Sig. (bilateral)	,009	,008	.	,000	,021
		N	20	20	20	20	20
	Problemas familiares	Coefficiente de correlación	,489*	,500*	,866**	1,000	,444*
		Sig. (bilateral)	,029	,025	,000	.	,050
		N	20	20	20	20	20
	El entorno virtual es adecuado para las clases	Coefficiente de correlación	,917**	,889**	,513*	,444*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,021	,050	.
		N	20	20	20	20	20

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

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

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis

Después de aplicar el modelo estadístico Rho de Spearman se obtiene como resultado que las horas para planificar tiene un grado significativo alto en el bajo rendimiento de los docentes, la incidencia del mismo trae consigo algunos problemas familiares, además podemos observar que el entorno virtual para las clases también incide en el rendimiento de los docentes, lo cual puede ser observado en la tabla, así como también el receso durante la jornada de trabajo es un factor que influye en el rendimiento académico de los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina.

## 12.6. Relaciones más significativas

**Tabla 71:** Correlaciones Significativas

Variables	Correlaciones	Coefficiente correlacional de Separan	Grado de Significancia
<b>Desempeño laboral</b>	El entorno virtual es adecuado para las clases	,917	,000
	Receso durante la jornada de trabajo	,978	,000
<b>Carga de trabajo</b>	Problemas familiares	,489	,029
	Piensa en su trabajo en su tiempo libre	,565	,000

**Fuente:** Elaboración propia

Según Navarro y Tuesca (2009), señalan que el coeficiente de correlación indica el grado de asociación lineal entre dos variables y expresan numéricamente tanto la fuerza como la dirección de la correlación lineal recta donde tales coeficientes de correlación se encuentran entre, -1,00y +1,00, continuación.

**Tabla 74:** Coeficiente de correlación

-1,00	Correlación negativa perfecta
-0,95	Correlación negativa fuerte
-0,50	Correlación negativa moderada
-0,10	Correlación negativa débil
-0,00	Ninguna correlación
+0,10	Correlación positiva débil
+0,50	Correlación positiva moderada
+0,95	Correlación positiva fuerte
+1,00	Correlación perfecta

**Fuente:** Borda, Tuesca y Navarro (2009)

## 12.7. Análisis y discusión del modelo estadístico

Para el desarrollo del modelo estadístico se procedió a calcular los factores por variables de estudio mediante el programa de estudio SPSS versión 25 con lo cual se muestran las siguientes relaciones.

**Relación [1],** El factor entorno virtual es adecuado para las clases se vincula con el desempeño laboral del docente en un 0,917 que se considera como una relación positiva fuerte. El entorno virtual es considerado un factor primordial para el buen desempeño de los docentes, ya que si no hay las herramientas o el espacio propicio para impartir las clases el docente no tendrá éxito. El entorno virtual para la enseñanza y el aprendizaje, son identificados como "comunidades virtuales de aprendizaje" (CVA) tienen una especial relevancia, en tanto que aparecen como

los más utilizados en procesos de educación y formación tanto formales como informales. (Alfonso Bustos Sánchez, Coll Salvador, 2008)

**Relación [2]**, El factor receso durante la jornada de trabajo se vincula al desempeño laboral de los docentes con un 0.978, factor que incide en el rendimiento de los docentes considerado como una relación positiva fuerte. El receso durante la jornada de trabajo es directamente proporcional al desempeño laboral, a estar animado y motivado durante las clases, siendo la motivación un factor psicológico que determina la manera de enfrentar y realizar las actividades, o llevar a cabo el proceso de enseñanza y aprendizaje satisfactorio. (Morón, 2017)

**Relación [3]**, El factor problemas familiares se vincula con el factor carga de trabajo con 0.489 que se considera como una relación positiva débil es decir que la carga de trabajo mucha de las veces produce agotamiento mental, estrés, disminuyendo la estabilidad familiar, impidiendo que los docentes puedan dedicar tiempo a su familia y amigos o incluso tener tiempo libre para sí mismo, es por eso que según Henao (2014), un buen porcentaje de problemas familiares se relaciona con el exceso de carga laboral, ya que el empleador por cumplir con sus funciones en el trabajo descuidan de sus obligaciones en la familia.

**Relación [4]**, El factor piensa en su trabajo en su tiempo libre se vincula con el factor de la carga de trabajo con un 0,565 que se considera una relación positiva moderada, ya que, debido al exceso de carga laboral, los docentes no pueden disfrutar de su horas o periodo de tiempo libre ya que siempre están pendientes de lo que deben cumplir en el trabajo, incluso muchas de las veces les es obligado suspender sus vacaciones por cualquier situación que se presente en el trabajo. La sobrecarga laboral no es algo que sucede de la noche a la mañana. Es un proceso de acumulación que puede extenderse por meses o años. Así aparece el síndrome de burnout, por el cual el estrés laboral crónico lleva a la pérdida del interés y la motivación, literalmente, están “quemados” por el trabajo., (Victoria, 2005)

Luego de realizar el análisis por factores de cada una de las variables del desempeño laboral y carga de trabajo, se representa a continuación la relación de las variables, calculo efectuado a través del programa SPSS versión 25.

**Tabla 72:** Correlación de la variable desempeño laboral y ventaja competitiva

		Carga de trabajo		
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Desempeño laboral</b>	Coeficiente de correlación	,885**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

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

**Fuente:** Elaboración propia

Una vez realizado el cálculo de correlación entre las dos variables desempeño laboral y carga de trabajo se puede evidenciar que existe una correlación de 0,885 la cual se considera una “correlación positiva moderada”, es decir que sí existe relación entre las dos variables.

### 12.8. Regla de decisión

Para detallarla norma de decisión se debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

“El coeficiente de correlación de Spearman debe oscilar entre  $-1$  y  $1$ ”, si indica un valor  $0$  es que no existe relación entre las variables o dependencia,  $1$  relación perfecta y positiva y  $-1$  relación perfecta y negativa (Rosa Maria, 2009).

### 12.9. Criterios de interpretación del modelo Spearman

Con un nivel de significancia de 0.01, si los valores Rho (coeficiente de relación de Spearman) calculados son entre  $0$  o igual  $-1$  se rechazan la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula. Pero con los mismos niveles de significancia, si los valores Rho (coeficiente de relación de Spearman) calculados son entre  $0$  o igual  $1$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

### 12.10. Decisión final

Luego de haber realizado el respectivo análisis acerca de los datos con relación al , entorno virtual es adecuado para las clases, Receso durante la jornada de trabajo, ) y carga de trabajo (Problemas familiares, Piensa en su trabajo en su tiempo libre), se indica que existe relación entre los mismos al analizar las variables de forma general como se demuestra en (tabla 71), que existe una correlación Rho entre ambas variables de (0,885) , por consiguiente se muestra que existe una relación “positiva moderada “considerando que el valor es positivo e inferior a

00.001, por lo expresado anteriormente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa La carga de trabajo incide en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa la Maná, sección matutina.

### **13. IMPACTOS**

Los impactos de la investigación sobre “evaluar el desempeño y la carga de trabajo de los docentes en la unidad educativa La Maná, sección matutina, en época de pandemia covid 2019, se exponen a continuación:

#### **13.1. Técnico**

Para el desarrollo del proyecto se utiliza el cálculo del Alfa de Cronbach para identificar la correlación entre la variable desempeño de los docentes (Trabajo en equipo, autodesarrollo y esfuerzo, Valores, Cultura, Comunicación ,Gestión en la institución ) y carga de trabajo (exceso de horas laborales, demasiados esfuerzos físicos y mentales,) todo esto para poder comprobar la factibilidad del proyecto investigativo; también se elaboró una herramienta de encuesta y autoevaluación para los docentes ya que permitió conocer el desempeño de los docentes de la unidad Educativa La Maná sección matutina, el nivel de confiabilidad del instrumento alcanzó el 94,2% para los docentes.

#### **13.2. Social**

La propuesta está dirigida hacia los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina con la finalidad de ayudar a fortalecer el ambiente laboral para que estos sean más favorables a la institución planteando estrategias que les permitan fortalecer el desempeño laboral, y por ende mejorando significativamente las relaciones entre toda la comunidad educativa.

#### **13.3. Económico**

La propuesta está dirigida a los docentes de la Unidad educativa La Maná con el fin de mejorar las condiciones de rentabilidad, ya que debido los cambios que se dieron en la actualidad a nivel educativo, han generado varios gastos esto debido a que han tenido que acoplarse a las nuevas medidas de educación ya sea por adquirir dispositivos electrónicos, internet, u otro tipo de dispositivos electrónicos que les permitan conectarse y poder cumplir consus obligaciones con los estudiantes.

## **14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **14.1. Conclusiones**

Después de la aplicación de las encuestas realizadas y luego de efectuar un análisis estadístico de los resultados obtenidos, el investigador concluyó que el exceso de carga de trabajo sí afecta el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección diurna.

Luego del respectivo análisis de los resultados el investigador hace referencia lo expuesto por Sello (2019), quien manifiesta que el principal objetivo del desempeño laboral es reconocerse como un medio para aumentar la productividad, eficiencia y la competitividad, y es precisamente estos factores que se han visto afectados debido al exceso de carga laboral, para lo cual el investigador hace énfasis en la importancia de que los docentes tengan una adecuada carga laboral para que así puedan cumplir con su trabajo de forma eficaz y eficiente.

Chiavenato (2016), manifiesta que las personas están expuestas a padecer diferentes trastornos emocionales, psicológicos y físicos esto debido a que trabajan en ambientes tensos generados por excesivas cargas de trabajo, ante esta teoría el investigador confirma lo antes expuesto ya que según los resultados de las encuestas los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección diurna, si han padecido problemas en la salud tales como fatiga y cansancio mental, entre otros, lo cual les ha dificultado el poder cumplir a cabalidad con su trabajo.

Algo que el investigador desea resaltar es lo presentado por Matud (2010) quien dice que para mejorar la salud de los docentes se debe tener una evaluación de riesgos psicosociales por medio de métodos que los orienten al origen de los problemas, no basándose en las características del trabajador sino más bien las características de la organización del trabajo. Considerando este argumento es de vital importancia que las instituciones educativas sean evaluadas periódicamente y cuya evaluación no se base solamente en las características del trabajador sino más bien la forma de cómo se organiza el trabajo.

Para concluir, y tomando como referencia los resultados obtenidos en las encuestas a los docentes, el investigador expone que el exceso de carga laboral si influye en el desempeño laboral de los docentes, debido a los diferentes problemas de salud que se les presenta a los

docentes al tener que pasar horas frente a un computador. Ante esta situación es imprescindible que las autoridades sean más conscientes de todo lo que involucra la excesiva carga de trabajo.

