



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**El agotamiento emocional en el desempeño docente
postpandemia de una institución educativa del distrito San Juan
de Lurigancho – 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Cruz Quispe, Carmen Mercedes (orcid.org/0000-0001-7912-7458)

ASESORA:

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa ([orcid.org/ 0000-0002-5469-2466](https://orcid.org/0000-0002-5469-2466))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA**

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA :
Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles.

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A diosito, por brindarme fuerzas; a mis hijas, por comprender todas las travesías para concretizar esta tesis, a la vida por enseñarme a ser fuerte y mejor ser humano.

Agradecimiento

A la universidad, por permitirme dar un paso más en mi carrera profesional. Asimismo, a la doctora Noemí Julca Vera, quién compartió sus conocimientos y nos apoyó a mí y compañeros de la maestría, para poder concluir este grado de magíster.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS.....	55

Índice de tablas

Tabla 1 Población de la investigación	19
Tabla 2 Ficha técnica del cuestionario de agotamiento emocional	21
Tabla 3 Ficha técnica del cuestionario para desempeño docente	21
Tabla 4 Jueces validadores	22
Tabla 5 Confiabilidad por Alfa de Cronbach de la V.1. Agotamiento emocional	23
Tabla 6 Confiabilidad por Alfa de Cronbach de la V.2. Desempeño docente	23
Tabla 7 Distribución de frecuencia de la variable 1 agotamiento emocional.....	25
Tabla 8 Distribución de frecuencia de la variable 2 desempeño docente	26
Tabla 9 Distribución de frecuencias de la dimensión 1 cansancio emocional.....	27
Tabla 10 Distribución de frecuencia de la dimensión 2. Despersonalización.....	28
Tabla 11 Distribución de frecuencias de la dimensión 3: Logros personales.....	29
Tabla 12 Tabla cruzada: agotamiento emocional y desempeño docente	30
Tabla 13 Tabla cruzada: Cansancio emocional y desempeño docente	30
Tabla 14 Tabla cruzada: Despersonalización y desempeño docente	31
Tabla 15 Tabla cruzada: Logros personales y desempeño docente	32
Tabla 16 Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov	33
Tabla 17 Influencia significativa de V1 en v2	34
Tabla 18 Valor de Nagelkerke.	34
Tabla 19 Influencia significativa del desarrollo personal en la retroalimentación formativa	35
Tabla 20 Valor de Nagelkerke	35
Tabla 21 Influencia significativa de despersonalización en el desempeño docente	36
Tabla 22 Valor de Nagelkerke	36
Tabla 23 Influencia significativa de logro personal en el desempeño docente	37
Tabla 24 Valor de Nagelkerke	37

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Descripción gráfica de la variable 1	25
Figura 2 Descripción gráfica de la variable 2	26
Figura 3 Descripción gráfica D1	27
Figura 4 Descripción gráfica D2	28
Figura 5 Representación gráfica D3	29

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del agotamiento emocional en el desempeño docente post pandemia en una institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho – 2022. El estudio fue de tipo correlacional causal, cuantitativo, en un diseño no experimental y de corte transversal, por lo que la información fue tomada en un solo momento para su respectiva interpretación y análisis. Se contó con una población de 65 docentes para aplicar el instrumento y la técnica de la encuesta para la recolección de la información por medio del cuestionario, donde el primer grupo de preguntas fue para la variable de agotamiento emocional y tuvo 15 ítems. El instrumento de la segunda variable de desempeño docente estuvo conformado por 45 ítems, el cual fue validado por el juicio de expertos; asimismo, el nivel de confiabilidad fue de alto valor para la primera variable 0,813 y la segunda variable 0,963. El resultado final obtenido en la prueba de hipótesis, indican los valores de Sig. = 0,023 > 0,05; por lo tanto, existe influencia del agotamiento emocional en el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho 2022. El valor Nagelkerke 0,117 indica una influencia baja. Asimismo, se observó que el 33.8% de docentes presentaron niveles regulares de agotamiento emocional; mientras que, el 26.2% tuvo un desempeño regular.

Palabras clave: Agotamiento emocional, desempeño docente, despersonalización, cansancio emocional, logro personal.

Abstract

The objective of this research was to determine the influence of emotional exhaustion on post-pandemic teaching performance in an educational institution in the district of San Juan de Lurigancho - 2022. The study was of a causal, quantitative correlational type, in a non-experimental design and of cross-sectional, so the information was taken in a single moment for its respective interpretation and analysis. There was a population of 65 teachers to apply the instrument and the survey technique for collecting information through the questionnaire, where the first group of questions was for the emotional exhaustion variable and had 15 items. The instrument for the second teaching performance variable consisted of 45 items, which was validated by expert judgment; respectively, the reliability level was high value for the first variable 0.813 and the second variable 0.963. The final result obtained in the hypothesis test indicates the values of Sig. = 0.023 > 0.05; therefore, there is an influence of emotional exhaustion on teaching performance in an educational institution in San Juan de Lurigancho 2022. The Nagelkerke value 0.117 indicates a low influence. Likewise, it was shown that 33.8% of teachers presented regular levels of emotional exhaustion; while 26.2% had a regular performance.

Keywords: Emotional exhaustion, teaching performance, depersonalization, emotional exhaustion, personal achievement.

I. INTRODUCCIÓN

En estos dos últimos años la educación ha dado un giro de 360° a nivel mundial y esto es debido a la pandemia por la Covid-19, pues, se está viviendo una incertidumbre en cuanto a lo económico y social. Hoy en día, la tecnología se ha transformado en parte fundamental de la educación; sin embargo, fue un obstáculo para aquellos que no estuvieron preparados en este campo, por lo que tuvieron que adaptarse a la digitalización necesaria para la atención al estudiante. En ese contexto, para Mangla (2021), en una etapa post pandemia, habrá un mayor número de instituciones educativas que empleen recursos tecnológicos para establecer modelos de clases virtuales. Por su parte, el docente tiene como papel ser un guardián y guía del estudiante. Esto le lleva a enfrentar situaciones en momentos trascendentales que convive en este campo con problema de salud y pérdidas personales, familiares y laborales. Además, se tiene que enfrentar a diferentes retos donde tendrá más relevancia en su desempeño como mediador en esta época de pandemia y buscar la mejor manera de usar la tecnología, pues, es necesario para brindar un aprendizaje de calidad de forma sincrónica o asincrónica.

Por tanto, es suplir deficiencias en cuanto a una educación que siempre se desarrollaba de manera concreta con la experimentación, vivencial de los aprendizajes del estudiante corriendo el riesgo en la deserción escolar, ser contenedor emocional del estudiante y de las familias, todo ello ha brotado en los docentes un agotamiento emocional (AE). Para Mazzetti, G., Vignoli, M., Guglielmi, D., Van Der Heijden, B. & Evers, A. (2020) el agotamiento emocional ocurre con más frecuencia en docentes con menor experiencia por su corta edad y menor desarrollo profesional. En ese sentido, en el ámbito educativo, el impacto se ha visto reflejado también en los padres de familia, estudiantes, profesores; pues, todos ellos sufrieron por el cansancio y la angustia generada por el aislamiento social. Por consiguiente, el sistema educativo se vio afectado, y surgieron distintas realidades, las cuales se relacionan con la pérdida del empleo y el crecimiento de la pobreza; además, se marcaron más las brechas educativas que afectaron a la población con menor economía (CEPAL, 2020).

Por su parte, el docente desempeña un rol significativo frente a una educación global y local, ya que tiene que formar un nuevo lazo en la sociedad. Según, Mozes & Basilius (2020), en la actualidad, la carrera del docente es

altamente competitiva y al mismo tiempo resulta extenuante para el docente, por tanto, el agotamiento se verá reflejado en ocasiones. Asimismo, se requieren de nuevas formas de cooperar y de entenderse entre los países, sobre temas como la confianza y la colaboración; por tanto; surge la necesidad de ahondar un multilateralismo educativo propositivo, que profundice en cómo generar y conciliar bienestar, justicia social, desarrollo sostenible y convivencia. Por su parte, la UNESCO (2016) ha identificado brechas existentes de desigualdad en el ámbito educativo sobre la distribución de docentes en general; es decir, que algunos docentes son calificados y otros no. En particular, el desmedro de aquellos países y regiones con menor ingreso económico; más aún, en las zonas rurales dónde se encuentra una población indígena y migrante.

Según Rakovec (2011) el AE puede ser consecuencia de un desgaste del balance entre los tres niveles del intercambio social: el interpersonal, el de equipo y el organizativo, más que por el trabajo en sí. Por su parte, en la regulación integrativa, el individuo es capaz de manejar situaciones estresantes (Cosette, 2014). Por otra parte, el docente, por realizar una carrera de labor social, desarrolla la capacidad de poder desenvolverse con todas sus características del líder, pues, tiene una misión importante en la sociedad (Añorga, 2015). Ahora bien, para el desarrollo de la clase es importante que el docente mantenga un estado emocional estable, ya que podría verse afectado el nivel de interacción con los estudiantes Eddy, Huang, Cohen, Baker, Krista, Edwards, Herman & Reinke (2020). Se añade que, el docente optimiza su labor realizando actividades de aprendizaje y para ello preparar sesiones asesoramientos estudiantiles capacitaciones actualizaciones trabajo colegiado (Fernández, 2008; Pelay, 2019). Asimismo, genera situaciones significativas de aprendizaje en sus estudiantes para la solución de problemas en un mundo globalizado (Torres, 2017).

En Perú las urgencias encontraron a la educación sin plan, la pandemia obligó a adaptarse a un nuevo esquema. Después de la declaratoria universal de la pandemia, el gobierno peruano, mediante el D.U N° 026-2020, establece numerosas medidas excepcionales y transitorias incluyendo prácticas referidas a la atención de la labor remota. Así pues, en su Artículo 19 menciona el equipo y medios para desarrollar el trabajo remoto; en el Artículo 21°, de la indicada norma, faculta al Ministerio de educación MINEDU para que las I.E. estatales y privadas en

todos sus niveles y modalidades, ofrezcan el servicio educativo manejando mecanismos no presenciales, las actividades de aprendizaje a nivel nacional de forma remota por radio, televisión, internet con el programa Aprendo en Casa y estos desafíos en el campo económico, familiar y social especialmente en el ámbito educativo les ha generado problemas y desafíos encontrando debilidades.

Además, Martínez, Guevara y Valles (2016) sustentan que el profesional educativo se debe ajustar a un sistema educativo peruano se rige en el marco del buen desempeño docente. Por otro lado, el Ministerio de Educación a través de la UGEL brindó soporte emocional en el año 2021 con el acompañamiento de psicólogos de forma programada a cada institución educativa.

Ley N° 28044, Ley General de Educación y la Ley N.º 29944, Ley de Reforma Magisterial, menciona que el campo del desempeño docente es donde se debe considerar este documento del Sistema Nacional. Todas las disposiciones específicas del marco y los planeamientos del proyecto educativo nacional exigen que los docentes deben transformar con las actividades pedagógicas la educación básica. Asimismo, menciona algunos aspectos de las buenas prácticas. Está normativa además pretende definir el crecimiento profesional docente a través de la valoración del desempeño profesional.

Así mismo, el aislamiento social se ha convertido en un desafío para los docentes, con la sobrecarga no solamente en el campo laboral, sino emocional de enfrentar nuevas vivencias donde sus habilidades socioemocionales, familiares, económicas, acompañarán al reto educativo enfrentando una vida virtual e híbrida que han adaptado situaciones diferente a la presencialidad, desde ensayos de laboratorio, actividades físicas, danzas, deportes, manualidades, experimentaciones de actividades concretas para construir los aprendizajes y compartir sus espacios físicos y familiares, así como; la necesidad de auto capacitación, aparte tenían plazos por parte del ministerio de educación en entrega de evidencias de las actividades, estar pendiente del estudiantes que no se conectaban, haciendo el acompañamiento, retroalimentación, contención emocional en horarios desordenados y fluidos a los estudiantes, padres de familia que en su momento lo requerían; presentar los diferentes instrumentos de planificación, capacitaciones de Perú Educa, la presión de utilizar herramientas tecnológicas, los monitoreos, etc. Ahora en la actualidad con la educación híbrida

sobre el distanciamiento y la presión del contagio, la preocupación de estudiantes sin vacuna y el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad con los estudiantes que por su naturaleza son activos-sociales. Los docentes presentan una sobrecarga emocional, ansiedad, estrés laboral, teniendo grande impacto en la salud mental del docente, así como, en los estudiantes y sus familias generando en la sociedad problemas de salud como: Parálisis Facial, obesidad, hipertensión, alergias, ansiedad, agotamiento emocional.

El agotamiento emocional presenta síntomas de haber perdido la energía, sentirse agotado físicamente y psicológicamente presentando fatigas, desgastes y sentimientos, de estar al límite; es decir, que ya no puede dar más de sí mismo en su labor profesional (Gándara, 1998).

Frente a la coyuntura educativa, la UGEL 05, en el distrito de San Juan de Lurigancho, Lima, las instituciones educativas quieren ofrecer una educación de calidad donde los docentes se esfuerzan y vienen realizando a diario el uso de los diferentes instrumentos tecnológicos, pero, se carga el peso y responsabilidad de los estudiantes, comprendiendo y siendo empáticos en las diferentes situaciones problemáticas que presenta nuestro país, otorgando mayor tiempo del día para la construcción de los aprendizajes de sus estudiantes de manera Híbrida.

Por ello, se desarrolló el análisis de la realidad en una institución educativa el cual se observa a través de entrevistas orales a algunos docentes de la referida institución, donde expusieron que se sienten con mucho estrés laboral, tienen agotamiento mental y físico producto a la sobrecarga emocional y laboral en la educación primaria y secundaria. Por lo tanto, el agotamiento emocional y el desempeño docente es una combinación perjudicial para el docente en el aspecto físico, laboral y familiar, donde es necesario abordar esta problemática con urgencia de un tratamiento para combatir el estrés ocasionado de lo ya mencionado, por tanto para ello abordamos el tema para promover la autorregulación de las emociones, situaciones de conflicto que se está presentando en los docentes y estudiantes del nivel primario y secundaria para un buen desarrollo de las capacidades y actitudes que se debe brindar al estudiante, familia; por ende el docente en busca de una educación de calidad.

Por consiguiente, se desarrolla la investigación con el siguiente problema general: ¿Cómo influye el agotamiento emocional en el desempeño docente post

pandemia en la institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho del año 2022? También se establecieron los problemas específicos: a) ¿Cómo influye el cansancio emocional en el desempeño docente postpandemia en la institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho del año 2022? b) ¿Cómo influye la dimensión despersonalización en el desempeño docente en tiempos de post pandemia en la institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho del año 2022? c) ¿Cómo influye la dimensión de baja realización personal en el desempeño docente postpandemia en la institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho del año 2022?

Este trabajo presenta una justificación teórica el cual no se han encontrado trabajos que incluyan las dos variables, consideradas dentro del distrito dónde los resultados conclusiones y recomendaciones brindaran una información actual para futuras investigaciones ya que en la actualidad la educación es más exigente y busca la eficiencia para una educación de calidad aunque ello genere situaciones estresantes , desgaste físico y emocional para los docentes del nivel primaria y secundaria de la institución mencionada, pues apoyo este trabajo con fundamentaciones de aportes teóricos.

