



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión educativa y agotamiento emocional en docentes durante
la pandemia en una institución educativa del Distrito San Juan de
Miraflores, 2021**

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

AUTORA:

Jaramillo Mamani, Soledad Ysaura (ORCID: 0000-0003-1683-7027)

ASESORA:

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa (ORCID: 0000-0002-4906-895X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

LIMA -PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi padre Humberto que desde el cielo
me acompaña en cada paso.

A mi familia, por el amor de siempre.

Agradecimientos

A mi creador Dios por su amor infinito.

A la Universidad César Vallejo, y maestros por ser guía en mis aprendizajes.

Al personal directivo y docente de la I.E 7069 César Vallejo por la participación en la aplicación de los instrumentos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y Operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Métodos de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
4.1. Resultados descriptivos	19
4.2. Resultados inferenciales	28
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	46
ANEXOS	52
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Operacionalización de las variables	
Anexo 3: Instrumentos	
Anexo 4: Ficha técnica y certificado de validez	
Anexo 5: Base de datos	
Anexo 6: Autorización de institución de investigación	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Confiabilidad instrumento gestión educativa	17
Tabla 2. Confiabilidad instrumento Agotamiento emocional	17
Tabla 3. Resultados descriptivo Dimensión: Gestión Institucional	19
Tabla 4. Valoración de la gestión institucional	20
Tabla 5. Resultados descriptivos de la Dimensión: Gestión pedagógica	20
Tabla 6. Valoración de la gestión pedagógica	21
Tabla 7. Resultados descriptivos de la Dimensión: Gestión administrativa	22
Tabla 8. Valoración de la gestión administrativa	22
Tabla 9. Valoración de la gestión educativa	23
Tabla 10. <i>Resultados descriptivos de la Dimensión: Cansancio emocional</i>	23
Tabla 11. <i>Valoración del cansancio emocional</i>	24
Tabla 12. <i>Resultados descriptivos de la Dimensión: Despersonalización</i>	25
Tabla 13. Valoración de la despersonalización	25
Tabla 14. Resultados descriptivos de la Dimensión: Logros personales	26
Tabla 15. Valoración de logros personales	27
Tabla 16. Valoración del agotamiento emocional	27
Tabla 17. Tabla de contingencia gestión educativa y agotamiento emocional	28
Tabla 18. Pruebas de normalidad Shapiro-Wilk	29
Tabla 19. Escala de correlación	30
Tabla 20. Correlación gestión educativa y agotamiento emocional	31
Tabla 21. Correlación gestión institucional y agotamiento emocional	32
Tabla 22. Correlación gestión pedagógica y agotamiento emocional	33
Tabla 23. Correlación gestión administrativa y agotamiento emocional	34

RESUMEN

Este estudio se desarrolla con el propósito de establecer la relación entre la gestión educativa y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia en una institución educativa del distrito San Juan de Miraflores, 2021. Para el logro de este propósito se apoya en estudio de tipo básica y un diseño que califica como correlacional, incluyendo la aplicación de encuestas a una muestra de 45 docentes de los niveles primario y secundario de una institución educativa del distrito San Juan de Miraflores. La validez de los instrumentos que miden las variables gestión educativa y agotamiento emocional se realizó mediante juicio de expertos y obtuvieron un alto nivel de confiabilidad (0,979 y 0,986) respectivamente. A través de los resultados obtenidos, se dedujo que existe una relación significativa, negativa y muy fuerte (-0,820) entre la gestión educativa y el agotamiento emocional, que se expresa a su vez en una correlación significativa, negativa y muy fuerte entre el agotamiento emocional y las dimensiones gestión institucional (-0,801), gestión pedagógica (-0,837) y gestión administrativa (-0,791). Esto significa que mientras más positiva es la valoración de los docentes en relación a la gestión educativa y cada una de sus modalidades, menor es el nivel de agotamiento emocional generado en estos miembros de la comunidad educativa.

Palabras clave: Agotamiento emocional, gestión educativa, gestión institucional, gestión administrativa.

ABSTRACT

This study is developed with the purpose of establishing the relationship between educational management and emotional exhaustion in teachers during the pandemic in an educational institution in the district of San Juan de Miraflores, 2021. For the achievement of this purpose, it is supported by a basic study and a design that qualifies as correlational, including the application of surveys to a sample of 45 teachers of the primary and secondary levels of an educational institution of the district of San Juan de Miraflores. The validity of the instruments measuring the variables educational management and emotional exhaustion was carried out through expert judgment and obtained a high level of reliability (0.979 and 0.986) respectively. Through the results obtained, it was deduced that there is a significant, negative and very strong relationship (-0.820) between educational management and emotional exhaustion, which in turn is expressed in a significant, negative and very strong correlation between emotional exhaustion and the dimensions institutional management (-0.801), pedagogical management (-0.837) and administrative management (-0.791). This means that the more positive the assessment of teachers in relation to educational management and each of its modalities, the lower the level of emotional exhaustion generated in these members of the educational community.

Keywords: Emotional exhaustion, educational management, institutional management, administrative management.

I. INTRODUCCIÓN

La función docente en tanto servicio social implica la interacción constante con grupos de personas, cuyo intercambio energético incide en la dinámica de la cotidianidad. Igualmente cotidiano, lo son esos momentos importantes en que los estados de ánimo varían, en función del agrado, el interés, la satisfacción y la disposición para la realización de tareas o funciones propias del oficio que se desempeña el docente.

Lo anterior, se redimensiona cuando la cotidianidad se entrecruza con lo extraordinario, permitiendo la aparición de factores que se vuelven incontrolables y hagan de la gestión educativa un reto que ahora se enfrenta con la problemática de índole global conocida como la Pandemia por COVID-19; esta “situación sin lugar a duda ha generado una crisis y carga emocional que impacta en la vida de las personas. [...] el fenómeno del distanciamiento social, nos apartado del contacto con los demás, la falta de visita amigos y familiares, la pérdida de los abrazos, ha generado sentimientos de soledad muy intensos” (Salerno, 2021).

En ese sentido, este flagelo condicionó la gestión educativa planetaria y la gestión de cualquier expresión de la vida social, entendida como normal, para hacer el replanteo de nuevos modos y formas para gestionar las dimensiones y los aspectos sociales de la vida. Esta visión macro, implica ajustar la perspectiva a los aspectos específicos y diversos que experimentan los educadores de las instituciones educativas como es el caso en el distrito San Juan de Miraflores en el Perú, quienes llevan más de 18 meses confrontando y gestionando su función docente desde vías alternativas que pudieran representar agotamiento emocional en ellos.

De acuerdo con Grajales (2001), el agotamiento emocional se manifiesta frecuentemente con individuos que han alcanzado un alto nivel de involucramiento en sus actividades laborales, en este caso los docentes, con quienes se vincula el agotamiento al involucramiento que estos tienen para con su labor (Rodríguez, Guevara y Viramontes, 2017). De allí que esta investigación incidió en revisar la correlación entre el agotamiento emocional y la gestión educativa desempeñada por los docentes durante el tiempo de medidas radicales de cuarentena ante la pandemia por COVID-19 en el colegio considerado; partiendo de la premisa que

experimentaron situaciones más allá de las tradicionales que se habían presentado hasta antes de la pandemia (MacIntyre, *et al.*, 2020) con lo que se redimensionó el ejercicio docente en nuevos escenarios de gestión.

Visto desde la perspectiva médica, específicamente desde la mirada de la psicología planteó que el agotamiento se manifiesta de manera somática, tenido comúnmente como enfermedades ocupacionales. En lo específico, las manifestaciones de este cansancio lo definen como un síndrome, se conoce en el mundo académico y médico como el síndrome de *Burnout*, (o su expresión en español síndrome de quemado), ya que implica una condición de cansancio de naturaleza emocional y física, que es común en aquellos sujetos que se desempeñan en profesiones de apoyo o atención a otras personas y que han sido seleccionadas voluntariamente (Bedoya *et al*, 2017; Maslach y Jackson, 1981).

Por consiguiente, lo anterior llevó al cuestionamiento principal de ¿existe la relación entre la gestión educativa y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia en una institución educativa del distrito San Juan de Miraflores, 2021?; siguiendo ese mismo lineamiento los problemas conocidos como específicos fueron los siguientes: ¿Existe la relación entre la gestión institucional y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia?, ¿Existe la relación entre la gestión pedagógica y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia? y finalmente ¿Existe la relación entre la gestión administrativa y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia?

Todo lo anterior, implicó la asociación de la situación planteada, al síndrome de *Burnout*, en tanto los síntomas de cansancio emocional; despersonalización en el trato con los demás; y la dificultad para la realización personal (Morales L.S.; Hidalgo L. F; 2015). Pudo aplicarse a este caso, una medición a través del *Maslach Burnout Inventory* (MBI) a través de tres dimensiones: a) agotamiento emocional, b) despersonalización, y c) falta de realización personal en el trabajo (Maslach, 1976; Maslach y Jackson, 1986; Craiovan, 2014; Zuniga y Pizarro 2018).

En tema de justificación, el aporte concreto que este estudio desde la perspectiva teórica, en tanto, la actual situación de pandemia radicó en la propuesta de procesos reflexivos que permitieron la incorporación paulatina a dinámicas y acciones de índole laboral, en el contexto de la nueva normalidad, siendo el retorno

a clases un punto de foco del comportamiento social, por tal la motivación docente representó un indicador determinante en este asunto. Bajo la perspectiva metodológica aplica en este estudio, puede ser replicada en futuras investigaciones. Mientras, que, desde la perspectiva práctica, la atención se fijó en las maneras y formas como se incorporaron nuevos procesos de gestión educativa, que con fluidez o sin ella, manifestaron desde el hacer, la incidencia en el desempeño docente que dejó el ejercicio de esta profesión en medio de situaciones tan adversas (Halbesleben, J., & Buckley, M., 2004), de índole global, aunque focalizadas en el contexto del caso en estudio. Finalmente, el aporte social que esta investigación deja a la comunidad docente es significativo, en tanto los asume como protagonistas de una situación común que fue abordada en su potencial de afectación negativa al contexto.

De allí que se planteó el objetivo principal o general: Establecer la relación entre la gestión educativa y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia en una institución educativa del distrito San Juan de Miraflores, 2021. Y con ello, los objetivos específicos: (i) Determinar la relación entre la gestión institucional y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia; (ii) Establecer la relación entre la gestión pedagógica y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia, 2021; (iii) Determinar la relación entre la gestión administrativa y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia.

Dentro de este orden de ideas, se planteó la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia en una institución educativa del distrito San Juan de Miraflores, 2021. Así como las hipótesis específicas son: (i) Existe relación significativa entre la gestión institucional y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia; (ii) Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia; y (iii) Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia.

II. MARCO TEÓRICO

En este acápite se exponen las experiencias investigativas en las que se sustentó este estudio, mediante la revisión hecha de antecedentes y literatura académica que refieren la temática abordada, sobre el cansancio emocional y su relación con la gestión educativa, experimentada por los educadores de una institución educativa del distrito San Juan de Miraflores durante el tiempo de pandemia. En este contexto, se abordan en primera instancia los estudios a nivel nacional:

Comenzando por Herrera (2021), quien en su tesis de grado “Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa. Chota-Cajamarca 2020”, cuyo objetivo busco determinar el impacto ocupacional que ocasiona el trabajo remoto en educadores por emergencia sanitaria cuya unidad de estudio fue una Institución Educativa, en Chota, Cajamarca 2020, llevó a cabo un estudio no experimental, descriptivo con un corte transversal, que contempló la aplicación de encuestas a 28 docentes. Los hallazgos evidenciaron que los cambios introducidos en la dinámica educativa por efectos de la emergencia sanitaria, por Covid-19, durante los años 2020–2021, que conllevaron a la realización del trabajo a distancia a todo los educadores de la Institución Educativa, Chota, Cajamarca, se calificó más como positivo que como negativo, debido a que contaron con el apoyo de diversos factores psicosociales/ambientales, además este cambio les proporcionó un disfrute del trabajo y un reconocimiento de sus expectativas.

Valverde (2021), en su estudio titulado “Síndrome de Burnout y estilos de vida en docentes de la facultad de salud de una Universidad Privada de Perú en tiempos de pandemia”, el objetivo general busco determinar justamente el tipo de relación entre Síndrome de Burnout y la variable Estilos de vida en docentes. Este estudio se desarrolló bajo un enfoque caracterizado como cuantitativo, un diseño que se define como no experimental, que a su vez fue de tipo correlacional y que tuvo un corte transversal. Aplicado a 120 participantes, instrumentado a través del MBI versión de Maslach, Jackson y Schwab en 1986, bajo cambios y modificaciones realizado por Fernández (2002), para la otra variable el cuestionario Estilo de vida FANTÁSTICO diseñado y elaborado por Douglas et al. (1984) bajo cambios y modificaciones realizado por Villar et al. (2016). Entre sus resultados destaca el hallazgo de que los

docentes, si llevan un estilo de vida saludable, cuentan con un factor de protección para su salud mental.

Agreda y Aguilar (2021), en su trabajo “Carga laboral y percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021”, tuvieron como objetivo determinar la relación existente entre la carga laboral y la percepción de estrés laboral. Trabajaron bajo un enfoque llamado cuantitativo, realizaron un estudio con diseño no experimental, transversal, nivel descriptivo correlacional, aplicaron un muestreo censal a 56 personas. Los autores obtuvieron como principal resultado que existe una asociación directa entre la variable carga laboral y la variable de percepción de estrés laboral, de lo que se deduce que a una mayor carga laboral el personal evidencia un nivel más alto de estrés laboral.

Mientras que Quispe, Ochoa y Panduro (2021) en su investigación sobre “Disparidad tecnológica en educación: ¿cuál es la situación durante la pandemia?”, propusieron sistematizar las investigaciones referidas al tema de la disparidad tecnológica, brecha digital y TIC en la educación en circunstancia de pandemia. Se basan para ello en una metodología de enfoque cualitativo y el tipo de estudio es revisión documental. Mediante estas estrategias metodológicas, llegan a la conclusión de que en situación de pandemia los países han tratado el tema de la disparidad tecnológica en el sistema educativo adecuando las estrategias y métodos a sus propias necesidades y realidades, pero algunos países de bajos recursos o con poco interés siguen presentando este problema de desigualdad tecnológica.

Por su parte, Quispe (2020) desarrolló un estudio en torno a “Síndrome de *Burnout* en docentes de una institución educativa pública en Villa El Salvador, 2020”, con la finalidad de determinar el nivel del síndrome de *Burnout* en los docentes de la institución educativa pública 7084 “Peruano Suizo”. Se basó en un estudio cualitativo, descriptivo, no experimental, transversal y prospectivo, en el que se aplicó el cuestionario MBI en muestra de 45 profesores. Entre sus resultados destaca que el mayor porcentaje de docentes se ubican en un nivel medio de síndrome de *Burnout* (73,33%) mientras que el restante 26,7% presentan un nivel alto, lo que se expresa en síntomas de agotamiento emocional (62,2% nivel medio), despersonalización (66,7% nivel medio) y realización personal (60% nivel medio).

