



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión escolar y el Síndrome de Burnout en docentes de una
institución educativa parroquial del Cercado de Lima, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Cerda Calderón, Elizabeth (orcid.org/0000-0002-6701-0890)

ASESOR:

Dr. Garay Flores, Germán Vicente (orcid.org/0000-0002-7118-6477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo de manera especial a mi hermana Jackeline Melissa pues ella es la principal persona que siempre me apoya y me impulsa a seguir obteniendo logros, en ella encuentro un respaldo en el cual me puedo apoyar y su gran corazón me lleva a admirarla cada día más.

Gracias Dios por concederme la mejor hermana.

A mi Padre, a mi Madre y a mi hermano que son personas que me han ofrecido el amor y la calidez de la familia a la cual amo.

Agradecimientos

Gracias Señor Jesucristo por ponerme en el camino a personas que me apoyaron para hacer posible este trabajo de investigación, en especial a mis maestros por compartirme sus conocimientos para hacer posible esta investigación.

A mis padres Luzmila Calderón y Guillermo Cerda que son la fuerza para seguir superándome en los estudios y en cualquier otro objetivo que me proponga, siempre han sido mi mejor ejemplo de superación y mis mejores guías en la vida.

Estoy totalmente agradecida por el todo el apoyo brindado, pero sobre todo por creer en mí.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de la investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV RESULTADOS	21
V, DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	41

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Resultados de la validación del instrumento por juicios de experto de la variable: Gestión escolar	17
Tabla 2	Resultados de la validación del instrumento por juicios de experto de la variable: Síndrome de Burnout.	17
Tabla 3	Cuadro de interpretación del coeficiente de confiabilidad	18
Tabla 4	Confiabilidad de la variable Gestión escolar y sus dimensiones	18
Tabla 5	Confiabilidad de la variable Síndrome de Burnout y sus dimensiones	19
Tabla 6	Nivel de la variable: Gestión escolar	21
Tabla 7	Nivel de la dimensión: Planificación institucional	21
Tabla 8	Nivel de la dimensión: Ejecución	21
Tabla 9	Nivel de la dimensión: Liderazgo pedagógico	22
Tabla 10	Nivel de la dimensión: Control	22
Tabla 11	Nivel de la variable: Síndrome de Burnout	22
Tabla 12	Nivel de la dimensión: Agotamiento emocional	23
Tabla 13	Nivel de la dimensión: Despersonalización	23
Tabla 14	Nivel de la dimensión: Realización personal	23
Tabla 15	Prueba de normalidad de la variable Gestión escolar y sus dimensiones	24
Tabla 16	Prueba de normalidad de la variable Síndrome de Burnout y sus dimensiones	24
Tabla 17	Contrastación de la hipótesis general	26
Tabla 18	Contrastación de la hipótesis específica 1	27
Tabla 19	Contrastación de la hipótesis específica 2	28
Tabla 20	Contrastación de la hipótesis específica 3	28

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Diagrama de nivel correlacional	14

Resumen

El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión escolar y Síndrome de Burnout en docentes de una Institución Educativa parroquial en Cercado de Lima, 2021. La metodología fue la siguiente: el enfoque cuantitativo, tipo básica, con método hipotético deductivo, asimismo, el alcance fue descriptivo correlacional y su diseño fue no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 42 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria de una Institución Educativa Parroquial del Cercado de Lima, siendo el tamaño de la muestra también dicha cantidad de educadores y el muestreo fue no probabilístico.

Para la recolección de datos, se utilizó la encuesta y se empleó como instrumento un cuestionario el cual estuvo constituido por 42 ítems con escala de valoración de tipo Likert para la variable gestión escolar y para Síndrome de Burnout con 17 ítems. En los principales resultados se obtuvo que el grado de correlación de Spearman fue de 0,521 y la significancia bilateral fue 0,002; concluyendo que existe relación significativa entre gestión escolar y Síndrome de Burnout en docentes de una Institución Educativa parroquial en Cercado de Lima, 2021.

Palabras clave: Gestión escolar, Síndrome de Burnout, agotamiento, despersonalización, realización.

Abstract

The general objective of the study was to determine the relationship between school management and Burnout syndrome in teachers of a parochial Educational Institution in Cercado de Lima, 2021. The methodology it pursued was the following: the quantitative approach, basic type with hypothetical method. In addition, the scope was descriptive correlational and its design was non-experimental, cross-sectional. The population consisted of 42 teachers from the initial, primary and secondary levels of a Parish Educational Institution in Cercado de Lima, the size of the sample also being said number of educators and the sampling was non-probabilistic.

For data collection, the survey was used and a questionnaire was used as an instrument, which consisted of 42 items with a Likert-type rating scale for the school management variable and for Burnout syndrome with 17 items. In the main results, it was obtained that the Rho Spearman degree of correlation was 0.521 and the bilateral significance was 0.002; Therefore, the research hypothesis was accepted, where it confirms that there is a relationship between school management and Burnout syndrome in teachers of a parochial Educational Institution in Cercado de Lima, 2021.

Keywords: School management, Burnout syndrome, exhaustion, depersonalization, achievement.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la cantidad de individuos que presentan síndrome de Burnout (SQT) a nivel mundial ha incrementado, considerándose este síndrome como una variable de amplio estudio. Definido por primera vez por el psiquiatra Herbert Freudenberger en el año 1974. Martínez (2010), lo describe como síndrome que ocasiona cansancio emocional, despersonalización, pérdida del sentido de responsabilidad producida entre el trabajador y su empleo. Según Rodríguez et al. (2017), es importante entender que este síndrome es una manifestación del estrés laboral. Si bien el síndrome pasa desapercibido en los docentes, al presentar síntomas leves de estrés, este va deteriorando la salud mental paulatinamente y puesto que este estado emocional es transmitido al entorno afectando no solo al que lo padece, sino también a las personas que lo rodean.

En el ámbito internacional, un informe del 2011 realizado por el Ministerio de Educación de Colombia mostró que 78 docentes presentan una variedad de factores psicosociales como el estrés y la depresión. A pesar de ser una de las enfermedades ocupacionales más importantes del gremio el procedimiento de salud y la gestión eficiente de riesgos laborales, conocido por sus siglas ARL, lo considera benigno permitiendo vaya en aumento día tras día.