También se considera una justificación práctica pues; al obtener los resultados me permitirá recalcar el valor a la labor pedagógica de los docentes por parte de las entidades superiores del campo educativo donde debe buscar estrategias para mejorar el estado emocional, físico y seguir desarrollando un buen desempeño para obtener mejores resultados de los aprendizajes de nuestros estudiantes y por ende la calidad educativa frente a diferentes realidades. Así mismo se puede evidenciar una justificación metodológica con una investigación cuantitativa de tipo correlacional para el logro de los objetivos diseñados.

Por su parte, el objetivo General: Determinar la influencia que existe entre el agotamiento emocional en el desempeño docente postpandemia de una institución educativa del distrito San Juan de Lurigancho del año 2022. Mientras que los objetivos específicos fueron: a) Determinar la influencia entre la dimensión cansancio emocional en el desempeño docente postpandemia de una institución educativa del distrito San Juan de Lurigancho del año 2022. b) Determinar la influencia entre la dimensión despersonalización en el desempeño docente postpandemia de una institución educativa del distrito San Juan de Lurigancho del

año 2022. c) Determinar la influencia entre la dimensión logro personal en el desempeño docente postpandemia de una institución educativa del distrito San Juan de Lurigancho del año 2022.

Se considera como planteamiento de hipótesis general que el agotamiento emocional influye significativamente en el desempeño docente postpandemia de una institución educativa del distrito San Juan de Lurigancho del año 2022. También se establecieron hipótesis específicas y son: a) La dimensión cansancio emocional influye significativamente en el desempeño docente postpandemia de una institución educativa del distrito San Juan de Lurigancho del año 2022 b) La dimensión de despersonalización influye significativamente en el desempeño docente postpandemia de una institución educativa del distrito San Juan de Lurigancho del año 2022. c) La dimensión de logro personal influye significativamente en el desempeño docente postpandemia de una institución educativa del distrito San Juan de Lurigancho del año 2022

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan los antecedentes nacionales.

Jaramillo (2022) relaciona la gestión de la educación con el agotamiento emocional después del Covid-19. Se apoya en la metodología del estudio básico, con diseño correlacional, y una población de 45 de docentes de ambos niveles. El autor demostró la confiabilidad de sus instrumentos por medios de los valores: 0,979 y 0,986. Por su parte, el autor encontró que el 31,1% de docentes se siente incómodo 1 vez a la semana; mientras que el 311% indica que sufre de cansancio más de una vez a la semana. Así pues, concluye que la relación negativa con un valor de -0,820 entre la gestión educativa y el agotamiento emocional; para el agotamiento emocional y las dimensiones gestión institucional (- 0,801); gestión pedagógica (-0,837), y gestión administrativa (-0,791); por tanto, existe relación negativa entre la ambas variables, por tanto la elevación positiva de parte de los docentes están en la variable gestión en sus diferentes modalidades y menor nivel en cuanto el agotamiento emocional dentro de la comunidad educativa. Este antecedente es un apoyo ya que los resultados serán relacionados como mi planteamiento de hipótesis y será un instrumento de análisis para hacer en mi descripción con mis resultados.

Lavilla y Quispe (2021) investigaron la relación que existe entre el agotamiento emocional del desempeño laboral de la educación secundaria de instituciones educativas en Lima, cuyo estudio fue cuantitativo, correlacional, descriptivo y no experimental. Además, fue transversal que trabajó con 203 docentes el nivel secundario, dio como resultados que el 50,2% de los profesores resultaron medianamente de agotamiento emocional y el 44,8 %de nivel alto del agotamiento emocional en desempeño laboral. Por su parte el 53,7% tuvo nivel medio, y el 46,3% nivel alto. Para culminar, existe relación inversa, puesto que $r_s = -0.231$ y $p = 0.001$, para el síndrome de AE y el rendimiento laboral.

Urteaga (2021) buscó medir la relación que existe entre el agotamiento emocional y el desempeño docente en el nivel secundaria, con 90 maestros de nivel secundaria aplica la metodología basada en hipótesis deducciones de enfoque cualitativo, descriptivo y correlacional, no experimental, tipo básica. Además, se encuestó a 90 maestros, de lo cual se demuestra la relación significativa de manera

inversa y baja a través del sig^2 bilateral igual 0,002 el coeficiente de Spearman ρ igual 0.325 presenta que 57,8% presenta un nivel bajo de agotamiento, sin embargo el 23,3% un nivel alto Asimismo el 71,1% demuestra un nivel destacado en su desempeño docente Pero por otra parte un nivel moderado de 54,9% de agotamiento emocional y 50.5% de despersonalización y baja realización personal con un nivel alto de 52.7%.

Esta investigación es un sustento para dar asertividad a este trabajo puesto que sus resultados muestran similitudes con el diagnóstico realizado en dicha institución de estudio, pues existe similitudes de niveles de afectación frente a las variables ya mencionadas.

Alarcón (2021) tuvo el propósito de relacionar la percepción del desempeño docente y la calidad educativa, cuyas variables presentan sus propias dimensiones. El método de investigación emplea el enfoque cuantitativo, de carácter básico descriptivo, no experimental, de naturaleza transversal en un tipo descriptivo correlacional. El estudio tuvo una población de 65 docentes; en ese sentido, los instrumentos aplicados pasaron por la prueba de confiabilidad, donde se encontró el valor de 0,762 en el Alfa de Cronbach en el análisis de 45 preguntas. El instrumento que se aplicó fue un cuestionario, por la técnica a través de la encuesta, llegando al resultado que, si existe una relación significativamente alta entre las dos variables. El ρ Spearman fue de 0,421, y la significancia bilateral de 0.00; por lo tanto, se concluye una correlación de nivel medio.

Entre los antecedentes internacionales, los autores Khoo, Aldubai, Ganasegeran, Lee, Zakaria & Tan (2017) tuvieron el objetivo de investigar el nivel de dos factores asociados con el agotamiento emocional en los médicos pediatras de Malasia con un análisis descriptivo donde tuvo los resultados que, en un total de 197 médicos en el área de pediatría de 8 hospitales, evidenciaron una relación considerable con el agotamiento emocional ($p < 0,05$). En el estudio multidimensional, las conclusiones fueron: 80,2%, su agotamiento fue alto, el 25.4% sufre de despersonalización y el 24.4% afecta al logro personal, respectivamente con las dimensiones mencionadas, donde los puntajes más elevados en la escala del estrés, en los problemas entre pares de los pacientes, así como el rompimiento del clima laboral entre colegas y subordinados, así como la

falta de consideración de los superiores. Asimismo, las exigencias, presiones por el cumplimiento en los cortos plazos, la sobrecarga de la tensión; distorsionando en cuanto al análisis multivariante resulta que el agotamiento emocional fueron puntajes más altos en escala de estrés el cual está asociado a un estrés con el entorno laboral pero no con circunstancias estadísticas de sociedad.

Es una referencia importante ya que se percibe similitudes que afronta el docente dentro de un contexto difícil donde la presión por parte entes gubernamentales así mismo la presencia de padres problemáticos hacen que la labor del docente enfrente dificultades en el desarrollo de su labor ocasionando pues agotamiento emocional. Esta investigación muestra la gravedad del estrés en relación al desempeño de los profesores dentro de su centro de trabajo, pues ello será una razón para iniciar estudios con las consecuencias que dará en la salud física y mental de los educadores; es decir que los establecimientos educativos del ámbito público tendrán un alto número de estudiantes en esta nueva metodología, y así mismo el poco interés de aprender, no contar con los recursos necesarios, problemas emocionales, psicológicos de los educandos, por tanto elevarán el alto índice de estrés laboral.

Zúñiga y Pizarro (2018) tuvieron el propósito de acentuar la existencia del cansancio emocional, despersonalización y la falta de desarrollo en docentes de instituciones técnicas en Coquimbo. Ahora bien, la población estuvo conformada por docentes de colegio públicos de Chile, de los cuales se incluyó a un total de 31 profesores para la muestra del estudio; asimismo, el trabajo de estos dos autores fue cuantitativo, descriptivo y correlacional. Los datos finales fueron recolectados a través del cuestionario de Maslach, donde el resultado desde el punto de vista dimensional mostró que, el índice más alto de cansancio mental estuvo representado por el 55% que se halla en ese grupo. Para la despersonalización, se encontró que gran parte de la muestra dijo que no tiene algún problema relacionado; lo mismo ocurre para el caso de la realización de la persona, ya que se obtuvo que, el 22.5% no presenta problemas.

Andrade (2017) con su objetivo: evaluar los distintos aspectos individuales de la inteligencia emocional con el desempeño docente en la universidad central de Ecuador donde participan con 325 profesores en Quito y la población fue de $n=1743$

y su muestra $n=325$ con 95% de confiabilidad se diseñó la tabla tipo Likert con el valor del alfa de Cronbach. Asimismo, el cuestionario comprende 31 preguntas dirigidas a la población. El estudio tuvo diseño ex post facto de tipo descriptivo diferencial y correlacional. Los resultados indican que la mayor parte de docentes presentaron niveles medios en los factores de reparación emocional (71%); claridad (68%) e inteligencia emocional (61%). En ese sentido, el cumplimiento de obligaciones tuvo un promedio de 25.80 de 28, y un valor porcentual como indicador de logro del 92.14 %; por su parte, la actitud hacia el estudiante tiene un promedio de 14.58 de 16, con un valor porcentual de 91,12 %. El factor vinculado a la metodología, tuvo un promedio de 29.12 de 32, y un el porcentaje de 91 %; la sub escala de evaluación de los aprendizajes tiene un promedio de 25.93 de 28 (92.61%).

Es decir, que el Ministerio de Educación debe dar más énfasis al sector educativo público; puesto que, el docente durante los últimos años ha sido denigrado y devaluado en su labor a pesar de ello busca desarrollar la calidad educativa frente a los cambios constantes de normas curriculares; el poco incentivo económico no quita el buen desempeño, el cual contribuye a la calidad educativa.

Rojas, Martínez & Riffo (2020) describen en su artículo de la gestión educativa relacionada al estrés laboral en profesores en esta etapa de la pandemia del Covid-19, Chile. Consideraron el enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y exploratorio. Su población fue de 87 maestros, tomando una muestra censal por intensión del estudio, se observó el resultado que el 6,67% presenta agotamiento emocional; mientras que, el 53,33% al indicador de la despersonalización y el 80% no consideró la realización personal en su praxis educativa.

Asimismo, con respecto a la teoría del agotamiento emocional: Este trabajo considera definiciones, concepciones teóricas relacionados con la variable 1: Agotamiento Emocional. Según Segura (2014) esta variable debe ser asumida como una enfermedad que afecta la salud, especialmente a los trabajadores del servicio público, como los docentes, médicos, y enfermeros en situaciones favorables y desfavorables.

Es considerada como una de las dimensiones del síndrome de burnout también llamada síndrome del trabajador quemado pues presenta enormes consecuencias emocionales influyendo en el comportamiento de los trabajadores y que en el transcurso del tiempo repercutirá de forma indebida por parte de los mismos (Liu & Roloff, 2015).

Se da con más frecuencia en el sector de servicios públicos donde existe una mayor presión por la transformación del entorno socioeconómico el cuál es relativo en las personas en el ámbito social - económico y la permisividad laboral y crece la presión a la eficiencia del trabajador (Gil, Carretero, Roldán y Núñez, 2005). Agota los recursos por la fatiga frustración la sensación de sobrecarga construida (Maslach & Jackson, 1981). Además, se corre el riesgo por el esfuerzo que realizan en diversos comportamientos como las faltas al centro laboral, una disminución en el rendimiento, y el surgimiento de posibles renunciias a la organización (Bakker, Demerutis & Sanz, 2014; Maslach & Leiter, 2016; Cox, Tisserand y Taris 2005).

Asimismo, representa un riesgo para la salud mental y física, por lo cual se aumenta el nivel de estrés; aparece el insomnio; surgen dolores musculares; inclusive, hasta se pueden llegar a ver casos de depresión laboral (Maslach, 2017).

Por su parte, la afección perjudicial al no poder dar más de lo requerido produce la pérdida o descenso de las emociones (Maslach, Schaufeli & Leiter 2001)

Está variable resulta del cansancio elevado, y la baja de energía que se presentan cuando el colaborador se deja afectar por problemas emocionales por un tiempo determinado (Liu & Roloff, 2015). Por su parte, el liderazgo impartido por los directores es importante para mejorar la capacidad del docente frente a situaciones laborales que agoten su estado emocional (Donker, Erisman, God & Mainhard, 2020; García & Osca, 2019) Por otra parte, hay autores que manifiestan que el agotamiento de los docentes es uno de los factores que afectan el logro y la motivación de los estudiantes (Madigan & Kim, 2021; Maas, Schoch, Scholz, Rackow, Schüler, Wegner, M. & Keller, 2021).

Es pues que estás elevadas exigencias laborales ocasionan que los empleados se encuentran agotados en el aspecto físico y emocional por los

quehaceres que frecuentemente se desempeñan el cual conlleva a un agotamiento emocional (López, López & Ferro, 2021). Ello también lleva a tener sentimientos negativos de no poder dar más de lo solicitado el cual resulta el decaimiento de las emociones (Maslach et al., 2001).

Maslach (2009) dice que también ocurren instantes donde los niveles de energía disminuyen por el por el arduo trabajo que repercute en un cinismo y un antagonismo laboral dentro de su central que se desempeña.

Al final las alteraciones emocionales se convierten en desabrimiento, intranquilidad, decaimiento, autoestima baja, desmoralización, problemas de concentración, alejamiento emocional frustración etc. (Pedrero, Puerta, Lagares, Sáez & García, 2004).

Por otro lado, Baer (2014) indica que varios casos de empleados llegaron a alcanzar ascendentes niveles de tensión dando como resultados reacciones negativas de frustración, desilusión así mismo no creer en las personas de su entorno laboral a causa del impacto del agotamiento emocional dentro de su centro, afectando su desempeño en las actividades de la misma que desempeña.

Para formular las dimensiones del agotamiento emocional, se siguió con la teoría de Segura (2014), cuyo autor clasifica tres dimensiones:

En la dimensión cansancio emocional, Maslach et al. (1986) definió como un sentir de fatiga, cansancio y superficial la vivencia de un empleado cuando enfrenta situaciones de abrumadora labor excesiva con condiciones limitadas de los recursos emocionales.

Mientras que Greenlass, Burke & Konarski (1998) lo define como una respuesta más destacada a señuelos estresantes dentro de un ambiente laboral el cual conlleva al proceso de la variable.

Según Maslach et al. (2001) es la representación de una respuesta al estrés el cual muestra una correlación según las investigaciones por una demanda del trabajo. Asimismo, comentan que esto no es algo tibio en la experiencia sino más bien que provoca en uno resultados de distanciamiento emocional y cognitivo en el mismo trabajo que predictiblemente a una sobrecarga.

La dimensión Despersonalización, para Gil et al. (2005) se entiende como una conducta de cinismo frente a las situaciones de necesidades y también a las exigencias de los trabajadores ello quiere decir que se manifiestan con irritabilidad y desmotivación hacia el trabajo. Por otra parte, define que el decaimiento que presente trabajador por excesivo trabajo el cual recae a conductas inestables mostrando una escasez de habilidades para desempeñar el trabajo por el cansancio (Maslach et al., 1986).

La dimensión Logros personales, está referida a los logros de metas u objetivos que se traza un individuo en corto, mediano y largo plazo con una función y capacidad; es decir los resultados alcanzaron la forma excelencia el cual da una satisfacción o gratificación que aporta al desarrollo personal y profesional. Los indicadores son: Felicidad, optimismo y la falta de lazos profesionales.

La baja realización personal, es una dimensión que identifica sentimientos como inutilidad, descalabro, insuficiencia, introspección negativa del desempeño y escaso desarrollo profesional en un contexto laboral (Maslach et al., 1986).