A nivel internacional, se seleccionaron los siguientes antecedentes:

Robinet y Pérez (2020), quienes en su investigación titulada: "Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19", se propusieron conocer y analizar los niveles de estrés en los docentes, producido por la pandemia COVID-19, a través de un estudio analítico y revisión de artículos científicos e investigaciones realizadas en distintas partes del mundo durante el tiempo que se ha experimentado la pandemia por el Covid-19. En esta investigación, los resultados que se obtuvieron indican que en los países latinoamericanos y europeos, los docentes han evidenciado un medio de estrés antes de la pandemia y niveles altos durante la misma, estableciendo que entre las variables detonantes del estrés en el año 2020, destacaron: adaptación a las TIC, incremento de las labores en el hogar y miedo al contagio del coronavirus. Mientras que, en períodos previos a la pandemia, algunos factores señalados como fuentes de estrés fueron: demasiadas tareas impuestas por parte de la institución y las fallas en la organización de las actividades. El estrés se traduce así en un nivel de deterioro psicosocial y físico, que se expresa en efectos como aislamiento, temor e incertidumbre en el personal docente.

Seguidamente, Zuniga y Pizarro (2018) en "Mediciones de Estrés Laboral en docentes de un Colegio Público Regional Chileno". Analizaron la presencia del síndrome de *Burnout* en el personal docente de un colegio técnico profesional de la ciudad de Coquimbo, en Chile. El proceso de recolección de información se basó en la aplicación de encuestas, sustentadas en un instrumento representado por el cuestionario *Maslach Burnout Inventory (MBI)*. Mediante esta estrategia metodológica, se logró establecer que el nivel global de Síndrome de *Burnout* es medio o bajo en los docentes que constituyen la planta educativa de la institución. Únicamente la variable agotamiento emocional evidenció una incidencia significativa (34% de los docentes encuestados), mientras que, por otro lado, las debilidades relativas a la despersonalización y vinculadas a la falta de crecimiento personal en su área laboral, se ubican en los niveles bajos y bajo-medio comparativamente.

Cano (2017) presenta un estudio sobre "Relación entre el Síndrome Burnout y los factores laborales y personales de los profesores del nivel de secundaria de un colegio privado de la ciudad de Guatemala", cuyo objetivo fue establecer la relación entre la variable síndrome *Burnout* y la variable factores laborales y personales de los profesores. Se trató de una investigación no experimental, descriptiva,

transversal y correlacional, y se apoyó en la aplicación de la escala MBI a una muestra de 54 docentes. Los resultados permitieron concluir que los factores personales no evidenciaron una influencia significativa en el nivel de los docentes en cuanto al síndrome de *Burnout*, mientras que los factores laborales que resultaron más importancia en este sentido, fueron: dominio de grupo, así también la carga docente, seguido por la carga administrativa y finalmente el salario.

Por otro lado, Bedoya, Vega, Severiche y Meza (2017) desarrollaron una investigación titulada “Síndrome de Quemado (*Burnout*) en docentes universitarios: el caso de un centro de estudios del caribe colombiano”. Se propusieron evaluar el síndrome de quemado (*Burnout*) y factores asociados en educadores, y para lograrlo realizaron un estudio analítico bajo un corte transversal, en una población de 150 educadores, a quienes se les aplicó una encuesta orientada a la sociodemográfica, luego el instrumento *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Como resultados se evidenció que las dimensiones síntomas de estrés y realización personal presentan diferencias de acuerdo al género, demostrándose que estos aspectos alcanzan un mayor valor en el género femenino. Adicionalmente, se determinó que los docentes que presentan una mayor incidencia de agotamiento emocional son aquellos que cuentan solo con el nivel de pregrado y que tienen una menor antigüedad en la institución. De este modo, concluyeron los autores que el grado de agotamiento emocional varía significativamente de acuerdo al campo de desempeño docente.

En Ecuador, Rivera, Segarra y Giler (2018) desarrollaron un estudio en torno a “Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior”, en el que buscaron describir el síndrome de *Burnout*, midiendo la prevalencia de despersonalización, agotamiento emocional y baja realización personal, en los educadores. A través del método cuantitativo, que contempló la realización de un abordaje de campo en una muestra de 159 docentes. Derivado de lo anterior, los resultados del estudio permiten establecer que el *Burnout* se expresa de una forma distinta, conforme a los años de experiencia que los educadores tienen en la docencia y en atención a las condiciones laborales. Así mismo, se determinó la existencia de una relación directa entre la variable estrés laboral percibido, y la otra variable el agotamiento emocional y los síntomas.

En Argentina, Oros, Vargas y Chemisquy (2020) presentaron un estudio

titulado “Estresores docentes en tiempos de pandemia: un instrumento para su exploración”, tuvieron como objetivo desarrollar y también poder validar una escala para evaluar la percepción de estresores docentes en circunstancias de aislamiento social. Se trata de una investigación que se considera empírica, así como cuantitativa, no experimental y transversal, de naturaleza instrumental, que abordó a una muestra de 674 docentes. Los resultados muestran que existe una correlación positiva entre la variable percepción de estresores y la variable los síntomas psicofísicos de estrés, los autores concluyeron que los docentes constituyen uno de los actores laborales que presentan un riesgo más alto respecto a la vivencia de elevados niveles de desgaste profesional y estrés, especialmente tomando en consideración las situaciones y cambios experimentados por efecto de la pandemia por COVID-19.

Por otra parte, en la fundamentación teórica de las variables de estudio, se introduce la variable identificada como Gestión Educativa, definida por Botero (2009, citado por Ramírez, 2020) “como el conjunto de eventos, métodos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación” (p. 50). En tanto proceso, tiene tres dimensiones: la pedagógica-curricular, la organizativa-administrativa y la participación social-comunitaria, que se relacionaran directamente con las dimensiones de la variable 1: Gestión Institucional; Gestión Pedagógica y Gestión Administrativa.

En ella reposaron las acciones que le dieron forma a la gestión educativa, que si bien, tiene su origen en el campo de la administración, prontamente retomó su esencia, al reconocerse como ámbito fundamental de la educación. Es así como en la dimensión organizativa-administrativa, relacionada con la Gestión Institucional, la planeación organización, dirección y control es parte del ejercicio de la función docente. Así como actividades de gestión de talento humano, administración de bienes o manejo de aspectos contables, adecuación, elaboración de propuestas o proyectos para consolidar espacios educativos; todo ello es adicional al ejercicio medular de la enseñanza, pero a la vez complementario (Alarcón 2013; Chipara 2015 en Ramírez 2020).

Mientras que la dimensión pedagógica-curricular, se identificó con la Gestión Pedagógica, al centrarse en los actores del proceso educativo y el cómo viven el procesos de enseñanza-aprendizaje; lo referido a la didáctica del aprendizaje, sus modelos, métodos, técnicas, estrategias e instrumentos (Alarcón, 2013).

Y en la tercera dimensión, la participación social-comunitaria, se asumió como la Gestión Administrativa (Campos, M.L. y Saldanha de Lucena, R.C. (2017), en tanto su esencialidad en la función docente; como oficio y profesión de servicio al público (estudiantes/alumnos); la institución educativa debe integrarse a la comunidad de allí que el docente se relacione además de sus alumnos, con los padres y madres de familia (en la modalidades de primaria y secundaria principalmente), planes de proyección social, asociarse primeramente con instituciones municipales, luego con instituciones estatales, así como eclesiásticas y finalmente organismos civiles (Alarcón 2013; Chipara 2015 en Ramírez 2020).

Ahora bien, para referenciar la sustentación teórica de la variable agotamiento emocional se consideraron los aportes de Sandoval (2000), quien identificó un denominador común en la literatura académica referida a cómo el trabajo afecta la salud, ofreciendo un marco histórico para la comprensión del agotamiento emocional.

Sólo para tenerlas presentes se enuncian: La psicología industrial, la neuro y psicofisiología, la psiquiatría ocupacional, la sociología del trabajo, la antropología industrial, la ergonomía, la corriente existencialista, el psicoanálisis tanto el ortodoxo y las corrientes de Fromm, Deleuze y Guattari y de Dejours, este último es el que, a juicio personal, tiene cosas interesantes que aportar al tema, (p. 52).

También interesan los modelos de la corriente sueca con Levi, Karasek y Theorell, Gardell y Frankenhaeuser y sus estudios de estrés (American Psychological Association, 2017), el método *Lest*, el Modelo Obrero Italiano, las aportaciones de Organismos Internacionales como la OMS, la OPS y la OIT (*ídem*), con su énfasis en los factores psicosociales, conocidas como laborales. Siendo originalmente del campo de la psicología, psiquiatría, en fin, de la medicina y con la teoría social se amplió al campo del ejercicio de la función docente.

En este marco, el agotamiento emocional tuvo un origen que lo lleva a su denominación conocida actualmente como Síndrome del Trabajador Quemado, referido a “la despersonalización de aquél como uno de sus elementos constitutivos; [...] en sentido estricto al fenómeno de la alienación del propio yo y de la propia actividad” (Sandoval 2000; Gómez y Sandoval 1989; Gómez 1985 Schaff 1979). Este síndrome, también conocido con su anglicanismo *Burnout*, (Ozamiz-Etxebarria, *et al*, 2020), se ha estudiado desde 1974 y es el único modelo que se desarrolla de manera particular para cierto tipo de prestadores de servicios, de allí que los docentes sean susceptibles a él.

Por otra parte, Ayuso (2017) refirió que “este síndrome es un claro exponente de las fases avanzadas del estrés profesional” (p. 8), ya que se ven afectados por un desgaste que llega a cotas de insatisfacción considerada insatisfacción docente, dado a que la idealización y vocación de servicio a los demás demandan un alto grado de auto exigencia que los involucra en el trabajo, y ocasiona una inestabilidad entre las razones individuales del profesional y la situación cotidiana de la labor (Bohlmeijer *et al*, 2010).

Lo anterior llevó a identificar los indicadores del síndrome (Dalagasperina y Monteiro, 2014), del que se observa en primer lugar el estrés laboral, a quien se le ha definido como “respuesta general inespecífica (Selye, 1936), como acontecimiento estimular propuesto por Holmes y Rahe, 1967 o como transacción cognitiva persona-ambiente expuesto por Lazarus y Folkman, 1986 [...] Ahora bien, si la situación se prolonga, existe la posibilidad de llegar a un ‘estado de extenuación’” (Ayuso, 2017). Y es complementado por Matiz *et al*. (2020) en cita de Sandoval (2000) cuando enmarca ese estado de estrés en cuatro determinantes: el entorno social, el plano organizacional, las relaciones interpersonales y el nivel del individuo.

De allí que el estrés laboral como manifestación evidente del Síndrome de *Burnout*, también denominados estresores, sean considerados, además los generadores de diferentes modelos de desarrollo, siendo los modelos más significativos los que cita Sandoval (2000) de Gil-Monte y Peiró (1997) y que solo se mencionarán para efecto de marco referencial: Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983); Modelo de Leitery Maslach (1988); Modelo de Leiter

(1993); Modelo de Lee y Ashforth (1993); Modelo de Gil-Monte, Peiró y Valcárcel (1995). Estos últimos, establecieron en sus modelos que hay tres grandes marcos teóricos desde los que se han elaborado unos modelos explicativos basados en: primero la teoría sociocognitiva del yo, segundo las teorías del intercambio social y finalmente la tercera la teoría organizacional.

De lo anterior, se destacó el modelo de la Teoría Organizacional, de Golembiewski, Munzenrider y Carter desarrollado en 1983 (Sandoval, 2000) quienes plantearon que el agotamiento emocional (como expresión del síndrome de Burnout) se representa mediante tres dimensiones: a) el cansancio emocional; b) la despersonalización y b) la baja realización personal en el trabajo, dimensiones que son ratificadas en 1986 por Maslach y Jackson.

En este sentido, Palacio (2017), citando a Malach y Jackson (1986), definió cada una de ellas, empezando por el cansancio emocional, como la sensación de fatiga, cansancio y vacío que vivencia un empleado cuando hace frente a condiciones de exigencia laboral excesiva y limitados recursos emocionales. Seguidamente, a la despersonalización se asume como cierta actitud de indiferencia de deshumanización y cinismo frente a las necesidades y también a las demandas de las personas o usuarios, la que se traduce en manifestaciones de irritabilidad y desmotivación hacia el trabajo. Por otro lado, cuando se habla de baja realización personal, está referida a los sentimientos de inutilidad, fracaso, incompetencia, autoconcepto negativo, bajo desempeño y limitado desarrollo profesional que experimenta un individuo en su contexto laboral.

La literatura académica actual, en general, comparten estas definiciones (Albaladejo, Villanueva, Astasio, Ortega y Domínguez, 2004; Salonova y Llorens, 2008; Hederich, Caballero y Palacio, 2009; Pérez, 2013; Puentes y Cruz, 2017). Este modelo y sus dimensiones son medibles con un conjunto de escalas, de las que hace mención Sandoval (2000): *Staff Burnout Scala for Health Professionals (SBS-HP)* de Jones en 1980, el *Tedium Measure* de Pines y col. en 1981, el *Burnout Measure (HMe)* de Pines y Aronson en 1988, el *Maslach Burnout Inventory (MBI)* de Maslach y Jackson 1981 y revisado en 1986; este última ha tenido varias adaptaciones a los estudios latinoamericanos y constituyó la base instrumental de la metodología en la investigación presentada en este informe.

Sin embargo, Gil-Monte y Peiró (1999) indicaron una diferencia entre ellos, ya que al ser la primera reacción que emerge frente al estrés laboral (baja realización personal en su área laboral, agotamiento emocional o despersonalización), se inicia el proceso del síndrome de “estar quemado en el trabajo” (relación antecedente-consecuente entre las dimensiones del MBI). En este sentido, el síndrome de *Burnout* en profesores se manifiesta, según Carlotto (2002), en algunos estresores típicos de la naturaleza de la función y otros, causados por el contexto institucional y social que los rodea.

El ámbito educativo y laboral de los profesores entorpece el logro de los propósitos, conllevando a dichos profesionales a una experiencia de apatía, deshumanización y alienación, ocasionando ausentismo y problemas de salud, así como intenciones de abandonar la profesión. Tales estresores fueron identificados (Jin *et al.*, 2008; citados en Salerno, 2021), en seis fuentes presentes diariamente en el ejercicio de la profesión docente, como son: la conducta de los aprendices, la coerción de los directivos y personal de supervisión, los requerimientos de tareas de alto currículo, estrategias extracurriculares, la sobrecarga de trabajo y la carencia de reconocimientos (Psycho Physis International).

Todo ello se pudo evidenciar en síntomas diferenciados e individuales (alteraciones en el sueño, condiciones de fatiga, impaciencia, sensación de alienación, baja autoestima, absentismo, cinismo, entre otras) y profesionales (deterioro de las relaciones socio-profesionales, abandono de la profesión, sobrecarga física y mental, conflictos en las relaciones profesor-alumno, entre otros), (Salerno, 2021, citando a Farber, 1991).