En nuestro país, para la mejora del clima organizacional, MINSA y MINEDU han implementado un plan piloto a fin de prevenir el estrés laboral, se basaron en una investigación realizada por la UNESCO en el año 2005, relacionado a docentes, los resultados arrojaron que el 36,6% padece estrés laboral y un 12% muestra Burnout (1SBO), siendo inhabilitados de sus labores por efectos negativos que genera emocionalmente. Pineda, et al. (2021), lograron comprobar lo que el agotamiento genera en las personas que lo padecen, provocando diversas enfermedades, como: cardíacas, colesterol, diabetes tipo 2, desvanecimiento, migraña, gastrointestinales e incluso la muerte a una temprana edad (45 años).

El Ministerio de Educación del Perú se esfuerza por que el desempeño docente sea óptimo mediante una serie de acciones orientadas al uso efectivo del tiempo escolar, como: evaluaciones, supervisión continua, capacitaciones y actualización de actividades por parte de expertos de la UGEL, directores de instituciones educativas y promotores escolares. Sin embargo, se ha creado una serie de desacuerdos, mismos que resultan estresantes a muchos docentes. Por ejemplo, en la ciudad de Barranca se presentó un caso donde un maestro del nivel primaria, sufrió un pre infarto y se comprobó que había desarrollado síntomas relacionados con el estrés o Síndrome de Burnout.

En la Institución Educativa Parroquial (IEP) en donde fue realizado el estudio, se evidenció que los maestros presentan carga laboral, generado por diversas actividades que realizan, causando agotamiento físico, que en el futuro podría resultar en problemas de salud graves como trastornos psicológicos y psiquiátricos.

En el contexto local se ha logrado identificar que los docentes son supervisados constantemente por la UGEL 03. Debido a esto las exigencias respecto al manejo de la gestión escolar son mayores. Asimismo, se observó que no se ejecuta un proceso de instrucción adecuado afectando el aprendizaje del alumnado, por otra parte, los docentes no sienten el soporte de los padres de familia en cuanto a la motivación del estudiante a un mejor aprendizaje, por el contrario, en ocasiones se sienten presionados e incluso amenazados lo que les genera insatisfacción por la labor que ejecutan.

Todo esto dificulta el funcionamiento óptimo del centro educativo parroquial. Es necesario que exista mejor acercamiento entre directivos, docentes y padres de familia, para optimizar la gestión estudiantil. Asimismo, que los docentes cuenten con materiales adecuados para brindar clases dinámicas y laboren de manera estratégica a fin de evitar el estrés. Por estos motivos, surge el problema de la investigación: ¿Existe relación significativa entre la gestión escolar y el agotamiento emocional, la despersonalización, realización personal y el SQT en docentes de una IIEE parroquial del Cercado de Lima, 2021?

Esta investigación analizó la relación entre las variables planteadas, puesto que, al llevarla a cabo, se considera como justificación teórica analizar la trascendencia y los conceptos de las variables realizadas por diversos autores. Posteriormente la información obtenida se contrastará para ser discutida, contribuyendo con una gestión adecuada para combatir el SQT que acecha a los catedráticos del centro educativo Parroquial del Cercado de Lima. Respecto a la justificación práctica, la investigación está comprometida en contribuir con alternativas que aporten a las gerencias a combatir el síndrome investigado. Es decir, los resultados obtenidos permitirán adquirir nuevas estrategias para aliviar la carga laboral en los docentes. Respecto a la justificación metodológica, la técnica e instrumento empleado fue la encuesta. Por último, la justificación práctica se llevó a cabo puesto que existe gran cantidad de docentes de instituciones educativas primarias que necesitan aliviar su estrés de forma efectiva y segura. Por esta razón, este estudio conglomerará información veraz para ser empleada como método de solución al Síndrome de Burnout.

El objetivo de investigación fue: Determinar la relación existente entre la gestión escolar y el agotamiento emocional, la despersonalización, realización personal y el SQT en docentes de una IEP del Cercado de Lima, 2021. Para la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión escolar y el agotamiento emocional, la despersonalización, realización personal y el SQT en docentes de una IEP en Cercado de Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se considera como antecedentes internacionales: Teles et al. (2020), tuvieron como objetivo recopilar incidencias del SQT en maestros, la metodología empleada fue cuantitativa transversal y la muestra estuvo conformada por el total de la población siendo 520 docentes. Los resultados mostraron que el 7.9% presentan síntomas y niveles elevados del síndrome, en la siguiente fase se delimitó como propósito caracterizarla población, señalando que 63.4% de las mujeres presentan el (1SBO), el 75.6% entre 40 y 59 años de edad, 68.3% casados, 41.5% contaban con 10 a 19 años de trabajando y 39.0% tenían 20 y 29 años de trabajando, 48.8% con contrato indefinido, 36.6% contrata eventual, 4.9% las personas que tienen sus propios empleos, catedráticos de institutos en 48.8% y los que laboran en universidades en 41.5%, se concluyó que el (1SBO) presentados en maestros es una dificultad a considerar y se debería realizar más estudios que permitan comprender de manera adecuada el (1SBO).

Jovanović et al. (2019), plantearon como objetivo: investigar la relación y magnitud del SQT profesores de educación especial, posible correlación sociodemográfica y asertividad, la población y muestra estuvieron conformada por 225 docentes, se halló como resultado que en cada una de las dimensiones que señalan agotamiento relacionado a diferentes tipos de necesidades, mostraron niveles altos, en maestros que enseñan a estudiantes que sufren trastornos relacionados a las habilidades motoras, la asertividad manifestó correlación desfavorable o negativa significativa con la variable despersonalización y agotamiento emocional, una correlación positiva con la falta de logro. Entendiéndose y concluyendo que puede favorecer la planificación de medidas preventivas para mejorar la salud mental en maestros.

Gallardo et al. (2019), en su estudio denominado “Aspectos de Burnout y su incidencia en maestros de infantil, primaria y secundaria de Sevilla”. Tuvo por finalidad medir el grado de Burnout en maestros de los tres niveles básicos de colegios privados y estatales en la provincia de Sevilla. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo exploratorio, diseño no experimental, transversal y correlacional. Con una población de 27.534 docentes entre colegios privados y públicos, 1890 maestros de educación infantil, primaria y secundaria fueron la

muestra, a quienes se les realizó el cuestionario de Burnout (CBP-R), se halló como resultado que 11.6% de maestros muestran alto nivel de Burnout en general. En cuanto al agotamiento emocional, 74% muestra un nivel medio. Respecto a la despersonalización el 83% recibió la puntuación ubicándolos en el nivel indicando que este grupo de docentes responsabilizan a la presión laboral, se puede concluir que gran cantidad de satisfacción se calcula sobre el trabajo que realiza.