## 14.2. Recomendaciones

Luego de haber analizado las respuestas obtenidas en la encuesta y en la autoevaluación aplicada a los docentes de la Unidad educativa La Maná sección matutina, y tomando como base lo expuesto en el marco teórico, se plantean algunas recomendaciones, como son:

- ✚ Se recomienda a los docentes el trabajo en equipo, ya que de esa forma ellos podrán compartir ideas sobre los diferentes recursos digitales que sean de fácil acceso y uso para los estudiantes, y de esa forma evitar el estrés al no saber cómo impartir las clases de forma virtual.
- ✚ Dialogar con las autoridades sobre cualquier situación que sea causa para que el desempeño laboral se vea afectado, de esta forma las autoridades escucharán y tendrán en cuenta el pedido o las sugerencias de los docentes al momento de organizar el distributivo de trabajo, ya que del desempeño laboral del docente depende en gran magnitud el éxito de la institución educativa.
- ✚ Organizar una agenda de trabajo diario para que de esa forma sus actividades de ocio, o el disfrute de su familia no se vean afectadas por las responsabilidades que tienen que cumplir en el trabajo, tratando siempre de no estresarse demasiado y sobre todo dedicar un cierto tiempo a practicar algún deporte al menos una vez a la semana esto ayudará que su estado físico y mental no se vea afectado por el trabajo.

## 15. PROPUESTA

La propuesta a desarrollarse está basada en diferentes estrategias para mejorar el rendimiento laboral de los docentes, y por ende evitar o reducir los diferentes problemas que el exceso de carga laboral puede acarrear en su salud y en la motivación propia de los docentes para llevar a cabo las diferentes estrategias mismas que le serán de gran ayuda. Esta propuesta no solamente está basada en los docentes sino también plantea algunas estrategias para que las autoridades tomen en cuenta al momento de aprobar la carga horaria para los docentes.

Dicha propuesta combina estrategias personales e institucionales para que de esa forma estas se fusionen y así lograr un rendimiento óptimo de los docentes enfocándose en el cumplimiento de los estándares de aprendizajes propuestos en el currículo nacional.

### 15.1. TÍTULO

Estrategias para disminuir los efectos negativos de la carga laboral en los docentes de la Unidad Educativa la Maná sección Matutina.

### 15.2. DATOS INFORMATIVOS

**Tabla 73:**Datos informativos

Beneficiarios	Docentes de la Unidad Educativa La Maná sección matutina.
Provincia	Cotopaxi
Cantón	La Maná
Tiempo de ejecución	6 meses
Responsables	Nataly Silvana Álvarez García, Blanca Fernanda Labanda Viteri Ing. Mayra Valencia

**Fuente:** Elaboración Propia

### **15.3. OBJETIVOS**

#### **15.3.1. Objetivo general.**

Plantear estrategias de mejora para el rendimiento laboral y situación de salud de los docentes de la Unidad Educativa la Maná sección matutina.

#### **15.3.2. Objetivos específicos**

Enfocar estrategias en donde las autoridades consideren la reducción o dosificación de actividades que generen estrés en los docentes, con el fin de mejorar su rendimiento laboral.

Sugerir la elaboración de una agenda personal para que los docentes lleven un registro de las diferentes actividades académicas con el fin de organizar mejor su trabajo y así puedan tener un mejor rendimiento laboral, evitando la acumulación de trabajo.

Plantear estrategias de relajación en donde los docentes puedan aplicarlas y de esa forma mejorar su salud mental.

### **15.4. ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD**

#### **15.4.1. Factibilidad Institucional**

Los establecimientos Las instituciones educativas se encuentran dispuestos a escuchar cambios que los ayuden a mejorar en la situación laboral entre docentes, incrementando así la competitividad a través de estrategias nuevas, por ende, mantener una satisfacción laboral, es garantía de un trabajo de calidad y una salud física y emocional estable en los docentes.

Las instituciones educativas están en capacidad de implementar las diferentes estrategias que serán de gran ayuda para el rendimiento laboral de los docentes, mismas que no implican costos algunos solo implica la predisposición de las autoridades en querer mejorar la carga laboral enfocándose en el perfil profesional del docente y velar por su salud y bienestar y más no tratar de beneficiar tan solo a un grupo de docentes.

#### **15.4.2. Factibilidad docentes- estudiantes**

Las estrategias que se plantean son factibles ya que tanto los docentes como los estudiantes de la institución educativa se verán beneficiados con la implementación de las mismas. Los

estudiantes se beneficiarán ya que podrán tener acceso a docentes especializados que les impartan conocimientos auténticos y así mismo puedan solventar todas las dudas, mientras que con la implementación de estas estrategias los docentes podrán mejorar su rendimiento laboral, así como también manejar de mejor forma su estado de salud físico y emocional dando así el cien por ciento en el trabajo.

### **15.5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA Desempeño laboral**

El rendimiento laboral de los docentes en las instituciones educativas se refiere a todas las actividades realizadas para cumplir a cabalidad con los objetivos trazados por la institución, por la planificación del docente y por los lineamientos establecidos en el currículo nacional de educación propuesto por el ministerio de educación del país. Cuando corresponde un desempeño laboral positivo las acciones según (Chiavenato I. , 2006) en los empleados son sobresalientes para la consecución de las metas de la institución. Efectivamente, afirma el autor que para lograr un excelente desempeño laboral es la fortaleza con la que cuenta una institución.

#### **La capacitación de los docentes. ¿qué tipo de formación y por cuánto tiempo?**

Según la definición del Instituto de Estadística de la UNESCO, un docente cualificado es un “docente que posee la cualificación académica mínima requerida en la formación de docentes (previa al ejercicio o durante su desempeño) para enseñar en un nivel de educación determinado, de conformidad con las políticas o las leyes nacionales al respecto”. No obstante, no existe ningún convenio internacional sobre el significado del término “docente cualificado” o sobre las cualificaciones mínimas que permiten que el docente se convierta en un docente cualificado. (Juliya Shangarey, Mykola Komarovskyy , Eduardo Martyino, 2018)

La experiencia de los sistemas educativos que encabezan la lista revela, sin embargo, que existen patrones en lo relativo a la educación y capacitación de los docentes. Estos sistemas han creado un formato uniforme de capacitación inicial en forma de carrera universitaria acreditada por un título, y algunos requieren incluso alguna experiencia práctica previa en las aulas. La Dra. Huihua He, profesora asociada y vicedirectora de la Facultad de Educación de la Universidad Normal de Shanghái, señaló que se debe completar un programa de cuatro años,

seguido por una formación práctica de un año, para llegar a convertirse en docente cualificado. En Shanghái no es posible ejercer el oficio de docente sin este título.

También destacó la importancia de brindar a los estudiantes informaciones y orientaciones sobre el desarrollo profesional. Para ello, la universidad ha integrado un cursillo de “desarrollo profesional de los docentes” a otros cursos con el objetivo de ayudar a los estudiantes a comprender los diferentes niveles de la carrera.

### **El estrés laboral y su prevención**

Según Núñez (2018), el estrés laboral es un fenómeno, cada vez más frecuente, que está aumentando en nuestra sociedad, fundamentalmente porque los tipos de trabajo han ido cambiando en las últimas décadas. Afecta al bienestar físico y psicológico del trabajador y puede deteriorar el clima organizacional. Es por eso que actualmente, la importancia de la contención emocional ha sido impulsada esto debido a que el estar en un estado físico y mental óptimo es fundamental en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

### **¿Qué se puede hacer para prevenir o reducir el estrés laboral?**

Como el origen del estrés laboral puede ser múltiple, también las medidas preventivas para eliminar o reducir el estrés laboral pueden ser múltiples; y, por tanto, se intervendrá sobre el trabajador y sobre la organización, a través de distintas técnicas se puede dotar al trabajador de recursos de afrontamiento del estrés laboral cuando las medidas organizativas no dan resultados. Hay que hacer ejercicio, evitar la ingesta de excitantes como el tabaco, el café o el alcohol, y evitar comunicaciones de tipo pasivo o agresivo, desarrollando tolerancia y respetando a los demás.

Fernando Mansilla y Alejandra Favieres (2016) proponen algunas técnicas para prevenir y reducir el estrés laboral, estas técnicas son:

<b>Técnicas generales</b>	Tener una dieta adecuada, procurar distraerse y realizar actividades divertidas.
<b>Técnicas cognitivo-conductuales</b>	Reestructuración cognitiva, desensibilización sistemática, inoculación de estrés, detención de pensamiento,

	entrenamiento asertivo ,entrenamiento en resolución de problemas y técnicas de autocontrol.
<b>Técnicas de relajación</b>	Relajación muscular, relajación autógena y control de la respiración.

Según Fernando Mansilla y Alejandra Favieres (2016), la base para reducir el estrés consiste en mejorar las condiciones ambientales; también debe considerarse la variedad y estimulación en las tareas de trabajo. Un aspecto importante para la prevención del estrés es el aumento del apoyo social en las organizaciones, favoreciendo la cohesión de los grupos de trabajo y formando a los supervisores para que adopten una actitud de ayuda con los subordinados, ya que el apoyo social no sólo reduce la vulnerabilidad al estrés sino también sus efectos negativos.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Estados Unidos establece las siguientes medidas preventivas en los lugares de trabajo:

- ✚ Horario de trabajo: procurar que los horarios de trabajo eviten conflictos con las exigencias y responsabilidades externas al trabajo. Los horarios de los turnos rotatorios deben ser estables y predecibles.
- ✚ Participación/control: dejar que los trabajadores aporten ideas a las decisiones y acciones que afecten a su trabajo.
- ✚ Carga de trabajo: comprobar que las exigencias de trabajo sean compatibles con las capacidades y recursos del trabajador y permitir su recuperación después de tareas físicas o mentales particularmente exigentes.
- ✚ Contenido: diseñar las tareas de forma que confieran sentido, estímulo, sensación de plenitud y la oportunidad de hacer uso de las capacitaciones.
- ✚ Roles: definir claramente los roles y responsabilidades en el trabajo.
- ✚ Entorno social: crear oportunidades para la interacción social, incluidos el apoyo moral y la ayuda directamente relacionados con el trabajo.
- ✚ Futuro: evitar la ambigüedad en temas de estabilidad laboral y fomentar el desarrollo de la carrera profesional.

Es decir:

- ✚ El trabajo debe ir de acuerdo con las habilidades y los recursos de los trabajadores.
- ✚ Se debe permitir que el trabajador use sus habilidades para solucionar problemas.
- ✚ Se deben establecer correctamente las funciones, tareas y responsabilidades de cada uno de los trabajadores para evitar la ambigüedad.
- ✚ Se debe involucrar a los trabajadores para que participen en la toma de decisiones, ya que mejora la comunicación en la organización.
- ✚ Se tiene que apoyar la interacción social entre los trabajadores fuera del trabajo: celebraciones, juegos, etc.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, aporta otra serie de recomendaciones como:

- ✚ Mejorar el contenido y la organización del trabajo para evitar los factores de riesgo psicosocial.
- ✚ Controlar los cambios en las condiciones de trabajo y en la salud de los trabajadores y su interrelación.
- ✚ Aumentar la sensibilización, informar, preparar y educar.
- ✚ Ampliar los objetivos y estrategias de los servicios de salud laboral o prevención de riesgos.

## **Objetivo**

Ideas que se busca implementar o llevar a cabo en el proyecto investigativo, es decir señala el propósito central que se pretende conseguir, promoviendo de esta forma la toma de decisiones para implementar algunos cambios o estrategias que sean útiles en la adquisición de nuevos conocimientos los mismos que están definidos en la metodología.

Es decir, los dos objetivos generales y específicos, tienen una estrecha relación, mismos que son fundamentales en un trabajo de investigación.