Ahora bien, lo anterior se redimensionó por la crisis desatada por la pandemia planetaria de SARS COV-19, popularmente conocido como coronavirus, en la que abrupta y mayoritariamente las instituciones educativas se enfocaron en la migración hacia la modalidad de estudios a distancia o la multimodalidad mediada por asistencia la tecnología multimedia y el acceso a la tecnología digital, lo que conllevó a la adaptación tecnológica, al confinamiento y a los períodos *online*.

Según se expone en el informe *Transformación sectorial. Hacia un futuro más digital*, elaborado y publicado por la especialista y consultora *Making Science* (2021),

en la entrevista realizada a Sonia García Gómez, "No solo hay que considerar las dificultades técnicas propias de la plataforma. La falta de dispositivos o la caducidad de estos generalmente perjudican la labor docente y sobre todo el trabajo online entre el educador y su alumnado" (s/p). Ello se enfatiza en lo que Herrera (2021) expresa en cuanto a las diversas limitaciones para el ejercicio del trabajo a distancia [multimodal] en la profesión de la enseñanza, entre ellas: limitadas plataformas virtuales, escasa conectividad y bajas competencias por parte de los docentes y estudiantes para este modo de servicio educativo en América Latina, de igual forma que ocurre en el ámbito peruano, las especificaciones se caracterizan como generales y significativamente variables, han causado inquietudes, algunas que ya fueron resueltas y otras que quedan por resolver.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de tipo básica, por ser considera el punto de partida para otras investigaciones. Es empírica, no experimental, cuantitativa con diseño transversal y también correlacional, en la que se observaron los cambios ocurridos tal como ocurrieron espontáneamente entre los eventos (Salinas, 2017).

3.2 Variables y Operacionalización

En concordancia con el diseño de la investigación correlacional, se identificaron dos variables, cuyo planteamiento permitió diferenciar entre variable 1 y variable 2; que en sus dimensiones conceptual y operacional facilitó que los datos observados fueran verificados y contrastados con la hipótesis planteada inicialmente. En este sentido:

Variable 1: Gestión Educativa

Definición conceptual: Correa *et al.* (2013) definió la Gestión Educativa como el

“proceso sistémico que integra acciones administrativas en un medio escolar, al fin de mejorar las organizaciones, las personas que las integran, ahora bien, sus propuestas educativas, se desarrolla en proyectos que optimizan recursos, a fin de beneficiar a la comunidad” (p. 13).

Definición Operacional: los modelos de gestión educativa han sido, en su mayoría implantados de otras áreas como la administración, apartándola de su función educativa, que es en esencia aplicada y ajustada a situaciones específicas de los diagnósticos de necesidades educativas (Maslow, 2013); no recetas o formatos que están fuera de la realidad específica de cada institución educativa, lo que se evidenció durante la pandemia por COVID-19.

Indicadores: de acuerdo a cada dimensión identificada se atribuyeron a cada una de ellas los indicadores:

En la dimensión gestión institucional, los indicadores fueron: permanente cuestionamiento, lo cotidiano, la pandemia, normas y condiciones laborales, jerarquía y autoridad; mientras que la dimensión gestión pedagógica se mide a través de los indicadores siguientes: interacción docente – alumno, interacción docente – padres, actualización docente, estrategias didácticas, planes y programas; finalmente, la dimensión gestión administrativa está integrada por: relación escuela – comunidad, optimización de los procesos, cooperación y solidaridad interinstitucional.

Escala de medición: se estableció una escala Ordinal, mediante la escala de Likert. Con un cuestionario formado por 15 ítems de opción variada: Nunca= 1/ Casi Nunca=2/ A Veces= 3/ Casi Siempre= 4/ Siempre= 5.

Variable 2 Agotamiento Emocional

Definición conceptual: en Segura (2014) se encontró que el agotamiento emocional es una “Condición mental distinguida por disminución del desempeño laboral, sentimiento de impotencia y fracaso e incapacidad para lograr objetivos o metas laborales. [...] patrón de síntomas mal definido, [...] identificada como una enfermedad potencial de mellar la salud pública” (p. 535).

Definición Operacional: el estrés crónico que desarrolla el docente en su ámbito laboral le desencadenó un agotamiento emocional que se evidencia en reacciones individuales como: desorganización excesiva, actitudes negativas hacia sus compañeros y alumnos, incumplimiento de tarea, ausentismo, enfermedades laborales, enfermedades y apatía.

Indicadores: de acuerdo a las dimensiones identificadas:

Para la dimensión cansancio emocional, los indicadores fueron: insatisfacción o tensión laboral, problemas de adaptación al rol o también podemos decir a la actividad desempeñada. En la dimensión despersonalización, se tuvo: tensión psicológica o interpersonal. En la dimensión correspondiente a los logros personales, se identificaron indicadores como: felicidad-optimismo, falta de relaciones profesionales con la comunidad educativa. En la dimensión manejo de la emoción,

se tuvo como indicadores: actitudes negativas hacia los compañeros, ansiedad, enfado, suspicacia, agresividad verbal o física, entre otros también están fatiga, desaliento, miedo, enojo, aislamiento y enfermedades somáticas.

Escala de medición: se estableció una escala ordinal, mediante la escala de Likert. Con un cuestionario formado por 15 ítems de opción variada: 0 = Nunca. 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.

3.3 Población, muestra y muestreo

Para la población fueron seleccionados docentes de la institución educativa donde labora la autora de esta investigación, en el distrito San Juan de Miraflores, con autorización de la directora general, comprendida de 45 docentes del nivel primario y secundario, constituida, a su vez, en la muestra, a quienes se les aplicó el cuestionario; y por tal fue el 100% de muestreo y unidad de análisis, distribuidos entre 28 (64%) mujeres y 17 (36%) hombres; 25 educadores de nivel primario y 20 educadores de nivel secundario.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se adecuó al desarrollo de la investigación fue la encuesta, ya que permitió conocer a fondo las condiciones especiales de los participantes, (Salinas, *op. cit.*). Como instrumentos para la recolección de datos se emplearon dos cuestionarios autoadministrados: 1) un cuestionario que mide la variable gestión educativa, integrado por 15 ítems y basado en la propuesta de Ramírez (2020), con preguntas cerradas y expresadas en la escala de Likert (con cinco alternativas: 1: nunca, 2: casi nunca, 3: a veces, 4: casi siempre, 5: siempre); 2) un cuestionario que mide la variable agotamiento emocional, compuesto por 15 ítems, con preguntas cerradas medidas en la escala de medición tipo Likert, basada en el trabajo de Oros, Vargas Rubilar, y Chemisquy (2020).

Los instrumentos fueron sometidos a la técnica conocido como juicio de expertos para determinar su validez, la cual se refiere al grado en que los ítems de un instrumento son relevantes y representativos para un objetivo concreto. El juicio de expertos consistió en la evaluación de los segmentos e ítems del instrumento,

calificándolos de acuerdo a su relevancia y representatividad para el conocimiento del contenido (Almanasreh et al., 2019), se trató de una opinión informada, realizada por especialistas en el tema y el dominio metodológico.

Mientras que la confiabilidad del instrumento consistió en precisar la consistencia de los valores obtenidos por los mismos sujetos encuestados al ser reexaminados (en una nueva recolección de información) (De Barros et al., 2020). La confiabilidad se calculó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, diseñado para escalas de medición ordinal (escala de Likert), el cual permitió determinar el nivel de consistencia interna de los ítems, su valor oscila entre 0 y 1, 0 indica ausencia total de consistencia y 1 significa una consistencia perfecta. Estos cálculos se realizaron a partir de la aplicación de una prueba piloto a un segmento de la muestra. Los resultados del coeficiente Alfa de Cronbach para cada uno de los instrumentos diseñados, se muestra a continuación:

Tabla 1. *Confiabilidad instrumento gestión educativa*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	15

Tabla 2. *Confiabilidad instrumento Agotamiento emocional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	15

Estos resultados evidencian que ambos instrumentos de recolección de información cuentan con un alto nivel de confiabilidad, lo que indica que los ítems que conforman estos cuestionarios poseen una significativa y alta consistencia interna.

3.5 Procedimientos

A razón de las condiciones de aislamiento social, preventivo y obligatorio en las que se desarrolló este proyecto, la Escala de Agotamiento Emocional en Docentes se aplicó por medio de un formulario diseñado para ser autoadministrado en modalidad *on-line* (Lourel M. & Gueguen N., 2017), con apoyo de autoridades institucionales. El instrumento se distribuyó a través de los correos electrónicos de

los participantes, donde se especificó que el tiempo estimado de respuesta por cada persona fue de cinco minutos.

Los participantes afirmaron su consentimiento para participar voluntariamente de la encuesta y el investigador se comprometió a garantizar un manejo confidencial de sus datos.

3.6 Métodos de análisis de datos

Las respuestas aportadas por los docentes se registraron automáticamente en la base de datos que provee el Formulario de Google; con esa herramienta se procedió a realizar un análisis descriptivo e inferencial que permitió comprender los resultados obtenidos, a través de las hojas de cálculo en el programa Excel. Se estableció la comparativa de análisis (Hernández C., 2017; Kabat Zinn, J., 2003; Locke, E., 1984); en la relación existente entre las variables, que permitió presentar los resultados mediante tablas y gráficas, con su debida interpretación en función de la hipótesis planteada.

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación se realizó bajo los lineamientos, normas y reglamentos y código de ética de la Universidad César Vallejo. La información de este informe es producto de una investigación original en su sentido procedimental, de contenidos y de análisis; considerando referentes previos y bases teóricas respetando sus ideas y autorías; para ello se empleó la normativa de presentación de informes de investigación APA, en su séptima edición.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Variable Gestión Educativa

La gestión educativa, en el desarrollo de esta investigación, se ha asumido como la integración de tres tipos básicos de gestión que se desarrollan en el seno de las instituciones educativas: gestión institucional, pedagógica y administrativa. En ese orden, cada una de ellas se mide con base en un conjunto de indicadores (aspectos) que la describen. En el caso de la gestión institucional, estos indicadores son: permanente cuestionamiento, lo cotidiano, la pandemia, normas y condiciones laborales, jerarquía y autoridad.

Tabla 3. Resultados descriptivo Dimensión: Gestión Institucional

Gestión Institucional		N	CN	AV	CS	S
1	En la institución se cuestionan constantemente las acciones que realizamos todos los miembros de la comunidad educativa, con el fin de mejorar el entorno y las prácticas educativas	2,2	20,0	28,9	35,6	13,3
2	En la institución se supervisan y apoyan de forma permanente las actividades cotidianas relacionadas con los objetivos educativos	2,2	15,6	31,1	35,6	15,6
3	Desde que inició la pandemia, la institución ha realizado las acciones necesarias para adaptarnos y nos ha involucrado en las medidas que se han tomado		6,7	40,0	35,6	17,8
4	En la institución se establecen claramente las normas que debemos cumplir los miembros de la comunidad educativa		6,7	24,4	51,1	17,8
5	En la institución, las condiciones laborales son favorables para el desarrollo de las actividades educativas	15,6	15,6	33,3	22,2	13,3
6	En la institución, las relaciones de jerarquía y autoridad están claramente definidas		6,7	35,6	33,3	24,4

Tal como puede apreciarse en la tabla anterior, en torno a la gestión institucional, los aspectos más valorados son normas y relaciones de jerarquía y autoridad, los cuales se cumplen casi siempre o siempre según el 68,9% y el 57,7% de los docentes entrevistados respectivamente. En relación al manejo de la pandemia, el 53,4% de la muestra considera que casi siempre o siempre se la institución ha realizado las acciones para el proceso de adaptación y la participación de los docentes en las medidas tomadas. Finalmente, un aspecto que resulta poco valorado en términos de la gestión institucional, son las condiciones laborales, de

las cuales 31,2% opina que nunca o casi nunca son favorable para el desarrollo principal de sus actividades educativas, y 33,3% considera que a veces lo son. En este sentido, cabe destacar que esta evaluación por parte del docente se encuentra estrechamente relacionada con su percepción sobre las condiciones de trabajo en tiempos de pandemia.

En términos generales, la valoración de la gestión institucional de muestra en la siguiente tabla, en la que destaca que el 48,9% de los educadores se ubica en un nivel medio de aprobación de este tipo de gestión, mientras que 35,6% ha evidenciado una calificación alta en sus apreciaciones sobre esta dimensión de la gestión educativa.

Tabla 4. *Valoración de la gestión institucional*

Gestión institucional			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	7	15,6
	Medio	22	48,9
	Alto	16	35,6
	Total	45	100,0

Otra dimensión de la gestión educativa está representada por la gestión pedagógica, cuyos resultados se muestran en la tabla 5:

Tabla 5. *Resultados descriptivos de la Dimensión: Gestión pedagógica*

Gestión Pedagógica		N	CN	AV	CS	S
7	En mi experiencia, la interacción docente – alumno es respetuosa, positiva y constructiva		6,7	31,1	28,9	33,3
8	Es buena la relación que nosotros como docentes establecemos con los padres y representantes de los alumnos		15,6	26,7	33,3	24,4
9	Procuro desarrollar actividades de actualización docente, me preocupo por mi formación	2,2	17,8	28,9	26,7	24,4
10	Los docentes recibimos apoyo para mantenernos en formación y constante actualización	11,1	24,4	24,4	28,9	11,1
11	Diseño e implemento estrategias didácticas que permiten el cumplimiento de los objetivos educativos y un buen clima en el aula		6,7	28,9	28,9	35,6
12	Adecúo mis actividades educativas a los planes y programas establecidos en la institución y por parte del ministerio.		13,3	13,3	44,4	28,9

La gestión pedagógica se analiza a partir de los siguientes indicadores: interacción docente – alumno, interacción docente – padres, actualización docente, estrategias didácticas, planes y programas; y tomando como base los datos expuestos en la tabla anterior, destaca el hecho de que los aspectos mejor valorados con: adecuación de las actividades educativas a los planes y programas de la institución y el ministerio (73%), diseño e implementación de estrategias didácticas que permiten cumplir los objetivos educativos y tener un buen clima en clases (64,5%) y el carácter respetuoso, positivo y constructivo de la interacción docente – alumno (62,2%). Mientras que, por otro lado, el aspecto menos valorado está representado por el apoyo para la formación docente, pues 59,9% de los encuestados considera que a veces, casi nunca o nunca reciben apoyo para mantenerse en formación y constante actualización, lo que se perfila entonces como un asunto que debe ser atendido, especialmente en un contexto de pandemia, en el que se ha exigido al personal docente el manejo de diferentes competencias adecuadas a los cambios educativos experimentados.

En ese contexto podemos decir que la valoración de la gestión pedagógica por parte de los docentes de una institución educativa del distrito San Juan de Miraflores, 2021, durante la pandemia, es más positiva que la valoración de la gestión institucional, pues 53,3% se ubica en un nivel alto al integrar todas sus apreciaciones sobre este aspecto. Aunque no debe obviarse que el 13,3% evidencia una valoración baja de esta dimensión.