Quintana (2018), realizó la investigación titulada “la calidad educativa y la gestión escolar (GE): una relación dinámica; tuvo como propósito comprender la GE y la calidad educativa dentro de las IIEE”. Se empleó una metodología de enfoque cualitativo interpretativo, fenomenológico, análisis documental y semiótico con profesores que cursan la maestría relacionados a IE formales. Se halló como resultado y conclusiones que el bajo entendimiento por parte de la gestión escolar y la calidad educativa en relación la fundamentación pedagógica conlleva a la institución a fingir mejoras que acaban por entorpecer sus procesos de gestión y de maduración, sin embargo, se concluye que si asumen con responsabilidad sus intereses y necesidades de los estudiantes.

Malander (2016), en su estudio titulado “SQT y satisfacción laboral en maestros del nivel secundario”, planteó como finalidad identificar que los maestros que desempeñan actividades estresantes son propensos desarrollar Burnout. Se empleó una metodología estadística de regresión lineal múltiple, 123 docentes de seis colegios privados fueron la muestra a quienes se les realizó el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson. Se evidenciaron con los resultados la baja satisfacción laboral lo que indicaría síntoma del síndrome, aquellas características propias de la satisfacción laboral arrojaron ser las más predictoras de la fatiga emocional, así como, despersonalización y realización personal. Como conclusión se tuvo que maestros jóvenes son los que tienen mayor predisposición a sufrir el síndrome, así mismo los docentes que se encuentran satisfechos con sus actividades son menos propensos a desarrollar el síndrome.

Echevarría (2013), en su investigación sobre “el Síndrome Burnout en pedagogos del nivel primaria”, presentó como finalidad determinar si los docentes del nivel primaria padecen el síndrome. El estudio fue de enfoque cuantitativo, alcance descriptivo de diseño fue ex post facto (después del hecho) y la muestra fueron 170

docentes que laboraron por más de 10 años en el Ministerio de Educación. Se halló como resultado y conclusión que los docentes padecen Burnout, debido a la carga de trabajo; además muestran frustración debido a las diversas actividades que realizan, igualmente se determinó que los profesores presentaban agotamiento y su realización personal resultó baja.

Por otra parte, se consideran los siguientes antecedentes nacionales: Huacho (2020), en su investigación, trazó finalidad conocer la correlación entre el SQT en maestros y la calidad educativa en la UGEL 06 – Ate Lima 2020. El enfoque estuvo sujeto de manera cuantitativa y tipo básico, de corte transversal y diseño no experimental; se emplearon instrumentos tipo cuestionario, cuya confiabilidad fue validada con Alfa de Cronbach, 60 maestros conformaron la muestra y se les realizó una encuesta. Se concluyó que existe una relación moderada inversa entre el (1SBO) en maestros y la (2CE); con p valor $0,000 < \alpha < 0,05$ donde la hipótesis nula es rechazada aceptando la alterna demostrando que entre mayor sea la presencia (1SBO) en los docentes menor (2CE) en los centros educativos de estudio.

Curitiba (2019), en su investigación acerca de la gestión escolar y desempeño laboral en directivos de instituciones educativas del nivel primario del distrito de Yurimaguas, 2019, la finalidad del estudio fue comprender la correlación entre desempeño laboral y gestión escolar en IIEE de Yurimaguas. La investigación se trabajó con enfoque cuantitativo; con un tipo básico y diseño descriptivo correlacional, se aplicó la técnica de observación a través de una ficha donde se pudo contrarrestar la gestión escolar y un cuestionario para la variable desempeño laboral. A medida que el valor colosal se incrementa, mayor será la escala de fiabilidad con 0.70. Con una muestra de 21 pedagógicos del distrito de Yurimaguas, 2019. Se aplicó el estadístico Stata 15.0 (Stata Corp). Como conclusión se comprobó la relación consistente entre las variables en estudio.

Pantoja (2018), en su investigación que tuvo como finalidad determinar la relación entre el nivel de SQT y gestión escolar en maestros de Instituciones Educativas Urbanas, Pativilca, 2017. La metodología que compuso el estudio fue cuantitativa, diseño no experimental, tipo básica y nivel transaccional correlacional, como instrumento se empleó un cuestionario estandarizado llamado Maslach Burnout Inventory (MBI) y fue tomada a 95 maestros de dos colegios del distrito de

Pativilca quienes fueron la muestra. Como conclusión se obtuvo que existe correlación directa entre gestión escolar y el nivel de síndrome de Burnout; además que existe relación entre agotamiento emocional y la gestión educativa de los docentes.

Rosario (2016), realizó un estudio titulado “la gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, Puente Piedra”. El estudio empleó una metodología tipo básica de diseño correlacional y nivel descriptivo. 275 personas entre directores, administrativos, maestros, estudiantes que se encuentran en el 4to y 5to año de secundaria y padres de familia conformaron la muestra. Se aplicó el cuestionario con la intención de medir la primera variable de estudio, conformado en 30 ítems donde se midieron todas sus dimensiones y para medir la segunda variable, se empleó otro cuestionario compuesto por 28 ítems midiendo a través de ello todas sus dimensiones. Por consiguiente, ambas variables fueron validadas obteniendo una confiabilidad de 0.841 y 0.872 respectivamente de cada una. Obteniendo como datos resultados la relación existente entre las variables en estudio.

Díaz (2014), en su investigación tuvo como propósito conocer la incidencia del SQT en el desempeño de los docentes de la facultad de Ciencias de la Salud de la UNAC. La metodología fue cuantitativa de alcance correlacional transversal descriptivo. La muestra fueron 39 docentes y 250 estudiantes, el instrumento de Maslach Burnout Inventor Educater Survey MBI fue empleado. Se concluyó que más de la mitad de los profesores presentaban cansancio emocional, asimismo que los colaboradores presentan un nivel medio, entre tanto se indicó que existe relación significativa entre SQT y desempeño de los docentes confirmando que la presencia Burnout afecta negativamente en el ejercicio de los docentes.

Pari y Alata (2015), en su estudio, plantearon como finalidad conocer la relación existente entre el SQT y clima laboral que presentan los profesores del Colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca. La metodología de tipo correlacional, diseño transaccional no experimental. Teniendo una muestra conformada por 47 maestros, se empleó el instrumento de Escala de Clima Social en el Trabajo (WES)

y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Concluyendo que existe relación directa entre la primera variable SQT y todas las dimensiones de la segunda variable, dando a entender que si se brinda un clima laboral desfavorable serán perjudicados los docentes del colegio.