## **Brecha**

Se denominan brechas a las dificultades encontradas en el trabajo investigativo que no pudieron ser solucionadas o que están por resolverse, las mismas que son identificadas con el

fin de realizará una evaluación entre lo realidad y lo anhelado, mismos que serán identificados para posteriormente enfocarse en uno de ellos y así seguir el curso de la investigación. Según (Hair et al, 2015), brecha que menor valor posea es en la que más se debe trabajar, esto identifica como estamos en el estado actual y donde deseamos llegar a futuro

### **Plan de acción**

Considerando lo argumentado por (Ozana, 2014) en cuanto al plan de acción, se podría decir que este permite gestionar y llevar un control específico de las actividades, en donde se muestra detalladamente la forma en la cual se trabajará para fortalecer las debilidades de la institución educativa, es decir es como una hoja ruta que se le será de guía para la implementación de las diferentes actividades con el fin de perfeccionar la gestión de proyectos.

### **Validación de estrategias**

Según (Fonseca,2013), la validación de estrategias determina el nivel de los enunciados que tienen mayor grado de significancia en el proceso de diseño, obtención y validación de datos, mismos que tienen que ser de gran utilidad para fortalecer la evidencia técnica de que el proceso es idóneo y proporciona la información necesaria.

### **Presupuesto**

De acuerdo a lo establecido por (Santiago, 2028), el presupuesto es un instrumento que sirve para proyectar la manera en que están administrados los recursos de la empresa o institución para poder obtener los objetivos determinados, a corto y largo plazo expresándolos en términos monetarios, es decir es el presupuesto destinado a la aplicación de un proyecto investigativo.

## **15.6. DESARROLLO DE LA PROPUESTA**

### **15.6.1. Diagnóstico**

Al momento de culminar la investigación se pudo evidenciar que , existen varios factores que impiden que los docentes de la Unidad Educativa La Maná sección Matutina tengan un desempeño óptimo en el trabajo, para lo cual tomando como punto de partida los resultados obtenidos en las encuestas donde se evidencia que hay un gran porcentaje de docentes que han tenido afecciones en la salud tanto física y mental, en virtud a lo expuesto, se propone algunas estrategias, mismas que serán de gran utilidad para el beneficio de los docentes .

### 15.6.2. Desarrollo

**Tabla 74:** Etapa del Desarrollo

Objetivos	Políticas	Indicadores	Base	Metas	Acciones
*Alcanzar excelentes resultados en cuanto al desempeño laboral de los docentes. *Generar estrategias para obtener un mejor rendimiento laboral por parte de los docentes la Unidad Educativa La Maná.	Garantizar la información sobre el mejoramiento en cuanto al rendimiento de los docentes de forma responsable.	Número de docentes de la Unidad Educativa La Maná.	40%	60%	Proyecto
*Reducir o dosificar las actividades que generen estrés en los docentes. *Ampliar la fecha de presentación de los diferentes documentos para que así los docentes no se sientan tan presionados con las mismas.	Lograr un mayor desempeño en los docentes a aplicando nuevas estrategias laborales.		45%	55%	Proyecto

Fuente: Elaboración propia

### 15.6.3. Identificación de Brecha

**Tabla 75:** Matriz de identificación de brecha

Técnicas para el mejoramiento laboral	Estrategias	Objetivo	Brecha
<b>Desempeño laboral</b>			
<b>Obtener mejores resultados en cuanto al desempeño laboral de los docentes.</b>	Análisis de las actividades que le resta tiempo a los docentes para compartir con su familia	Generar un ambiente óptimo en donde los docentes de la Unidad Educativa La Maná se sientan motivados a cumplir a cabalidad con su trabajo.	Pregunta 18 80%
	Identificación de las actividades que requieren más concentración y memorización.		Pregunta 25 55%
<b>Carga de trabajo</b>			
<b>Reducir o dosificar las actividades que generen estrés en los docentes.</b>	Análisis general sobre los factores que son causantes para que los docentes no disfruten del todo dictar las clases en línea.	Reducir las actividades que sean causantes para que los docentes no se sientan motivados en su totalidad para tener un desempeño laboral óptimo.	Pregunta 51 35%
	Dosificación de actividades para que los docentes no se sientan tan presionados con el cumplimiento de las actividades.		Pregunta 60 65%

Fuente: Elaboración Propia

### 15.6.4. Modelo operativo

**Tabla 78:** Matriz de Modelo operativo

Tácticas para mejorar el rendimiento laboral.	Estrategias	Acciones	Recursos	Responsables
<b>Desempeño laboral</b>				
<b>Obtener mejores resultados en cuanto al desempeño laboral de los docentes.</b>	Análisis de las actividades que le resta tiempo a los docentes para compartir con su familia.	*Revisión del horario de clases.  *Elaboración de un horario específico para llevar a cabo las diferentes actividades académicas para tener un desempeño laboral óptimo por parte de los docentes.	Revisión del horario de trabajo. Computadora Historial presentación de planificaciones. Historial del desempeño laboral de los docentes.	Autoridades de la institución.  Docentes.
	Identificación de las actividades que requieren más concentración y memorización.	*Recopilación de información sobre las actividades que requieren de mayor concentración y memorización por parte de los docentes.  *Elaboración y aplicación del instrumento para la identificación de atributos.  *Análisis de la información y hallazgos más visibles de los agentes mencionados.	Distributivo de trabajo Cuestionario de encuesta  Computadora	Autoridades de la institución.  Docentes.
<b>Carga de trabajo</b>				
<b>Reducir o dosificar las actividades que generen estrés en los docentes.</b>	Análisis general sobre los factores que son causantes para que los docentes no disfruten del todo dictar las clases en línea.	*Revisión las fechas de presentación de las planificaciones por parte de los docentes.  *Revisión del cronograma académico para reconsiderar las fechas de presentación de los diferentes documentos.	Computadora Historial presentación de planificaciones. Historial del desempeño laboral de los docentes.	Autoridades de la institución.  Docentes.
	Dosificación de actividades para que los docentes no se sientan tan presionados con el cumplimiento de las actividades.	*Determinación qué factores influyen para que los docentes no disfruten el dictar las clases en línea.  *Planificación de estrategias que faciliten el trabajo del docente evitando así la saturación mental.	Distributivo de trabajo.  Computadora	Autoridades de la institución.  Docentes.

Fuente: Elaboración propia

### 15.6.5. Cronograma del plan de acción

**Tabla 76:** Cronograma del plan de acción

Actividades	Tiempo estimado		Número de días	Responsables
	Desde	Hasta		
<b>Desempeño laboral</b>				
Obtener mejores resultados en cuanto al desempeño laboral de los docentes.	05/01/2022	01/12/2022	90 días	Autoridades de la institución. Docentes.
	05/01/2022	01/12/2022		
<b>Carga de trabajo</b>				
Reducir o dosificar las actividades que generen estrés en los docentes.	05/01/2022	01/12/2022	90 días	Autoridades de la institución. Docentes.
	05/01/2022	01/12/2022		

Fuente: Elaboración propia

### 15.6.6. Validación de estrategias

**Tabla 77:** Matriz para validación de estrategias

Tácticas para mejorar el rendimiento laboral.	Estrategias	Valoración				Observaciones
		1	2	3	4	
<b>Desempeño laboral</b>						
Obtener mejores resultados en cuanto al desempeño laboral de los docentes.	Análisis de las actividades que le resta tiempo a los docentes para compartir con su familia.					
	Identificación de las actividades que requieren más concentración y memorización.					
<b>Carga de trabajo</b>						
Reducir o dosificar las actividades que generen estrés en los docentes.	Análisis general sobre los factores que son causantes para que los docentes no disfruten del todo dictar las clases en línea.					
	Dosificación de actividades para que los docentes no se sientan tan presionados con el cumplimiento de las actividades.					
<b>Nota:</b> La ponderación indica el nivel de validación de las estrategias siendo 1 el porcentaje más bajo y 4 el más alto						

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 78:** Cuestionario de encuesta para docentes (propuesta)

 <b>NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA UNIDAD EDUCATIVA LA MANÁ</b>				
<p><b>Objetivo:</b> Recolectar información sobre los factores que demandan mayor memorización y concentración mental por parte de los docentes, impidiendo el poder compartir su tiempo libre en familia.</p> <p><b>Indicaciones:</b> Con el fin de conocer los factores que demandan mayor memorización y concentración mental por parte de los docentes, solicitamos su colaboración para el llenado de la siguiente encuesta marcando con una x la respuesta de su elección</p> <p><b>Datos generales:</b>  <b>Genero:</b>            Femenino__ Masculino__ Otro__  <b>Edad</b>            12-25__ 26-40__ 40 y mas__</p>				
<b>PREGUNTAS / FACTORES</b>				
Con que frecuencia se ve obligado a suspender sus actividades familiares.	Diariamente	Semanalmente	Quincenalmente	Mensual
Que es lo más importante para usted	Familia	Trabajo	Relaciones sociales	Relaciones laborales
Qué es lo que más le gusta del trabajo que usted desempeña a diario.	Enseñar	Planificar	Relaciones social	La remuneración
Que le haría considerar para cambiarse de trabajo.	Presión por parte de las autoridades	Formación continua	Mejor ambiente laboral	Mejor remuneración
Con que frecuencia se ve obligado a realizar actividades que demanden concentración y memorización.	Diariamente	Semanalmente	Quincenalmente	Mensual
Con que frecuencia se ha visto obligado en dedicar tiempo extra para la elaboración de planificaciones.	Diariamente	Semanalmente	Quincenalmente	Mensual

Fuente: Elaboración propia

### Descripción

A través de la encuesta a los docentes de la Unidad Educativa La Maná, se busca recopilar información sobre los factores que demandan mayor memorización y concentración mental por parte de los docentes, impidiendo de una u otra forma el no poder compartir su tiempo libre en familia como a ellos les gustaría.

### 15.7. Presupuesto de la propuesta

La implementación de esta propuesta no demanda de ningún costo económico, más bien aquí

lo más importante es la predisponían que tengan las autoridades para implementar las diferentes estrategias y así hacer que los docentes se sientan más motivados en el cumplimiento de sus actividades y por ende lograr un mejor desempeño laboral, mismo que es importante para que la institución sobresalga en todos los aspectos.