Tabla 6. *Valoración de la gestión pedagógica*

		Gestión Pedagógica	
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	6	13,3
	Medio	15	33,3
	Alto	24	53,3
	Total	45	100,0

Por otro lado, se tiene la dimensión gestión administrativa que alude principalmente a los aspectos: relación escuela – comunidad, optimización de los procesos, cooperación y solidaridad interinstitucional.

Tabla 7. *Resultados descriptivos de la Dimensión: Gestión administrativa*

Gestión Administrativa		N	CN	AV	CS	S
1	Constantemente desarrollamos estrategias para establecer una relación constante y efectiva con la comunidad	11,1	22,2	28,9	24,4	13,3
3	En la comunidad educativa nos organizamos y trabajamos para mejorar los procesos educativos y administrativos.	13,3	17,8	15,6	40,0	13,3
4	Tenemos experiencia en cooperación y trabajo coordinado con otras instituciones, con la comunidad y con el Estado.	17,8	15,6	37,8	17,8	11,1
1						
5						

Los datos sistematizados en la tabla 7 evidencian que los aspectos menos valorados son cooperación y solidaridad interinstitucional, puesto que el 71,2% de los docentes entrevistados consideran que a veces, casi nunca o nunca se tienen experiencias en cooperación y trabajo coordinado con otras instituciones, con la comunidad y el Estado, lo que evidencia un componente que es preciso atender, especialmente considerando la complejidad del contexto pandémico y post-pandémico. En consonancia con ello, la relación escuela – comunidad tampoco alcanza una valoración positiva: sólo 37,7% de los encuestados piensa que casi siempre o siempre se cumple. En lo que respecta a la optimización de los procesos, si se aprecia una percepción positiva, pues 53,3% de los docentes considera que en la comunidad educativa se organizan casi siempre o siempre para mejorar los procesos educativos y administrativos.

Tabla 8. *Valoración de la gestión administrativa*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	15	33,3
	Medio	24	53,3
	Alto	6	13,3
	Total	45	100,0

Ahora bien, la valoración de la gestión administrativa en términos generales, se ubica en un nivel medio con 53,3% de los entrevistados, mientras que 33,3% ha evidenciado una baja estimación de esta dimensión. De ello se deduce que en el aspecto administrativo y, especialmente, en cuanto a integración y trabajo coordinado con otros actores e instituciones, es fundamental implementar estrategias de fortalecimiento.

En síntesis, la valoración de la variable gestión educativa se ubica predominantemente en un nivel medio con 64,4% de los docentes entrevistados, mientras que sólo 26,7% de la muestra se sitúa en un nivel alto de calificación respecto a la gestión educativa en su institución, en tiempos de pandemia.

Tabla 9. *Valoración de la gestión educativa*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	4	8,9
	Medio	29	64,4
	Alto	12	26,7
	Total	45	100,0

Variable Agotamiento Emocional

En el desarrollo de este estudio, el agotamiento emocional se ha estudiado a partir de tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y logros personales. En lo que respecta al cansancio emocional, para su medición se consideran los siguientes indicadores: insatisfacción o tensión laboral, problemas de adaptación al rol o a la actividad desempeñada y manejo de las emociones.

Tabla 10. *Resultados descriptivos de la Dimensión: Cansancio emocional*

Cansancio emocional		N	PV A	UV M	PV M	UV S	PV S	TL D
1	Trabajo en un lugar donde es difícil concentrarse	24,4	20,0	11,1	13,3	4,4	6,7	20,0
2	Dispongo de recursos insuficientes o inadecuados (conexión a internet, computadora, celular, etc.)	2,2	33,3	20,0	15,6	4,4	8,9	15,6
3	Me afecta estar físicamente alejada del resto del equipo docente	4,4	28,9	22,2	22,2	2,2	11,1	8,9
4	Me incomoda tener que modificar los contenidos y actividades para adaptarlos a la modalidad virtual	20,0	22,2	20,0	13,3	11,1	13,3	
5	Me cansa tener poco tiempo para realizar todas las tareas que implica el trabajo a distancia	2,2	40,0	15,6	11,1	8,9	17,8	4,4

Los resultados vinculados con el cansancio emocional que se muestran en la tabla 10 dan cuenta de que los estresores generados por los cambios experimentados en el ámbito educativo durante la pandemia, han afectado

significativamente a los docentes, especialmente en lo que respecta: a) disponer de un lugar apropiado para trabajar y concentrarse: 31,1% señala que siente incomodidad por esta razón una vez a la semana, varias veces a la semana o todos los días; b) tiempo de efectuar todas las tareas que involucra el trabajo a distancia: 31,1% manifiesta que esta acción le produce cansancio una o más veces a la semana.

En general, tal como se aprecia en la tabla 11, la mayoría de los docentes entrevistados valoran su nivel de cansancio emocional como bajo (55,6%), mientras que el resto de la muestra se divide entre los que catalogan su grado de cansancio como medio (22,2%) y alto (22,2%), lo que sin embargo constituye un porcentaje representativo. En este sentido, es preciso mencionar que especialmente la medida de confinamiento en el hogar y la activación de las clases virtuales, han generado cambios y dinámicas que se traducen en cansancio emocional para los docentes en una institución educativa.

Tabla 11. *Valoración del cansancio emocional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	25	55,6
	Medio	10	22,2
	Alto	10	22,2
	Total	45	100,0

En lo que respecta a la dimensión despersonalización, esta se encuentra representada por los indicadores: tensión psicológica o interpersonal, que a su vez está expresada en aspectos como el horario, presión familiar, cumplimiento de objetivos, dominios y competencias, tareas simultáneas, todo lo cual genera importantes presiones sobre el individuo.

Tabla 12. *Resultados descriptivos de la Dimensión: Despersonalización*

	Despersonalización	N	PVA	UVM	PVM	UVS	PVS	TLD
6	Me agrada trabajar sin un horario ordenado, predeterminado o diferente al que cumplía habitualmente	4,4	11,1	11,1	13,3	22,2	26,7	11,1
7	Recibo presiones de mi entorno familiar para que trabaje menos horas	8,9	35,6	20,0	6,7	13,3	13,3	2,2
8	Me cuestiono si realmente los estudiantes están comprendiendo los contenidos	8,9	31,1	22,2	8,9	6,7	15,6	6,7
9	Creo que tengo poco conocimiento y manejo de programas y aplicaciones que puedan favorecer la educación a distancia	15,6	26,7	20,0	11,1	4,4	13,3	8,9
10	Me pesa tener que ocuparme simultáneamente de mi trabajo y de las tareas del hogar (cocinar, limpiar, etc.).		35,6	17,8	20,0	8,9	13,3	4,4

Conforme a lo observado en la tabla anterior, un aspecto que se considera contrario a la despersonalización se evidencia en el hecho de que el 60% de los docentes encuestados expresa agrado de trabajar sin un horario ordenado, predeterminado o diferente al que cumple habitualmente (una o más veces a la semana); en correspondencia con ello, solo un 28 a 29% de los docentes ha manifestado recibir presiones de su grupo familiar para que trabaje menos horas (una o más veces a la semana, o todos los días), en virtud de que las clases virtuales entrañan un alto nivel de exigencia de dedicación, lo que quiere decir que cerca de un tercio de la muestra si ha experimentado efectos negativos y presiones (externas e internas), como las citadas y otras: cuestionamiento de los aprendizajes obtenidos por los estudiantes y limitaciones en el conocimiento de programas y aplicaciones que puedan favorecer la educación a distancia. En definitiva, el nivel de despersonalización expresado por los docentes de una institución educativa, se considera bajo en un 60% de la muestra.

Tabla 13. *Valoración de la despersonalización*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	27	60,0
	Medio	7	15,6
	Alto	11	24,4
	Total	45	100,0

En lo que concierne a la dimensión logros personales, que alude a la expresión de agotamiento emocional mediante la autopercepción de una baja

realización personal, los indicadores incluidos en ella son: felicidad-optimismo, falta de relaciones profesionales con la comunidad educativa.

Tabla 14. *Resultados descriptivos de la Dimensión: Logros personales*

	Logros personales	N	PVA	UVM	PVM	UVS	PVS	TLD
11	Tengo incertidumbre hacia el futuro, no saber cuándo va a terminar la pandemia	4,4	24,4	24,4	22,2	2,2	11,1	11,1
12	Me preocupa desconocer cómo seguirá mi situación socioeconómica		28,9	28,9	17,8		11,1	13,3
13	Siento que los superiores no comprenden lo difícil que es trabajar en estas condiciones	15,6	28,9	17,8	13,3	6,7	13,3	4,4
14	Creo que debo aprender a utilizar y dominar nuevos medios tecnológicos	4,4	15,6	6,7	11,1	13,3	33,3	15,6
15	Atiendo las quejas y críticas de padres y/o alumnos de manera asertiva	15,6	2,2	8,9	13,3	17,8	31,1	11,1

Según los resultados expresados en la tabla 14, resaltan dos aspectos positivos, contrarios a la percepción de una baja realización personal como dimensión del agotamiento emocional, esto es, más del 60% de los docentes proyecta la necesidad e intención de aprender a utilizar y dominar nuevos medios tecnológicos, así mismo manifiesta atender las quejas y críticas de los padres y alumnos de una forma asertiva. Ahora bien, el 24,4% de los entrevistados, un cuarto de la muestra, si ha evidenciado bajos niveles de realización personal, al afirmar que una o más veces a la semana (hasta todos los días), sienten incertidumbre por el futuro y por su situación económica, además de percibir que los superiores no comprenden lo difícil que es trabajar en estas condiciones de pandemia, confinamiento y educación virtual.

En líneas generales, el 57,8% de los entrevistados evidencian una baja prevalencia en lo que respecta a la autopercepción de baja realización personal, esto es, la mayoría de muestra se inclina a valorar sus propios logros personales en este contexto; no obstante, también es relevante hacer notar que el restante 42,2% si evalúa como media o alta sus limitaciones en cuanto a logros personales, en el marco de esta nueva realidad, tal como se puede observar en la tabla 15:

Tabla 15. *Valoración de logros personales*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	26	57,8
	Medio	8	17,8
	Alto	11	24,4
	Total	45	100,0

Finalmente, en lo que respecta a la variable agotamiento emocional en general, los docentes entrevistados se ubican en su mayoría en un nivel bajo con 57,8%; sin embargo, también es importante señalar que el restante 42,2% se dividen entre lo que han percibido un alto nivel de agotamiento emocional (24,4%) y un nivel medio (17,8%).

Tabla 16. *Valoración del agotamiento emocional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	26	57,8
	Medio	8	17,8
	Alto	11	24,4
	Total	45	100,0

El objetivo de esta investigación se ha centrado en establecer la relación entre las variables gestión educativa y agotamiento emocional, por lo que en la siguiente tabla de contingencia se muestran los resultados descriptivos (porcentuales), que muestran inicialmente cómo se asocia el comportamiento de ambas variables.

Así, de acuerdo a lo observado en la tabla 17, existe una relación inversa entre la gestión educativa y el agotamiento emocional, pues el 100% de los docentes que tienen una valoración alta de la primera también demuestran un bajo nivel de agotamiento emocional; así mismo, por otra parte, se evidencia que el 100% de los docentes que tuvieron una baja valoración de la gestión educativa, son los que han expresado un nivel más alto de agotamiento emocional.

Tabla 17. *Tabla de contingencia gestión educativa y agotamiento emocional*

			Agotamiento emocional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión educativa	Bajo	Recuento	0	0	2	2
		% dentro de gest.edu1	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Medio	Recuento	12	8	5	25
		% dentro de gest.edu1	48,0%	32,0%	20,0%	100,0%
	Alto	Recuento	11	0	0	11
		% dentro de gest.edu1	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	23	8	7	38	
	% dentro de gest.edu1	60,5%	21,1%	18,4%	100,0%	

4.2. Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

Una vez caracterizadas las distribuciones de las variables: gestión educativa y agotamiento emocional, con sus respectivas dimensiones, esta investigación se ha planteado establecer la correlación entre ambas variables, así como la asociación entre las dimensiones: gestión institucional, gestión pedagógica y gestión administrativa, con el agotamiento emocional, en docentes durante la pandemia en una institución educativa. En consecuencia, se lleva a cabo una prueba de hipótesis.

El proceso de comprobación de la hipótesis general y las hipótesis específicas formuladas, comprende inicialmente la definición del estadístico más apropiado de acuerdo a las características de la distribución, lo que se realiza mediante una prueba de normalidad. Tomando en consideración que la muestra de esta investigación es de 45 docentes, se procede a utilizar la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, la cual se considera una prueba potente, especialmente cuando se aplica a muestras inferiores a 50 elementos.

En correspondencia con lo anterior, se plantean las hipótesis y criterios de decisión respectivos para la prueba de normalidad vinculada a las variables gestión educativa y agotamiento emocional:

- Hipótesis nula (H0): La distribución de los datos es normal.
- Hipótesis alternativa (H1): La distribución de los datos no es normal.

- El criterio de decisión es: Rechazo H0 si el valor Sig. < 0.05.

El resultado de la prueba Shapiro-Wilk fue realizado en función a las respuestas de los ítems de todos los indicadores que integran cada variable antes de que esta sea convertida en una variable categorial.

Tabla 18. *Pruebas de normalidad Shapiro-Wilk*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Agotamiento emocional	,826	45	,000
Gestión educativa	,926	45	,007

De acuerdo a lo que se observa en la tabla anterior, el valor de significancia (Sig) en las dos variables es inferior a 0,05, de modo que, tomando como referencia el criterio de decisión previamente definido, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1), lo que significa que la distribución de los datos para estas variables no es normal. En consecuencia, el estadístico idóneo para el análisis de inferencial de este estudio es el Coeficiente de Correlación de Spearman, que se define como la prueba no paramétrica más recomendada cuando el propósito es establecer la relación entre dos variables categoriales, como es el caso de: gestión educativa y agotamiento emocional, las cuales asumen un número limitado de valores definido por la escala de medición, en ambos casos de naturaleza ordinal.

Contrastación de hipótesis

Mediante el Coeficiente de Correlación de Spearman se obtienen los resultados que indican la existencia o no de una asociación entre las variables, así como la fuerza y dirección de dicha relación, para ello se toma como referencia la escala propuesta por Hernández y Fernández (1998), citado por Mondragón (2014), que se expone a continuación:

Tabla 19. Escala de correlación

Rango	Correlación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Adaptado de Mondragón (2014)

Partiendo de la *hipótesis general* de esta investigación es “existe relación significativa entre la gestión educativa y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia en una institución educativa del distrito San Juan de Miraflores, 2021”, para la comprobación de la misma se propone el siguiente planteamiento y criterios de decisión:

- Hipótesis nula (H0): No existe relación entre la gestión educativa y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia en una institución educativa del distrito San Juan de Miraflores, 2021.
- Hipótesis alternativa (H1): Existe relación entre la gestión educativa y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia en una institución educativa del distrito San Juan de Miraflores, 2021.
- Nivel de significación: 5%
- Estadístico de prueba: Rho de Spearman
- Regla de decisión: Si la significancia bilateral del estadístico es menor o igual a 5% ($p\text{-valor} \leq 0,05$), se rechaza la H_0 .