Para las teorías relacionadas a la primera variable, la teoría de gestión escolar o gestión educativa, se originó en el país estadounidense en la década de los sesenta. Asimismo, en la siguiente década se aplicó lo mismo en el Reino Unido y en la década de los ochenta se aplica por primera vez en Latinoamérica. García (2003), refiere que la gestión escolar es considerada como un sistema de innovación por su nivel estructural y específico, inclusive en algunos casos es considerada como una disciplina por su relación de manera teórica y práctica. Por ende, se entiende que la gestión educativa se asocia a la utilización de conceptos fundamentales del campo administrativo. Sin embargo, la gestión educativa no es una disciplina que involucre el tema teórico ya que congrega una finalidad práctica y útil, en donde puede contribuir a la realización de las actividades planificadas.

Para Molano (2016), la gestión se comprende como la aplicación de instrumentos, técnicas y métodos sujetos al manejo de recursos y producción de tareas institucionales. Asimismo, Miranda (2016), asegura que la gestión es un tipo de procedimiento que conglo mer a procesos relacionados al accionar de planificar, controlar y analizar actividades que realiza determinado grupo. Por lo tanto, se entiende que la gestión está relacionada a los recursos, procesos y tareas con la finalidad de conseguir metas y objetivos. La Madriz y Parra (2016), afirman que las actividades educativas realizan procesos de formación hacia personas que están dispuesta a aprender, teniendo la misión de transformar el pensar del alumnado en formas de acción relacionados a la responsabilidad y valores. Por ende, gestionar instituciones educativas conlleva una gran responsabilidad y comprende el rol fundamental de dirigir y conducir la educación del alumnado.

García et al. (2018), define a la gestión escolar como la agrupación de labores ejecutadas por actores referentes a la comunidad educativa, tales como: directores, profesores, asistentes educativos, el alumnado y sus padres. Estos individuos se encuentran asociados a tareas asignadas por la misma escuela, como: proveer adecuadas condiciones, buenos ambientes y procedimientos favorables cuyo

objetivo es que los estudiantes no interrumpan su aprendizaje y puedan cumplir los objetivos que demanda una educación primordial. De igual manera, Mejía (2010) lo conceptualiza como accionar que realiza una institución a través de la dirección y control al buen desempeño escolar. Además, se puede comprender que la gestión escolar es un accionar para tomar mejores decisiones relacionadas a las reglas o normas educativas asociadas a una nación, así como, aquella agrupación de operaciones, tareas y opiniones que conducen el proceso educativo. Por ello, las dimensiones marcadas por la variable gestión escolar son: planificación institucional, ejecución, liderazgo pedagógico y control.

La dimensión planificación institucional, Guevara et al. (2020), definen como el accionar de vital importancia para planificar en relación a la gestión organizacional, en sentido de que todo accionar solamente será viable si llega a responder una estructuración en donde se busca el cumplimiento de objetivos previamente fijados con anterioridad, además, en este accionar destacan la elaboración e implementación de instrumentos asociados a la gestión, las instancias de la comunidad educativa, la participación colegiada, la visión y misión que se plantee una determinada gestión institucional.

Asimismo, Esquivel et al. (2017), lo conceptualiza como un periodo de proyección hacia un futuro no muy lejano, mediante el cual se busca prever una actitud favorable hacia acontecimientos variados y cambiantes donde y se formula realizar, aplicar y controlar determinado plan, como: un presupuesto, un cronograma, entre otros. Por ende, la planificación va estar relacionado al previo pensar y al proceso que va implicar un conglomerado de sucesos lógicos, puesto que, a través de ellas, se estudiará y diagnosticará la gestión de educación.

Respecto a la dimensión ejecución, Quintana (2018), lo delimita como una etapa de sucesos en que determinados individuos realizan sus actividades planificadas. De igual forma, Mora et al. (2016) enlazan la ejecución con el accionar de ejecutar un hecho en el rubro educativo y que la ejecución se concluye cuando los agentes escolares o educativos de una institución ejecutan las acciones proyectadas, ya sea de manera administrativa o pedagógica. Asimismo, la ejecución en relación a la gestión escolar jugará un papel importante en función específica con el propósito de hacer cumplir las normas, así como, confirmar la

ejecución de, tanto determinados principios, normas y como reglas previamente comprendidas para el procedimiento, tales como, la ejecución presupuestal, la toma o propuestas de decisiones, las relaciones interpersonales, colaboración en equipo y sobre todo el clima institucional.

Respecto a la dimensión liderazgo pedagógico o inclusive llamado liderazgo directivo, Contreras (2016), lo refiere como la acción de conducir a las personas hacia una misma dirección a través de ideas, caracteres, talentos, voluntad propia y habilidad. Asimismo, el liderazgo como tal, se entiende como un proceso por el cual, los individuos de una asociación son guiados hacia el cumplimiento de determinados objetivos. De igual manera, Palomino (2019) afirma que el líder que conduzca el accionar debe ser participativo, democrático, analista, estratégico, motivador y, sobre todo, deberá actuar acorde a la situación, tales como: delegar roles, manejar conflictos, mantener motivado al talento humano y cultivar una buena cultura organizacional. Por ello, se asume que a través del liderazgo pedagógico se podrá conducir y concretar acciones y gracias a la ayuda de los esfuerzos de cada miembro de una comunidad educativa se podrán cumplir con las metas institucionales, las cuales estarán sujetas a los objetivos del sistema integral educativo del país.

Respecto a la dimensión control, según Aguilar et al. (2017) consiste principalmente en contrastar lo ocurrido con lo que se planificó, con el propósito de filtrar la información relevante que se encuentran, donde se comprenderán aquellas posibles causas generadoras y proponer respuestas eficaces como soluciones para corregir estos errores. Es decir, el control es tomado como una actitud frecuente en una determinada organización para que las cosas sucedan como se plantearon. Del mismo modo, Rincón (2017), asegura que el control va permitir asegurar el logro y cumplimiento de los objetivos propuestos. Sin embargo, se deben considerar ciertos aspectos importantes a controlar, tales como: apoyo a la labor del docente, evaluar los instrumentos de gestión, así como, realizar una evaluación bidireccional, medir frecuentemente la satisfacción y la retroalimentación al igual que, brindar un acompañamiento pedagógico adecuado. Por lo tanto, se comprende que el control va formar parte fundamental de la gestión escolar y que en esta etapa es correcto realizar un análisis integral de lo que se está ejecutando para comparar con lo

programado y ejecutado con la intención de detectar a tiempo posibles problemas que interfieran con el cumplimiento de los objetivos.