Para la doctora Maslach (2009) es una respuesta básica al estrés, pues el AE muestra una relación significativa con las exigencias laborales, considerando los problemas de la salud relacionadas al estrés.

El Sistema Nacional de Investigadores (SNI) manifiesta que las consecuencias del AE conllevaría a mayores costos producidos por ausencia, fracaso del capital intelectual, entorpecimiento en la toma de decisiones, la minusvalía en la calidad del buen desempeño, quebranto de la fiabilidad y reputación de la institución y en algunas situaciones extrema de abandono del cargo.

En la actualidad, el agotamiento emocional es una reacción alargada al estrés en el trabajo, un síndrome psicológico que se inicia de la tensión crónica respuesta de la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo.

El docente tiene la misión a favor de la transformación profunda, integral de la educación, articulando con la política de salud, la protección social del trabajo las familias y las comunidades, por tanto, es una sobrecarga que asume como un asunto universal por su trabajo social. Por lo tanto, se debe desarrollar un

aprendizaje significativo que beneficie al estudiante; de ese modo, las instituciones debes capacitar a los docentes en habilidades blandas, para que éstos puedan aplicar eficientemente los planes administrados por los directivos.

Entonces es necesario e importante recuperarse, fortalecerse y buscar alternativas de solución frente a las situaciones problemáticas que está dejando esta pandemia dentro del trabajo remoto e híbrida.

Por tanto, pasaremos al siguiente apartado con definiciones teorías y concepciones relacionadas a la siguiente variable: Desempeño Docente. Así pues, se presentan las teorías relacionadas al desempeño docente.

El Ministerio de Educación (MINEDU, 2015), explica que desempeño son las acciones observables que realiza un docente a través de orientaciones del ministerio que desarrollan su labor el cual serán descritas y evaluadas demostrando su competencia. Asimismo, oficializa la aplicación del documento que incluye los lineamientos para el buen desempeño docente, con el fin de garantizar la labor profesional en Perú, sin dejar de valorar la labor educativa de la carrera pública que busca una formación integral continua.

Robalino (2005) dice que el desempeño docente son las fracciones donde el profesor utiliza para crear y ejecutar recursos o capacidades profesionales, así como su destreza personal y el compromiso y así amalgamar frente a la sociedad, para construir aprendizajes en los alumnos, siendo un gestor, dentro y fuera de la institución, elevando el nivel cultural y participando activamente en todos los constructos políticos educativos según el gobierno central o local, preparando al estudiante para la vida.

Saravia y López (2008) manifiestan que viene a ser la forma en que actúa un docente mostrando un perfil como persona y profesional del sector educativo.

Por su parte, Izarra (2019) afirma que la profesión docente, se brinda dentro de un entorno muy complejo en el cual participan diversos factores, donde se enlaza una contradictoria idea del quehacer profesional, la libertad intelectual y la conexión de subordinación frente a una nación de poder que limita y decreta.

Vásquez, Cordero y Leiva (2014) mencionan que los marcos son necesarios para aplicar a una buena enseñanza puesto que representan a los conocimientos, capacidades, funciones, responsabilidades, que son factores importantes para el accionar del docente dentro del aula y de la sociedad pues estos criterios son raíces de la educación.

Para Gálvez y Milla (2018) estas vertientes que se integran para que nuestro país logre un progreso notable y perfeccionar el accionar educativo. Por su parte, Valdés (2002) menciona que el docente es el pilar del cambio educativo para cubrir las necesidades e intereses de los alumnos; pero, no basta en las capacitaciones, planes de estudio, programas implantados por el Ministerio, en busca de la eficiencia para una educación de calidad, esto hace que el docente se auto perfeccione continuamente y en su gestión, pero lamentablemente están envueltos en un entorno con muchos obstáculos, en su gran mayoría políticas, como, sistemas educativos donde la evaluación de desempeño está vista como una vigilancia jerárquica de las actividades del profesor, que básicamente llevan a la reflexión en donde se olvidan que se tiene derecho a recibir acciones de acompañamiento y control que contribuyan al mejoramiento del trabajo sin olvidar que es un ser humano con una misión social, por tanto se debe enaltecer, valorizar estas cualidades con ecuanimidad y que las políticas educativas deben ser aliados con el maestro y no contra ellos.

Entonces, se puede concluir que, el docente es el representante de la educación; por tanto, para que un profesor brinde un desempeño de calidad, se requiere de otras exigencias, ya que están regidas en función a un contexto y realidad en la que se encuentre dónde la educación-aprendizaje-enseñanza están propensos a una transformación que rige la sociedad en el transcurso del tiempo (Rodríguez, Aparicio y Parellada, 2020).

El aislamiento social, y el impedimento para brindar un servicio educativo presencial, se han convertido en desafíos para los profesores y otros integrantes del sector, pues, desarrollaron, y diversificaron experiencias de aprendizaje virtualmente. Es a partir de este detalle en donde se enfoca el estudio de las razones del porqué el desempeño docente se ve afectado por la sobrecarga, no solo laboral, sino por la exigencia tanto de la situación económica, familiar que

atraviesan y exigencias del mismo estado, a partir de la necesidad de capacitar, monitorear, estandarizando criterios a nivel educativo nacional.

Chiavenato (2000) define el desempeño como el conjunto de hechos o conductas notadas en los trabajadores que son notables, la realización de los objetivos de la organización. Efectivamente, asevera que un buen desempeño laboral es la solidez más notable con la que consta una estructura laboral.

La variable contiene cinco dimensiones. Con respecto a la dimensión 1, para Valdés (2002) las capacidades pedagógicas son destrezas que maneja el docente para desarrollar material de trabajo, teorías didácticas en el campo pedagógico, programando, organizando y dirigiendo los aprendizajes del estudiante. Siguiendo la línea de Valdés (2009), son características específicas que el docente maneja para elevar las acciones educativas.

El docente no solo es un impartidor de conocimientos, sino que es un ser facilitador socializador y formador, a través de las experiencias descubiertas que encaminan al estudiante; es decir, qué construye sus aprendizajes con la dirección del profesor, el cual para ejercer aquella función debe ser polivalente en el manejo de estrategias metodologías, conociendo las exigencias e intereses y características de los alumnos, así también el entorno donde se desarrolla. Él será contenedor de emociones en situaciones que van marcando cada contexto en un determinado tiempo, ello va a permitir que el estudiante esté listo para reconocer los problemas y saber resolverlos.

En la dimensión de la emocionalidad Valdés (2002) dice que toda situación, sentimiento o emociones influyen en todo proceso de construcción cognitivo, pues ello es influyente de forma directa en la experiencia de aprendizaje.

La dimensión 3 la responsabilidad para Valdés (2002) el docente debe cumplir con sus actividades de asistencia, puntualidad, planificación, documentación y estar preparado día a día. Asimismo, en el compromiso al trabajo se reflejan los valores de puntualidad, organización, participación, eficiencia, eficacia; dentro de la figura del desempeño, el docente debe mostrar siempre

consideración, y cumplimiento a la normatividad institucional y de estado con una toma de decisiones.

La dimensión 4 las relaciones interpersonales Valdés (2002) menciona que el docente debe ser contribuidor en la mejora, predominancia, manejabilidad, adaptabilidad con los miembros de la comunidad educativa.

Concluyendo con la dimensión 5 la labor educativa, Valdés (2002) dice que, toda consecuencia o efecto educativo que desarrollan los educandos están guiadas con normas, modelos impartidos y serán observadas a través de diagnósticos o pruebas objetivas estandarizadas como en la actualidad las ECE.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo: Este trabajo de tesis fue de tipo básico, y se desarrolló en el nivel correlacional causal, con el enfoque cuantitativo. También fue no experimental y con corte transversal. En ese sentido, los datos se recopilaron en un momento determinado; por tanto, se hizo un análisis de dichos datos y se relacionó con lo observado; de ese modo se hizo la comparación respectiva con las hipótesis. Por su parte, la población estuvo representada por 65 docentes; así pues, se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario de preguntas o ítems (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2.1 Diseño: El diseño no experimental se caracteriza por la no manipulación de las variables; es decir, no se dan cambios en la variable independiente; por consecuencia, solo se mide la correlación entre variables, que presentan hipótesis o evidencias de otros estudios (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Agotamiento emocional: En el agotamiento emocional está considerada como una enfermedad o un problema de salud pública que se ve a lo largo del tiempo en las diferentes culturas, se presenta en trabajadores que brindan servicio público más aún a los profesionales y técnicos en la salud es decir que generalmente perciben, sientes su salud mental y física en el entorno laboral (Segura, 2014).

Definición operacional

El agotamiento emocional se descompone en 3 dimensiones e indicadores de donde se obtienen los 15 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala ordinal.

Desempeño docente:

Valdés (2002) dice que es una acción de confianza en una labor pedagógica por parte del docente para el desempeño eficiente y eficaz en base a la estudiante.

Definición operacional

El Desempeño Docente se estructura en 5 dimensiones e indicadores, que consta de 45 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

El grupo de interés del estudio pueden ser un grupo de personas, objetos, entre otros tipos de unidades. (Hernández y Mendoza, 2018). Por consiguiente, en la población para desarrollar este trabajo de investigación, se toman a 65 docentes de los dos niveles de una I.E de S.J.L. Se tomó a toda la población para aplicar el estudio.

Tabla 1

Población de la investigación

Nivel educativo	Cantidad
Primaria	25
Secundaria	40
Total	65

Nota: Esta tabla indica el número de docentes de la I.E. de San Juan de Lurigancho, 2022, según el nivel educativo de enseñanza.

Unidad de análisis

Según Hernández y Mendoza (2018) los participantes son los principales actores para la realización de la encuesta; asimismo, permite dar una respuesta para el análisis. Por ello, la unidad de análisis en esta investigación son los ya mencionados en el cuadro anterior y respondieron a nuestro cuestionario como instrumento.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para Hurtado y Toro (2005) la encuesta está definida como la agrupación de preguntas, la cual favorece en la recopilación de la información; además, analiza los puntos de investigación en la cual está aplicada en la comunidad educativa mencionada.

Bernal (2010) menciona que el cuestionario permite rescatar datos importantes, y que está compuesto por ítems referentes al aspecto que se desea evaluar.

Para medir el agotamiento emocional, se empleó un instrumento que está compuesto por 15 ítems; que, además, se basa en el trabajo de otros autores como Jaramillo (2022) y Valdés (2002). En cuanto a la variable 2 del desempeño docente con un total de 45 ítems. Todos los ítems son preguntas cerradas, que fueron medidos con la escala de Likert.

Tabla 2*Ficha técnica del cuestionario de agotamiento emocional*

Denominación	Preguntas de Agotamiento emocional
Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Autor	Oros, Vargas Rubilar y Chemisquy (2020)
Adaptado	Soledad Ysaura Jaramillo Mamani (2022).
Nivel de confianza	95%
Población	65 docentes
Muestra	65 docentes
Estructura	15 ítems
Escala de medición	Ordinal
Año de adaptación	2022

Nota: En esta tabla se observa la ficha técnica que describe información detallada del instrumento aplicado a los docentes de la I.E.

Tabla 3*Ficha técnica del cuestionario para desempeño docente*

Denominación	Preguntas de Desempeño docente
Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Autor	Alarcón Berrocal, Ingrid
Nivel de confianza	95%
Población	65 docentes
Muestra	65 docentes
Estructura	45 ítems
Escala de medición	Ordinal
Año	2022

Nota: En esta tabla se observa la ficha técnica que describe información detallada del instrumento aplicado a los docentes de la I.E.

Validez

Para Urrutia, Barrios, Gutiérrez y Mayorga (2014) por medio de la validez se pueden verificar y mejorar la calidad de los instrumentos; es decir, este proceso es fundamental para elaborar trabajos de investigación para la obtención de un grado académico. En ese sentido, los instrumentos del estudio fueron sometidos al análisis de expertos, quienes, según su criterio calificaron, y dieron algunas observaciones para una mejor medición.

Tabla 4

Jueces validadores

N.º	Validadores	Grado académico	Resultados
1	Andrés Eleodoro Jaramillo Reyes	Doctor en Ciencias de la Educación	Aplicable
2	Raúl Delgado Arenas	Magister en Ciencias de la Educación	Aplicable
3	Katherine Del Pilar Alvares Lara	Magister en Ciencias de la Educación	Aplicable

Nota. En la tabla se presentan los datos de los tres expertos que validaron los instrumentos.

Confiabilidad

Esta prueba busca medir la consistencia de los ítems para obtener resultados apropiados para la investigación; en ese sentido, este indicador se puede medir con la obtención del Alfa de Cronbach, el cual es un valor estadístico. Por su parte, para este estudio se tuvo una fiabilidad de 0.813 y 0.963 según el orden de las variables.

Tabla 5

Confiabilidad por Alfa de Cronbach de la V.1. Agotamiento emocional

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	15

La tabla 5 indica que el coeficiente fue 0.813 para medir confiabilidad la variable de agotamiento emocional. Este resultado demostró una consistencia pertinente entre los ítems del presente cuestionario para medir dicha variable.

Tabla 6

Confiabilidad por Alfa de Cronbach de la V.2. Desempeño docente

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	45

Tarea 5 indica que el valor de coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.963 para medir el desempeño docente el cual muestra que existe una consistencia pertinente entre los ítems del cuestionario de dicha variable.

3.5. Procedimientos

El trabajo de investigación surgió a partir de una realidad problemática que fue detectada bajo un previo diagnóstico. De ese modo, se propuso el fin o razón del trabajo. En ese sentido, para el agotamiento emocional se definieron dimensiones e indicadores, y se incluyó un instrumento ya validado. Por su parte, se siguió la misma línea para la variable de desempeño docente. Los instrumentos fueron aplicados a la muestra seleccionada, y los resultados se organizaron en descriptivos e inferenciales; por tanto, el estudio se enfocó en conocer el grado

de influencia. También, se solicitó la autorización a la institución educativa donde se aplica la encuesta, previamente se informó a cada docente el objetivo de este estudio. En resumen, una vez aplicado el instrumento, se inició la evaluación de los resultados, desarrollando las tabulaciones y planteamiento de sugerencias para la mejora del desempeño docente frente a los resultados obtenidos del agotamiento emocional.

3.6. Método de análisis de datos

Las técnicas utilizadas en el desarrollo fueron el análisis descriptivo e inferencial; los datos se obtuvieron por medio de las encuestas, y se continuó a elaborar las comparaciones frente a los antecedentes obtenidos de acuerdo a la relación de las variables, que se presentó en los resultados de tablas y gráficas acompañados de su interpretación en la línea de las hipótesis planteadas. Por su parte, para el análisis estadístico inferencial, se empleó la regresión logística ordinal.

3.7. Aspectos éticos

La práctica de los valores en todo campo, aspecto, es un requisito que hace ciudadanos respetables y por ende investigadores reales. Asimismo, permite validar el trabajo de investigación.

El presente estudio está construido bajo los lineamientos normas, reglamentos, y códigos que la UCV exige. Por su parte, el desarrollo del trabajo está conformado por los resultados de un trabajo real, encaminado de forma procedimental de contenidos y de análisis. Se han considerado referentes de antecedentes y teorías, respetando sus aportes y avalados por sus autorías.

Además, se asumió la normativa de presentación del trabajo en formato APA en su séptima edición.

El universo el cual se desarrolla la encuesta, se mantiene en el anonimato, para proteger su identidad, pero, con la libertad de brindarnos sus respuestas referentes al cuestionario y ello ser utilizado exclusivamente en este estudio de investigación.