En la siguiente tabla se muestran los resultados del cálculo de la correlación entre las variables gestión educativa y agotamiento emocional:

Tabla 20. *Correlación gestión educativa y agotamiento emocional*

			Agotamiento emocional	Gestión educativa
Rho de Spearman	Agotamiento	Coeficiente de correlación	1,000	-,820**
	emocional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
Gestión	educativa	Coeficiente de correlación	-,820**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

Evidenciándose que el valor de la significancia bilateral de acuerdo al estadístico Rho de Spearman es 0,000, el cual resulta ser menor a 0.05 (p -valor $<0,05$), por tanto, se decide a rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_1), de lo que se deduce que es significativa la relación que existe entre las variables gestión educativa y agotamiento emocional. De igual forma, se tiene que el coeficiente de correlación Rho de Spearman alcanzó un valor de -0,820, lo que nos indica que, tomando como referencia la escala previamente citada, se concluye que la correlación entre estas variables es negativa y muy fuerte, esto es, una mejor gestión educativa existe menos evidencias de agotamiento emocional en los docentes, durante la pandemia, en una institución educativa.

Ahora bien, la *hipótesis específica 1* que se planteó esta investigación propone que “existe relación significativa entre la gestión institucional y el agotamiento emocional en educadores durante la pandemia en una institución educativa”. A los fines de la comprobación de esta hipótesis, se formula el siguiente planteamiento y criterios de decisión:

- Hipótesis nula (H_0): No existe relación entre la variable gestión institucional y la variable agotamiento emocional en docentes durante la pandemia en una institución educativa.
- Hipótesis alternativa (H_1): Existe relación entre la gestión institucional y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia en una institución educativa.
- Nivel de significación: 5%

- Estadístico de prueba: Rho de Spearman
- Regla de decisión: Es importante reconocer si la significancia bilateral del resultado estadístico es menor o igual a 5% ($p\text{-valor} \leq 0,05$), se rechaza la H_0 .

Tabla 21. *Correlación gestión institucional y agotamiento emocional*

			Agotamiento emocional	Gestión institucional
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	1,000	-,801**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	-,801**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

En la tabla 21 se muestra que el valor de la significancia bilateral según el estadístico Rho de Spearman es 0,000, menor a 0.05 ($p\text{-valor} < 0,05$), lo que se traduce en rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar categóricamente la hipótesis alternativa (H_1), llegándose a la conclusión de que entre la dimensión gestión institucional y la variable agotamiento emocional existe una relación significativa, la cual, además, se define como negativa y muy fuerte, sabiendo que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es de -0,801 y tomando como referencia la escala adaptada por Mondragón (2014). En consecuencia, se establece que una mejor valoración de la gestión institucional en los docentes se relaciona con un menor riesgo de agotamiento emocional en esta población, durante la pandemia, en una institución educativa.

En este estudio, la hipótesis específica 2 es “existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia en una institución educativa del distrito San Juan de Miraflores, 2021”, razón por la cual se formula el siguiente planteamiento de hipótesis y criterios de decisión:

- Hipótesis nula (H_0): No existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia en una institución educativa.

- Hipótesis alternativa (H1): Existe relación entre la gestión pedagógica y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia en una institución educativa del distrito San Juan de Miraflores, 2021.
- Nivel de significación: 5%
- Estadístico de prueba: Rho de Spearman
- Regla de decisión: Si la significancia bilateral del estadístico es menor o igual a 5% ($p\text{-valor}\leq 0,05$), se rechaza la H_0 .

Tabla 22. *Correlación gestión pedagógica y agotamiento emocional*

			Agotamiento emocional	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	1,000	-,837**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	-,837**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

En la tabla 22 se muestra que el valor de la significancia bilateral según el estadístico es 0,000 y, por tanto, menor a 0.05 ($p\leq 0,05$), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1), lo que conlleva a la conclusión de que existe una asociación significativa entre la dimensión gestión pedagógica y la variable agotamiento emocional. Así mismo, a partir de lo establecido en la escala de Hernández y Fernández (1998), y teniendo un coeficiente de correlación Rho de Spearman cuyo valor fue de -0,837, se concluye que la correlación existente entre gestión pedagógica y agotamiento emocional califica como negativa y muy fuerte, en ese sentido, mientras mejor es la valoración de la gestión pedagógica existen menos evidencia de agotamiento emocional en docentes, durante la pandemia, en una institución educativa.

Finalmente, esta investigación se ha planteado como hipótesis específica 3: “existe relación significativa entre la gestión administrativa y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia en una institución educativa.”, cuyo análisis inferencial conduce a la formulación de los siguientes criterios de decisión y planteamiento de hipótesis:

- Hipótesis nula (H0): No existe relación entre la gestión administrativa y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia en una institución educativa del distrito San Juan de Miraflores, 2021
- Hipótesis alternativa (H1): Existe relación entre la gestión administrativa y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia en una institución educativa del distrito San Juan de Miraflores, 2021
- Nivel de significación: 5%
- Estadístico de prueba: Rho de Spearman
- Regla de decisión: Si la significancia bilateral del estadístico es menor o igual a 5% ($p\text{-valor} \leq 0,05$), se rechaza la Ho.

Tabla 23. *Correlación gestión administrativa y agotamiento emocional*

			Agotamiento emocional	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	1,000	-,791**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	-,791**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

En la tabla 23 se evidencia que se tiene un valor de significancia bilateral del estadístico Rho de Spearman de 0,000, que es menor a 0.05 ($p < 0,05$), por lo que se decide rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alternativa (H1), lo que significa que existe una relación significativa entre la dimensión gestión administrativa y la variable agotamiento emocional. De igual modo, observando el coeficiente de correlación conseguido fue de -0,791, se llega a la conclusión de que esta misma correlación es negativa y muy fuerte, por lo que se deduce que a mayor valoración de la gestión administrativa menos indicios de agotamiento emocional en docentes, durante la pandemia, en una institución educativa.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación está enfocada en establecer la relación que existe entre la variable gestión educativa y la variable agotamiento emocional en docentes, durante la pandemia, en una institución educativa del distrito San Juan de Miraflores, 2021. Inicialmente se define y describe la gestión educativa como un grupo de valoraciones, métodos, decisiones y acciones que orientan la planificación y desarrollo de las prácticas pedagógicas, así como su seguimiento y evaluación (Botero, 2009, citado por Ramírez, 2020). Su estudio se fundamenta en la caracterización y medición de tres dimensiones: la primera gestión institucional, la segunda gestión pedagógica y finalmente la tercera gestión administrativa.

Al respecto, entre los hallazgos de este estudio se ha logrado establecer que la valoración de la gestión institucional se ubica principalmente en los niveles medio (48,9%) y alto (35,6%). Tomando en consideración que la *gestión institucional* integra la dimensión organizativa – administrativa, comprendiendo los procesos de planeación, organización, dirección y control vinculados al ejercicio de la función docente, así como la gestión de los recursos financieros, materiales y humanos y de los espacios educativos (Alarcón 2013; Chipara 2015 en Ramírez 2020), las valoraciones media y baja de esta dimensión indican que la institución, en este contexto de pandemia, debe atender al fortalecimiento de los procesos administrativos en función de generar un entorno educativo propicio al bienestar de la comunidad educativa.

En cuanto a la *gestión pedagógica*, concebida por Alarcón (2013) como la dimensión pedagógica-curricular, centrada en los actores y procesos de enseñanza-aprendizaje (didáctica, modelos, métodos, técnicas, estrategias e instrumentos), los resultados han demostrado que 53,3% de la muestra tiene una valoración alta, lo que significa que los docentes tienen una apreciación positiva acerca de aspectos como: adecuación de las actividades educativas a los planes y programas de la institución y el ministerio (73%), diseño e implementación de estrategias didácticas que permiten cumplir los objetivos educativas y tener un buen clima en clases (64,5%) y el carácter respetuoso, positivo y constructivo de la interacción docente – alumno (62,2%).

En lo que respecta a la valoración de la *gestión administrativa*, que alude a la dimensión participación social-comunitaria, representativa del nivel de integración de la institución con la comunidad y el entorno en general en la prestación de sus servicios sociales y educativos (proyección social y redes institucionales) (Alarcón 2013), esta es calificada por el 53,3% de los docentes en un nivel medio, lo que se significa, desde la perspectiva del personal docente, este es un aspecto que requiere ser fortalecido para propiciar una dinámica institucional que favorezca el bienestar emocional de la comunidad educativa. Específicamente los aspectos menos valorados son: la cooperación y solidaridad interinstitucional y la relación escuela – comunidad.

En términos generales, la gestión educativa es calificada en un nivel medio por el 64,4% de los docentes entrevistados. En correspondencia con este resultado, Robinet y Pérez (2020) señalan que antes de la pandemia, aspectos como el exceso de tareas impuestas por parte de la institución y las fallas en la organización de actividades, elementos de la gestión institucional, han sido la fuente de estresores para los docentes en las instituciones educativas, lo que da cuenta de una valoración media y baja de este aspecto; no obstante, en tiempo de confinamiento por Covid-19, emergen otros factores intervinientes, tales como la adaptación a las TIC, el incremento en las labores y el temor al contagio.

De igual forma, Cano (2017) coincide al afirmar que aspectos laborales relacionados con la gestión educativa como la carga docente y administrativa, las compensaciones y salarios, así como las interacciones entre los miembros de la comunidad educativa, se constituyen en variables de alta significación para explicar los niveles de agotamiento emocional de los docentes. También en el estudio de Rivera, Segarra y Giler (2018), se logró determinar que los docentes perciben las condiciones de trabajo, indicador de la gestión institucional, como determinante del síndrome de Burnout en el grupo de educadores.

En esa medida, los hallazgos obtenidos en este estudio en lo que respecta a la gestión educativa son contrastados con los resultados de investigaciones en torno a los factores que inciden en el estado de agotamiento emocional de los docentes, segunda variable objeto de análisis. En sintonía con ello, el agotamiento emocional se entiende en este estudio como síndrome de Burnout, el cual se ha

caracterizado como una respuesta general inespecífica o reacción cognitiva de un individuo, a partir de la influencia de su entorno, asociada a condiciones de extenuación provocadas por diversos estresores que devienen de sus inquietudes personales, interacciones sociales y dinámicas organizacionales, especialmente vinculadas a la experiencia laboral (Sandoval, 2000). El agotamiento emocional se analiza así desde sus dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y autopercepción de baja realización personal en el trabajo.

En relación a la medición de esta variable, mediante esta investigación se han obtenido resultados que evidencian que la mayoría de los docentes entrevistados, manifiestan de forma predominante un bajo nivel de cansancio emocional (55,6%), de despersonalización (60%) y de autopercepción de baja realización personal (57,8%), lo que en general se evalúa como un bajo grado de agotamiento emocional (57,8%). Ahora bien, en lo que respecta al cansancio emocional, que hace referencia a la sensación de fatiga, agotamiento y vacío que siente el docente ante las excesivas exigencias laborales (Palacio, 2017), debe tomarse en cuenta que el 44,4% de los docentes presentan niveles altos y medios de cansancio emocional.

En lo que concierne a la dimensión despersonalización, entendida como la actitud de indiferencia, deshumanización y cinismo frente a las necesidades y demandas de los educandos, expresándose a través de irritabilidad y desmotivación hacia el trabajo (Palacio, 2017), aunque predomina un nivel bajo en los docentes entrevistados, también se tiene que un 40% de la muestra ha evidenciado valores medios y alto de despersonalización.

Finalmente, la baja realización personal, que Palacios (2017) define como sentimientos de inutilidad, fracaso, incompetencia, autoconcepto negativo, bajo desempeño y limitado desarrollo profesional que experimenta un individuo en su contexto laboral, a pesar de que la mayoría tiene un nivel bajo en esta dimensión, igualmente 42,2% de los docentes manifiesta niveles medios y altos de “baja realización personal”.

En contraste con estos hallazgos, Quispe (2020), en su estudio sobre el Síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa en Villa El Salvador, llegó a la conclusión de que 73,3% de los docentes muestran un nivel medio de

agotamiento emocional y 26,7% un nivel alto, así mismo más del 60% de los encuestados se han ubicado en un nivel medio primeramente del cansancio emocional, seguido por la despersonalización y finalmente la realización personal. Apoyando las conclusiones de Quispe (2020), Oros, Vargas y Chemisquy (2020), en su estudio han llegado a la conclusión de que los docentes representan uno de los actores laborales que presentan un riesgo más alto a experimentar elevados niveles de desgaste profesional y estrés, principalmente debido a las situaciones y cambios ocasionados por la pandemia por COVID-19.

No obstante, por otro lado y de forma consistente con los hallazgos evidenciados en este estudio, Zuniga y Pizarro (2018) señalaron el predominio de niveles bajo y medio bajo de agotamiento emocional y sus dimensiones, en los docentes de un colegio público regional chileno. Esta medición se sustenta igualmente en el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). En este sentido, tal como se aprecia en los resultados expuestos, a pesar de que los docentes han estado sometidos a significativos cambios debidos a la pandemia por Covid-19, en este estudio han evidenciado un bajo nivel de agotamiento emocional, lo que puede estar relacionado con el hecho de que, después de un año y medio de declarada la pandemia y suspendidas las actividades educativas, se ha producido un proceso de adaptación y relativo retorno progresivo a los compromisos y dinámicas académicas.

Ahora bien, los objetivos que se han planteado en esta investigación están enfocados en establecer la relación entre gestión educativa y agotamiento emocional en los docentes, así como medir la correlación entre las modalidades de gestión institucional, pedagógica y administrativa con el agotamiento emocional en términos generales. A este respecto, los resultados e interpretaciones han dado cuenta de que existe una correlación negativa y muy fuerte entre ambas variables (0,820), así como entre las dimensiones de la variable 1 y la variable 2 (gestión institucional: 0,801; gestión pedagógica: 0,837; gestión administrativa: 0,791). Esto quiere decir que mientras mejor percepción tenga los docentes acerca de la gestión educativa y de cada una de sus dimensiones, más baja será la expresión de agotamiento emocional, así como de cansancio emocional, seguido por

despersonalización y también la baja realización personal, en tiempos de pandemia por Covid-19.