Para las teorías relacionadas, según Alvarez y Fernández (1991), hacen referencia al SQT con tres características fundamentales, tales como, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Este síndrome fue analizado en la década de los setenta en una ciudad estadounidense donde se definió como un aspecto psiquiátrico y físico que afecta a un individuo, provocado por alto estrés y grandes expectativas profesionales, es decir, las prolongadas exposiciones a situaciones de gran estrés pueden generar problemas en el ámbito emocional provocando consigo el agotamiento tanto físico como emocional y mental. Zavala (2008), asegura que este síndrome se obtiene por contraer alto grado de estrés laboral, afectando aquel individuo que lo padezca y su entorno. Villaverde et al. (2019), donde afirma que esta enfermedad afecta a trabajadores que tienen contacto directo con muchas personas.

Según García et al. (2017), el SQT se puede definir como el síndrome que produce tres estados significativos que afectan el cuerpo humano, tales como, la sensación de agotamiento físico producido por el trabajo y el agotamiento mental y emocional. Igualmente, Martell (2014), considera a este síndrome como la relación entre la frustración y fatiga que sienten los empleados al no conseguir un resultado positivo en sus trabajos. Por ende, se comprende que estas sensaciones de frustración y fatiga van asociadas a problemas laborales, ciertas acciones, como la rutina y el aburrimiento conllevan al surgimiento del síndrome, así como lo delimita Esteras et al. (2018) conceptualizando el SQT como una enfermedad que provoca agotamiento emocional, la falta de autorrealización profesional y despersonalización.

Arias et al. (2019), indican que todos los estudios referentes al SQT abordan la depresión como una de las consecuencias más significativas provocadas por esta enfermedad. Las profesiones con mayor incidencia de estrés laboral son las que presentan características como: despidos, sobrecarga de labores, turnos rotativos o poco estables, atención con clientes problemáticos, entre otros. En este sentido se desagregan las dimensiones.

La dimensión agotamiento emocional, Palacios y Rivera (2020), lo conceptualizan como las sensaciones que ameritan grandes esfuerzos y que involucra el estado anímico y emocional para culminar una determinada actividad, es decir, las interacciones y la situación en que se encuentren involucrados los individuos, dificultará de cierta manera las labores diarias y su capacidad de sí mismos. También, Zavala (2008), afirma que el agotamiento emocional exhibirá una sensación de cansancio y de no tener fuerzas para cumplir con las exigencias que se requieran en el trabajo.

Según Cruzado et al (2014) la dimensión despersonalización hace referencia a la alteración perceptiva de un individuo donde a través de vivencias tiene sensaciones extrañas en relación a la mente y al cuerpo, como si se viera en tercera persona. Estos extraños casos son consecuencia de la ansiedad crónica que sufren las personas que lo padecen. De igual modo, Menghi et al. (2019) considera a la ansiedad y al estrés como aquellos trastornos que los catedráticos han experimentado al sentir rivalidad alguna, prisa, individualismo, sobrecarga laboral, perdida de formación laboral, indisciplina laboral, entre otros, posteriormente se procederá a sentir depresión hasta incluso incrementando el riesgo de contraer enfermedades fisiológicas. Es decir, si no se llega a controlar de manera oportuna la despersonalización podríamos desencadenar una depresión que afecta el ámbito laboral y la vida cotidiana obteniendo consigo sensación de frustración por el desinterés de uno mismo.

Por último, la dimensión realización personal, Contreras (2016) o también denominado auto realización, está asociada al sentimiento interno de plenitud en donde un sujeto encuentra el sentido de vivir o de su existencia, resaltando la manera de ver la vida, sintiendo armonía con sus principios y valores adquiridos en lo largo de su vida, así como en la práctica de su vida profesional y personal. Igualmente, Martell (2014), asegura que tiene relación con el cumplimiento de metas y objetivos propuestos por uno mismo y que es logrado por la ambición y el esfuerzo de cada persona. Por ende, la auto realización solamente se va conseguir con el esfuerzo y disciplina que se proponga un individuo y va tratar de la perspectiva que sienta cuando llegue a alcanzar el éxito anhelado.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

El enfoque fue cuantitativo, debido a que se empleó un cuestionario como forma de recolección de datos. Además, está caracterizado por ser empírico deductivo a través de determinados procedimientos, experimentar a través de métodos y el manejo de recolección de datos que son analizados a través del procedimiento estadístico (Baena, 2017).

El tipo fue básico, ya que el estudio comenzó desde la realización del marco teórico con el objetivo de plasmar nuevas teorías o resaltar información relevante que contribuirán a incrementar conocimientos y metodologías del desarrollo científico Hernández et al. (2014).

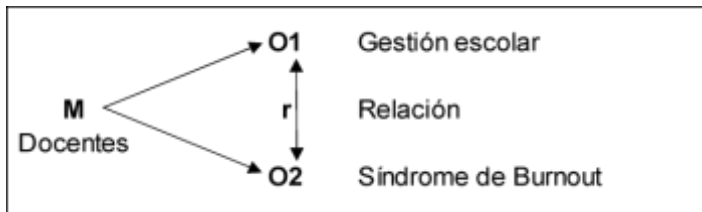
El método fue hipotético deductivo, puesto que se establecieron las hipótesis necesarias para la investigación partiendo desde una teoría prevista. Además, se refiere a la manera de razonar y explicar de manera racional un suceso mediante la formulación de hipótesis y deducciones por la que un investigador realiza para determinar su práctica científica (Behar, 2008).

El alcance fue descriptivo correlacional porque en esta investigación se desarrolló el marco teórico de las variables y sus respectivas dimensiones e indicadores, donde se buscará la correlación entre sí. La investigación descriptiva se emplea para exhibir nuevos hechos en un determinado estudio, así como, correlacional porque conlleva el propósito de medir dos variables (Hernández et al., 2014).

El estudio fue no experimental, dado que no se manipularon las variables y de corte transversal, puesto que se recolectó la información en un determinado tiempo. Es decir, este diseño observa los fenómenos o hechos como tal y como se dan en un momento específico para luego poder analizarlos (Baena, 2014). El estudio presenta el siguiente diagrama.

Figura 1

Diagrama de nivel correlacional



Dónde: M= Muestra 42 docentes.

O1= Gestión escolar.