IV. RESULTADOS.

Resultados descriptivos

Tabla 7

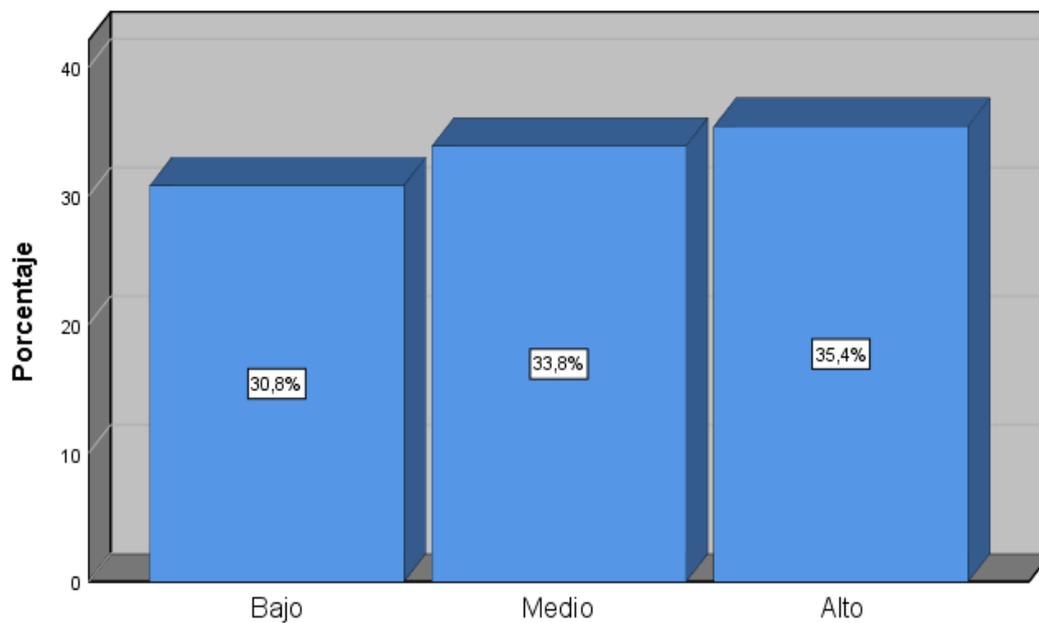
Distribución de frecuencia de la variable 1 agotamiento emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	30,8	30,8	30,8
	Medio	22	33,8	33,8	64,6
	Alto	23	35,4	35,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 1

Descripción gráfica de la variable 1

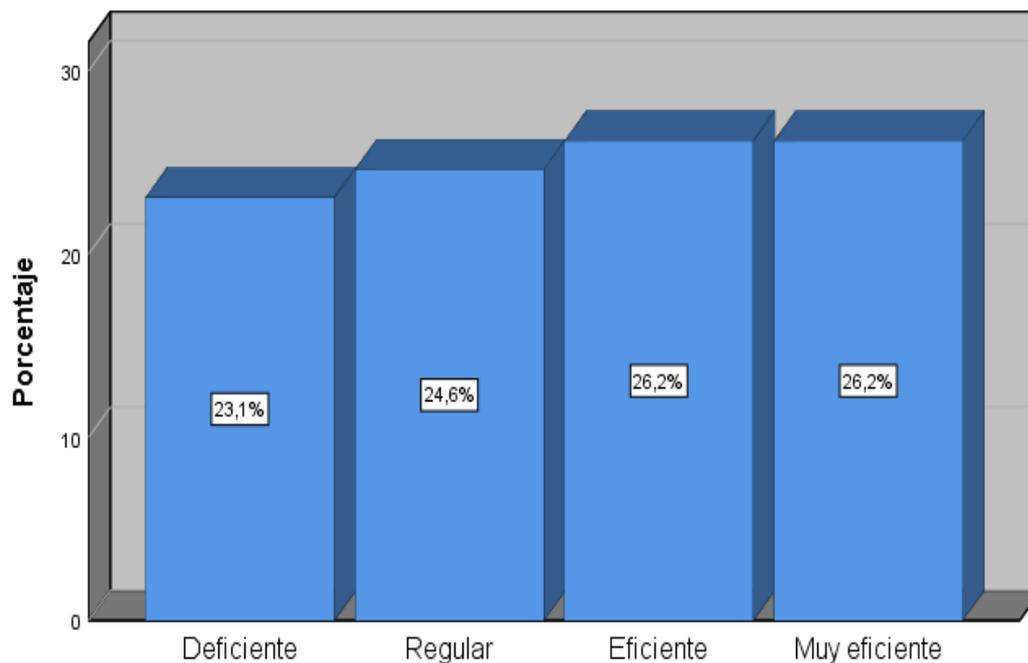


Nota. En la tabla 7 y figura 1 se evidencia que, el 30,8% de docentes muestran bajo nivel de agotamiento, mientras que 33,8% muestra un nivel medio, por último, el 35,4%, un nivel alto.

Tabla 8*Distribución de frecuencia de la variable 2 desempeño docente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	15	23,1	23,1	23,1
	Regular	16	24,6	24,6	47,7
	Eficiente	17	26,2	26,2	73,8
	Muy eficiente	17	26,2	26,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 2*Descripción gráfica de la variable 2*

Nota. En la tabla 8 y figura 2 se muestra que el 23,1% de docentes muestran un desempeño deficiente, así como el 24,6% nivel regular. Así mismo, el 26,2% presentó un nivel eficiente y un 26,2% un nivel de muy eficiente.

Tabla 9

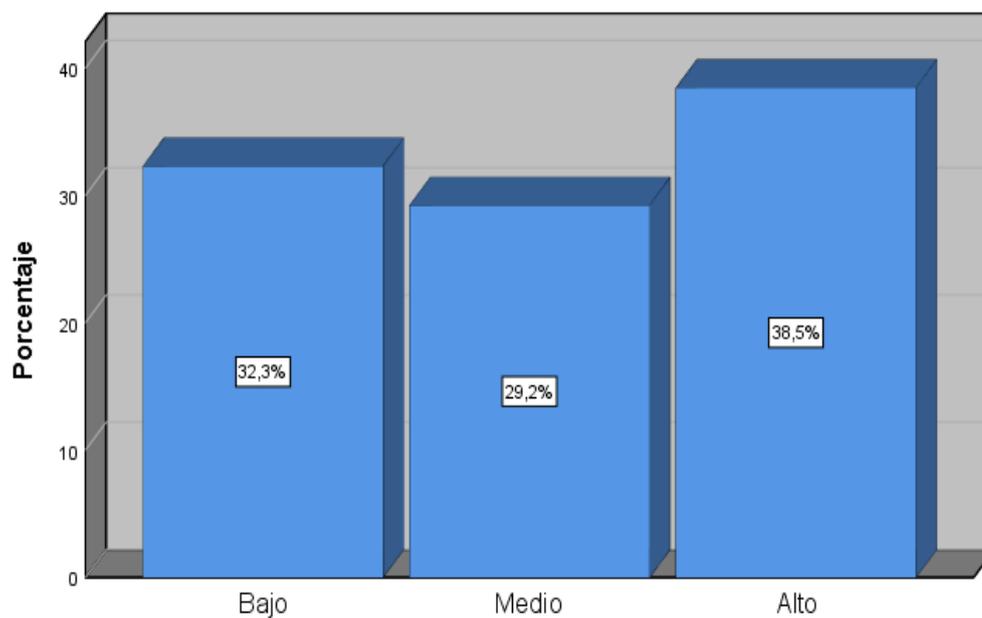
Distribución de frecuencias de la dimensión 1 cansancio emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	32,3	32,3
	Medio	19	29,2	61,5
	Alto	25	38,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 3

Descripción gráfica D1



Nota. En la tabla 9 y figura 3, cuyos resultados pertenecen a la dimensión 1, se halló que un 32,3% presenta un bajo cansancio emocional; mientras, que el 29,2%, un nivel medio y el 38,5% un nivel alto.

Tabla 10

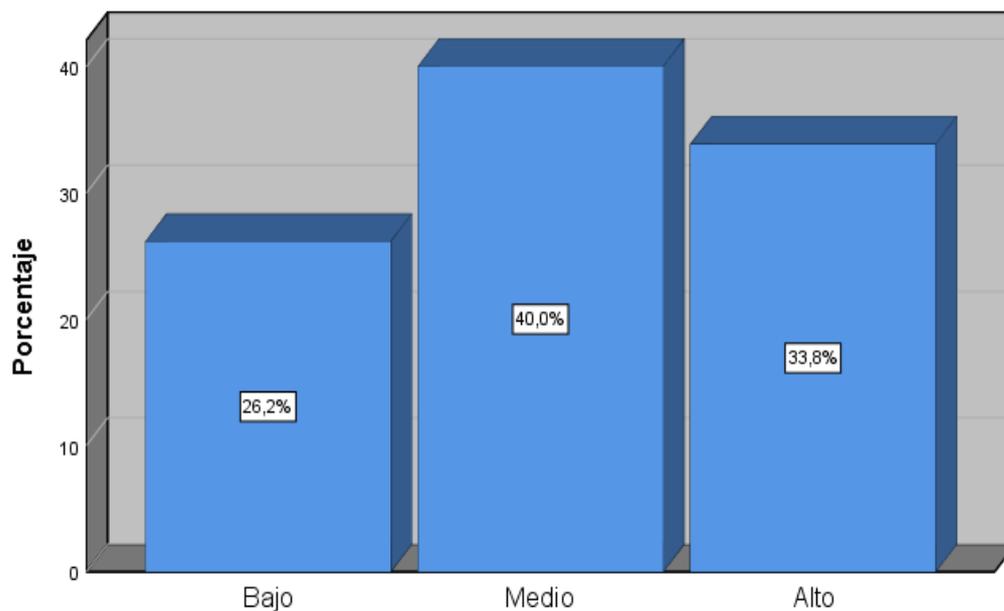
Distribución de frecuencia de la dimensión 2. Despersonalización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	26,2	26,2
	Medio	26	40,0	66,2
	Alto	22	33,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 4

Descripción gráfica D2



Nota. En la tabla 10 y figura 4 de la dimensión 2, el 26,2% de docentes mostraron un nivel bajo de despersonalización; el 40,0%, un nivel medio; mientras que, el 33,8% un nivel alto.

Tabla 11

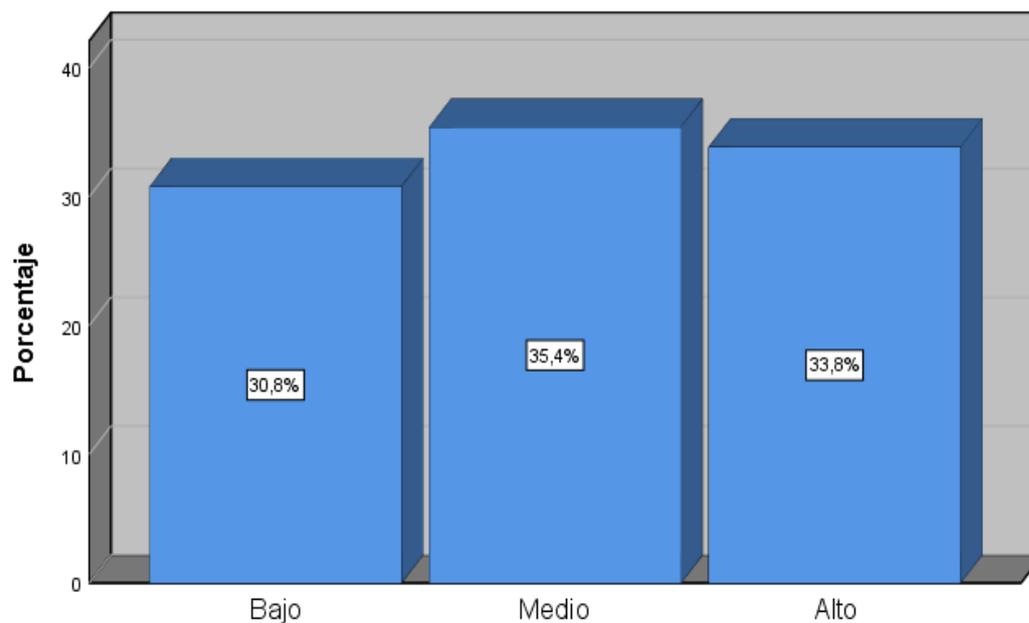
Distribución de frecuencias de la dimensión 3: Logros personales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	30,8	30,8
	Medio	23	35,4	66,2
	Alto	22	33,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 5

Representación gráfica D3



Nota. En la tabla 11 y figura 5 sobre la dimensión 3, ambos gráficos el 30,8% de docentes muestran un nivel bajo de logros personales y que el 35,4 % un nivel medio Así mismo que mientras que el 33,8% un nivel alto.

Tabla 12*Tabla cruzada: agotamiento emocional y desempeño docente*

			Desempeño docente				Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	Muy eficiente	
Agotamiento emocional	Bajo	Recuento	2	5	3	10	20
		% del total	3,1%	7,7%	4,6%	15,4%	30,8%
	Medio	Recuento	7	7	6	2	22
		% del total	10,8%	10,8%	9,2%	3,1%	33,8%
	Alto	Recuento	6	4	8	5	23
		% del total	9,2%	6,2%	12,3%	7,7%	35,4%
Total		Recuento	15	16	17	17	65
		% del total	23,1%	24,6%	26,2%	26,2%	100,0%

Nota: Elaboración propia

En la tabla 12, se demuestra que el 15,4% de docentes demostraron bajo nivel de agotamiento emocional por tanto su desempeño fue muy eficiente, el 10,8% tuvo un nivel medio el cual su desempeño fue regular y el 9,2% mostró un alto nivel de agotamiento por el cual mostró un desempeño deficiente.

Tabla 13*Tabla cruzada: Cansancio emocional y desempeño docente*

			Desempeño docente				Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	Muy eficiente	
Cansancio emocional	Bajo	Recuento	1	9	6	5	21
		% del total	1,5%	13,8%	9,2%	7,7%	32,3%
	Medio	Recuento	3	2	4	10	19
		% del total	4,6%	3,1%	6,2%	15,4%	29,2%
	Alto	Recuento	11	5	7	2	25
		% del total	16,9%	7,7%	10,8%	3,1%	38,5%
Total		Recuento	15	16	17	17	65
		% del total	23,1%	24,6%	26,2%	26,2%	100,0%

Nota: Elaboración propia

En la tabla, en la primera dimensión el 7,7% de docentes mostraron bajo cansancio emocional por el cual su desempeño fue muy eficiente, el 6,2% mostró un nivel medio por lo tanto su desempeño fue eficiente, mientras que el 3,1% de forma regular, el 16,9 % mostró un nivel alto por el cual tuvieron un desempeño deficiente.

Tabla 14

Tabla cruzada: Despersonalización y desempeño docente

		Desempeño docente				Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente	Muy eficiente		
Despersonalización	Bajo	Recuento	5	4	2	6	17
		% del total	7,7%	6,2%	3,1%	9,2%	26,2%
	Medio	Recuento	1	9	10	6	26
		% del total	1,5%	13,8%	15,4%	9,2%	40,0%
	Alto	Recuento	9	3	5	5	22
		% del total	13,8%	4,6%	7,7%	7,7%	33,8%
Total	Recuento	15	16	17	17	65	
	% del total	23,1%	24,6%	26,2%	26,2%	100,0%	

Nota: Elaboración propia

En la tabla, se mostró que el 9,2% de docentes presentaron baja despersonalización el desempeño muy eficiente, el 13,8% mostró un nivel medio el cual fue un desempeño regular, mientras que el 15,4 % un desempeño eficiente y el 13,8 % de nivel alto mostro un desempeño deficiente.