## 16. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

**Tabla 79:** Cronograma de actividades Titulación

TIEMPO  ACTIVIDADES DESARROLLADAS	2020												2021															
	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
INICIO		■																										
Redacción del título			■																									
Esquema del proyecto de investigación				■																								
Elementos del Proyecto					■																							
Objetivos de la investigación						■																						
Justificación e importancia							■	■																				
DESARROLLO																												
Revisión bibliográfica									■																			
Elaboración del marco teórico										■																		
Elaboración de instrumentos											■	■																
Prueba de instrumentos												■	■															
Recolección de datos														■	■													
Procesamiento de datos																■												
Análisis de datos																	■	■										
Presentación de avance de investigación																			■									
CIERRE																				■								
Redacción de borrador trabajo final																					■							
Revisión y corrección del borrados del trabajo final																						■						
Defensa del trabajo final																							■	■				

Fuente: Nataly Álvarez, Fernanda Labanda

## BIBLIOGRAFÍA

### LIBROS

- ✚ Aamondt, m. (2010). Psicología industrial/organizacional (primera edición ed.). Distrito federal México: cengage learning inc.
- ✚ Alevosía, h. (2014). Análisis de la información. Madrid: digital ha.
- ✚ Arrizabalaga, i. (11 de 06 de 2019). Oxiateam. Obtenido de new tendencias: <https://www.axiateam.com/nuevas-tendencias-en-la-evaluacion-del-desempeno/>
- ✚ Ausubel d, n. B. (2014). Carga laboral . Panama: 02ª edición.
- ✚ Baena, g. (2014). Metodología de la investigación (primera ed.). Mexico: grupo editorial patria. Doi:isbn: 978-607-744-003-1
- ✚ Fernando mansilla izquierdo, alejandra favieres cuevas. (27 de 06 de 2016). Madrid salud. Obtenido de <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>
- ✚ Ferro, m. S. (2020). Planificación creativa para tus clases virtuales . Buenos aires.
- ✚ Fierro, h. (2018). Manual de sociología del derecho: dieciséis lecciones introductorias (primera ed.). Mexico: fondo de cultura económica. Doi:isbn: 978-607-16-6156-2
- ✚ Chiavenato, i. (2009). Comportamiento organizacional (primera edición ed.). Distrito federal México: mc grew-hill interamericana.
- ✚ Guízar. (2013). Desarrollo organizacional orincipios y aplicaciones (cuarta edición ed.). Distrito federal México: mc graw - hill interamericana.

### REPOSITORIO

- ✚ Alfonso bustos sánchez, coll salvador. (2008). "presencia docente distribuida en redes asíncronas de aprendizaje. Mexico: universidad autónoma de mexico.
- ✚ Bolaños, e., & cordero, a. M. (2018). Desempeño, vision y estrategia . Costa Rica
- ✚ Catalàn, r., & egaña, l. (2014). Valores, sociedad y educacion . Chile: lom.
- ✚ Garcia murcia, a. F. (2008). Ley de prevencion y riesgos laboral. Mexico: universidad de oviedo.
- ✚ Garcia, m., & seguès, t. (2017). Motivacion, afectos y relaciones en el aula inclusiva. Barcelona.
- ✚ Henao, d. C. (2014). Relación entre factores psicológicos negativos y el síndrome de burnout en el parcial sanitario de florencia. Caquetá, colombia: salud uninorte.

## SITIO WEB

- ✚ Acosta, n. (2018). ¿cuál es la definición de desempeño laboral? Obtenido de <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- ✚ Aguirre, e. (2016). Dialogo: discusiones en la psicologia contemporanea. Colombia. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=uni0dggaaqbaj&pg=pt216&dq=ha+tenido+la+sobre+carga+de+trabajo&hl=es&sa=x&ved=2ahukewjg9suvtjvxahvjneakhwkhbgmq6aewaxoecagqag#v=onepage&q=ha%20tenido%20la%20sobre%20carga%20de%20trabajo&f=false>
- ✚ Alanís, f. S. (2019). El oficio de enseñar. Mexico. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?id=xpsueaaaqbaj&pg=pt6&dq=elaborar+material+de+apoyo+para+mis+alumnos&hl=es&sa=x&ved=2ahukewj3lal9ypvxahxhmakhq83b\\_sq6aewanoecagqag#v=onepage&q=elaborar%20material%20de%20apoyo%20para%20mis%20alumnos&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=xpsueaaaqbaj&pg=pt6&dq=elaborar+material+de+apoyo+para+mis+alumnos&hl=es&sa=x&ved=2ahukewj3lal9ypvxahxhmakhq83b_sq6aewanoecagqag#v=onepage&q=elaborar%20material%20de%20apoyo%20para%20mis%20alumnos&f=false)
- ✚ Alanís, f. S., & medina esquivel, r. (2019). El oficio de enseñar. Mexico. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=xpsueaaaqbaj&pg=pt6&dq=preparo+mis+clases&hl=es&sa=x&ved=2ahukewik3pjwxjvxahxlr8khqogauqq6aewaxoecayqag#v=onepage&q=preparo%20mis%20clases&f=false>
- ✚ Alicia omar. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. Liberabit, xvii(2), 129-137. Doi:issn: 1729-4827
- ✚ Alles, m. (2016). La entrevista exitosa. Montevideo. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?id=v23ymwqvrzkc&pg=pa44&dq=buena+relacion+con+mis+compa%20c3%20b1eros+de+trabajo&hl=es&sa=x&ved=2ahukewik\\_ig0zvxahvnhoakhbe4bnkq6aewa3oecagqag#v=onepage&q=buena%20relacion%20con%20mis%20compa%20c3%20b1eros%20de%20trabajo&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=v23ymwqvrzkc&pg=pa44&dq=buena+relacion+con+mis+compa%20c3%20b1eros+de+trabajo&hl=es&sa=x&ved=2ahukewik_ig0zvxahvnhoakhbe4bnkq6aewa3oecagqag#v=onepage&q=buena%20relacion%20con%20mis%20compa%20c3%20b1eros%20de%20trabajo&f=false)
- ✚ Alpi, l. (2002). Adaptacion a la escuela nfantil: niños, familia y ducadores al comenzar. Madrir. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?id=annqn8\\_frauc&pg=pa143&dq=tengo+poder+sobre+mi+trabajo&hl=es&sa=x&ved=2ahukewiq2oius5vxahxyct8khcnsa9yq6aewanoecaoqag#v=onepage&q=tengo%20poder%20sobre%20mi%20trabajo&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=annqn8_frauc&pg=pa143&dq=tengo+poder+sobre+mi+trabajo&hl=es&sa=x&ved=2ahukewiq2oius5vxahxyct8khcnsa9yq6aewanoecaoqag#v=onepage&q=tengo%20poder%20sobre%20mi%20trabajo&f=false)
- ✚ Álvarez, m. (23 de abril de 2020). Unesdoc. Obtenido De <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374075?locale=es>
- ✚ Arellano, m. (2020). Concentracion superhumana. Obtenido de

- [https://books.google.com.ec/books?id=awhszqeacaaj&dq=concentracion+y+memorizacion&hl=es&sa=x&redir\\_esc=y](https://books.google.com.ec/books?id=awhszqeacaaj&dq=concentracion+y+memorizacion&hl=es&sa=x&redir_esc=y)
- ✚ Barcelo. (2018). Factoren que inciden en el desempeño laboral. Obtenido de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-talento/7-factores-que-afectan-al-rendimiento-laboral/>
  - ✚ Bastos, i. (2010). Implantación de productos y servicios - gestión del espacio comercial (primera ed.). España: ideaspropias editorial s.l. doi:isbn: 9788498392746
  - ✚ Beatriz, q., & useche , m. C. (3 de septiembre de 2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del ambulatorio la victoria. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>
  - ✚ Bertrán, j. B. (2019). Cómo aprenden los seres humanos. Santiago de Chile. Obtenido de [tps://books.google.com.ec/books?id=m8ykdwaaqbaj&pg=pt327&dq=respeto+a+los+estudiantes&hl=es&sa=x&ved=2ahukewinsn7ywpvxahvks98kxbpeam8q6aewahoecacqag#v=onepage&q=respeto%20a%20los%20estudiantes&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=m8ykdwaaqbaj&pg=pt327&dq=respeto+a+los+estudiantes&hl=es&sa=x&ved=2ahukewinsn7ywpvxahvks98kxbpeam8q6aewahoecacqag#v=onepage&q=respeto%20a%20los%20estudiantes&f=false)
  - ✚ Blanco, m. E. (2018). Prevencion de resgos en el sector docente. España. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=rn1cdwaaqbaj&pg=pa209&dq=sobre+carga+de+los+docentes&hl=es&sa=x&ved=2ahukewjhu9cqupvxahumjt8khtb0czcq6aewanoeauqag#v=onepage&q=sobre%20carga%20de%20los%20docentes&f=false>
  - ✚ Brude, m., & rempel, d. (2020). Desafios en la crianza. Argentina. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=wz32dwaaqbaj&pg=pt15&dq=enfermedades+a+causa+de+las+clases+virtuales&hl=es&sa=x&ved=2ahukewjy8mzswjvxahwlnoakhebpbbuq6aewahoecauqag#v=onepage&q=enfermedades%20a%20causa%20de%20las%20clases%20virtuales&f=false>
  - ✚ Cabrera, d. D., hernandéz , e., & gonzález , g. R. (2012). Carga menal de trabajo. Obtenidode <https://books.google.com.ec/books?id=36kjlgeacaaj&dq=esfuerzo+mental+en+el+trabajo&hl=es&sa=x&ved=2ahukewia8b6gtpvxahukn-akhcqxaogq6aewaxoecagqag>
  - ✚ Cáliz, s. O. (2019). Enfrmedades profesionales: un estudio de su prevencion. Barcelona. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?id=n2aqyaecaaj&dq=enfermedades+por+el+trabajo&hl=es&sa=x&redir\\_esc=y](https://books.google.com.ec/books?id=n2aqyaecaaj&dq=enfermedades+por+el+trabajo&hl=es&sa=x&redir_esc=y)
  - ✚ Castro. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/ucv/12001/medina\\_cs.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/ucv/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isallowed=y)

- ✚ Céspedes, a. (2020). El estrés en niños, adolescentes y adultos. Chile. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=sa8sdwaaqbaj&pg=pt87&dq=estres+en+clases+virtuales&hl=es&sa=x&ved=2ahukewillms1wpvxahvuud8khyaucrqq6aewaxoecacqag#v=onepage&q=estres%20en%20clases%20virtuales&f=false>
- ✚ Cevallos, v. (25 de septiembre de 2019). Analítico desempeño laboral y carga de trabajo. Obtenido de <file:///c:/users/ivonne/downloads/jenny%20gabriela%20medina%20alvarado.pdf>
- ✚ Chiavenato. (2011). Beneficios del desempeño laboral. Obtenido de <http://evaldesempeno.blogspot.com/2017/10/ventajas-y-desventajas-de-la-evaluacion.html>
- ✚ Coll, c. (2018). La personalización del aprendizaje escolar. México. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=wsqidwaaqbaj&printsec=frontcover&dq=enfermedades+gastrointestinales+a+causa+de+las+clases+virtuales+en+pandemia&hl=es&sa=x&ved=2ahukewioxadqwzvxahvvu98khaxrcekq6aewahoecacqag#v=onepage&q&f=false>
- ✚ Coser, l. (2019). Mestros de pensamiento sociológico . Madrid. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=clbadwaaqbaj&pg=pa581&dq=estudia+actualmente+aparte+de+ser+docente&hl=es&sa=x&ved=2ahukewip0o3ckpvxahv0kh0khzc5ca8q6aewaxoecauqag#v=onepage&q=estudia%20actualmente%20aparte%20de%20ser%20docente&f=false>
- ✚ Crespo. (2016). Carga de trabajo concepto. Obtenido de <https://portal.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>
- ✚ Cuatrecasas, l. (2012). Planificación de la producción . Madrid . Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=nmfh28s2meqc&pg=pa393&dq=planificacion+de+las+materias&hl=es&sa=x&ved=2ahukewjx7pelppvxahuf-6wkhx6xcuuq6aewaxoecaoqag#v=onepage&q=planificacion%20de%20las%20materias&f=false>
- ✚ Davids, j. (2020). Enseñanza en línea moderna y efectiva: métodos para dar clases en línea. Mexico .Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=dq4jeaaaqbaj&pg=pt116&dq=disfruta+as+clases+en+linea&hl=es&sa=x&ved=2ahukewi7yazay5vxahulzd8khvuwcqgq6aewahoecayqag#v=onepage&q=disfruta%20as%20clases%20en%20linea&f=false>
- ✚ Díaz, m. (2018). Para mis alumnos con amor. Mexico. Obtenido

de

<https://books.google.com.ec/books?id=1xf8awaaqbaj&pg=pa116&dq=informo+a+mis+alumnos&hl=es&sa=x&ved=2ahukewjfu8a9xzvxahvpzn8khuo4bnoq6aewahoecauga#v=onepage&q=informo%20a%20mis%20alumnos&f=false>