A este respecto, Herrera (2021) llega a la conclusión de que los cambios introducidos en la dinámica educativa por efectos de la emergencia sanitaria, por Covid-19, durante los años 2020–2021, que se tradujeron en el desarrollo de clases virtuales y educación a distancia por parte de los docentes de la Institución Educativa Chota, Cajamarca, fueron calificados como positivos por la muestra abordada, puesto que contaron con el apoyo de diversos factores psicosociales/ambientales, además este cambio les proporcionó un disfrute del trabajo y un reconocimiento de sus expectativas. Si bien este estudio no evidencia valoraciones positivas de los cambios en pandemia, si expresan una apreciación media y alta de diferentes elementos de la gestión educativa y muestran un bajo nivel de agotamiento emocional, lo que, de alguna manera da cuenta de que los docentes no manifiestan percepciones negativas de los factores institucionales, pedagógicos y administrativos que en pandemia han determinado su estado emocional, valorando además como bajo el impacto que estos han tenido a nivel de cansancio emocional, despersonalización y autopercepción de baja realización personal.

Por otra parte, Agreda y Aguilar (2021), en su investigación, lograron evidenciar que existe una relación directa entre la carga laboral y también en la percepción de estrés laboral, lo que nos indica que a mayor cantidad de carga laboral el trabajador presenta mayor nivel de estrés laboral. Aun cuando este estudio no se enfoca en la carga laboral directamente, si logra evidenciar que la gestión educativa, la cual implica normas, condiciones de trabajo, supervisión, estrategias didácticas, relaciones entre la comunidad educativa, entre otros aspectos que se relacionan con la dinámica laboral, tiene una relación significativa, negativa y muy fuerte con el agotamiento emocional (y con ello, en el estrés laboral), pues quienes evidencian valoraciones medias y altas de la gestión educativa y sus dimensiones, también son los docentes que muestran un nivel más bajo o medio bajo de agotamiento emocional, expresado en cansancio emocional, despersonalización y autopercepción de una limitada realización personal en el trabajo, lo que concuerda con el estudio de Agreda y Aguilar, al establecer la

influencia que tienen las condiciones laborales y organizacionales dentro de una institución educativa, en las expresiones de agotamiento emocional (o síndrome de Burnout).

De la misma manera, Rivera, Segarra y Giler (2018) realizaron un estudio que les permitió llegar a la conclusión de que el *Burnout* se manifiesta de forma diferente según los años de experiencia en la docencia y de acuerdo a las condiciones del trabajo, determinando igualmente que existe una relación directa entre el estrés laboral percibido, el agotamiento emocional y los síntomas. En concordancia con este antecedente, la presente investigación establece que el modo en que se gestionan los diferentes aspectos laborales, de orden institucional, administrativo y pedagógico, se constituye en un factor determinante en la explicación del agotamiento emocional (o síndrome del Burnout), lo que da cuenta del modo en que la dinámica y toma de decisiones dentro de las instituciones educativas se traducen en la generación de estresores para el personal docente, cuando estos no funcionan de forma apropiada. En esa medida, y puesto que los docentes entrevistados han valorado de forma media y alta el ejercicio de la gestión educativa en la organización en la que laboran, evidentemente los niveles de estrés o agotamiento y sus síntomas se califican como bajos para la mayoría de ellos.

La metodología utilizada en el desarrollo de esta investigación posee la fortaleza de haber introducido la variable gestión educativa como determinante de los niveles de agotamiento emocional (o Burnout) en el personal docente, aspecto que solo ha sido considerado tangencialmente, al tomarse en consideración las condiciones laborales, la carga de trabajo, la situación salarial, el tiempo, los conocimientos y otros aspectos que han sido de significativa relevancia para comprender las presiones y estresores a los cuales han estado sometidos los participantes de la comunidad educativa, sobre todo a los educadores que son responsables del cumplimiento de la principal función de las escuelas.

En lo que respecta a las limitaciones, puede señalarse el hecho de que esta investigación ha sido desarrollada cuando han transcurrido más de 18 meses a partir de la declaración de pandemia por parte de la OMS, cuando se han comenzado a implementar medidas de reincorporación a las actividades educativas a nivel nacional. Si hubiera sido realizada en las primeras fases de la pandemia,

momentos en los cuales el confinamiento por Covid-19 y la suspensión de actividades educativas tuvieron un impacto más abrupto, directo y complejo en la dinámica laboral y personal de los docentes, existe alta probabilidad de que se midieran los niveles de agotamiento emocional de forma diferente, captando la inestabilidad, incertidumbre y estrés laboral de dicho contexto.

Ahora bien, el aporte esperado de esta investigación se centra en establecer en qué medida los procesos de gestión educativa impactan en los niveles de agotamiento emocional (o Burnout) de los docentes. Aun cuando las valoraciones de la gestión educativa se han ubicado en niveles medio y alto, y los grados de agotamiento emocional han sido mayoritariamente bajos, el establecimiento de una relación negativa y muy fuerte, ha permitido establecer que a una menor valoración de la gestión educativa (institucional, pedagógica y administrativa) con alta probabilidad se obtendrán manifestaciones de un alto nivel de agotamiento emocional, expresado a través de un elevado cansancio emocional, un significativo grado de despersonalización y una valoración muy negativa de su propia realización personal en el trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Conclusión 1: Tomando en consideración que el objetivo general planteado y datos los resultados descriptivos e inferenciales obtenidos en este estudio, se concluye que existe una relación significativa, negativa y muy fuerte (-0,820) entre la variable gestión educativa y la variable agotamiento emocional en los docentes de una institución educativa del distrito San Juan de Miraflores, durante la pandemia, lo que significa que los docentes que tienen una valoración más positiva de la gestión educativa, presentan un nivel más bajo de agotamiento emocional.

Conclusión 2: Respecto al objetivo específico N° 1, se ha obtenido el hallazgo de que existe una correlación significativa, negativa y muy fuerte entre la gestión institucional y el agotamiento emocional (-0,801), es decir, que a una mayor valoración de la gestión institucional (expresada en cuestionamiento permanente, actividades cotidianas, pandemia, normas, condiciones laborales, jerarquía y autoridad) se tienen menores niveles de agotamiento emocional (bajo cansancio emocional, así como despersonalización y autopercepción de baja realización personal) en los docentes de una institución educativa del distrito San Juan de Miraflores, durante la pandemia..

Conclusión 3: Atendiendo a lo establecido en el objetivo específico N° 2, y tomando como referencia los resultados y análisis expuestos, se llega a la conclusión de que existe una relación significativa, negativa y muy fuerte entre la gestión pedagógica y el agotamiento emocional (-0,837), lo que significa que cuando los docentes han evidenciado una valoración alta de la gestión pedagógica (expresada en interacción docente – alumno, interacción docente – padres, formación y actualización, estrategias didácticas, planes y programas) se tienen valores bajos de agotamiento emocional, en los docentes de una institución educativa del distrito San Juan de Miraflores, durante la pandemia.

Conclusión 4: En lo que concierne al objetivo específico N° 3, y contrastando los resultados obtenidos, se concluye que existe una correlación significativa, negativa

y muy fuerte entre agotamiento administrativo y agotamiento emocional (-0,791), lo que significa que una valoración alta de la gestión administrativa (expresada en términos de relación con la comunidad, mejora de procesos y cooperación interinstitucional) se asocia con un bajo nivel de agotamiento emocional en los docentes de una institución educativa del distrito San Juan de Miraflores, durante la pandemia.

VI. RECOMENDACIONES

Recomendación 1: A las autoridades educativas se recomienda el diseño e implementación de estrategias de apoyo institucional, pedagógica y administrativa, orientadas a fortalecer la gestión educativa y la atención integral al personal docente en tiempos de pandemia y en el contexto de la nueva normalidad educativa, con la finalidad de prevenir que se incrementen los niveles de agotamiento emocional de la comunidad educativa, y especialmente de los docentes, en el cumplimiento de sus atribuciones y desarrollo de sus competencias.

Recomendación 2: A las instituciones educativas se recomienda realizar un proceso de seguimiento y evaluación permanente de la gestión educativa, en sus modalidades gestión institucional, gestión pedagógica y gestión administrativa, en función de fortalecer sus componentes organizativo - administrativo, pedagógico – curricular y de participación social – comunitaria, considerando especialmente las condiciones y factores que intervienen en el contexto educativo en tiempos de pandemia.

Recomendación 3: A las instituciones educativas se les recomienda diseñar e implementar estrategias para la medición y seguimiento del agotamiento emocional en la comunidad educativa, especialmente en el personal docente, pues de la salud mental de estos depende el desarrollo efectivo de las funciones y actividades educativas, así como la atención integral de los alumnos.

Recomendación 4: A las universidades se recomienda profundizar el estudio de la relación entre gestión educativa y agotamiento emocional, considerando diversidad de herramientas metodológicas que permitan la medición de estas variables, sus respectivas dimensiones, así como el diseño de instrumentos que contribuyan a fortalecer la sustentación teórica y metodológica de la línea de investigación: gestión y calidad educativa.

Recomendación 5: A los docentes se les recomienda integrarse de forma participativa en la toma de decisiones y acciones orientadas a la gestión de los

factores institucionales, pedagógicos y administrativos del contexto escolar al que pertenecen, en función de optimizar sus propias condiciones, las de la organización y las de sus estudiantes, haciendo frente a los cambios que entraña la pandemia por Covid-19.

REFERENCIAS

- Agreda, R. y Aguilar, C. (2021). *Carga laboral y percepción de estrés laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Trujillo, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69692?show=full>
- Almanasreh, E., Moles, R. y Chen, T. (2019). Evaluation of methods used for estimating content validity. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 15(2), 214-221. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2018.03.066>.
- American Psychological Association. (2017). *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. <https://www.apa.org/ethics/code>
- Arraz, F. (2018). Síndrome de Burnout en profesores. *Revista científica multidisciplinaria base de conocimiento*, 7(3), 34-47. <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/salud/burnout-en-profesores>
- Ayuso, M. (2017). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*, 39(3). <https://doi.org/10.35362/rie3932575>.
- Bedoya, E., Vega, N., Severiche, C. y Meza, M. (2017) Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. *Formación universitaria*, 10(6). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062017000600006>.
- Bohlmeijer, E., Prenger, R., Taal, E., & Cuijpers, P. (2010). The effects of mindfulnessbased stress reduction therapy on mental health of adults with a chronic medical disease: A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 68(6), 539-544.
- Botero, C. (2009). Cinco tendencias de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana De Educación*, 49(2), 1-11. <https://doi.org/10.35362/rie4922100>
- Campos, M.L. y Saldanha de Lucena, R.C. (2017). Quality of Life and Prevalence of Burnout Syndrome in Higher Education Teachers. *International Archives*

of Medicine Section: Public Health & Health Management, 10(242), 1-1.
<https://dx.doi.org/10.3823/2512>

Cano, M (2017) *Relación entre el Síndrome Burnout y los factores laborales y personales de los profesores del nivel de secundaria de un colegio privado de la ciudad de Guatemala* [Tesis de postgrado, Universidad Rafael Landívar]. En <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/83/Cano-Miguel.pdf>

Correa, A., Álvarez, A. y Correa, S. (2013). *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Fundación Universitaria Luis Amigó. <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>

Cortés, J. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe1). En <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2560>

Dalagasperina, P., & Monteiro, J.K. (2014). Preditores da síndrome de burnout em docentes do ensino privado. *Psico-USF*, 19(2), 263-275. <https://dx.doi.org/10.1590/1413-82712014019002011>

De Barros, A., Da Silva, L. y De Francisco, A. (2020). Construct Validity and Reliability of the Work Environment Assessment Instrument WE-10. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020; 17(20):7364. En <https://doi.org/10.3390/ijerph17207364>

Díaz, F y Gómez, I. (2016). La investigación sobre el Síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde El Caribe* 33(1). <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.33.1.8065>

Gil-Monte, P y Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de psicología* 1999, 15(2), 261-268. En http://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF

Grajales, T. (2001). El Agotamiento Emocional en los Profesores de Nuevo León, México: un estudio de género. *Universidad Andrews*, 1, 112-121. <https://www.researchgate.net/publication/257927600>

- Halbesleben, J., & Buckley, M. (2004) Burnout in Organizational Life. *Journal of Management*, 30(6), 859-879. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.004>
- Hernandez C. (2017) *From burnout to engagement at work: Multi-sample empirical results in healthcare professionals*. [Tesis doctorado. Castello-España. Universidad Jaime I. 129 pp].
- Herrera, J. (2021). *Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa. Chota - Cajamarca 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16401>
- Kabat Zinn, J. (2003). Mindfulness based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144-156.
- Lambert, R., Boyle, L., Fitchett, P., & McCarthy, C. (2019). Risk for occupational stress among US kindergarten teachers. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 61, 13-20.
- Locke, E. (1984). *Social Psychology and Organizational Behaviour*. En M. Gruneberg y T. Wall (Eds.). 93 – 117. New York: John Wiley and Sons.
- Malander, N. (2016). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario. *Ciencia & Trabajo*, 18 (57), 177-182
- Lourel M. y Gueguen N. (2017). A meta-analysis of job burnout using the MBI scale. *Encephale*. 33(6), 947-53. <http://dx.doi.org/10.1016/j.encep.2006.10.001>
- MacIntyre, P. , Gregersen, T. y Mercer, S. (2020). Language teachers' coping strategies during the Covid-19 conversion to online teaching: Correlations with stress, wellbeing and negative emotions. *System*, 94. <https://doi.org/10.1016/j.system.2020.102352>
- Maslach, C., Jackson, S.E. y Leiter, M.P. (1996). *Maslach burnout inventory manual*. Palo Alto, California, Estados Unidos: Consulting Psychologists Press.
- Maslow, A. (2013). *A Theory of Human Motivation*. New York: Merchant Books.
- Matiz, A., Fabbro, F., Pashestto, A., & Cantone, D. (2020). Positive impact of mindfulness meditation on mental health of female teachers during the

- COVID-19 outbreak in Italy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 1–22. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186450>
- Metropolitan Center. For research on equity and the transformation of schools. *Guidance on culturally responsive sustaining remote education centering equity, access, and educational justice*. Estados Unidos. NYU Metro Center; 2020. <https://steinhardt.nyu.edu/metrocenter>
- Mondragón, M. (2014). Uso de la Correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98-104. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5156978.pdf>
- Morales, L. y Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1). <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
- Oros, L., Vargas, N. y Chemisquy, S. (2020). Estresores docentes en tiempos de pandemia: un instrumento para su exploración. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology* 2020, 54(3). https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16401/Herrera_fj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Othman, Z., & Sivasubramaniam, V., (2019). Depression, Anxiety, and Stress among Secondary School Teachers in Klang, Malaysia. *International Medical Journal*, 26(2), 71-74.
- Ozamiz, N., Dosil, M., Picaza, M. y Idoiaga, N. (2020). Stress, anxiety, and depression levels in the initial stage of the COVID-19 outbreak in a population sample in the northern Spain. *Cadernos de Saude Publica*, 36(4), 1–10. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00054020>
- Palacio, M. (2017). *Revisión teórica de los efectos de la sobrecarga laboral sobre los síntomas de Burnout*. <http://www.cienciayeduacion.com/index>
- Psycho Physio International (s/f). *Burnout, problèmes Psychologiques, souffrances émotives*. www.burnout.com/francais.htm
- Quispe, A. (2020) *Síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa pública en Villa El Salvador, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/3582>

- Quispe, L., Ochoa, F. y Panduro, J. (2021). Disparidad tecnológica en educación: ¿Cuál es la situación durante la pandemia? *Journal of Business and Entrepreneurial Studies*. <https://doi.org/10.37956/jbes.v4i2.84>
- Ramírez, M. (2020). Gestión Educativa y Práctica Docente: Reflexiones Sobre la Dimensión Investigativa. *Ciencia y Educación*. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202012>
- Rivera, A., Segarra, P. y Giler, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(2). En http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_aavft/article/view/15169
- Robinet, A. y Pérez, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del Conocimiento*, 5(12), 637-653. <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v5i12.2111>
- Rodríguez, J., Guevara, A. y Viramontes, E. (2017). Síndrome de Burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa. REDIECH* 8(14), 45-67.
- Ruiz, C. y Pinchi, W. (2016). Impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ascope–2014. *Ciencia y Tecnología*, 85-99. <http://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/viewFile/1362/1394>
- Salerno, N. (2021) *Salud mental y pandemia: ¿Cuál es el costo emocional?* UNCA. <https://www.unca.edu.ar/noticia-23350028-salud-mental-y-pandemia-cual-es-el-costo-emocional.html>
- Salinas, P. (2017). Metodología de la Investigación Científica. *Guía para el Seminario de Investigación. Academia Accelerating the world's research*. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52205428/metodologia_investigacion-with-cover-page-v2.pdf
- Sandoval, J. (2000). El estudio de la alteración mental y el trabajo: el síndrome del trabajador quemado o Burnout. *Nueva época*, 5(8).