Tabla 15*Tabla cruzada: Logros personales y desempeño docente*

			Desempeño docente				Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	Muy eficiente	
Logros personales	Bajo	Recuento	4	5	3	8	20
		% del total	6,2%	7,7%	4,6%	12,3%	30,8%
	Medio	Recuento	7	3	7	6	23
		% del total	10,8%	4,6%	10,8%	9,2%	35,4%
	Alto	Recuento	4	8	7	3	22
		% del total	6,2%	12,3%	10,8%	4,6%	33,8%
Total	Recuento	15	16	17	17	65	
	% del total	23,1%	24,6%	26,2%	26,2%	100,0%	

Nota: Elaboración propia

La tabla de la tercera dimensión, muestra que el 12,3% presentaron bajo nivel, por tanto, tiene un desempeño muy eficiente, el 4,6% nivel medio con desempeño regular, mientras que el 10,8 % mostró un nivel eficiente y 6,2% nivel alto por el cual desempeño deficiente.

Prueba de normalidad

HO = Los datos de la muestra provienen de una distribución normal.

H1 = Los datos de la muestra no provienen de una distribución normal.

Tabla 16*Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov*

	Kolmogórov--Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Agotamiento emocional	,232	65	,000
Desempeño docente	,178	65	,000
Cansancio emocional	,251	65	,000
Despersonalización	,221	65	,000
Logros personales	,223	65	,000

Nota: Elaboración propia

En la tabla se observa el valor de Sig. = 0,00 < a 0.05, el cual se está rechazando la H0; por lo tanto, se acepta la alterna pues se aplicará la técnica de la estadística no paramétrica para contrastar las hipótesis dadas y como la tesis es descriptivo causal se usará la regresión logística.

Prueba de hipótesis general

HO = No existe influencia significativa del agotamiento emocional en el desempeño docente postpandemia en la institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho del año 2022

H1 = Existe influencia significativa del agotamiento emocional en el desempeño docente postpandemia en la institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho del año 2022

Tabla 17*Influencia significativa de V1 en v2*

<i>Información de ajuste de los modelos</i>				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	38,918			
Final	31,334	7,584	2	,023
Función de enlace: Logit.				

En la presente tabla se observa el valor de Sig. = 0,023 <0,05 por lo cual se rechaza la H0 y valida la H1 teniendo como resultado Existe influencia significativa del agotamiento emocional en el desempeño docente postpandemia

Tabla 18*Valor de Nagelkerke.*

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	,110
Nagelkerke	,117
Mc Fadden	,042
Función de enlace: Logit.	

La presente tabla muestra que el valor de Nagelkerke (0,117) que indica una influencia baja de cansancio emocional en el desempeño docente.

Prueba de hipótesis específica 1

HO = No existe influencia significativa de cansancio emocional en el desempeño docente postpandemia en la institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho del año 2022.

HE1 = Existe influencia significativa de cansancio emocional en el desempeño docente postpandemia en la institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho del año 2022

Tabla 19

Influencia significativa del desarrollo personal en la retroalimentación formativa

<i>Información de ajuste de los modelos</i>				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	47,488			
Final	34,694	12,794	2	,002
Función de enlace: Logit.				

La presente tabla indica que los valores de Sig. = 0,002 < 0,05 Por lo cual se rechaza la H0 y se acepta la H1 que resulta que si existe influencia significativa entre la variable 1 en la variable 2.

Tabla 20

Valor de Nagelkerke

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	,179
Nagelkerke	,191
Mc Fadden	,071
Función de enlace: Logit.	

La presente tabla muestra que el valor de Nagelkerke fue de 0,191, lo que indica una influencia baja de cansancio emocional en el desempeño docente.

Prueba de hipótesis específica 2

HO= No existe influencia significativa de despersonalización en el desempeño docente postpandemia en la institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho del año 2022.

HE2= Existe influencia significativa de despersonalización en el desempeño docente postpandemia en la institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho del año 2022.

Tabla 21

Influencia significativa de despersonalización en el desempeño docente

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	41,356			
Final	38,750	2,606	2	,272
Función de enlace: Logit.				

En la tabla 20 se observó que los valores de Sig. 0,272 > 0,05 por lo cual se rechaza la H1 y se acepta la H0 obteniendo como resultado que no existe influencia significativa de la despersonalización en el desempeño docente.

Tabla 22

Valor de Nagelkerke

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,039
Nagelkerke	,042
Mc Fadden	,014
Función de enlace: Logit.	

La presente tabla muestra el valor de Nagelkerke (0,042) que indica muy baja influencia despersonalización en el desempeño.

Prueba de hipótesis específica 3

HO = No existe influencia significativa de logro personal en el desempeño docente postpandemia en la institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho del año 2022.

H1 = Existe influencia significativa de logro personal en el desempeño docente postpandemia en la institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho del año 2022.

Tabla 23

Influencia significativa de logro personal en el desempeño docente

<i>Información de ajuste de los modelos</i>				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	34,986			
Final	33,888	1,098	2	,577
Función de enlace: Logit.				

En la tabla 2 2 se observó que los valores de Sig. son de 0,577 por el cual se rechaza la H1 y se acepta la H0 de D3 de V1 en V2.

Tabla 24

Valor de Nagelkerke

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	,017
Nagelkerke	,018
Mc Fadden	,006
Función de enlace: Logit.	

La tabla 23 muestra que Nagelkerke (0,018) muy baja influencia de D3 de logros personales V1 en V2.

V. DISCUSIÓN

En la presente indagación emana el escrito de la dialéctica de los resultados tomando en cuenta los objetivos, hipótesis, antecedentes y marco teórico respectivamente a cada variable de estudio y a las evidencias recogidas con el instrumento de recolección de datos.

El planteamiento del objetivo general se estableció la influencia del agotamiento emocional en el desempeño docente postpandemia en la institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho del año 2022, donde los resultados indican que 15.4% de docentes manifestó bajo nivel agotamiento por el cual mostraron un desempeño muy eficiente, un 9, 2% presentó un agotamiento nivel medio el cual evidenció que su desempeño fue eficiente, así mismo, un 10, 8% tuvo un agotamiento nivel medio; mientras que, el 9,2% presentó agotamiento de nivel alto, por lo cual su desempeño fue deficiente. En la tabla 17, se mostró que el valor de Sig. = 0,023 < 0,05, por el cual se rechaza la H0 y acepta la H1, mostrando como resultado que existe influencia significativa del agotamiento emocional en el desempeño docente postpandemia en la institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho del año 2022 y el valor Nagelkerker 0,117 que indicó baja influencia de agotamiento emocional en el desempeño docente.

Se encontró una discrepancia con la investigación de Khoo et al. (2017), dado que el resultado fue 80,2% de agotamiento alto, en comparación del presente estudio, que fue 9.2%. Por lo tanto, la sobrecarga a los docentes en cuanto a la contención emocional de los padres y estudiantes, afecta a su entorno familiar, su salud, y su economía. Por su parte, los resultados de Andrade (2017) resaltan la importancia del control de emociones para evitar la fatiga, e incrementar el desempeño docente; por lo tanto, el 61% de docente mostro claridad, mientras que el 68%, reparación emocional.

Se encontró concordancia con Urteaga (2021); puesto que ello muestra una relación significativa de Sig. 0,002 mientras que el presente trabajo con Sig.0,023 muestra influencia entre las variables, esto quiere decir que si existe agotamiento emocional y ello conllevará al riesgo de que el docente presente diferentes síntomas del cansancio emocional, despersonalización en sus labores educativas es por ello qué se debe de atender la salud mental del docente.

Asimismo, los resultados coinciden con los de los autores Lavilla y Quispe (2021), donde los docentes presentaron un agotamiento de nivel medio, con un 50,2%; mientras que, el presente trabajo determinó un nivel medio, con 10.8%. Así mismo, el antecedente presenta una relación significativa y en la investigación se presentó una relación causal entre las variables estudiadas, esto quiere decir que a pesar de ser valores diferentes, existe niveles de agotamiento, ello presenta una relación significativa las entre ambas variables ya que la presión puesta sobre los docentes de parte de las entidades superiores y de los estudiantes con diferentes situaciones sociales, educativas hace que el docente muestre diferentes niveles de agotamiento y por ende, incurrirá en su desempeño.

También, se observó que los resultados que muestran una vinculación inversa en el estudio de Jaramillo (2022); sin embargo, en el presente estudio, los resultados fueron positivos, aunque no todas las hipótesis fueron aceptadas por el nivel de significancia. Así pues, Jaramillo (2022) encontró que existe una relación significativa, negativa y muy fuerte (-0,820) entre la gestión educativa y el agotamiento emocional; asimismo, los resultados entre la variable y las dimensiones gestión institucional (-0,801), gestión pedagógica (-0,837) y gestión administrativa (-0,791), por lo cual son resultados opuestos a los del presente estudio.

En los trabajos mencionados se discrepa ya que se mostró un alto nivel en los trabajadores con agotamiento emocional. Uno de los factores del agotamiento profesional es la sobrecarga laboral en entornos sobrecargado de conflictos emocionales económicos sociales.

Por su parte, la teoría de Maslach & Jackson (1981) propone en su constructo que la identificación de fatiga la frustración, sensación de sobrecarga y agotamiento de todos los recursos con los cuales cuenta el docente.

Los autores Maslach & Jackson (1986) expresan que el AE son sensaciones de esfuerzo excesivo en el estado biológico y un desgaste de las emociones del personal es por ello que se sienten vulnerados en el aspecto afectivo es por ello que él trabajador percibe una exigencia y así expresan debilidad física y cansancio emocional dentro de su centro laboral.

Se evidenció discrepancia con el estudio de Alarcón (2021) sobre desempeño docente, donde expresa que la emocionalidad en la parte pedagógica incluidos los quiebres como resultados de los conflictos emocionales, si influyen en el desempeño es por ello que es necesario tener en cuenta las emociones del empleado educativo, mientras que se encuentra discrepancia en la estadística de fiabilidad de Cronbach entre Alarcón y el presente trabajo puesto que el autor mencionado obtuvo 0,762 y el presente trabajo 0,963 ambos con 45 ítems en el instrumento aplicado.

Se encontró concordancia con los autores Rojas, Martínez & Riffo (2020), ya que estos investigadores presentaron en sus resultados que el 6,67% presentó agotamiento emocional; mientras que, en el presente trabajo se obtuvo un porcentaje mayor, de 15,4%. Por lo tanto, se infiere que existe un nivel bajo de agotamiento emocional y también, una baja influencia en su desempeño. En ese sentido, el maestro, por ser un líder y resiliente, debe primar siempre su labor educativa.

Por ello la reconoce la misión del maestro como ente importante dentro de la sociedad por su identificación y vocación de servicio llevado de la mano con la experiencia profesional en un conjunto de capacidades habilidades y competencias es por ello según Valdés (2002) dice que el docente tiene esta gran responsabilidad dentro de la comunidad educativa.

En el objetivo específico 1, se determinó la influencia del cansancio emocional en el desempeño docente postpandemia en la institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho del año 2022: se encontró los siguientes resultados en la tabla 12 muestra que el 7,7% de docentes presentó un bajo nivel de agotamiento por el cual tuvo un muy eficiente desempeño, mientras que el 16,9% presentó un nivel alto de agotamiento y tuvo un deficiente desempeño, así mismo, dice que el 3,1% de nivel medio de agotamiento mostró un desempeño regular, en cuanto que el 6,2% un nivel medio de agotamiento tuvo un eficiente desempeño ; por el cual la tabla 18 muestra que los valores de Sig.= 0,02 < 0,05 por el cual se rechazó a la H0 aceptando que si existe influencia significativa de cansancio emocional en el desempeño docente postpandemia en la institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho del año 2022 y el valor

Nagelkerker 0,191 indica una influencia baja, esto quiere decir que, el cansancio emocional si influyo de manera regular en el desempeño docente aceptando la H1.

Asimismo, se discrepa con Zúñiga y Pizarro (2018) con la primera dimensión puesto que tiene como resultado un alto nivel de cansancio emocional con un nivel 55% a comparación del presente trabajo con un nivel de 9,2%. Se muestra esta diferencia ya que sí observamos las cantidades de la población en estudio, el cual tomó 31 profesores y el presente trabajo, a 65. Es por ello que se evidencia está gruesa diferencia.

Encontramos similitud con Rojas, Martínez & Riffo (2020), en esta primera dimensión pues ambos resultados presentan un nivel bajo, el 6,67% 16,9%, sin dejar de lado la existencia de esta dimensión en los docentes estudiados.

El contexto en el que desarrolla esta discusión, se enmarca en que hubieron estudiantes sin conexión y contagiados del Covid-19; pérdida de miembros de la familia; asimismo, no presentaron evidencias de sus aprendizajes, sumando a ello la presión por parte del sector administrativo en las exigencias de reportes diarios de las evidencias y asistencias de los estudiantes, del desarrollo de actividades de aprendizajes en diferentes horarios, retroalimentación, reforzamiento según las realidades de los estudiantes, realizar la ubicación de aquellos alumnos que no se conectan, desarrollar contención emocional a los estudiantes, padres de familia, de otro lado sus propias situaciones de salud, economía y familiar; todo ello, conlleva a que el docente manifiesta sobrecarga emocional laboral. Existió también una minoría de docentes que por falta de conocimientos en el manejo de la tecnología surgió frustraciones el cual conllevó a una deficiencia de su desempeño, pues sabemos que en la actualidad nuestra sociedad está bajo un desafío de la globalización y los requisitos de una educación digitalizada (Segura 2014).

El objetivo específico 2, determinó la influencia de despersonalización en el desempeño docente postpandemia en la institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho del año 2022 dio como resultado: qué en la tabla 13 se mostró que tiene 9,2% de bajo nivel de despersonalización y un desempeño muy eficiente y en el nivel medio el 13,8 % tuvo un desempeño regular, mientras que el 15 4% un desempeño eficiente así como el 13,8% tuvo un alto nivel de despersonalización y

un desempeño deficiente. En la tabla 20, se observó que los valores Sig. 0,272 > 0,05 el cual se rechaza la H1 y se acepta la H0 dando como resultado que no existe influencia significativa de la despersonalización en el desempeño docente de la institución educativa San Juan Lurigancho 2022 y el valor de Nagelkerke 0,042 Indicó la baja influencia; esto quiere decir que la despersonalización no influyó en el desempeño docente por ello frente a esta afirmación se acepta la hipótesis nula.

Encontramos discrepancia con Rojas, Martínez & Riffo (2020), pues, en su artículo evidenció que la dimensión de despersonalización tiene un 53,33%, lo cual indica un nivel alto en comparación con los resultados del presente trabajo de tesis, donde el 13,8% fue de nivel bajo.

Se discrepa con Urteaga (2021) pues, muestra un alto nivel con un 50,5% mientras que en este estudio 13,8% de influencia de la presente dimensión entre ambas variables

Esta escala de la despersonalización dice que el ser humano se muestra con actitudes o comportamientos insensibles que lo hacen distanciarse de otro humano; por tanto, la labor social de un docente está en brindar este servicio y desempeñarse con grupos humanos; es decir sus alumnos y/o compañeros (Maslach, 2009). Por ende, algunos docentes que lograron sentirse impotentes e inútiles en muchas ocasiones y tendieron a encerrarse en sí mismo perdiendo todo interés por su trabajo, desapareciendo la pasión por su labor, por ello comenzando a realizar sus actividades educativas de forma mecánica, lo cual afecta su desempeño. Sin embargo, la contención emocional que los docentes manejaron en trabajos colegiados desarrollados en las instituciones educativas, a su vez, el soporte emocional también se amalgamó dentro del ámbito familiar de cada docente no afectó el desempeño eficiente. Los empleados son más resilientes al comprender las causas de su propio estrés (Lee, 2017).