O2= Síndrome de Burnout.

r= Relación entre ambas variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión escolar

Definición conceptual

Gestión escolar son acciones que realiza una determinada institución con el fin de planificar y dirigir el crecimiento escolar a través de una visión y misión que encamine a todos los involucrados para el cumplimiento de un mismo objetivo (Mejía, 2010).

Definición operacional

Es relevante destacar que la variable de gestión escolar fue organizada en 4 áreas temáticas, que contienen 42 elementos, y se evalúa mediante una escala ordinal politómica con opciones que van de 1 a 5 en una escala tipo Likert.

Variable 2: Síndrome de Burnout

Definición conceptual

Esteras et al. (2018) conceptualizan el SQT como una enfermedad que genera agotamiento emocional, despersonalización, así como, falta de autorrealización

asociado a una labor profesional.

Definición operacional

Es preciso mencionar que para medir la variable SQT fue mediante 3 dimensiones que está conformado por 22 ítems de escala ordinal politómica tipo Likert con valores de 1 a 5 alternativas.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Carrasco (2008), lo define como la agrupación de aquellos elementos que cumplen con ciertas especificaciones para formar parte de la realización de un determinado estudio. Por ende, la población se conformó por 42 profesores de los niveles inicial, primaria y secundaria de una IEP del Cercado de Lima, 2021.

Muestra:

Hernández et al. (2014), afirman que es una parte que representa y forma parte de la población, con rasgos muy similares, objetivas y que son el reflejo de ésta en general. De tal forma que los resultados que se obtengan en esta parte se puedan asociar a aquellos componentes o factores que se encuentran conformados en su totalidad. En el presente estudio la muestra fueron 42 docentes que laboran actualmente en los tres niveles escolares, tales como: inicial, primaria y secundaria de la IIEE que sirve como estudio.

Criterios de inclusión:

Docentes entre hombres y mujeres.

Docentes que ejercen funciones en la IEP del Cercado de Lima.

Criterios de exclusión:

Docentes que no ejercen funciones en una IEP del Cercado de Lima que donde se realizará la investigación.

Docentes que no participaron.

Unidad de análisis:

La unidad de análisis, es cada unidad o elemento que conformarán la muestra y que fueron escogidos por características similares. (Carrasco,2008).

En el estudio realizado, se consideró como la unidad de análisis a los docentes que desempeñan su trabajo en una (IEP) ubicada en el distrito del Cercado de Lima.

Para el presente estudio, se usó un muestreo no probabilístico o dirigido, ya que se considera a un subgrupo de la población, que vadenpender de las características del estudio. (Hernández et al., 2014). La muestra es censal, según Arias (2012) manifestó que la muestra censal refiere a la totalidad de la población, por lo que se considera todos los elementos de análisis.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó como técnica a la encuesta para recolección de datos relevante. Asimismo, la encuesta es una técnica empleada en investigaciones de carácter social, de búsqueda y de recolección de información a través de interrogantes de manera directa o indirecta a determinados individuos previamente delimitados, Behar (2008).

De tal forma, los instrumentos que se emplearon para este estudio fueron el cuestionario con escala de tipo Likert. Baena (2014) considera que un instrumento va permitir reflejar la realidad de una investigación en donde se obtendrán datos representativos y significativos asociados a las variables de estudio, donde se reflejarán en conjunto de sus determinadas dimensiones e indicadores.

Los instrumentos que se utilizaron en esta indagación fueron sometidos a fiabilidad y validez de contenido se realizó por el juicio de expertos. Carrasco (2008) considera que la validez se encuentra relacionado al instrumento que será empleado en una investigación y dónde se buscará medir lo que se pretende, es decir, es cuando los resultados obtenidos son válidos en un alto grado de veracidad y libre de errores. La fiabilidad se refiere a la capacidad de obtener los mismos resultados cada vez que se aplica un instrumento en poblaciones similares (Hernández et al., 2014)

Juicio de expertos

Tabla 1

Resultados de la validación del instrumento por juicios de experto de la variable: Gestión escolar.

Expertos	Criterio			Observación
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Dr. Germán Vicente Garay Flores	Si	Si	Si	
Mg. Curay Zapata Graciela	Si	Si	Si	Aplicable
Mg. Espiritu Flores Eva María	Si	Si	Si	

En la tabla 1 se puede ver que los expertos consideraron que el instrumento de la variable gestión escolar es adecuado, según se expresó en el informe de opinión de expertos.

Tabla 2

Resultados de la validación del instrumento por juicios de experto de la variable: síndrome de Burnout.

Expertos	Criterio			Observación
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Dr. Germán Vicente Garay Flores	Si	Si	Si	
Mg. Curay Zapata Graciela	Si	Si	Si	Aplicable
Mg. Espiritu Flores Eva María	Si	Si	Si	

De la misma manera los expertos dieron su valoración mediante el Informe de opinión de expertos, en el cual expresaron que el instrumento de la variable SQT es pertinente y para la recolección de información suficiente y coherente, que se especifica en la tabla 2.

Prueba de confiabilidad

Tabla 3

Cuadro de interpretación de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

Nota. Adaptado de Santos, G. (2017)

Tabla 4

Gestión escolar y sus dimensiones

Encuesta	Nº de Ítems	Alfa de Cronbach	Nivel
Gestión escolar	42	0.973	Muy alta
Planificación institucional	9	0.890	Muy alta
Ejecución	11	0.880	Muy alta
Liderazgo pedagógico	11	0.925	Muy alta
Control	11	0.937	Muy alta

Cabe mencionar que se calculó la confiabilidad del cuestionario de gestión escolar, aplicado a una prueba piloto, conformada por 20 profesores, para poder analizar los resultados, donde se obtuvo que el Alfa de Cronbach fue 0,973; concluyendo que el instrumento es confiable.

Tabla 5*Síndrome de Burnout y sus dimensiones*

Encuesta	Ítems	Cronbach	Fiabilidad
Síndrome de Burnout	17	0.924	Muy alta
Agotamiento emocional	5	0.957	Muy alta
Despersonalización	5	0.395	Baja
Realización personal	7	0.880	Muy alta

La confiabilidad del cuestionario de síndrome de Burnout, aplicado a una prueba piloto, conformada por 20 profesores, se obtuvo que el Alfa de Cronbach fue de 0,924; concluyendo que el instrumento es confiable.

3.5. Procedimientos

Se procedió a obtener la aprobación de los directores y docentes con documentación previa en la institución donde se realizó el estudio; la aplicación de estos cuestionarios se realizó a través de formularios de google drive, por la situación crítica originada por el COVID19. Los cuestionarios se aplicaron a un grupo piloto en el que se midió y validó cada variable con la prueba de confiabilidad; luego se aplicaron los cuestionarios a la muestra y se realizó el correspondiente tratamiento estadístico descriptivo e inferencial.