- ✚ Donelly. (2011). Desempeño laboral en las empresas. Obtenido de [http://150.185.9.18/fondo\\_editorial/images/escenarioseducativos/escenarios%20educativos%201.pdf#page=80](http://150.185.9.18/fondo_editorial/images/escenarioseducativos/escenarios%20educativos%201.pdf#page=80)
- ✚ Duschatzky, I. (2019). ¿cómo disfrutar de mis clases? Madrid. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=5jojeaaaqbaj&pg=pt172&dq=dejo+expresar+a+mis+alumno+en+clases&hl=es&sa=x&ved=2ahukewi8ppjyxpxahvcgdqihucvdeyq6aewahoecauga#v=onepage&q=dejo%20expresar%20a%20mis%20alumno%20en%20clases&f=false>
- ✚ Economica, f. D. (2011). La gaceta. Mexico . Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=8faeaqaamaaj&q=piensa+en+su+trabajo+y+tiempo+libre&dq=piensa+en+su+trabajo+y+tiempo+libre&hl=es&sa=x&ved=2ahukewjyqqasqpvxahuchzqihwaqbbqq6aewaxoecaqqag>
- ✚ Educacion, d. D. (2019). Anuario estadístico de educación . Uruguay . Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?id=cu4krps\\_sbsc&q=cantidad+de+alumnos&dq=cantidad+de+alumnos&hl=es&sa=x&ved=2ahukewjk4a3hozvxahvis6wkhfziaeiq6aewahoecaogag](https://books.google.com.ec/books?id=cu4krps_sbsc&q=cantidad+de+alumnos&dq=cantidad+de+alumnos&hl=es&sa=x&ved=2ahukewjk4a3hozvxahvis6wkhfziaeiq6aewahoecaogag)
- ✚ Feito, r. (2011). Lo retos de la participación escolar (morata, s.a ed.). Madrid. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?id=e5tyagaaqbaj&printsec=frontcover&dq=participaci%3b3n+de+alumnos&hl=es&sa=x&redir\\_esc=y#v=onepage&q=participaci%3b3n%20de%20alumnos&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=e5tyagaaqbaj&printsec=frontcover&dq=participaci%3b3n+de+alumnos&hl=es&sa=x&redir_esc=y#v=onepage&q=participaci%3b3n%20de%20alumnos&f=false)
- ✚ Fernandez, f. (2013). La participación de los padres y las madres en las escuelas . Venezuela. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?id=\\_amonubs5scc&printsec=frontcover&dq=participaci%3b3n+con+los+padres&hl=es&sa=x&redir\\_esc=y#v=onepage&q=participaci%3b3n%20con%20los%20padres&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=_amonubs5scc&printsec=frontcover&dq=participaci%3b3n+con+los+padres&hl=es&sa=x&redir_esc=y#v=onepage&q=participaci%3b3n%20con%20los%20padres&f=false)
- ✚ Flores. (2018). Características del desempeño laboral. Obtenido de <https://es.slideshare.net/gabyolindasalesmarchenes/caracteristicas-de-desempeo-laboral-tesis>

- ✚ Fonseca, s. (2013). Construcción y validación de un instrumento de evaluación de estrategias metodológicas aplicadas a la educación física. *Figura para la educación física y el deporte*, 3(15), 210-227. Doi:issn: 1989-7200
- ✚ Fourneret, p., & da fonseca, d. (2019). Niños con dificultades de aprendizaje. España.
- ✚ Fucito, f. (2019). El profesor de derecho de las universidades de buenos aires. Buenos aires. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?id=ckyful-vqskc&q=otra+ocupaci%C3%B3n+aparte+la+de+ser+docente&dq=otra+ocupaci%C3%B3n+aparte+la+de+ser+docente&hl=es&sa=x&ved=2ahukewi5vb\\_al5vxahusq60k\\_hf\\_czakiq6aewahoeaoqag](https://books.google.com.ec/books?id=ckyful-vqskc&q=otra+ocupaci%C3%B3n+aparte+la+de+ser+docente&dq=otra+ocupaci%C3%B3n+aparte+la+de+ser+docente&hl=es&sa=x&ved=2ahukewi5vb_al5vxahusq60k_hf_czakiq6aewahoeaoqag)
- ✚ Gaibor, d. (29 de junio de 2018). Espirales. Obtenido de <http://www.revistaespirales.com/index.php/es/article/view/196/141>
- ✚ García. (2009). Gestión de las instituciones educativas. Obtenido de <http://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/view/3148/4108>
- ✚ Gonzales gutierrez, j. L. (2015). Carga mental y fatiga laboral, teoría y evaluación. Quito: ediciones pirámide, 2005.
- ✚ Guaita, c. (2019). Lo que mis alumnos me enseñaron. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=ihxhdwaaqbaj&pg=pt52&dq=interes+por+mis+alumnos&hl=es&sa=x&ved=2ahukewij0pcpxjvxahucvd8khszvdjoq6aewa3oecasqag#v=onepage&q=interes%20por%20mis%20alumnos&f=false>guizar. (2013).
- ✚ Guzman, b. (2017). Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la municipalidad provincial del santa. Obtenido de [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/usanpedro/4571/tesis\\_56450.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/usanpedro/4571/tesis_56450.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- ✚ Iturralde, j. (2010). La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito oscus ltda de la ciudad de ambato en el año 2010. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/ta0097.pdf>
- ✚ Jimenez, m. (2014). Diccionario-glosario de metodología de la investigación. México: edmund.
- ✚ Juliya shangarey, mykola komarovskyy, eduardo martyino. (09 de 04 de 2018). Unesco. Obtenido de <https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>
- ✚ Kanawaty lasierra, j. M. (2004). Economía de trabajo y carga laboral. Panama: 01ª edición.

- ✚ Keith, d. (2007). Comportamiento humano en el trabajo (undecima edicion ed.). Distrito federal méxico: mc graw-hill interamericana.
- ✚ Lago, a., & egaña, a. (2015). Autonomia e iniciativa personal en educacion primaria. Madrid. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=ojd8xvkikiac&pg=pa73&dq=puedo+tomar+iniciativas+y+trabajar+con+autonom%c3%ada&hl=es&sa=x&ved=2ahukewi5vngw0pvxahvyneakherobvcq6aewaxoecakqag#v=onepage&q=puedo%20tomar%20iniciativas%20y%20trabajar%20con%20autonom%c3%ada>
- ✚ Laza. (2012). Obtenido de [www.desempeño.laboral.de.los.trabajadores.com](http://www.desempeño.laboral.de.los.trabajadores.com)
- ✚ Leon, g. (2017). La motivacion y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital cajay-huari año 2017.
- ✚ Leòn, r. C. (2020). Psicoanálisis vincular online: pareja, familia . Bogotá.
- ✚ Lizette aliaga y tania figueroa. (15 de julio de 2016). Educrea. Obtenido de evaluación: pilar fundamental de la educación: <https://educrea.cl/evaluacion-pilar-fundamental-de-la-educacion/>
- ✚ Lopéz, h. (2016). En torno al concepto de competencia: un análisis de fuente. Profesorado. Revista de currículum y formación de profesorado, xx(1), 311-322. Doi:issn: 1138-414x
- ✚ Ltman d, b. M. (2012). Statistical methods for assessing agreement between two methods of clinical measurement . Pub/ meg,gob.
- ✚ Lynch, h. Y. (1992). Manuales de recursos humanos. Madrid, españa: editorial gaceta de negocios.
- ✚ Macías, c. M. (2017). La importancia de la motivación en educación infantil . Andalucía: adnesca.
- ✚ Madrid, j. O. (2016). Formacion y trayectoria profesional de docentesy directivos de escuela secundarias (newton ed.). Mexico.
- ✚ Marín, t. (2016). Diseño de la investigación. México: turner.
- ✚ Martín, j. A. (2018). Actas del vii congreso internacioa de filosofi de la educacion. Madri Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=l2f2dwaaqbaj&pg=pt351&dq=tomar+en+cuent+a+las+opiniones+de+los+alumnos&hl=es&sa=x&ved=2ahukewjjjnxw5vxahudmuakh>

r0faqkq6aewahoecacqag#v=onepage&q=tomar%20en%20cuenta%20las%20opiniones%20de%20los%20alumnos&f=false

- ✚ Martínez ortega, r. M. (2009). El coeficiente de correlacion de los rangos de spearman caracterizacion. En r. M. Martínez ortega, el coeficiente de correlacion de los rangos de spearman caracterizacion (pág. 225). La habana, cuba.
- ✚ Martínez, a. B. (2016). Liderazgo creador. Inteligencia actitudinal, racionalidad y diseño humano en la administracion.
- ✚ Matud, m. G. (2010). Estres y malestar en el profesorado (edición única ed.). España..
- ✚ Mazariegos, a. (23 de junio de 2016). La evaluacion del desempeño. Obtenido de <https://www.glocalthinking.com/la-evaluacion-del-desempeno-pasado-presente-y-futuro>
- ✚ Merlo, b. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnologicos de huancayo. California. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/uncp/4251/bobadilla%20merlo.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- ✚ Mora, l. (2017). Evaluacion diagnosyica en la atencion de estudiantes con necesidades educativas especiales. Costa rica.
- ✚ Moraine, p. (2017). Las funciones ejecutivas el estudiante. Madrid. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=jfhubgaaqbaj&pg=pa26&dq=buena+relacion+con+mis+estudiantes&hl=es&sa=x&ved=2ahukewjdvsekzpvxahvomeakhdh0dpeq6aewahoecasqag#v=onepage&q=buena%20relacion%20con%20mis%20estudiantes&f=false>
- ✚ Moreno, p. (2017). Mi lugar en el mundo. Barcelona. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?id=rkdwaaqbaj&pg=pt13&dq=es+apto+el+lugar+para+ense%3%blar+a+mis+alumnos&hl=es&sa=x&ved=2ahukewil\\_53ex5vxahxdfjqihbywd98q6aewahoecacqag#v=onepage&q=es%20apto%20el%20lugar%20para%20ense%3%blar%20a%20mis%20alumnos&f=fal](https://books.google.com.ec/books?id=rkdwaaqbaj&pg=pt13&dq=es+apto+el+lugar+para+ense%3%blar+a+mis+alumnos&hl=es&sa=x&ved=2ahukewil_53ex5vxahxdfjqihbywd98q6aewahoecacqag#v=onepage&q=es%20apto%20el%20lugar%20para%20ense%3%blar%20a%20mis%20alumnos&f=fal)
- ✚ Mosquera, l. (28 de mayo de 2020). Ministerio de educación. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/estudiantes-del-regimen-costa-se-preparan-para-el-regreso-a-clases-en-la-zona-3/>
- ✚ Nardone, g., giannotti, e., & rocchi, r. (2012). Modelos de familia. Barcelona. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?id=\\_gkidwaaqbaj&printsec=frontcover&dq=pro](https://books.google.com.ec/books?id=_gkidwaaqbaj&printsec=frontcover&dq=pro)