- Segura, O. (2014). Agotamiento profesional: concepciones e implicaciones en la salud pública. *Biomédica*, 34(4), 535-45.
<https://revistabiomedica.org/index.php/biomedica/article/view/2315>
- Tabares, Y., Martínez, V. y Matabanchoy, S. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Univ. Salud*, 22 (3), 265-279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Universidad César Vallejo (2020) *Resolución de vicerrectorado de investigación n°011-2020-VI-UCV*. Trujillo.
- Valverde, M. (2012). Síndrome de Burnout y estilos de vida en docentes de la facultad de salud de una universidad privada de Perú en tiempos de pandemia. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 14(1).
<https://doi.org/10.17162/rccs.v14i1.1478>
- Vlachopoulos, D. (2020). COVID-19: Threat or Opportunity for Online Education? *Higher Learning Research Communications*.
<http://www.10.18870/hlrc.v10i1.1179>
- Zuniga, S y Pizarro, V. (2018) Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información Tecnológica*, 29(1), 171-180.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Gestión educativa y agotamiento emocional en docentes durante la pandemia en una institución educativa del Distrito San Juan de Miraflores, 2021				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Existe la relación entre la gestión educativa y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia en una institución educativa del distrito San Juan de Miraflores, 2021?	Establecer la relación entre la gestión educativa y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia en una institución educativa del distrito San Juan de Miraflores, 2021	Existe relación significativa entre la gestión educativa y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia en una institución educativa del distrito San Juan de Miraflores, 2021	Variable 1: Gestión educativa Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> - Gestión Institucional - Gestión Pedagógica - Gestión Administrativa Variable 2: Agotamiento emocional Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> - Cansancio emocional - Despersonalización - Logros personales 	Tipo: Básica Diseño: No experimental, transversal y correlacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario autoadministrado Población: 45 docentes del nivel primario y secundario. Muestra: 100% de la población
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS		
¿Existe la relación entre la gestión institucional y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia en una institución educativa del distrito San Juan de Miraflores, 2021?	(i) Determinar la relación entre la gestión institucional y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia en una institución educativa del distrito San Juan de Miraflores, 2021	(i) Existe relación significativa entre la gestión institucional y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia en una institución educativa del distrito San Juan de Miraflores, 2021		
¿Existe la relación entre la gestión pedagógica y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia en una institución educativa del distrito San Juan de Miraflores, 2021?	(ii) Establecer la relación entre la gestión pedagógica y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia en una institución educativa del distrito San Juan de Miraflores, 2021	(ii) Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia en una institución educativa del distrito San Juan de Miraflores, 2021		
¿Existe la relación entre la gestión administrativa y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia en una institución educativa del distrito San Juan de Miraflores, 2021?	(iii) Determinar la relación entre la gestión administrativa y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia en una institución educativa del distrito San Juan de Miraflores, 2021	(iii) Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el agotamiento emocional en docentes durante la pandemia en una institución educativa del distrito San Juan de Miraflores, 2021		

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Variable 1: Gestión Educativa	Proceso sistémico que integra e imprime sentido a las acciones administrativas en el ámbito escolar, con el fin de mejorar las organizaciones, las personas que las integran y sus propuestas o proyectos educativos, se desarrolla y ejecuta mediante planes, programas y proyectos que optimizan recursos, que generan procesos participativos en beneficio de la comunidad. (Correa et al., 2013, p. 13).	Los modelos de gestión educativa han sido, en su mayoría implantados de otras áreas como la administración, apartándola de su función educativa, que es en esencia aplicada y ajustada a situaciones específicas de los diagnósticos de necesidades educativas; no recetas o formatos que están fuera de la realidad específica de cada institución educativa, lo que se evidenció durante la pandemia por COVID-19.	Gestión Institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Permanente cuestionamiento - Lo cotidiano. - La pandemia - Normas y condiciones laborales - Jerarquía y autoridad claramente definidas 	1-6	<ul style="list-style-type: none"> - Ordinal - - El cuestionario está compuesto por 15 ítems de opción múltiple: - - Nunca = 1 - Casi nunca = 2 - A veces = 3 - Casi siempre = 4 - Siempre = 5
			Gestión Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Interacción docente – alumno - Interacción docente – padres - Actualización docente - Estrategias didácticas - Planes y programas 	7-12 ;	
			Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Relación escuela-comunidad - Optimización de procesos - Cooperación y solidaridad interinstitucional 	13-15	

Variable 2: Agotamiento Emocional	"Condición mental caracterizada por disminución del desempeño laboral, sensación de impotencia y frustración e incapacidad para alcanzar objetivos o metas laborales. [...] un conjunto de signos y síntomas mal definido, [...] una enfermedad en sí misma y un problema potencial de salud pública" (Segura, 2014, p. 535)	El estrés crónico que desarrolla el docente en su ámbito laboral le desencadena un agotamiento emocional que se evidencia en reacciones individuales como desorganización excesiva; actitudes negativas hacia sus compañeros y alumnos; incumplimiento de tarea, ausentismo, accidentes laborales; enfermedades y apatía.	Cansancio emocional	- Insatisfacción o tensión laboral	1-5.	- Ordinal
			Despersonalización	- Problemas de adaptación al rol o a la actividad desempeñada		- El cuestionario está compuesto por 15 ítems de opción múltiple:
			Logros personales	- Manejo de las emociones		-
				- Tensión psicológica o interpersonal,	6-10	- 0 = Nunca. 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.
				- Felicidad- optimismo	11-15	
				- Falta de relaciones profesionales con la comunidad educativa		

Anexo 3. Instrumentos

ENCUESTA SOBRE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN PANDEMIA

Estimado (a) participante

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la Gestión Educativa en la institución donde usted labora. Es de carácter anónimo y le solicitamos sinceridad en sus respuestas.

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de característica referidas a la gestión educativa, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar; respondiendo al encerrar en un círculo solo la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

Gestión Institucional		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	En la institución se cuestionan constantemente las acciones que realizamos todos los miembros de la comunidad educativa, con el fin de mejorar el entorno y las prácticas educativas	1	2	3	4	5
2	En la institución se supervisan y apoyan de forma permanente las actividades cotidianas relacionadas con los objetivos educativos	1	2	3	4	5
3	Desde que inició la pandemia, la institución ha realizado las acciones necesarias para adaptarnos y nos ha involucrado en las medidas que se han tomado	1	2	3	4	5
4	En la institución se establecen claramente las normas que debemos cumplir los miembros de la comunidad educativa	1	2	3	4	5
5	En la institución, las condiciones laborales son favorables para el desarrollo de las actividades educativas	1	2	3	4	5
6	En la institución, las relaciones de jerarquía y autoridad están claramente definidas	1	2	3	4	5
Gestión Pedagógica						
7	En mi experiencia, la interacción docente – alumno es respetuosa, positiva y constructiva	1	2	3	4	5
8	Es buena la relación que nosotros como docentes establecemos con los padres y representantes de los alumnos	1	2	3	4	5
9	Procuro desarrollar actividades de actualización docente, me preocupo por mi formación	1	2	3	4	5
10	Los docentes recibimos apoyo para mantenernos en formación y constante actualización	1	2	3	4	5
11	Diseño e implemento estrategias didácticas que permiten el cumplimiento de los objetivos educativos y un buen clima en el aula	1	2	3	4	5
12	Adecúo mis actividades educativas a los planes y programas establecidos en la institución y por parte del ministerio.	1	2	3	4	5
Gestión Administrativa						
13	Constantemente desarrollamos estrategias para establecer una relación constante y efectiva con la comunidad	1	2	3	4	5
14	En la comunidad educativa nos organizamos y trabajamos para mejorar los procesos educativos y administrativos.	1	2	3	4	5
15	Tenemos experiencia en cooperación y trabajo coordinado con otras instituciones, con la comunidad y con el Estado.	1	2	3	4	5

ESCALA DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA

Estimado (a) participante

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente.

INSTRUCCIONES:

No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo. A cada una de las expresiones debe responder enumerando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, poniendo una "X" en la casilla correspondiente en el dígito que considere más adecuada.

Cansancio emocional		Nunca	Pocas veces al año o menos.	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes.	Una vez a la semana.	Unas pocas veces a la semana.	Todos los días.
1	Trabajo en un lugar donde es difícil concentrarse	0	1	2	3	4	5	6
2	Dispongo de recursos insuficientes o inadecuados (conexión a internet, computadora, celular, etc.)	0	1	2	3	4	5	6
3	Me afecta estar físicamente alejada del resto del equipo docente	0	1	2	3	4	5	6
4	Me incomoda tener que modificar los contenidos y actividades para adaptarlos a la modalidad virtual	0	1	2	3	4	5	6
5	Me cansa tener poco tiempo para realizar todas las tareas que implica el trabajo a distancia	0	1	2	3	4	5	6
Despersonalización								
6	Me agrada trabajar sin un horario ordenado, predeterminado o diferente al que cumplía habitualmente	0	1	2	3	4	5	6
7	Recibo presiones de mi entorno familiar para que trabaje menos horas	0	1	2	3	4	5	6
8	Me cuestiono si realmente los estudiantes están comprendiendo los contenidos	0	1	2	3	4	5	6
9	Creo que tengo poco conocimiento y manejo de programas y aplicaciones que puedan favorecer la educación a distancia	0	1	2	3	4	5	6
10	Me pesa tener que ocuparme simultáneamente de mi trabajo y de las tareas del hogar (cocinar, limpiar, etc.).	0	1	2	3	4	5	6
Logros personales								
11	Tengo incertidumbre hacia el futuro, no saber cuándo va a terminar la pandemia	0	1	2	3	4	5	6
12	Me preocupa desconocer cómo seguirá mi situación socioeconómica	0	1	2	3	4	5	6
13	Siento que los superiores no comprenden lo difícil que es trabajar en estas condiciones	0	1	2	3	4	5	6
14	Creo que debo aprender a utilizar y dominar nuevos medios tecnológicos	0	1	2	3	4	5	6
15	Atiendo las quejas y críticas de padres y/o alumnos de manera asertiva	0	1	2	3	4	5	6

Anexo 4. Fichas técnicas de los cuestionarios y validación

FICHA TÉCNICA

A. NOMBRE:

Cuestionario de Gestión Educativa en Pandemia

B. OBJETIVOS:

Identificar los componentes de la gestión educativa: institucional, pedagógica y administrativa, y el modo en que se han desarrollado durante el tiempo de pandemia por Covid-19.

C. AUTORES:

Ramírez (2020)

D. ADAPTACIÓN:

Diseñado por Soledad Ysaura Jaramillo Mamani (2021).

E. ADMINISTRACIÓN

Individual (*on line*)

F. DURACIÓN

10 minutos

G. SUJETOS DE APLICACIÓN

Docentes de educación primaria y secundaria del distrito San Juan de Miraflores

H. TÉCNICA

Observación/Test

I. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN

PUNTUACIÓN NUMÉRICA	RANGO O NIVEL
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A Veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

FICHA TÉCNICA

A. NOMBRE:

Escala de Estresores Docentes en Tiempos de Pandemia

B. OBJETIVOS:

Identificar las situaciones laborales en la gestión educativa que pudieran detonar agotamiento emocional en los docentes durante la pandemia por Covid-19.

C. AUTORES:

Oros, Vargas Rubilar, y Chemisquy (2020)

D. ADAPTACIÓN:

Adaptado por Soledad Ysaura Jaramillo Mamani (2021).

E. ADMINISTRACIÓN

Individual (*on line*)

F. DURACIÓN

10 minutos

G. SUJETOS DE APLICACIÓN

Docentes de educación primaria y secundaria del distrito San Juan de Miraflores

H. TÉCNICA

Observación/Test

I. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN

PUNTUACIÓN NUMÉRICA	RANGO O NIVEL
0	Nunca
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

Anexo 4. Tabla de especificaciones

TABLA DE ESPECIFICACIONES					TOTAL
VARIABLES	DIMENSIONES	PESO	INDICADORES	CANTIDAD DE ÍTEMS	
GESTIÓN EDUCATIVA	Gestión Institucional	40%	Permanente cuestionamiento Lo cotidiano. La pandemia Normas y condiciones laborales Jerarquía y autoridad claramente definidas	1 2 3 4-5 6	100
	Gestión Pedagógica	40%	Interacción docente – alumno Interacción docente – padres Actualización docente Estrategias didácticas Planes y programas	7 8 9-10 11 12	
	Gestión Administrativa.	20%	Relación escuela-comunidad Optimización de procesos Cooperación y solidaridad interinstitucional	13 14 15	
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Cansancio emocional	33,3 %	Insatisfacción o tensión laboral Problemas de adaptación al rol o a la actividad desempeñada Manejo de las emociones	1 2-4 5	100
	Despersonalización	33,3 %	Tensión psicológica o interpersonal	6-10	
	Logros personales	33,3 %	Felicidad-optimismo Falta de relaciones profesionales con la comunidad educativa	11-12 13-15	



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión educativa

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	DIMENSION 1: Gestión institucional													
1	En la institución se debate constantemente las acciones que realizamos todos los miembros de la comunidad educativa, con el fin de mejorar el entorno y las prácticas educativas				X				X				X	
2	En la institución se supervisan y apoyan de forma permanente las actividades cotidianas relacionadas con los objetivos educativos				X				X				X	
3	Desde que inició la pandemia, la institución ha realizado las acciones necesarias para adaptarnos y nos ha involucrado en las medidas que se han tomado				X				X				X	
4	En la institución se establecen claramente las normas que debemos cumplir los miembros de la comunidad educativa				X				X				X	
5	En la institución, las condiciones laborales son favorables para el desarrollo de las actividades educativas				X				X				X	
6	En la institución, las relaciones de jerarquía y autoridad están claramente definidas				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: Gestión pedagógica													
7	En mi experiencia, la interacción docente – alumno es respetuosa, positiva y constructiva				X				X				X	
8	Es buena la relación que nosotros como docentes establecemos con los padres y representantes de los alumnos				X				X				X	
9	Procuró desarrollar actividades de actualización docente, me preocupo por mi formación.				X				X				X	
10	Los docentes recibimos apoyo para mantenernos en formación y constante actualización.				X				X				X	
11	Diseño e implemento constantemente estrategias didácticas que permiten el cumplimiento de los objetivos educativos y un buen clima en el aula .				X				X				X	
12	Adecúo mis actividades educativas a los planes y programas establecidos en la institución y por parte del ministerio.				X				X				X	Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: Gestión administrativa													
13	Tengo tendencia a tratar con indiferencia a mis compañeros				X				X				X	
14	Existen pocas posibilidades de promoción a puestos mejores en mi trabajo				X				X				X	
15	Existe disposición por parte de la Institución para brindar cursos de capacitación a sus trabajadores.				X				X				X	

MD (Muy desacuerdo) D (Desacuerdo) A (Acuerdo) MA (Muy de acuerdo)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: Ninguna.