3.6. Método de análisis de datos

Después de evaluar los instrumentos a través de expertos, se ejecutó una prueba piloto, donde la información resultante fue puesta a prueba de confiabilidad del Coeficiente denominado Alfa de Cronbach de acuerdo a aquellos instrumentos plasmados por medio de la escala de Likert. El coeficiente de Alfa de Cronbach es aquel modelo donde se estima la confiabilidad de un determinado instrumento a través de una escala de valores en conjunto de respuestas de tipo Likert, todo ello basado en un promedio de correlaciones entre ítems (Tamayo, 2003). Posteriormente, se ejecutaron los cuestionarios a la muestra preestablecida, donde los resultados fueron analizados mediante el programa estadístico SPSS 26 y donde arrojaron datos que sirvieron para la interpretación y discusión del tema.

La estadística descriptiva son los resultados en forma de tablas y figuras, la cual conlleva a entender de una manera más clara los datos resultantes (Carrasco, 2008). En la estadística inferencial, por ser una muestra de tan solo 42 individuos se verificó la normalidad a través de la prueba Shapiro-Wilk ($n \leq 50$), con la finalidad de aclarar que todos los datos ingresados exhiben una distribución normal. Por medio de la contrastación de hipótesis arrojaron los datos que poseen distribución normal. Dado que las variables y sus dimensiones no se distribuían normalmente, se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman (Tamayo, 2003) para llevar a cabo la prueba de hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Se acató las Normas APA, considerando las referencias y citas correspondientes, respetando los derechos de autor. Además, fueron solicitados permisos correspondientes antes de la ejecución de los instrumentos de medición, en donde se obtuvieron las respuestas necesarias que posteriormente fueron analizadas estadísticamente, sin manipulación alguna.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 6

Nivel de la variable: Gestión escolar

	hi	%
Bueno	35	83,3
Malo	7	16,7
Total	42	100,0

La tabla 6 expone que 83,3% de profesores encuestados, aprueban el manejo en la gestión escolar, alcanzando un nivel bueno, mientras que el 16,7% de docentes determina un nivel malo.

Tabla 7

Nivel de la dimensión: Planificación institucional

	hi	%
Bueno	39	92,9
Regular	3	7,1
Total	42	100,0

Se aprecia en la tabla 7 que 92,9% de maestros encuestados, aprueban el manejo de la planificación institucional, mientras que el 7,1% de los docentes respondieron que presenta un nivel regular.

Tabla 8

Nivel de la dimensión: Ejecución

	hi	%
Bueno	38	90,5
Regular	4	9,5
Total	42	100,0

La tabla 8, expone que 90,5% de maestros encuestados, aprueban el manejo en la ejecución, mientras el 9,5% de los docentes manifestaron que es regular el manejo

en la ejecución.

Tabla 9

Nivel de la dimensión: Liderazgo pedagógico

	hi	%
Bueno	37	88,1
Regular	5	11,9
Total	42	100,0

Se aprecia en la tabla 9, que 88,1% de docentes encuestados, aprueban el manejo que existe en el liderazgo pedagógico, mientras que el 11,9% de los docentes destacaron que es regular el manejo del liderazgo pedagógico.

Tabla 10

Nivel de la dimensión: Control

	hi	%
Bueno	18	42,9
Regular	24	57,1
Total	42	100,0

La tabla 10 muestra que 57,1% de pedagogos encuestados, establecen que el manejo que existe en el control es regular, mientras que el 42,9% de los docentes destacaron que es bueno el control que existe en la IEP.

Tabla 11

Nivel de la variable: síndrome de Burnout

	hi	%
Alto	10	23,8
Medio	27	64,3
Bajo	5	11,9
Total	42	100,0

Se muestra en la tabla 11 que 64,3% de maestros confirman que existe un nivel medio en cuanto al Síndrome de Burnout, entre tanto, el 23,8% destacaron que se alcanza un nivel alto en cuanto a dicho síndrome en los docentes y el 11,9% determina que el

nivel es bajo.

Tabla 12

Nivel de la dimensión: Agotamiento emocional

	hi	%
Alto	11	26,2
Medio	7	16,7
Bajo	24	57,1
Total	42	100,0

En la tabla 12, se puede apreciar que 57,1% de profesores encuestados establecen que el agotamiento emocional que existe en la IEP presenta un nivel bajo, entre tanto, el 26,2% de docentes destacan que haya un nivel alto y 16,7% señalan que el nivel es medio.

Tabla 13

Nivel de la dimensión: Despersonalización

	hi	%
Alto	33	78,6
Medio	9	21,4
Total	42	100,0

En la tabla 13, se puede apreciar que un 78,6% de los docentes encuestados, establecen que la despersonalización en la IEP presenta un nivel alto, mientras que, el 21,4% señalan que el nivel es medio.

Tabla 14

Nivel de la dimensión: Realización personal

	hi	%
Alto	9	21,4
Medio	11	26,2
Bajo	22	52,4
Total	42	100,0

Se expone en la tabla 14, que 52,4% de maestros encuestados, determinan que la realización personal en la IEP presenta un nivel bajo, entre tanto el 26,2% de los docentes señalaron que existe un nivel medio y solo el 21,4% manifestaron que el

nivel es alto.

4.2. Estadística inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 15

Gestión escolar y sus dimensiones

	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
VAR. Gestión escolar	0.45	42	,000
Planificación institucional	0.28	42	,000
Ejecución	0.34	42	,000
Liderazgo pedagógico	0.38	42	,000
Control	0.63	42	,000

De acuerdo a la tabla 15, se puede observar que se empleó el estadístico de Shapiro-Wilk, debido a que la muestra fue menor a 50; asimismo, se visualizan el p valor de la variable Gestión escolar y sus dimensiones que las compone, presentan una distribución de datos no normales, por ende, se utiliza para la prueba de contrastación de las hipótesis del estudio con la prueba de correlación estadística de Spearman.

Tabla 16

Síndrome de Burnout y sus dimensiones

	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
Síndrome de Burnout	0.76	42	,000
Agotamiento emocional	0.70	42	,000
Despersonalización	0.51	42	,000
Realización personal	0.74	42	,000

En cuanto a la tabla 16, se puede observar que se utilizó el estadístico de Shapiro-Wilk, puesto que la muestra fue inferior a 50; igualmente, se muestran el p valor de la variable SQT y sus dimensiones presentan una distribución de datos no normales, por

tanto, se trabaja la prueba de contrastación de hipótesis del estudio con la prueba de correlación estadística de Spearman.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

1. Formulación de hipótesis estadísticas

H₀: No existe relación significativa entre la Gestión escolar y el Síndrome de Burnout.