- blemas+con+su+familia+por+el+trabajo&hl=es&sa=x&ved=2ahukewjd78grq5vxahviokwkhcrsbtq6aewahoeacqag#v=onepage&q=problemas%20con%20su%20familia%20por%20el%20trabajo&f=false
- ✚ Nel, q. L. (2014). Estadística con spss 22 (primera ed.). Peru: editorial macro. Doi:isbn: 978-612-304-206-6
  - ✚ Newstrom. (2000). Comportamiento humano en el trabajo. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/unh/1029/tpunh.admin.00110.pdf?sequence=1&isallowed=y>
  - ✚ Nirian, p. O. (2016). Evaluación del desempeño laboral. Economipedia, 18-20.
  - ✚ Núñez, p. A. (2018). Estrategias utilizadas para reducir los niveles de sobrecarga laboral para la mejora del desempeño. Barrancabermeja-colombia: universidad cooperativa de colombia.
  - ✚ Observatorio ecommerce . (2017). El gran libro del comercio electrónico. España: bubok. Doi:isbn: 978-84-686-5055-5
  - ✚ Ochoa, h. (2015). Investigación correlacional. México: sportula.
  - ✚ Ortiz, m. E., fabara, e., villagomez, m. S., & hidalgo, l. (2017). La formación y el trabajo docente en el ecuador. Quito- ecuador: abya yala.
  - ✚ Ozana, g. (2014). More and better customers - persona action plan. Europa: ozana, giusca. Doi:isbn: 978-1500440752
  - ✚ Patiño, c. (2017). El desempeño laboral . Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/ucv/27917/b\\_chavez\\_pco.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/ucv/27917/b_chavez_pco.pdf?sequence=1&isallowed=y)
  - ✚ Pedraza, e., amaya , g., & conde, m. (septiembre de 2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la universidad del zulía. Obtenido de revista de ciencias sociales: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s1315-95182010000300010](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1315-95182010000300010)
  - ✚ Peña, r., & anton , e. (2009). Páctica del profesorado de lengua árabe y cultura marroquí. España. Obtenido de
  - ✚ Perez mezquita, l. Y. (2002). Economía del trabajo y política laboral. España: piramide.
  - ✚ Pérez, m. L., hernández , j. G., & alcázar, s. (2021). Tiempo de trabajo y descanso. España. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/unh/1029/tpunh.admin.00110.pdf?sequence=1&isallowed=y>

o nepage&q=exceso%20de%20trabajo&f=false

- ✚ Plan de desarrollo y ordenamiento territorial del cantón la maná. (24 de junio de 2015).
- ✚ Porter, m. (2015). Estrategia competitiva: técnicas para el análisis de los sectores industriales de la competencia (segunda edición reformada ed.). Mexico: grupo editorial patria . Doi:isbn: 9786077442882
- ✚ Quero, m. (2010). Confiabilidad y coeficiente alpha de cronbach. Telos, xii(2), 248-252. Doi:issn: 1317-0570
- ✚ Quinn, v. (2018). Normas de jefes. New york. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=80vswaaqbaj&pg=pt36&dq=me+siento+entusiasmo+por+mis+superiores&hl=es&sa=x&ved=2ahukewji9oau05vxahxfhoakhekza5kq6aewaxoecacqag#v=onepage&q=me%20siento%20entusiasmo%20por%20mis%20superiores&f=false>
- ✚ Ramirez. (2017). Propuesta para evaluar el desempeño laboral. Obtenido de <https://blog.controlgroup.es/desempeno-laboral/>
- ✚ Ramirez, t. &. (2011). Un estudio sobre estrés laboral en una muestra de educación básica del área metropolitana de Caracas. (edición única ed.). Venezuela.
- ✚ Redrobán, a. (2015). La evaluación de desempeño y su relación con el rendimiento laboral en la empresa Jara Seguridad. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7220/1/t-uce-0007-184i.pdf>
- ✚ Rionda, a. &. (2012). Burnout en profesores de primaria y su desempeño laboral (edición única ed.). México.
- ✚ Robbins, &. J. (2013). Comportamiento organizacional. México: Pearson, ed. ✚ Rocchi, r., & Giannotti, n. G. (2014). Modelos de familia. Barcelona.
- ✚ Sánchez, f. (23 de mayo de 2017). Desempeño laboral y carga de trabajo . Obtenido de <https://factorialhr.es/blog/desempeno-laboral/>
- ✚ Santiago, n. (2018). Formulación de presupuesto (primera ed.). Ambato: editorial UTA. Doi:isbn: 978-9978-978-48-1
- ✚ Santibáñez Lara, i. J. (2007). Jornada laboral, flexibilidad humana en el trabajo y análisis del trabajo pesado. Madrid: Universidad de Madrid.
 

Saragoza, o., & Rosario, v. M. (2017). Reconstrucción de una experiencia institucional de formación de docentes. Guadalajara. Obtenido de [dedocentes&hl=es&sa=x&ved=2ahukewjvzollqjvxahvprk0khsjnbocq6aewahoecaoqag#v](https://books.google.com.ec/books?id=80vswaaqbaj&pg=pt36&dq=me+siento+entusiasmo+por+mis+superiores&hl=es&sa=x&ved=2ahukewjvzollqjvxahvprk0khsjnbocq6aewahoecaoqag#v)

- =onepage&q=recesos%20de%20los%20docentes&f=false
- ✚ Secundaria, p. E. (2002). Legislacion canarias. España. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=ob3kmfduod4c&pg=pa55&dq=materias+asignadas&hl=es&sa=x&ved=2ahukewizncpnpvxahvrrkwxhzb7cauq6aewahoecacqag#v=onepage&q=materias%20asignadas&f=false>
  - ✚ Sello, s. (2019). La motivacion y su relacion con el desempeño laboral de los trabajadores. Obtenido de [http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/esan/1509/2018\\_adyde\\_18-2\\_18\\_ti.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/esan/1509/2018_adyde_18-2_18_ti.pdf?sequence=1&isallowed=y)
  - ✚ Smale, g., tuson, g., & statham, d. (2015). Problemas sociales y trabajo social . Madrid.
  - ✚ Suárez, v. (2000). Models of management human resoruces. Estado de hidalgo: univerisdad del estado de hidalgo.
  - ✚ Unesco. (2015). La educacion para todos. Francia. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=i1x9cqaaqbaj&pg=pa205&dq=capacitaciones+de+los+docentes+libros+del+a%202020&hl=es&sa=x&ved=2ahukewiuhcq0uzvxahvrtdt8khwadaxsq6aewanoecakqag#v=onepage&q=capacitaciones%20de%20los%20docentes%20libros%20del%20a%202020>
  - ✚ Unesco. (2019). Condiciones de trabajo y salud docente. California. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?id=p6yw\\_wveefoc&q=atiende+asuntos+varios+en+horas+de+docencia&dq=atiende+asuntos+varios+en+horas+de+docencia&hl=es&sa=x&ved=2ahukewir9l2-ujvxahvmmuakhe\\_cdd4q6aewaxoecaiqag](https://books.google.com.ec/books?id=p6yw_wveefoc&q=atiende+asuntos+varios+en+horas+de+docencia&dq=atiende+asuntos+varios+en+horas+de+docencia&hl=es&sa=x&ved=2ahukewir9l2-ujvxahvmmuakhe_cdd4q6aewaxoecaiqag)
  - ✚ Universitaria, p. J. (2015). Programacion de horario de clases mediante algoritmo genetico. Cali. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?id=gq2dwweacaaj&dq=horarios+de+clases&hl=es&sa=x&redir\\_esc=y](https://books.google.com.ec/books?id=gq2dwweacaaj&dq=horarios+de+clases&hl=es&sa=x&redir_esc=y)
  - ✚ Valbuena, c. B. (2016). Còmo desarrollar procesos de aprendizaje para estudiantes. Bogotá.
  - ✚ Valdes sanchez, g. G. (2009). Reflexiones sobre el derecho laboral en el siglo xxi. Colombia: universidad del rosario.
  - ✚ Vega, m. M. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad de talcahuano. Chle.
  - ✚ Victoria, r. (2005). Carga mental laboral y psicotrastornos en los trabajadores . Málaga - españa: universidad de Málaga.
  - ✚ Villardefrancos, e. (2012).
  - ✚ Villardefrancos, e. (2012). Estres en profesores de enseñanza secundaria: un analisis

desde el optimismo. (edición única ed.). España.

- ✚ Viteri. (2015). Medición del desempeño laboral. Obtenidode <https://es.slideshare.net/guilledp1002/marco-teorico-desempeo-laboral>
- ✚ Vv, a. A., & roque riveras, g. R. (2007). Prevenciones de riesgos derivanos de la organizacion y la carga de trabajo. Barcelona españa: ceac.
- ✚ Wojcicki, e., & lance, i. (2018). Moonshots en la educacion. Madrid. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=uwugdaaaqbaj&pg=pt142&dq=entrega+de+notas+a+tiempo&hl=es&sa=x&ved=2ahukewimlzkryjvxahxrofskhuwxcbaq6aewaxoecayqag#v=onepage&q=entrega%20de%20notas%20a%20tiempo&f=false>
- ✚ Zapata, c. (2020). La comunicacion en el lugar de trabajo. Madrid.

**Anexo 1:** Datos informativos de la tutora del proyecto.**HOJA DE VIDA****DATOS PERSONALES****Nombres y Apellidos:** Mayra Elizeth Valencia Neto**Fecha de Nacimiento:** La Maná, 19 de febrero de 1986.**Cedula de Ciudadanía:** 0503124463**Estado Civil:** Casada**Dirección Domiciliaria:** La Maná, Parroquia Matriz, Av. Amazonas y Sacarías Pérez.**Teléfono Convencional:** 032689675 / 032689212**Teléfono Celular:** 0989297695**Email Institucional:** [mayra.valencia@utc.edu.ec](mailto:mayra.valencia@utc.edu.ec)**ESTUDIOS REALIZADOS****Instrucción Secundaria:** Instituto Tecnológico Superior La Maná**Instrucción Superior:** Universidad Técnica de Cotopaxi

Carrera de Ingeniería Comercial

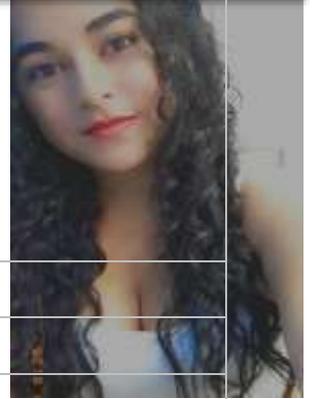
**Instrucción Pos-Grado:** Universidad Técnica Estatal de Quevedo

Maestría en Administración de Empresas

**TITULOS OBTENIDOS**

- Bachiller en Informática
- Ingeniera Comercial
- Magister en Administración de Empresas.