El objetivo específico 3, dónde terminó la influencia de logro personal en el desempeño docente postpandemia en la institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho del año 2022 los resultados fueron en la tabla 14 se evidenció que el 12,3 % presentó 12,3 % nivel bajo y mostró un desempeño muy eficiente en el nivel medio el 4, 6% mostró un desempeño regular, mientras que el 10,8% un

desempeño eficiente y el 6,2% de nivel alto un desempeño deficiente en la 22 el valor Sig. 0.577 > 0,05 por lo tanto rechazo la H1 y se acepta H0 obteniendo como resultado que no existe influencia significativa del logro personal en el desempeño docente y Nagelkerke (0,018) indica una baja influencia de logro personal en el desempeño docente postpandemia en la institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho del año 2022, esto quiere decir que el logro personal no influye significativamente en el desempeño docente por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

Además, no se coincide con los datos hallados por los autores Rojas, Martínez & Riffo (2020) porque muestra en su artículo que el 80% consideran que no tiene que ver en sus praxis educativas la realización personal mientras que en nuestro estudio los docentes muestran un alto nivel de logro personal sin tomar en cuenta el agotamiento emocional.

Se discrepa con Urteaga (2021), pues, presenta en su estudio un alto nivel de realización personal con un 52,7%, a diferencia de la presente tesis con un 6,2% de influencia de esta tercera dimensión en ambas variables.

En la institución educativa se desarrolló todas las actividades curriculares como la planificación, programación ajustadas en la realidad de la pandemia y post pandemia con contención emocional a los estudiantes, también cumpliendo con los reportes solicitados por el Ministerio de educación a través del plataforma Mundo IE, asimismo en crear los propios recursos digitales material educativo para el estudiante como fichas de aplicación sesiones de aprendizaje ajustados a la realidad del estudiante capacitaciones de Perú Educa para su mejor resultado del aprendizaje de los estudiantes y prepararlos para la vida (MINEDU, 2020; RM No. 0547-2012-ED).

El factor económico es un tema esencial para un individuo dentro de un entorno que promueva el crecimiento, desenvolvimiento, gestión del rendimiento, recreación, remuneración por su trabajo siendo parte en niveles altos de logros personales y el engagement (Obino & Jerotich 2014). Por lo tanto, en este dominio, el campo socioeconómico hace frente a esta realidad, ya que buscan desempeñarse mejor, ser más proactivos, más vigorosos, con una mayor disposición del esfuerzo y mejor desenvolvimiento en el trabajo. Por ello, es

importante la regulación emocional para una mayor auto aceptación, capacidad de relacionarse y por ello mejorar el crecimiento personal. Asimismo, es necesario que el docente sea valorado desde las entidades públicas, ello inicia en la mente y energía positiva practicando el engagement en el sentido auto presente y en el ámbito laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera, se llegó a determinar la influencia del agotamiento emocional en el desempeño docente, dado que el valor de Sig. = 0,023, el cual es menor a 0,05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula. El valor Nagelkerke 0,117 indica una influencia baja. Asimismo, se observó que el 33.8% de docentes presentaron niveles regulares de agotamiento emocional; mientras que, el 26.2% tuvo un desempeño regular.

Segunda, se determinó la influencia del cansancio emocional en el desempeño docente, debido a que la Sig. fue de 0.02; por lo tanto, se aceptó la hipótesis del investigador y no se aceptó la H0, El valor de Nagelkerke fue de 0,191, por lo que se infiere una influencia baja en el desempeño docente de la institución educativa. El 32.3% tuvo un bajo cansancio emocional.

Tercera, se determinó que no existe influencia de la despersonalización en el desempeño docente; ya que en los resultados estadísticos se observaron los valores Sig. = 0,272 > 0,05, por lo que se rechaza la H1. Asimismo, el valor Nagelkerke 0,042 indicó influencia baja. El 40% presenta nivel bajo de despersonalización.

Cuarta, se determinó que no hay influencia de los logros personales en el desempeño docente; puesto que el valor Sig.= 0,577 > 0,05, por lo cual se rechazó la H1. A su vez el valor Nagelkerke fue de 0,018, indicando influencia baja. En definitiva, se determinó que, no existe una influencia del logro personal en el desempeño docente en tiempos de pandemia en la institución educativa. El 33.8% presenta un nivel bajo de logros personales.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a los directivos implementar actividades de contención emocional, consultorías psicológicas para los docentes, en el campo personal, laboral y familiar de los docentes, así a mayor atención sobre el estrés, se contará con docentes con un desempeño muy eficiente. En ese sentido, es importante que los docentes deban desarrollar un trabajo colaborativo mediante los colegiados y así mejorar sus habilidades y destrezas al momento de su práctica educativa evitando la sobrecarga laboral y estrés. Además, la dirección y subdirección debe articular los recursos necesarios para un adecuado funcionamiento institucional más aun en la pandemia, no es tanto el impacto significativo en los resultados del estrés en su desempeño puesto que los docentes desarrollan su labor educativa dejando atrás las dificultades, pero el apoyo de los mandos directivos debe mejorar interrelaciones comunicativas dentro de la institución.

Segundo: Se sugiere que la plana directiva desarrolle actividades para combatir el agotamiento emocional; asimismo, se deben realizar pausas de trabajo y la práctica de dinámicas de corta duración. En ese sentido, se recomienda desarrollar actividades de integración, saludos por cumpleaños y otros reconocimientos.

Tercero: Para evitar el problema de despersonalización, se propone que la atención del departamento de psicología sea permanente en cada nivel; en ese sentido, se deben realizar talleres dirigidos a los padres de familia sobre sus responsabilidades. Por consiguiente, se busca no sobrecargar al docente con la sobre carga de tareas, pues, la labor docente debe centrarse en impartir un material educativo de calidad. De este modo, se da el valor merecido a los trabajadores educativos.

Cuarta: Se sugiere desarrollar actividades y talleres psicológicos para desarrollar el desempeño docente. Asimismo, se deben resaltar sus habilidades, competencias y confianza, impulsando actividades que les permitan socializar entre ellos como miembros de la comunidad educativa. En ese sentido, la institución debe reconocer los logros personales de los docentes, ya que éste es un gesto para la búsqueda de la salud mental y mejora de la calidad educativa.

REFERENCIAS

- Alarcón Berrocal, Y. (2021). *La percepción del desempeño docente y la calidad educativa en la Red 27 de la UGEL 04, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61263>
- Andrade Torres, M. (2017). *La inteligencia emocional, la resolución de conflictos en el aula y su relación con el desempeño del profesorado de la Universidad Central del Ecuador* [Tesis de Doctorado, Universidad de Alicante]. <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/77270>
- Añorga Morales J. (2015). *Educación Avanzada. Paradigma Educativo Alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad.*
www.revtecnologia.sld.cu/index.php/tec/rt/printerFriendly/36/117
- Baer, J. (2014). *Creativity and Divergent Thinking: A Task-Specific Approach.* Psychology Press, London.
[https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453ed%20snp55rrgjt55\)\)/reference/referencpapers.aspx?referenceid=1850190](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453ed%20snp55rrgjt55))/reference/referencpapers.aspx?referenceid=1850190)
- Bakker, A., Demerouti, E. & Sanz, A. (2014) Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411.
https://www.researchgate.net/publication/263851330_Burnout_and_Work_Engagement_The_JD-R_Approach
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales.* Universidad de La Sabana, Colombia. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos.* Mc Graw Hill.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020). *La educación en tiempos de la pandemia de Covid-19.*

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf

Cossette, M. (2014). *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*. Emotional Labor through the Lens of Self-Determination Theory.

Cox, T., Tissera Nd, M. & Taris, T. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Questions and directions. *Work and Stress*, 19 (3), 187–191. <https://doi.org/10.1080/02678370500387109>

Dunker, M., Ehrisman, M., Gog, T. & Meinhardt, T. (2020). Teachers' Emotional Exhaustion: Associations with Their Typical Use of and Implicit Attitudes Toward Emotion Regulation Strategies. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00867>

Eddy, C., Huang, F., Cohen, D., Baker, K., Krista D., Edwards, K., Herman, K. & Reinke, W. (2020). Does Teacher Emotional Exhaustion and Efficacy Predict Student Discipline Sanctions. *School Psychology Review*, 49(3), 239-255. [10.1080/2372966X.2020.1733340](https://doi.org/10.1080/2372966X.2020.1733340)

Fernández, J. (2008). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria*. Universitas Psychologica. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64770207.pdf>

Gálvez E. y Milla R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco del Buen Desempeño Docente. *Rev. Propósitos y recomendaciones*, 2, (6). <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a09v6n2.pdf>

Gándara, J. (1998). *Estrés y trabajo: el síndrome de burnout*. Cauce. https://books.google.com.pe/books/about/Estr%C3%A9s_y_trabajo.html?id=X_iLAAAACAAJ&redir_esc=y

García, J. & Osca, A. (2019). Work overload and emotional exhaustion in University Teachers. *Universitas Psychologica*, 18(2), 3-12. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-2.woee>

- Gil, P., Carretero, N., Roldán, D. y Núñez, E. (2005). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en monitores de taller para personas con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 107-123. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317039007>
- Greenglass, E., Burke, R. & Konarski, R (2006). *Components of Burnout, Resources, and Gender-Related Differences*. Journal of Applied Social Psychology. York University. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1559-1816.1998.tb01669.x>
<https://n9.cl/xtn1t>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Hurtado, I. y Toro, J. (2005). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. Episteme. Venezuela. <https://epinvestsite.files.wordpress.com/2017/09/paradigmas-libro.pdf>
- Izarra, D. (2019). La responsabilidad del docente entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión. *Rev. De Educación*, 43 (1). <https://www.redalyc.org/journal/440/44057415012/44057415012.pdf>
- Jaramillo, S. (2022). *Gestión educativa y agotamiento emocional en docentes durante la pandemia en una institución educativa del Distrito de San Juan de Miraflores, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77479?show=full>
- Khoo, E. J., Aldubai, S., Ganasegeran, K., Lee, B. X., Zakaria, N. A., & Tan, K. K. (2017). Emotional exhaustion is associated with work related stressors: a cross-sectional multicenter study in Malaysian public hospitals. *Archivos Argentinos de Pediatría*, 115(3), 212-219. <https://doi.org/10.5546/aap.2017.eng.212>
- Lavilla Nina, M. y Quispe Huarcaya, L. (2021). *Burnout y desempeño laboral en docentes de educación secundaria de instituciones educativas de Lima*,

- 2021 [Tesis de Pre grado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63674>
- Liu, E. & Rohloff, M. (2015). Exhausting silence: Emotional costs of withholding complaints. *Negotiation and Conflict Management Research*, 8(1), 25–40. <https://doi.org/10.1111/ncmr.12043>
- López Cabarcos, M., López Carballeira, A. & Ferro Soto, C. (2021). How to moderate emotional exhaustion among public healthcare professionals? *European Research*, 27, 1-11. <http://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/handle/11093/2872>
- Maas, J., Schoch, S., Scholz, U., Rackow, P., Schüler, J., Wegner, M., & Keller, R. (2021). Teachers' perceived time pressure, emotional exhaustion and the role of social support from the school principal. *Social Psychology of Education: An International Journal*. <https://doi.org/10.1007/s11218-020-09605-8>
- Madigan, D. & Kim, L. (2021). Does teacher burnout affect students? A systematic review of its association with academic achievement and student-reported outcomes. *International Journal of Educational Research*, 105. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101714>
- Mangla, N. (2021). Working in a pandemic and post-pandemic period – Cultural intelligence is the key. *International Journal of Cross-Cultural Management*, 2(1), 53-69. <https://doi.org/10.1177/14705958211002877>
- Martínez, G., Guevara, A. y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). *The measurement of experienced burnout*. University of California, Berkeley. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C. & Jackson, S. (1986). *The measurement of experienced burnout*. University of California, Berkeley. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030020205>

- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*, (32), 37-43.
<https://www.vitoriagasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>
- Maslach, C. (2017). Finding solutions to the problem of burnout. *Consulting Psychology Journal*, 69(2), 143–152. <https://doi.org/10.1037/cpb0000090>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *Maslach Burnout Inventory: Manual*. Consulting Psychologists Press.
https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. Doi: <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C, Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
<https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mazzetti, G., Vignoli, M., Guglielmi, D, Van der Heijden, B. & Evers, A. (2020). You're not old as long as you're learning: Ageism, Burnout, and Development Among Italian Teachers. *Mizzou*, 49(2).
<https://doi.org/10.1177%2F0894845320942838>
- Ministerio de Educación (MINEDU, 2015). *Marco del Buen Desempeño Docente*.
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Mozes, W. & Basilius, W. (2020). Emotional exhaustion and organizational commitment: Primary school teachers' perspective. *IJERE*, 9(4), 912-919.
<http://doi.org/10.11591/ijere.v9i4.20727>
- Obino, S. & Jerotich, M. (2014). Determinants of Employee Engagement in the Banking Industry in Kenya: Case of Cooperative Bank. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 2(2), 187-200.
http://jhrmls.com/journals/jhrmls/Vol_2_No_2_June_2014/12.pdf

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación (2016). *Plan de acción de la UNESCO para impulsar la Agenda Educación 2030*.
<https://es.unesco.org/news/plan-accion-unesco-impulsar-2016-agenda-educacion-2030>
- Pedrero Pérez, E., Puerta García, C., Lagares Roibas, A., Sáez Maldonado, A. & García Barquero (2004). Studie of burnout in professionals of drug dependencies. *Trastor. adict.*, 6(1), 5-5.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6887010>
- Pelay, J. (2019). *El síndrome de burnout. una mirada desde la cotidianidad*.
<https://acvenisproh.com/revistas/index.php/prohominum/article/view/52/854>
- Rakovec, Z. (2011). Professional burnout as the state and process –what to do? *Coll Anthropol. Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 1 (4), 18-37.
- Robalino, M. (2005). *¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente*.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000144709>
- Rodríguez, M., Aparicio, J. y Parellada, C. (2020). *Formación permanente del profesorado. Fundamentos pedagógicos, líneas estratégicas y acciones formativas para lograr un profesorado de calidad*. Psicología y Educación.
<https://www.edicionespiramide.es/libro.php?id=6245496>
- Rojas, O., Martínez, M. & Riffo, R. (2020). Gestão directiva e estresse laboral do profissional docente: um olhar a partir da pandemia COVID-19. *Política e Gestão Educacional*, 24(3), 1226-1241. DOI:
<https://doi.org/10.22633/rpge.v24i3.14360>
- Saravia, L. y López, M. (2008). La evaluación del desempeño docente. Perú, una experiencia en construcción. *Revista Iberoamericana de evaluación educativa*, 1(2), 75-91. <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/art5.pdf>
- Segura, O. (2014). Agotamiento profesional: concepciones e implicaciones en la salud pública. *Biomédica*, (34), 535-545.
<http://www.scielo.org.co/pdf/bio/v34n4/v34n4a06.pdf>