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

Apellidos y nombres del juez validador : Mg: Gardenia Bustamante Romani

DNI:09329599

Especialidad del validador: Administración Educativa.

27 de noviembre 2021

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Agotamiento emocional en tiempos de pandemia

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	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													
6	Me agrada trabajar sin un horario ordenado, predeterminado o diferente al que cumplía habitualmente				X				X				X	
7	Recibo presiones de mi entorno familiar para que trabaje menos horas				X				X				X	
8	Me cuestiono si realmente los estudiantes están comprendiendo los contenidos				X				X				X	
9	Creo que tengo poco conocimiento y manejo de programas y aplicaciones que puedan favorecer la educación a distancia				X				X				X	
10	Me pesa tener que ocuparme simultáneamente de mi trabajo y de las tareas del hogar (cocinar, limpiar, etc.).				X				X				X	
														Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: Logros personales													
11	Tengo incertidumbre hacia el futuro, no saber cuándo va a terminar la pandemia				X				X				X	
12	Me preocupa desconocer cómo seguirá mi situación socioeconómica				X				X				X	
13	Siento que los superiores no comprenden lo difícil que es trabajar en estas condiciones				X				X				X	
14	Creo que debo aprender a utilizar y dominar nuevos medios tecnológicos				X				X				X	
15	Atiendo las quejas y críticas de padres y/o alumnos de manera asertiva				X				X				X	

MD (Muy desacuerdo) D (Desacuerdo) A (Acuerdo) MA (Muy de acuerdo)

Observaciones: Ninguna.

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

Apellidos y nombres del juez validador : Mg: Gardenia Bustamante Romani

DNI:09329599

Especialidad del validador: Administración Educativa.

27 de noviembre 2021

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión educativa

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSION 1: Gestión institucional														
1	En la institución se debate constantemente las acciones que realizamos todos los miembros de la comunidad educativa, con el fin de mejorar el entorno y las prácticas educativas				X				X				X	
2	En la institución se supervisan y apoyan de forma permanente las actividades cotidianas relacionadas con los objetivos educativos				X				X				X	
3	Desde que inició la pandemia, la institución ha realizado las acciones necesarias para adaptarnos y nos ha involucrado en las medidas que se han tomado				X				X				X	
4	En la institución se establecen claramente las normas que debemos cumplir los miembros de la comunidad educativa				X				X				X	
5	En la institución, las condiciones laborales son favorables para el desarrollo de las actividades educativas				X				X				X	
6	En la institución, las relaciones de jerarquía y autoridad están claramente definidas				X				X				X	
DIMENSIÓN 2: Gestión pedagógica														
7	En mi experiencia, la interacción docente – alumno es respetuosa, positiva y constructiva				X				X				X	
8	Es buena la relación que nosotros como docentes establecemos con los padres y representantes de los alumnos				X				X				X	
9	Procuró desarrollar actividades de actualización docente, me preocupo por mi formación.				X				X				X	
10	Los docentes recibimos apoyo para mantenernos en formación y constante actualización.				X				X				X	
11	Diseño e implemento constantemente estrategias didácticas que permiten el cumplimiento de los objetivos educativos y un buen clima en el aula .				X				X				X	
12	Adecúo mis actividades educativas a los planes y programas establecidos en la institución y por parte del ministerio.				X				X				X	Sugerencias
DIMENSIÓN 3: Gestión administrativa														
13	Tengo tendencia a tratar con indiferencia a mis compañeros				X				X				X	
14	Existen pocas posibilidades de promoción a puestos mejores en mi trabajo				X				X				X	
15	Existe disposición por parte de la Institución para brindar cursos de capacitación a sus trabajadores.				X				X				X	

MD (Muy desacuerdo) D (Desacuerdo) A (Acuerdo) MA (Muy de acuerdo)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____ Es pertinente la aplicación del instrumento _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra: ...Narvaez Aranibar, Teresa..... DNI:.....10122038.....

Especialidad del validador:.....Docente metodólogo.....

Lima, 20 de noviembre del 2021

- 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

Firma del Experto Informante.

Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Agotamiento emocional en tiempos de pandemia

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	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													
6	Me agrada trabajar sin un horario ordenado, predeterminado o diferente al que cumplía habitualmente				X				X				X	
7	Recibo presiones de mi entorno familiar para que trabaje menos horas				X				X				X	
8	Me cuestiono si realmente los estudiantes están comprendiendo los contenidos				X				X				X	
9	Creo que tengo poco conocimiento y manejo de programas y aplicaciones que puedan favorecer la educación a distancia				X				X				X	
10	Me pesa tener que ocuparme simultáneamente de mi trabajo y de las tareas del hogar (cocinar, limpiar, etc.).				X				X				X	
														Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: Logros personales													
11	Tengo incertidumbre hacia el futuro, no saber cuándo va a terminar la pandemia				X				X				X	
12	Me preocupa desconocer cómo seguirá mi situación socioeconómica				X				X				X	
13	Siento que los superiores no comprenden lo difícil que es trabajar en estas condiciones				X				X				X	
14	Creo que debo aprender a utilizar y dominar nuevos medios tecnológicos				X				X				X	
15	Atiendo las quejas y críticas de padres y/o alumnos de manera asertiva				X				X				X	

MD (Muy desacuerdo) D (Desacuerdo) A (Acuerdo) MA (Muy de acuerdo)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____ Es pertinente la aplicación del instrumento _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra: ...Narvaez Aranibar, Teresa..... DNI:.....10122038.....

Especialidad del validador:.....Docente metodólogo.....

Lima, 20 de noviembre del 2021

- 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

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión educativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSION 1: Gestión institucional														
1	En la institución se debate constantemente las acciones que realizamos todos los miembros de la comunidad educativa, con el fin de mejorar el entorno y las prácticas educativas				X				X				X	
2	En la institución se supervisan y apoyan de forma permanente las actividades cotidianas relacionadas con los objetivos educativos				X				X				X	
3	Desde que inició la pandemia, la institución ha realizado las acciones necesarias para adaptarnos y nos ha involucrado en las medidas que se han tomado				X				X				X	
4	En la institución se establecen claramente las normas que debemos cumplir los miembros de la comunidad educativa				X				X				X	
5	En la institución, las condiciones laborales son favorables para el desarrollo de las actividades educativas				X				X				X	
6	En la institución, las relaciones de jerarquía y autoridad están claramente definidas				X				X				X	
DIMENSIÓN 2: Gestión pedagógica														
7	En mi experiencia, la interacción docente – alumno es respetuosa, positiva y constructiva				X				X				X	
8	Es buena la relación que nosotros como docentes establecemos con los padres y representantes de los alumnos				X				X				X	
9	Procuró desarrollar actividades de actualización docente, me preocupo por mi formación.				X				X				X	
10	Los docentes recibimos apoyo para mantenernos en formación y constante actualización.				X				X				X	
11	Diseño e implemento constantemente estrategias didácticas que permiten el cumplimiento de los objetivos educativos y un buen clima en el aula .				X				X				X	
12	Adecúo mis actividades educativas a los planes y programas establecidos en la institución y por parte del ministerio.				X				X				X	Sugerencias
DIMENSIÓN 3: Gestión administrativa														
13	Tengo tendencia a tratar con indiferencia a mis compañeros				X				X				X	
14	Existen pocas posibilidades de promoción a puestos mejores en mi trabajo				X				X				X	
15	Existe disposición por parte de la Institución para brindar cursos de capacitación a sus trabajadores.				X				X				X	

MD (Muy desacuerdo) D (Desacuerdo) A (Acuerdo) MA (Muy de acuerdo)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

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

FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX

06269132

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: DNI:.....

METODÓLOGO

Especialidad del validador:

..... de del 2021

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

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide agotamiento emocional en tiempos de pandemia

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	X	A	M	D	X	A	M	D	X	A	
	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													
6	Me agrada trabajar sin un horario ordenado, predeterminado o diferente al que cumplía habitualmente				X				X				X	
7	Recibo presiones de mi entorno familiar para que trabaje menos horas				X				X				X	
8	Me cuestiono si realmente los estudiantes están comprendiendo los contenidos				X				X				X	
9	Creo que tengo poco conocimiento y manejo de programas y aplicaciones que puedan favorecer la educación a distancia				X				X				X	
10	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													
11	Tengo incertidumbre hacia el futuro, no saber cuándo va a terminar la pandemia				X				X				X	
12	Me preocupa desconocer cómo seguirá mi situación socioeconómica				X				X				X	
13	Siento que los superiores no comprenden lo difícil que es trabajar en estas condiciones				X				X				X	
14	Creo que debo aprender a utilizar y dominar nuevos medios tecnológicos				X				X				X	
15	Atiendo las quejas y críticas de padres y/o alumnos de manera asertiva				X				X				X	

MD (Muy desacuerdo) D (Desacuerdo) A (Acuerdo) MA (Muy de acuerdo)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

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

FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX

06269132

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: DNI:

METODÓLOGO

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos del constructo

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

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

.....de.....2021

ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 5. Base de datos

CASO	VARIABLE 1: GESTIÓN EDUCATIVA															VARIABLE 2: AGOTAMIENTO EMOCIONAL														
	GESTIÓN INSTITUCIONAL						GESTION PEDAGÓGICA						GESTIÓN ADMINISTRATIVA			CANSANCIO EMOCIONAL					DESPERSONALIZACIÓN					LOGROS PERSONALES				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	6	3	3	3	5	3	3	1	2	3	3	2	3	2	2
2	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	3	1	1	2	2	2	0	2	1	2	3	2	1	2	2	2
3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	1	1	6	6	5	5	4	5	4	4	5	5	6	6	5	5	4
4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	6	5	5	5	3
5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	0	1	2	2	1	2	1	0	1	2	2	3	1	0	1
6	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	2	1	1	0	1	2	1	2	1	2	2	1	2	0	1
7	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	2	1	2	0	1	1	1	2	2	2	3	2	1	1	1
8	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	6	5	6	5	5	3	4	4	5	5	6	6	3	4	4
9	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	1	1	2	1	2	0	1	1	2	2	1	1	0	1	2
10	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	6	6	5	5	6	6	5	6	6	5	5	6	5	5	5
11	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	1	1	1	1	2	1	1	0	2	2	1	1	1	1
12	1	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1	1	5	5	6	4	5	5	5	5	6	6	6	6	5	6	6
13	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2
14	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	0	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	0
15	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	5	5	6	5	6	6	5	5	6	5	5	6	5	5	6
17	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	0	2	3	2	1	1	1	2	2	3	0	2	1	1	0
18	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	2	2	1	0	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
19	2	3	3	3	1	3	3	2	2	1	3	3	2	1	1	6	6	6	5	5	4	5	5	6	6	5	5	6	6	6
20	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	1	3	0	2	2	2	2	0	1	1	1	1	1	1
21	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4
22	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	0	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2
23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2	2	0	0	0

24	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	3	3	3	4	2	4	3	3	2	2	4	4	2	2	2	4	4	3	2	5	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
27	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	1	1	0	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	
28	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	0	1	1	0	1	1	2	2	2	1	1	1	0	1	1	1		
29	2	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	6	6	5	5	5	5	4	6	5	5	5	5	4	5	6	5	6	
30	3	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	5	4	0	2	1	2	1	1	1	1	2	1	3	3	1	0	0	0	0	
31	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	1	2	2	0	1	1	2	2	1	1	1	1	0	0	0	1	1	
32	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	3	4	3	2	2	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	2	1	1	1	1	
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
34	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	2	2	2	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	6	5	6	5	6	
35	5	5	4	4	3	5	4	4	4	3	5	5	3	4	3	0	2	1	1	1	1	0	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	
36	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	1	2	1	6	6	1	2	1	1	1	1	0	1	1	1	2	2	2	2	2	
37	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	0	2	2	0	1	0	2	1	1	1	0	2	0	1	0	0	0	
38	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	2	2	0	0	0	1	1	
39	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	0	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	
40	2	2	2	3	1	3	2	2	1	1	3	2	1	1	1	6	6	3	4	4	3	6	6	3	4	4	5	5	5	5	6	6	
41	3	4	3	5	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	
42	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2	0	0	0	1	2	2	0	1	2	2	2	
44	2	2	3	3	3	3	4	3	3	1	3	4	1	2	1	6	6	5	4	5	3	4	5	5	5	6	6	4	4	4	6	6	
45	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	3	5	0	0	0	1	1	2	1	0	1	0	1	

Anexo 6. Autorización de la institución de investigación



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7069

C.M. PRIMARIA: 032335

C.M. SECUNDARIA: 0501700

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

CONSTANCIA

La directora de la Institución Educativa Pública N.º 7069 “CÉSAR VALLEJO” Del Centro Poblado Ciudad de Dios del distrito de San Juan de Miraflores, perteneciente a la Jurisdicción de la UGEL 01.

HACE CONSTAR:

Que doña JARAMILLO MAMANI SOLEDAD YSAURA, identificada con DNI. N.º 09591435, estudiante del Programa de Maestría de Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo; ha aplicado el Trabajo de Investigación (Tesis)

“GESTIÓN EDUCATIVA Y AGOTAMIENTO EMOCIONAL EN DOCENTES DURANTE LA PANDEMIA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SAN JUAN DE MIRAFLORES - 2021”

Asimismo, es preciso señalar que se le brindó todas las facilidades para el desarrollo de su investigación, quedando conforme con el trato recibido y el apoyo de la plana directiva y de los docentes de la institución educativa.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Ciudad de Dios, 14 de noviembre 2021

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UGEL 01
DIRECTORA
C.D. YSAURA
MAG. Ysauro Cecilia Davis Delgado
DIRECTORA
I.E. 7069 CESAR VALLEJO