DATOS PERSONALES	
<b>Nombres:</b>	Nataly Silvana
<b>Apellidos:</b>	Álvarez García
<b>Nacionalidad:</b>	Ecuatoriana
<b>Fecha de nacimiento:</b>	15 de Marzo de 1998
<b>Lugar de nacimiento:</b>	La Maná- Cotopaxi
<b>Cédula de identidad:</b>	094052659-3
<b>Estado civil:</b>	Soltera
<b>Teléfono:</b>	0997901100
<b>Dirección domiciliaria:</b>	Av. Amazonas y Atenas
<b>Cantón:</b>	La Maná
<b>Correo electrónico:</b>	<a href="mailto:natashaalvarez09@gmail.com">natashaalvarez09@gmail.com</a>



ESTUDIOS REALIZADOS	
<b>Instrucción primaria:</b>	Escuela Fiscal Mixta “Carlota Jaramillo”
<b>Instrucción secundaria:</b>	Colegio Técnico “Rafael Vascones Gómez”

TÍTULOS OBTENIDOS	
Bachiller Técnico Comercio y Administración especialización en Contabilidad.	

CERTIFICADOS OBTENIDOS	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Certificado del congreso internacional de investigación científica UTC-LA MANÁ.</li> <li>✚ Certificado del iv congreso internacional de investigación</li> </ul>	

DATOS PERSONALES		
<b>Nombres:</b>	Blanca Fernanda	
<b>Apellidos:</b>	Labanda Viteri	
<b>Nacionalidad:</b>	Ecuatoriana	
<b>Fecha de nacimiento:</b>	26 de marzo de 1995	
<b>Lugar de nacimiento:</b>	Loja- Urdaneta	
<b>Cédula de identidad:</b>	110535289-0	
<b>Estado civil:</b>	Soltera	
<b>Teléfono:</b>	0993988488	
<b>Dirección domiciliaria:</b>	Ciudadela Del Maestro Vía Panamericana	
<b>Cantón:</b>	Saraguro	
<b>Correo electrónico:</b>	<a href="mailto:blanca.labanda2890@utc.edu.ec">blanca.labanda2890@utc.edu.ec</a>	
ESTUDIOS REALIZADOS		
<b>Instrucción primaria:</b>	Escuela Mariscal Sucre	
<b>Instrucción secundaria:</b>	Colegio Virgilio Abarca Montesinos	
TITULOS OBTENIDOS		
	➤ Bachiller en Ciencias Generales.	
CERTIFICADOS OBTENIDOS		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Certificado del CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACION CIENTIFICA UTC-LA MANÁ</li> <li>➤ Certificado del IV CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACION</li> <li>➤ Certificado de GESTIÓN DE RIESGO</li> </ul>	

**Anexo 4:** Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa La Maná

<b>Actividades</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor unitario</b>	<b>Primer semestre</b>
			<b>Julio 2020</b> <b>Diciembre 2021</b>
<b>Recursos humanos</b>			
.Investigadores del proyecto	2	\$100,00	\$200,00
<b>Subtotal</b>			<b>\$200,00</b>
<b>Recursos materiales</b>			
Carpetas	2	\$0,50	\$1,00
Esferos	2	\$0,35	\$0,70
Grapadora	1	\$2,00	\$2,00
Perforadora	1	\$2,50	\$2,50
Diseño de encuesta	215	\$0,12	\$25,80
Aplicación de encuesta	215	\$0,15	\$32,25
Tabulación y análisis de datos	215	\$0,15	\$32,25
Elaboración de una propuesta de solución para aplicar tácticas en los docentes.			\$200,00
Impresiones	500	\$0,20	\$100,00
Anillados	4	\$2,50	\$10,00
<b>Subtotal</b>			<b>\$406,50</b>
<b>Recursos varios</b>			
Gastos de transporte	40	\$1,00	\$40,00
Alimentación	40	\$2,50	\$100,00

<b>Subtotal</b>			<b>\$140,00</b>
<b>Recursos tecnológicos</b>			
Internet(horas)	80	\$0,60	\$48,00
USB Flash 4 GB	1	\$10,00	\$10,00
<b>Subtotal</b>			<b>\$58,00</b>
<b>Costo del proyecto de investigación</b>			<b>\$804,50</b>
<b>Subtotal</b>	<b>\$804,50</b>		
<b>Imprevistos 10%</b>	<b>\$90,45</b>		
<b>Total</b>	<b>\$894,95</b>		



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE  
COTOPAXI EXTENSIÓN LA MANÁ  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ADMINISTRATIVAS CARRERA DE  
LICENCIATURA EN COMERCIO  
PROYECTO DE TITULACIÓN**

**“EL DESEMPEÑO LABORAL Y CARGA DE TRABAJO DE LOS DOCENTES EN LA  
UNIDAD EDUCATIVA LA MANÁ, EN ÉPOCA PANDEMIA COVID-19”**

**Autoras:**

Álvarez García Nataly Silvana

Labanda Viteri Blanca Fernanda

**Tutora:**

Ing. Mayra Elizeth Valencia Neto

**MANÁ-ECUADOR  
ABRIL - AGOSTO  
2021**

### **Objetivo General**

## **EL DESEMPEÑO LABORAL Y CARGA DE TRABAJO DE LOS DOCENTES EN LA UNIDAD EDUCATIVA LA MANÁ, EN ÉPOCA PANDEMIA COVID-19**

### **Objetivos Específicos**

- ✚ Establecer los elementos que influyen en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa La Maná, para conocimiento de su situación actual.
- ✚ Identificar los efectos que genera la carga laboral en los docentes, para conocimiento de su situación actual.
- ✚ Analizar los factores determinantes de las variables entre el desempeño laboral y la carga de trabajo para guiar planes o estrategias en los docentes en la Unidad Educativa La Maná en época pandemia COVID-19.

La Maná, 2021

Ing. Eduardo Fabricio Cabrera Toscano

**Docente**

Universidad Técnica de Cotopaxi– Extensión La

Maná De mi consideración:

Yo, **Nataly Silvana Álvarez García**, con Cl. **0940526593**, y **Blanca Fernanda Labanda Viteri** con Cl. **1105352890**, nos dirigimos a usted de la manera más comedida con la finalidad de solicitarle, nos ayude con la validación de la encuesta, la cual será aplicada para la realización del proyecto de investigación con el tema: “EL DESEMPEÑO LABORAL Y CARGA DE TRABAJO DE LOS DOCENTES EN LA UNIDAD EDUCATIVA LA MANÁ, EN ÉPOCA PANDEMIA COVID-19” Previo a la obtención del Título de licenciatura en

comercio. Por la gentil atención que sirva a dar a la presente, anticipo mi

agradecimiento.

Atentamente,



Álvarez García Nataly Silvana  
**Autora del proyecto**



Labanda Viteri Blanca Fernanda  
**Autora del proyecto**

**Adjunto:** Encuesta y Autoevaluación- Matriz de validación



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI-EXTENSIÓN “LA MANÁ”  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS-CARRERA DE  
LICENCIATURA**

**COMERCIAL**

**PERIODO ACADÉMICO: ABRIL 2021- AGOSTO 2021**

**CUESTIONARIO PARA ENCUESTAS DIRIGIDAS A LOS DOCENTES DE  
LA**

**UNIDAD EDUCATIVA LA MANÁ – VARIABLE DESEMPEÑO  
LABORAL (AUTOEVALUACIÓN)**

**TEMA DE INVESTIGACIÓN:** “EL DESEMPEÑO LABORAL Y CARGA DE TRABAJO DE LOS DOCENTES EN LA UNIDAD EDUCATIVA LA MANÁ, EN ÉPOCA PANDEMIA COVID-19”

**Objetivo:** Recopilar información sobre desempeño laboral y carga de trabajo de los docentes de la Unidad Educativa La Maná, en época de Covid-19 del Cantón La Maná.

**Indicaciones:** Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una x la respuesta que usted considere correcta, tomando en cuenta la siguiente tabla de valoración:

<b>Tabla de valoración</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

<b>Dimensiones que se evalúan</b>		<b>Valoración</b>				
	<b>1. Sociabilidad pedagógica</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.1	Trato a los estudiantes con cortesía y respeto					
1.2	Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes					
1.3	Me preocupa la ausencia de los estudiantes a las clases virtuales por lo que llamo a sus representantes					
	<b>2. Habilidades pedagógicas y didácticas</b>					
2.1	Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con situaciones similares a los que enfrentan en la vida diaria					
2.2	Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura al inicio del año lectivo					
2.3	Utilizo un lenguaje apropiado para que los estudiantes me comprendan					

2.4	Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes					
2.5	El entorno virtual de las clases en línea es propicio para el aprendizaje significativo de los estudiantes					
2.6	Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo					
2.7	Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación o tareas					
2.8	Elaboro material didáctico para las clases en línea					
	<b>3. Desarrollo emocional</b>					
3.1	Disfruto al dictar mis clases en línea					
3.2	Siento que a los estudiantes les agrada mi clase					
3.3	Tengo una buena relación con mis estudiantes					
3.4	Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo					
3.5	Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía					
3.6	Me siento estimulado por mis superiores					
3.7	Me siento apoyado por mis colegas para la realización de mi trabajo diario					
3.8	Siento que los padres de familia están a gusto con la tarea educativa que realizo de forma virtual					
3.9	Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor					
	<b>4. Atención a estudiantes con necesidades especiales</b>					
4.1	Puedo detectar con facilidad una necesidad educativa especial en mis alumnos					
4.2	Agrupo a los estudiantes con dificultades y los atiendo de forma independiente					
4.3	Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje en los estudiantes					
4.4	Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes					
4.5	Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes a través de medios virtuales					
	<b>5. Aplicación de normas y reglamentos</b>					
5.1	Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales					
5.2	Elaboro el plan anual de la signatura que dicto					
5.3	Entrego la planificación anual en los plazos estipulados por las autoridades					
5.4	Planifico mis clases en función del horario establecido					
5.5	Cumplo cabalmente mi horario de clases establecido					
	<b>6. Relación con la comunidad</b>					
6.1	Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad					
6.2	Apoyo el trabajo de mis colegas, aún fuera de mi horario laboral					
	<b>7. Clima de trabajo</b>					
7.1	Busco espacios y tiempo para mejorar la comunicación con mis compañeros					
7.2	Sitúo en el ámbito profesional los conflictos que se dan en el trabajo					
7.3	Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías					

### VALIDACIÓN DE LA ENTREVISTA

Criterios	Apreciación Cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	X			
Calidad de la redacción		X		
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

#### Apreciación cualitativa

Las interrogantes cumplen de manera óptima su propósito

#### Observaciones

Delimitar de manera precisa y explícita la interrogante número 4.3

#### Validado por:

**Ing. Eduardo Fabricio Cabrera Toscano, M Sc.**

#### Firma:



#### Fecha:

Agosto del 2021

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI-EXTENSIÓN “LA MANÁ”  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS-CARRERA DE  
LICENCIATURA**

**COMERCIAL**

**PERIODO ACADÉMICO: ABRIL 2021- AGOSTO 2021**

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA  
LA**

**MANÁ – VARIABLE CARGA LABORAL**

**TEMA DE INVESTIGACIÓN:** “EL DESEMPEÑO LABORAL Y CARGA DE TRABAJO DE LOS DOCENTES EN LA UNIDAD EDUCATIVA LA MANÁ, EN ÉPOCA PANDEMIA COVID-19”

**Objetivo:** Recopilar información sobre desempeño laboral y carga de trabajo de los docentes de la Unidad Educativa La Maná, en época de Covid-19 del Cantón La Maná.