- Torres, C. (2017). *Análisis de la calidad educativa en Andalucía desde la perspectiva del profesorado de Educación Primaria*.
<https://idus.us.es/handle/11441/67502>
- Urrutia Egaña, M., Barrios, S., Gutiérrez, M. y Mayorga, M. (2014). Métodos óptimos para determinar validez de contenido. Optimal method for content validity. *Educación Médica Superior*, 28(3):547-558.
<http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v28n3/ems14314.pdf>
- Urteaga Villanueva, M. (2021). *Síndrome de Burnout y Desempeño Docente en el nivel secundario de una institución educativa pública, San Martín de Porres, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71171/Urteaga_VM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valdés Veloz, H. (2002). *La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba*.
https://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf
- Valdés Veloz, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Asociación Gráfica Educativa.
<https://core.ac.uk/download/pdf/143615338.pdf>
- Vásquez, Cordero y Leyva (2014). Análisis comparativo de criterios de desempeño profesional para la enseñanza en cuatro países de América. *Rev. Actualidades Investigativas en Educación*, 14 (3).
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v14n3/a18v14n3.pdf>
- Zúñiga Jara, S. y Pizarro León, V. (2018). Mediciones de estrés laboral en docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información tecnológica*, 29(19), 171-180.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642018000100171&script=sci_abstract

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Agotamiento emocional	Estado en el que el trabajador siente agotamiento de su salud mental y física en el entorno laboral (Segura, 2014).	El agotamiento emocional se descompone en 3 dimensiones, de donde se obtienen los 15 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala ordinal.	Cansancio emocional	Insatisfacción	Ordinal
				Problemas de adaptación al rol o a la actividad desempeñada	
			Despersonalización	Manejo de las emociones	Ordinal
				Tensión psicológica o interpersonal	
			Logros personales	Felicidad-optimismo	Ordinal
				Falta de relaciones profesionales	
Desempeño docente	Valdés (2002) dice que es una acción de confianza en una labor pedagógica por parte del docente para el desempeño eficiente y eficaz en base a la estudiante.	El Desempeño Docente se estructura en 5 dimensiones e indicadores, que consta de 45 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala ordinal.	Capacidades Pedagógicas	Dominio de los conocimientos	Ordinal
				Clima psico-social del Aula.	
				Características psicológicas.	
			Emocionalidad	Vocación Pedagógica	Ordinal
				Autoestima	
				Justicia y realismo	
				Nivel de satisfacción	
			Responsabilidad	Asistencia y puntualidad	Ordinal
				Trabajo Colegiado	
				Cumplimiento	
				Formación Permanente	
				Decisiones Institucionales	
			Relaciones Interpersonales	Con los niños y Padres.	Ordinal
Con los Directivos y Docentes.					
Resultados de su labor educativa	Rendimiento Académico	Ordinal			

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre el agotamiento emocional

Objetivo: El cuestionario de preguntas presentado, tiene como objetivo analizar las características del agotamiento emocional en docentes de una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.

Consentimiento informado:

¿Desea participar y otorgar su consentimiento para hacer uso de los datos en la presente investigación y se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo? Por favor marque con una (X) su respuesta.	SI	NO
--	-----------	-----------

Instrucciones: Marque con un aspa (X) la respuesta que considere adecuada, considerando la siguiente escala.

1	2	3	4	5	6
Pocas veces al año	Una vez al mes	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días

Dimensiones	Indicadores	Ítems	1. Pocas veces al año o menos	2. Una vez al mes o menos	3. Unas pocas veces al mes	4. Una vez a la semana	5. Unas pocas veces a la semana	6. Todos los días
Cansancio emocional	Insatisfacción	1. Trabajo en un lugar donde es difícil concentrarse.						
	Problemas de adaptación al rol o a la actividad	2. Dispongo de recursos insuficientes o inadecuados. (conexión a internet,						

	desempeñad a	computadora, celular, etc.)						
		3. Me afecta estar físicamente alejada del resto del equipo docente.						
		4. Me incomoda tener que modificar los contenidos y actividades para adaptarlos a la modalidad virtual.						
		5. Me cansa tener poco tiempo para realizar todas las tareas que implica el trabajo a distancia.						
Despersonalizació n	Manejo de las emociones	6. Me agrada trabajar sin un horario ordenado, predeterminado o diferente al que cumplía habitualmente.						
	Tensión psicológica o interpersonal	7. Recibo presiones de mi entorno familiar para que trabaje menos horas.						
		8. Me cuestiono si realmente los estudiantes están comprendiendo los contenidos.						
		9. Creo que tengo poco conocimiento y manejo de programas y aplicaciones que puedan favorecer la educación a distancia.						
		10. Me pesa tener que ocuparme simultáneament						

		e de mi trabajo y de las tareas del hogar (cocinar, limpiar, etc.).						
Logros personales	Felicidad - optimismo	11. Tengo incertidumbre hacia el futuro, no saber cuándo va a terminar la pandemia.						
	Falta de relaciones profesionales con la comunidad educativa	12. Me preocupa desconocer cómo seguirá mi situación socioeconómica .						
		13. Siento que los superiores no comprenden lo difícil que es trabajar en estas condiciones.						
		14. Creo que debo aprender a utilizar y dominar nuevos medios tecnológicos.						
		15. Atiendo las quejas y críticas de padres y/o alumnos de manera asertiva.						

Anexo 4: Instrumento para el desempeño docente

Ítems	1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
1. Tiene dominio en la especialidad que desempeña.					
2. Maneja adecuadamente la didáctica de su especialidad.					
3. Elabora la diversificación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.					
4. Utiliza estrategias pedagógicas adecuadas para una enseñanza efectiva.					
5. Utiliza diversas técnicas para evaluar el logro de los aprendizajes.					
6. Desarrolla actividades que contribuyan a la interacción entre los estudiantes					
7. Crea un clima agradable que favorece el aprendizaje.					
8. Interviene oportunamente en los conflictos del aula.					
9. Propicia la práctica de la responsabilidad en los estudiantes.					
10. Conoce las características psicológicas de los estudiantes.					
11. Atiende las diferencias individuales en función de la evaluación de diagnóstico.					
12. Le agrada enseñar a niños(as)					
13. Se adapta a los cambios con facilidad.					
14. Expone sus ideas con asertividad.					
15. Recibe elogios de los demás cuando realiza un buen trabajo.					
16. Considera que sus estudiantes logran satisfactoriamente los aprendizajes esperados.					
17. Valora los esfuerzos que hacen los estudiantes en el logro de sus aprendizajes.					
18. Interviene con agrado en las diferentes actividades educativas.					
19. Le gusta participar en cursos de desarrollo profesional.					
20. Asiste diariamente a su Institución Educativa.					

21. Muestra puntualidad en el cumplimiento de mis funciones.					
22. Reflexiona sobre su práctica pedagógica en el Marco del Buen desempeño Docente.					
23. Brinda ayuda profesional a otros docentes, si lo necesitan.					
24. Muestra responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.					
25. Toma decisiones respetando los derechos del niño.					
26. Participa en cursos de desarrollo profesional de acuerdo a las necesidades del nivel.					
27. Asiste a las reuniones de reflexión colectiva entre docentes.					
28. Interviene en la Gestión del PEI dando sus aportes para su mejoramiento.					
29. Integra los aspectos culturales de la comunidad en sus prácticas de enseñanza.					
30. Realiza proyectos de innovación al servicio de la Calidad Educativa.					
31. Brinda confianza a los estudiantes para que expresan sus opiniones en forma espontánea.					
32. Genera una relación de respeto entre cada uno de los estudiantes.					
33. Es flexible con las opiniones y sentimientos de los estudiantes.					
34. Brinda soporte a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
35. Orienta la personalidad de los estudiantes de forma positiva.					
36. Orienta a los padres para llevar a una relación amical con sus hijos(as).					
37. Intercambia experiencias con sus pares para mejorar la enseñanza aprendizaje de los estudiantes.					
38. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las docentes.					
39. Evidencia el logro de los aprendizajes en los estudiantes.					
40. Demuestra las capacidades cognitivas en los estudiantes.					
41. Asegura las capacidades socioemocionales en los estudiantes.					

42. Los estudiantes interiorizan el amor a la patria.					
43. Los estudiantes demuestran el respeto por el prójimo.					
44. Los estudiantes demuestran el amor a la naturaleza.					

Anexo 5: Validación

Validación del instrumento para medir el agotamiento emocional



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. ANDRES ELEODORO JARAMILLO REYES

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de post grado maestría de Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2022 requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: " EL AGOTAMIENTO EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE POSTPANDEMIA DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DEL DISTRITO SAN JUAN DE LURIGANCHO – 2022 "y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
CARMEN MERCEDES CRUZ QUISPE

DNI 10351154

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con los criterios de suficiencia, objetividad y pertinencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. ANDRES ELEODORO JARAMILLO REYES DNI: 08454225

Especialidad del validador: Doctor En Ciencias de la Educación



10 de junio del 2022

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

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

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

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

Certificado de validez de contenido

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL AGOTAMIENTO EMOCIONAL								
N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Cansancio emocional							
1	Trabajo en un lugar donde es difícil concentrarse.	X		X		X		
2	Dispongo de recursos insuficientes o inadecuados (conexión a internet, computadora, celular, etc.).	X		X		X		
3	Me afecta estar físicamente alejada del resto del equipo docente.	X		X		X		
4	Me incomoda tener que modificar los contenidos y actividades para adaptarlos a la modalidad virtual.	X		X		X		
5	Me cansa tener poco tiempo para realizar todas las tareas que implica el trabajo a distancia	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Despersonalización							
11	Me agrada trabajar sin un horario ordenado, predeterminado o diferente al que cumplía habitualmente	X		X		X		
12	Recibo presiones de mi entorno familiar para que trabaje menos horas	X		X		X		
13	Me cuestiono si realmente los estudiantes están comprendiendo los contenidos	X		X		X		
14	Creo que tengo poco conocimiento y manejo de programas y aplicaciones que puedan favorecer la educación a distancia	X		X		X		
15	Me pesa tener que ocuparme simultáneamente de mi trabajo y de las tareas del hogar (cocinar, limpiar, etc.).	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Logros personales							

16	Tengo incertidumbre hacia el futuro, no saber cuándo va a terminar la pandemia.	X		X		X		
17	Me preocupa desconocer cómo seguirá mi situación socioeconómica.	X		X		X		
18	Siento que los superiores no comprenden lo difícil que es trabajar en estas condiciones.	X		X		X		
19	Creo que debo aprender a utilizar y dominar nuevos medios tecnológicos.	X		X		X		
20	Atiendo las quejas y críticas de padres y/o alumnos de manera asertiva	X		X		X		

Validación del instrumento para medir el Desempeño Docente

Variable 2: Desempeño Docente

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con los criterios de suficiencia, objetividad y pertinencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. ANDRES ELEODORO JARAMILLO REYES

DNI: 08454225

Especialidad del validador: Doctor En Ciencias de la Educación



10 de junio del 2022

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

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidades Pedagógicas							
1	Tiene dominio en la especialidad que desempeña.	X		X		X		
2	Maneja adecuadamente la didáctica de su especialidad.	X		X		X		
3	Elabora la diversificación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.	X		X		X		
4	Utiliza estrategias pedagógicas adecuadas para una enseñanza efectiva.	X		X		X		
5	Utiliza diversas técnicas para evaluar el logro de los aprendizajes.	X		X		X		
6	Desarrolla actividades que contribuyan la interacción entre los estudiantes	X		X		X		
7	Crea un clima agradable que favorece el aprendizaje.	X		X		X		
8	Interviene oportunamente en los conflictos del aula.	X		X		X		
9	Propicia la práctica de la responsabilidad en los estudiantes.	X		X		X		
10	Conoce las características psicológicas de los estudiantes.	X		X		X		
11	Atiende las diferencias individuales en función de la evaluación de diagnóstico.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Emocionalidad							
12	Le agrada enseñar a niños(as)	X		X		X		
13	Se adapta a los cambios con facilidad.	X		X		X		
14	Se siente apreciado(a) por el trabajo que realiza.	X		X		X		
15	Expone sus ideas con asertividad.	X		X		X		
16	Recibe elogios de los demás cuando realiza un buen trabajo.	X		X		X		
17	Considera que sus estudiantes logran satisfactoriamente los aprendizajes esperados.	X		X		X		

18	Valora los esfuerzos que hacen los estudiantes en el logro de sus aprendizajes.	X		X		X		
19	Interviene con agrado en las diferentes actividades educativas.	X		X		X		
20	Le gusta participar en cursos de desarrollo profesional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad							
21	Asiste diariamente a su Institución Educativa.	X		X		X		
22	Muestra puntualidad en el cumplimiento de mis funciones.	X		X		X		
23	Reflexiona sobre su práctica pedagógica en el Marco del Buen desempeño Docente.	X		X		X		
24	Brinda ayuda profesional a otros docentes, si lo necesitan.	X		X		X		
25	Muestra responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
26	Toma decisiones respetando los derechos del niño.	X		X		X		
27	Participa en cursos de desarrollo profesional de acuerdo a las necesidades del nivel.	X		X		X		
28	Asiste a las reuniones de reflexión colectiva entre docentes.	X		X		X		
29	Interviene en la Gestión del PEI dando sus aportes para su mejoramiento.	X		X		X		
30	Integra los aspectos culturales de la comunidad en sus prácticas de enseñanza.	X		X		X		
31	Realiza proyectos de innovación al servicio de la Calidad Educativa	X		X		X		
	DIMENSION 4: Relaciones Interpersonales							
32	Brinda confianza a los estudiantes para que expresan sus opiniones en forma espontánea.	X		X		X		
33	Genera una relación de respeto entre cada uno de los estudiantes.	X		X		X		
34	Es flexible con las opiniones y sentimientos de los estudiantes.	X		X		X		

35	Brinda soporte a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
36	Orienta la personalidad de los estudiantes de forma positiva.	X		X		X		
37	Orienta a los padres para llevar a una relación amical con sus hijos(as).	X		X		X		
38	Intercambia experiencias con sus pares para mejorar la enseñanza aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
39	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las docentes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Resultados de su labor educativa.							
40	Evidencia el logro de los aprendizajes en los estudiantes.	X		X		X		
41	Demuestra las capacidades cognitivas en los estudiantes	X		X		X		
42	Asegura las capacidades socioemocionales en los estudiantes.	X		X		X		
43	Los estudiantes interiorizan el amor a la patria.	X		X		X		
44	Los estudiantes demuestran el respeto por el prójimo.	X		X		X		
45	Los estudiantes demuestran el amor a la naturaleza	X		X		X		

Validación del instrumento para medir el agotamiento emocional



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. RAUL DELGADO ARENAS

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de post grado maestría de Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2022 requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: " EL AGOTAMIENTO EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE POSTPANDEMIA DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DEL DISTRITO SAN JUAN DE LURIGANCHO – 2022 "y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'C' and 'M' followed by a long horizontal line.

Firma

CARMEN MERCEDES CRUZ QUISPE

DNI 10351154

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con los criterios de suficiencia, objetividad y pertinencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. RAUL DELGADO ARENAS
DNI:10366449

Especialidad del validador: Doctor En Ciencias de la Educación

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

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

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



Dr. Raúl Delgado Arenas
 Jefe de la Unidad de Posgrado

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL AGOTAMIENTO EMOCIONAL								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Cansancio emocional								
1	Trabajo en un lugar donde es difícil concentrarse.	X		X		X		
2	Dispongo de recursos insuficientes o inadecuados (conexión a internet, computadora, celular, etc).	X		X		X		
3	Me afecta estar físicamente alejada del resto del equipo docente.	X		X		X		
4	Me incomoda tener que modificar los contenidos y actividades para adaptarlos a la modalidad virtual.	X		X		X		
5	Me cansa tener poco tiempo para realizar todas las tareas que implica el trabajo a distancia	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
11	Me agrada trabajar sin un horario ordenado, predeterminado o diferente al que cumplía habitualmente	X		X		X		
12	Recibo presiones de mi entorno familiar para que trabaje menos horas	X		X		X		
13	Me cuestiono si realmente los estudiantes están comprendiendo los contenidos	X		X		X		

14	Creo que tengo poco conocimiento y manejo de programas y aplicaciones que puedan favorecer la educación a distancia	X		X		X		
15	Me pesa tener que ocuparme simultáneamente de mi trabajo y de las tareas del hogar (cocinar, limpiar, etc.).	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Logros personales								
16	Tengo incertidumbre hacia el futuro, no saber cuándo va a terminar la pandemia.	X		X		X		
17	Me preocupa desconocer cómo seguirá mi situación socioeconómica.	X		X		X		
18	Siento que los superiores no comprenden lo difícil que es trabajar en estas condiciones.	X		X		X		
19	Creo que debo aprender a utilizar y dominar nuevos medios tecnológicos.	X		X		X		
20	Atiendo las quejas y críticas de padres y/o alumnos de manera asertiva	X		X		X		

Validación del instrumento para medir el Desempeño Docente

Variable 2: Desempeño Docente

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con los criterios de suficiencia, objetividad y pertinencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. RAUL DELGADO ARENAS
DNI:10366449

Especialidad del validador: Doctor En Ciencias de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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




Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de la Unidad de Posgrado

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidades Pedagógicas							
1	Tiene dominio en la especialidad que desempeña.	X		X		X		
2	Maneja adecuadamente la didáctica de su especialidad.	X		X		X		
3	Elabora la diversificación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.	X		X		X		
4	Utiliza estrategias pedagógicas adecuadas para una enseñanza efectiva.	X		X		X		
5	Utiliza diversas técnicas para evaluar el logro de los aprendizajes.	X		X		X		
6	Desarrolla actividades que contribuyan la interacción entre los estudiantes	X		X		X		
7	Crea un clima agradable que favorece el aprendizaje.	X		X		X		
8	Interviene oportunamente en los conflictos del aula.	X		X		X		
9	Propicia la práctica de la responsabilidad en los estudiantes.	X		X		X		
10	Conoce las características psicológicas de los estudiantes.	X		X		X		
11	Atiende las diferencias individuales en función de la evaluación de diagnóstico.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Emocionalidad							
12	Le agrada enseñar a niños(as)	X		X		X		
13	Se adapta a los cambios con facilidad.	X		X		X		
14	Se siente apreciado(a) por el trabajo que realiza.	X		X		X		
15	Expone sus ideas con asertividad.	X		X		X		
16	Recibe elogios de los demás cuando realiza un buen trabajo.	X		X		X		
17	Considera que sus estudiantes logran satisfactoriamente los aprendizajes esperados.	X		X		X		

18	Valora los esfuerzos que hacen los estudiantes en el logro de sus aprendizajes.	X		X		X		
19	Interviene con agrado en las diferentes actividades educativas.	X		X		X		
20	Le gusta participar en cursos de desarrollo profesional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad							
21	Asiste diariamente a su Institución Educativa.	X		X		X		
22	Muestra puntualidad en el cumplimiento de mis funciones.	X		X		X		
23	Reflexiona sobre su práctica pedagógica en el Marco del Buen desempeño Docente.	X		X		X		
24	Brinda ayuda profesional a otros docentes, si lo necesitan.	X		X		X		
25	Muestra responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
26	Toma decisiones respetando los derechos del niño.	X		X		X		
27	Participa en cursos de desarrollo profesional de acuerdo a las necesidades del nivel.	X		X		X		
28	Asiste a las reuniones de reflexión colectiva entre docentes.	X		X		X		
29	Interviene en la Gestión del PEI dando sus aportes para su mejoramiento.	X		X		X		
30	Integra los aspectos culturales de la comunidad en sus prácticas de enseñanza.	X		X		X		
31	Realiza proyectos de innovación al servicio de la Calidad Educativa	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Relaciones Interpersonales							
32	Brinda confianza a los estudiantes para que expresan sus opiniones en forma espontánea.	X		X		X		
33	Genera una relación de respeto entre cada uno de los estudiantes.	X		X		X		
34	Es flexible con las opiniones y sentimientos de los estudiantes.	X		X		X		

35	Brinda soporte a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
36	Orienta la personalidad de los estudiantes de forma positiva.	X		X		X		
37	Orienta a los padres para llevar a una relación amical con sus hijos(as).	X		X		X		
38	Intercambia experiencias con sus pares para mejorar la enseñanza aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
39	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las docentes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Resultados de su labor educativa.							
40	Evidencia el logro de los aprendizajes en los estudiantes.	X		X		X		
41	Demuestra las capacidades cognitivas en los estudiantes	X		X		X		
42	Asegura las capacidades socioemocionales en los estudiantes.	X		X		X		
43	Los estudiantes interiorizan el amor a la patria.	X		X		X		
44	Los estudiantes demuestran el respeto por el prójimo.	X		X		X		
45	Los estudiantes demuestran el amor a la naturaleza	X		X		X		

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: **Mg.** Katherine del Pilar Álvarez Lara

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de post grado maestría de Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2022 requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: " EL AGOTAMIENTO EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE POSTPANDEMIA DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DEL DISTRITO SAN JUAN DE LURIGANCHO – 2022 "y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

CARMEN MERCEDES CRUZ QUISPE

DNI 10351154

Variable 1: Agotamiento Emocional

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Mg. Katherine del Pilar Álvarez Lara DNI: 41006241

Especialidad del validador: Magister En Administración de la educación ciencias de la Educación

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

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

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

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

20 de julio del 2022



Mg. Katherine del Pilar Álvarez Lara

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL AGOTAMIENTO EMOCIONAL								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Cansancio emocional							
1	Trabajo en un lugar donde es difícil concentrarse.	X		X		X		
2	Dispongo de recursos insuficientes o inadecuados (conexión a internet, computadora, celular, etc.).	X		X		X		
3	Me afecta estar físicamente alejada del resto del equipo docente.	X		X		X		
4	Me incomoda tener que modificar los contenidos y actividades para adaptarlos a la modalidad virtual.	X		X		X		
5	Me cansa tener poco tiempo para realizar todas las tareas que implica el trabajo a distancia	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Despersonalización							
11	Me agrada trabajar sin un horario ordenado, predeterminado o diferente al que cumplía habitualmente	X		X		X		
12	Recibo presiones de mi entorno familiar para que trabaje menos horas	X		X		X		
13	Me cuestiono si realmente los estudiantes están comprendiendo los contenidos	X		X		X		
14	Creo que tengo poco conocimiento y manejo de programas y aplicaciones que puedan favorecer la educación a distancia	X		X		X		
15	Me pesa tener que ocuparme simultáneamente de mi trabajo y de las tareas del hogar (cocinar, limpiar, etc.).	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Logros personales							
16	Tengo incertidumbre hacia el futuro, no saber cuándo va a terminar la pandemia.	X		X		X		
17	Me preocupa desconocer cómo seguirá mi situación socioeconómica.	X		X		X		
18	Siento que los superiores no comprenden lo difícil que es trabajar en estas condiciones.	X		X		X		
19	Creo que debo aprender a utilizar y dominar nuevos medios tecnológicos.	X		X		X		
20	Atiendo las quejas y críticas de padres y/o alumnos de manera asertiva	X		X		X		

Variable 2: Desempeño Docente

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Mg. Katherine del Pilar Álvarez Lara DNI: 41006241

Especialidad del validador: Magister En Administración de la educación ciencias de la Educación

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

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

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

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

20 de julio del 2022



Mg. Katherine del Pilar Álvarez Lara

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidades Pedagógicas							
1	Tiene dominio en la especialidad que desempeña.	X		X		X		
2	Maneja adecuadamente la didáctica de su especialidad.	X		X		X		
3	Elabora la diversificación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.	X		X		X		
4	Utiliza estrategias pedagógicas adecuadas para una enseñanza efectiva.	X		X		X		
5	Utiliza diversas técnicas para evaluar el logro de los aprendizajes.	X		X		X		
6	Desarrolla actividades que contribuyan la interacción entre los estudiantes	X		X		X		
7	Crea un clima agradable que favorece el aprendizaje.	X		X		X		
8	Interviene oportunamente en los conflictos del aula.	X		X		X		
9	Propicia la práctica de la responsabilidad en los estudiantes.	X		X		X		
10	Conoce las características psicológicas de los estudiantes.	X		X		X		
11	Atiende las diferencias individuales en función de la evaluación de diagnóstico.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Emocionalidad							
12	Le agrada enseñar a niños(as)	X		X		X		
13	Se adapta a los cambios con facilidad.	X		X		X		
14	Se siente apreciado(a) por el trabajo que realiza.	X		X		X		
15	Expone sus ideas con asertividad.	X		X		X		
16	Recibe elogios de los demás cuando realiza un buen trabajo.	X		X		X		
17	Considera que sus estudiantes logran satisfactoriamente los aprendizajes esperados.	X		X		X		

18	Valora los esfuerzos que hacen los estudiantes en el logro de sus aprendizajes.	X		X		X		
19	Interviene con agrado en las diferentes actividades educativas.	X		X		X		
20	Le gusta participar en cursos de desarrollo profesional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad							
21	Asiste diariamente a su Institución Educativa.	X		X		X		
22	Muestra puntualidad en el cumplimiento de mis funciones.	X		X		X		
23	Reflexiona sobre su práctica pedagógica en el Marco del Buen desempeño Docente.	X		X		X		
24	Brinda ayuda profesional a otros docentes, si lo necesitan.	X		X		X		
25	Muestra responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
26	Toma decisiones respetando los derechos del niño.	X		X		X		
27	Participa en cursos de desarrollo profesional de acuerdo a las necesidades del nivel.	X		X		X		
28	Asiste a las reuniones de reflexión colectiva entre docentes.	X		X		X		
29	Interviene en la Gestión del PEI dando sus aportes para su mejoramiento.	X		X		X		
30	Integra los aspectos culturales de la comunidad en sus prácticas de enseñanza.	X		X		X		
31	Realiza proyectos de innovación al servicio de la Calidad Educativa	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Relaciones Interpersonales							
32	Brinda confianza a los estudiantes para que expresan sus opiniones en forma espontánea.	X		X		X		
33	Genera una relación de respeto entre cada uno de los estudiantes.	X		X		X		
34	Es flexible con las opiniones y sentimientos de los estudiantes.	X		X		X		

35	Brinda soporte a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
36	Orienta la personalidad de los estudiantes de forma positiva.	X		X		X		
37	Orienta a los padres para llevar a una relación amical con sus hijos(as).	X		X		X		
38	Intercambia experiencias con sus pares para mejorar la enseñanza aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
39	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las docentes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Resultados de su labor educativa.							
40	Evidencia el logro de los aprendizajes en los estudiantes.	X		X		X		
41	Demuestra las capacidades cognitivas en los estudiantes	X		X		X		
42	Asegura las capacidades socioemocionales en los estudiantes.	X		X		X		
43	Los estudiantes interiorizan el amor a la patria.	X		X		X		
44	Los estudiantes demuestran el respeto por el prójimo.	X		X		X		
45	Los estudiantes demuestran el amor a la naturaleza	X		X		X		

Base_datos_PARA ADAPTAR - Excel

Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

Calibri 11 Fuente Ajustar texto General

Portapapeles Pegar Fuente Alineación Número Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celdas Insertar Eliminar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

Logros personales

Capacidades Pedagógicas											Emocionalidad										Responsabilidad						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D3V2	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

Agotamiento emoc - desempeño do Hoja2 Hoja1

Base_datos_PARA ADAPTAR - Excel

Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

Calibri 11 Fuente Ajustar texto General

Portapapeles Pegar Fuente Alineación Número Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celdas Insertar Eliminar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

Logros personales

AGOTAMIENTO EMOCIONAL															Logros personales									
Cansancio Emocional					Despersonalización					Logros personales					D3V1	V1	P1	P2	P3	P4				
E1	E2	E3	E4	E5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	D3V1	V1	P1	P2	P3	P4				
1	2	5	1	0	6	6	18	3	3	4	3	4	17	5	4	6	4	5	24	53	4	3	5	4
2	6	1	0	1	0	1	2	0	0	4	0	0	4	0	1	3	5	2	24	24	3	5	4	5
3	6	3	6	1	17	5	0	0	0	5	6	6	8	8	5	29	51	4	4	3	3	4	3	4
4	0	3	3	0	5	3	0	5	6	1	6	18	6	5	6	1	6	24	51	5	5	4	5	
5	1	1	3	1	7	2	0	5	2	1	10	2	3	2	5	17	34	5	5	5	5	5	5	
6	5	5	4	1	15	0	1	8	0	4	11	4	1	4	6	8	21	47	5	5	4	5	5	
7	3	1	1	4	2	11	5	4	5	3	1	19	5	6	5	5	27	57	3	1	5	4	4	
8	0	0	5	5	6	16	0	5	0	0	12	0	0	6	5	6	35	46	5	5	5	5	5	
9	1	0	1	0	3	5	0	2	8	3	3	11	4	6	5	6	26	45	5	4	5	5	5	
10	0	0	0	0	3	3	0	1	0	0	7	0	6	3	6	3	16	35	4	4	4	4	4	
11	3	1	1	1	5	11	4	4	2	4	18	1	1	2	4	5	13	42	4	4	5	4	4	
12	3	3	2	2	2	12	2	5	5	2	3	17	1	1	5	2	1	33	33	3	3	2	4	
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	19	5	5	5	5	5	
14	1	6	1	0	1	9	0	4	6	0	6	16	1	1	2	2	4	10	5	4	5	4	4	
15	1	1	1	0	3	6	11	3	2	6	3	6	20	3	3	5	3	17	48	4	4	4	4	
16	0	0	0	0	2	2	1	3	3	0	0	6	6	1	1	0	6	14	22	5	4	4	4	
17	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	6	6	1	1	0	6	14	22	5	4	4	4	
18	0	2	0	0	0	0	2	0	0	5	6	1	12	0	1	1	4	5	11	25	5	5	4	5
19	1	1	3	1	3	5	4	4	3	2	6	17	3	4	6	4	6	24	53	4	4	4	4	
20	5	4	5	5	5	2	21	0	1	3	0	6	0	0	1	2	6	10	37	3	4	4	4	
21	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	3	15	42	5	5	4	4	
22	0	1	0	0	2	3	0	1	6	1	0	7	0	1	6	6	25	37	4	5	5	5	5	
23	5	1	1	1	1	5	2	1	6	1	0	11	0	1	1	6	8	28	35	5	5	5	5	
24	5	3	4	4	4	20	5	5	5	5	5	24	3	4	5	3	18	62	4	4	4	5	3	
25	4	4	4	2	5	19	5	4	6	3	5	23	4	5	4	5	22	65	3	4	5	4		

Agotamiento emoc - desempeño do Hoja2 Hoja1

Base_datos_PARA ADAPTAR - Excel

Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

Calibri 11 Fuente Ajustar texto General

Portapapeles Pegar Fuente Alineación Número Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celdas Insertar Eliminar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

Logros personales

Relaciones Interpersonales															Resultados de su Labor Educativa								
P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	D3V2	P32	P33	P34	P35	P36	P40	P41	P42	P43	P44	P45	D5V2	V2
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	4	4	4	26	204
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	3	4	27	173
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	4	27	217
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	27	181
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	27	213
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	30	200
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	30	224