**Indicaciones:** Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una x la respuesta que usted considere correcta.

**DATOS INFORMATIVOS**

**1. ¿Qué edad tiene?**

<input type="checkbox"/>	Entre 20 y 30 años
<input type="checkbox"/>	Entre 30 y 40
<input type="checkbox"/>	Entre 40 y 50
<input type="checkbox"/>	Entre 50 y
<input type="checkbox"/>	60 Más de
	60 años

**2.- ¿Cuántos años de experiencia en docencia tiene?**

<input type="checkbox"/>	De 1 a 5 años
<input type="checkbox"/>	De 5 a 10
<input type="checkbox"/>	De 10 a 20
<input type="checkbox"/>	De 20 a 30
<input type="checkbox"/>	Más de 30 años

**3.-Su estado civil es:**

<input type="checkbox"/>	Soltero Casado
<input type="checkbox"/>	Unión de
<input type="checkbox"/>	hecho
<input type="checkbox"/>	Divorciado
<input type="checkbox"/>	Viudo

**ACTIVIDADES QUE REALIZA Y SU FRECUENCIA****4.- ¿Cuenta con otro trabajo aparte de ser docente?**

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

**5.- ¿Se encuentra estudiando actualmente?**

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

**6.- ¿Cuántas horas le fueron asignadas según su horario para impartir clases virtuales a sus alumnos?**

<input type="checkbox"/>	Menos de 10
<input type="checkbox"/>	De 10 a 20
<input type="checkbox"/>	Más de 20

**7.- ¿Cuántas materias nuevas le fueron asignadas en el último año lectivo?**

<input type="checkbox"/>	Ninguna
<input type="checkbox"/>	De 1 a 2
<input type="checkbox"/>	De 2 a 4
<input type="checkbox"/>	Más de 4

**8.- ¿A qué número de estudiantes imparte clases?**

<input type="checkbox"/>	Entre 0 y 50
<input type="checkbox"/>	Entre 50 y 100
<input type="checkbox"/>	Más de 100

**9.- ¿Cuántas horas de participación estudiantil tiene a la semana?**

<input type="checkbox"/>	Ninguna
<input type="checkbox"/>	De 1 a 3
<input type="checkbox"/>	De 3 a 5
<input type="checkbox"/>	Más de 5

**10.- ¿Cuántas horas tiene asignadas a la semana para asistencia a padres de familia?**

<input type="checkbox"/>	Ninguna
<input type="checkbox"/>	De 1 a 2
<input type="checkbox"/>	De 2 a 4
<input type="checkbox"/>	Más de 4

**11.- ¿Cuántas horas semanales tiene asignadas para planificación?**

<input type="checkbox"/>	Ninguna
<input type="checkbox"/>	De 1 a 3
<input type="checkbox"/>	De 3 a 5
<input type="checkbox"/>	DE 5 a 7
<input type="checkbox"/>	Más de 7

## CARGA FÍSICA Y MENTAL

**12.- ¿Considera que las horas asignadas a la semana para planificación son las suficientes?**

<input type="checkbox"/>	Nunca
<input type="checkbox"/>	Algunas veces
<input type="checkbox"/>	Siempre

**13.- ¿En su horario laboral, toman recesos?**

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

**14.- ¿Sigues pensando en su trabajo aun estando fuera de su horario de labores?**

<input type="checkbox"/>	Nunca
<input type="checkbox"/>	Algunas veces
<input type="checkbox"/>	Siempre

**15.- ¿Discute con su familia por asuntos laborales?**

<input type="checkbox"/>	Nunca
<input type="checkbox"/>	Algunas veces
<input type="checkbox"/>	Siempre

**16.- ¿Atiende situaciones laborales fuera de su horario de trabajo?**

<input type="checkbox"/>	Nunca
<input type="checkbox"/>	Algunas veces
<input type="checkbox"/>	Siempre

**18.- ¿Las materias que le han sido asignadas, han sido de acuerdo a su conocimiento?**

<input type="checkbox"/>	Nunca
<input type="checkbox"/>	Algunas veces
<input type="checkbox"/>	Siempre

**19.- ¿Usted puede decidir la velocidad de su trabajo siempre y cuando cumpla con las disposiciones emitidas por las autoridades de la institución?**

<input type="checkbox"/>	Nunca
<input type="checkbox"/>	Algunas veces
<input type="checkbox"/>	Siempre

**20.- ¿Puede usted decidir en qué orden de actividades trabajar, siempre y cuando cumpla con los objetivos académicos?**

<input type="checkbox"/>	Nunca
<input type="checkbox"/>	Algunas veces
<input type="checkbox"/>	Siempre

**21.- ¿Ha tenido que trabajar en horario adicional para cumplimiento de actividades o por disposiciones de las autoridades de la institución?**

<input type="checkbox"/>	Nunca
<input type="checkbox"/>	Algunas veces
<input type="checkbox"/>	Siempre

**22.- ¿Habido ocasiones en las que ha tenido que trabajar sin parar?**

<input type="checkbox"/>	Nunca
<input type="checkbox"/>	Algunas veces
<input type="checkbox"/>	Siempre

**23.- ¿Su trabajo le demanda más esfuerzo mental de lo habitual, dadas las condiciones de trabajo en línea?**

<input type="checkbox"/>	Nunca
<input type="checkbox"/>	Algunas veces
<input type="checkbox"/>	Siempre

**24.- ¿Su trabajo demanda concentración y memorización?**

<input type="checkbox"/>	Nunca
<input type="checkbox"/>	Algunas veces
<input type="checkbox"/>	Siempre

**25.- ¿Ha tenido que atender varios asuntos al mismo tiempo?**

<input type="checkbox"/>	Nunca
<input type="checkbox"/>	Algunas veces
<input type="checkbox"/>	Siempre

**26.- ¿Las capacitaciones recibidas para el proceso de clases virtuales han sido las suficientes?**

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

**27.- ¿Cuántas horas a la semana permanece frente al computador para sus actividades laborales?**

<input type="checkbox"/>	De 10 a 20 horas
<input type="checkbox"/>	De 20 a 30
<input type="checkbox"/>	De 30 a 40
<input type="checkbox"/>	Más de 40 horas

**28.- ¿El trabajo le genera dolores de cabeza?**

<input type="checkbox"/>	Nunca
<input type="checkbox"/>	Algunas veces
<input type="checkbox"/>	Siempre

**29.- ¿El trabajo le genera dolor de garganta por el hecho de impartir sus clases?**

<input type="checkbox"/>	Nunca
<input type="checkbox"/>	Algunas veces
<input type="checkbox"/>	Siempre

**30.- ¿Ha tenido dolores musculares en este último año lectivo que se trabajó de forma virtual?**

<input type="checkbox"/>	Nunca
<input type="checkbox"/>	Algunas veces
<input type="checkbox"/>	Siempre

**31.- ¿Ha padecido de problemas gastrointestinales desde que se dio la modalidad de clases en línea?**

<input type="checkbox"/>	Nunca
<input type="checkbox"/>	Algunas veces
<input type="checkbox"/>	Siempre

**32.- ¿El trabajo bajo la modalidad virtual le ha ocasionado estrés?**

Nunca

Algunas veces

Siempre

Criterios	Apreciación Cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	X			
Calidad de la redacción		X		
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

### Apreciación cualitativa

Optima

### Observaciones

Ninguna

### Validado por:

**Ing. Eduardo Fabricio Cabrera Toscano, M Sc.**

### Firma:



Fecha:

**Agosto del 2021**

Agosto del 2021

Lic.

Luis Segundo Ante Sigcha

**Inspector de la Unidad Educativa La Maná**

Presente

De mi consideración:

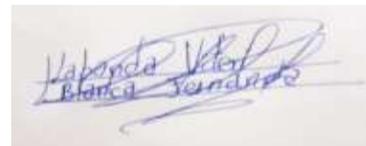
Nosotros, Álvarez García Nataly Silvana con **C.I.** 094052659-3 y Blanca Fernanda Labanda Viteri con **C.I.** 110535289-0, nos dirigimos a usted de la manera más comedida con fin de solicitarle, se nos ayude con la validación de la encuesta en el formato adjunto, la cual será aplicada para la realización del proyecto de investigación con el tema: “EL DESEMPEÑO LABORAL Y CARGA DE TRABAJO DE LOS DOCENTES EN LA UNIDAD EDUCATIVA LA MANÁ, EN ÉPOCA PANDEMIA COVID-19” previo a la obtención de Título de Licenciatura Comercial.

Por la gentil atención que sirva a dar a la presente, anticipo nuestro agradecimiento.

Atentamente:



Álvarez García Nataly Silvana  
**Autora del proyecto**



Labanda Viteri Blanca Fernanda  
**Autora del proyecto**

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVO			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación Del Instituto	✓			
Calidad De La Redacción.	✓			
Relevancia Del Contenido	✓			
Factibilidad De Aplicación	✓			

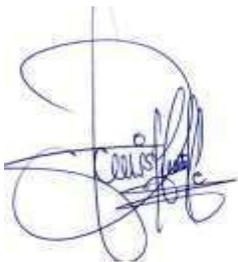
### Apreciación

**Cualitativa 10/10**

### OBSERVACIONES

Las preguntas están bien planteadas de acuerdo al estudio realizado, solicito que la dicha teoría sea aplicada con hechos en la práctica del estado de emergencia de la salud, para el verídico de la investigación realizada.

**Validado por:** Lic. Luis Segundo Ante Sigcha



**Firma:**

**Fecha:** Agosto d 2021

**Anexo: 7. Resultado del Urkunk****Document Information**

**Analyzed document** TESIS PARA URKUNK LABANDA.docx  
(D110856760)

**Submitted** 7/9/2021 9:48:00 PM

**Submitted by** Fernando

**Submitter email** mario.navarrete4890@utc.edu.ec

**Similarity** 5%

**Analysis address** mario.navarrete4890.utc@analysis.arkund.com

Sources included in the report Revisión\_Urkund\_lourdes\_gamboa- VF.docx

Document Revisión\_Urkund\_lourdes\_gamboa- VF.docx (D97915332)<sup>1</sup>

253T20181030\_TC.pdf

Document 253T20181030\_TC.pdf (D48777651)<sup>14</sup>

JACOME.docx

Document JACOME.docx (D20888555)<sup>2</sup> URL:

<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2292/LAZO%20BELTRAN%20C%20S>

C%20S

adith%20Lili.pdf? sequence=1&isAllowed=y Fetched: 6/27/2021 11:40:33 PM

SONIA.docx

Document SONIA.docx (D40712533)<sup>1</sup>

TESIS FINAL 27.12.18.docx

Document TESIS FINAL 27.12.18.docx (D47470509)<sup>1</sup>