H₁: Existe relación significativa entre la Gestión escolar y el Síndrome de Burnout.

Tabla 17

Contrastación de la hipótesis general

		síndrome de Burnout	
Spearman	Gestión escolar	Coeficiente	0.521
		Sig. (bilateral)	0.002
		N	42

Con un nivel de significancia de 0.002 menor a 0,05, se concluye que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

1. Formulación de hipótesis estadísticas

H₀: No existe relación significativa entre la gestión escolar y el agotamiento emocional

H₁: Existe relación significativa entre la gestión escolar y el agotamiento emocional

Tabla 18*Contrastación de la hipótesis específica 1*

		Agotamiento emocional	
Spearman	Gestión escolar	Coeficiente	0.605
		Sig. (bilateral)	0.008
		N	42

Con un nivel de significancia de 0.008 menor a 0,05, se concluye que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

1. Formulación de hipótesis estadísticas

H₀: No existe relación significativa entre la gestión escolar y la despersonalización

H₁: Existe relación significativa entre la gestión escolar y la despersonalización

Tabla 19*Contrastación de la hipótesis específica 2*

		Despersonalización	
Spearman	Gestión escolar	Coeficiente	-0.545
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	42

Con un nivel de significancia de 0.000 menor a 0,05, se concluye que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

1. Formulación de hipótesis estadísticas

H₀: No existe relación significativa entre la gestión escolar y la realización personal

H₁: Existe relación significativa entre la gestión escolar y la realización personal

Tabla 20*Contrastación de la hipótesis específica 3*

			Realización personal
		Coeficiente	0.521
Spearman	Gestión escolar	Sig. (bilateral)	0.017
		N	42

Con un nivel de significancia de 0.017 menor a 0,05, se concluye que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Respecto a tabla 6 se observa a la variable gestión escolar, que un 83,3% de los docentes encuestados, señalaron que la IEP del Cercado de Lima tiene un nivel bueno sobre la gestión escolar en sus cuatro dimensiones: ya que cuentan con una buena planificación institucional, eficiente ejecución, buen manejo de liderazgo pedagógico y un control regular.

En cuanto a la dimensión planificación institucional del centro educativo parroquial del Cercado de Lima, en la tabla 7 se denota que el 92,9% de maestros encuestados afirmaron que es bueno, lo cual abarca que el centro educativo parroquial del Cercado de Lima hace uso correcto de los instrumentos de gestión, el cumplimiento de las demandas de la comunidad educativa, la participación colegiada, la misión, visión están bien encaminadas y compartidas con los docentes y estudiantes en la IEP. Para la dimensión ejecución en el centro educativo parroquial del Cercado de Lima el 90,5%, como se visualiza en la tabla 8, los docentes determinan que la ejecución es buena, el cual implica la eficiente ejecución presupuestal, una buena eficiencia en la toma de decisiones que optan los directivos, las buenas relaciones interpersonales que existe entre docentes, el buen manejo de los colaboradores, el trabajo en equipo y el buen clima institucional, entre tanto sólo el 9,5% de los educadores de centro educativo parroquial del Cercado de Lima manifestaron que la institución desarrolla un nivel regular acerca de la dimensión ejecución.

En la dimensión liderazgo pedagógico del centro educativo parroquial del Cercado de Lima, un 88,1%, como se observa en la tabla 9, de los docentes afirmaron que la institución tiene un nivel bueno sobre el liderazgo pedagógico, ya que existe un buen manejo en la delegación de los roles entre docentes, la cultura de la organización educativa es buena, el manejo de conflictos y talento humano son desarrollados con eficiencia y de forma correcta, entre tanto, sólo el 11,9% consideran que el liderazgo pedagógico es regular en el centro educativo parroquial del Cercado de Lima . En cuanto a control el 57,1% de profesores resaltaron que es regular; ya que no existe un apoyo eficiente del directivo ante la labor del maestro, también existe carencia en la evaluación de los instrumentos de gestión y en la comunicación bidireccional; además de no contar con una buena medición de la satisfacción sobre

la calidad educativa, la retroalimentación y el acompañamiento pedagógico. Asimismo, se obtiene que la dimensión control es buena en el centro educativo parroquial del Cercado de Lima, pero en un menor porcentaje de 42,9%, por el cual se deben mejorar los procesos de apoyo al docente, la eficiencia en la comunicación bidireccional y realizar el acompañamiento pedagógico.

Con respecto al objetivo general, determinar la relación entre la gestión escolar y SQT en docentes de una IEP en Cercado de Lima, 2021, en la tabla 16 se observa el estadístico no paramétrico del coeficiente de correlación de Spearman, el cual es igual a 0,521, siendo el nivel de significancia bilateral 0,002 menor al valor de 0,05, llegando a la conclusión que existe relación significativa entre la gestión escolar y SQT en docentes de una IEP del Cercado de Lima, donde a mayor gestión escolar mayor será el SQT en docentes 2021; coincidiendo dicho resultado con la investigación de Teles et al. (2020) que igualmente determinó que existe relación significativa entre la gestión escolar y el SQT en docentes, además que se encontró que los maestros presentan problemas en su salud mental, ya que muchas veces el docente llega cansado a sus centros de labores y ello le dificulta desempeñarse adecuadamente, haciendo que no brinde una buena enseñanza; además existe concordancia con Jovanović et al. (2019) Donde demostraron que la gestión de la calidad educativa está siendo afectada puesto que los docentes presentaban un nivel alto de Síndrome de Burnout, el cual involucra su agotamiento, fatiga, trastornos en cuanto a su desarrollo de habilidades motoras, de esta manera se necesitaba una intervención positiva para conseguir mejores resultados y ser eficientes en sus labores o preparación de los materiales educativos.

De igual modo, hay concordancia con la investigación de Gallardo et al. (2019) el cual determinó que la gestión educativa guarda relación significativa con el SQT en las instituciones educativas públicas y privadas; además que los docentes presentaban alto grado de desgaste emocional que causa la presión laboral por llevar un trabajo recargado con diversas actividades al mismo tiempo e incluso hasta fuera de su horario de trabajo el cual afecta a cualquier colaborador en el desempeño laboral y perjudica las metas de las organización, en efecto el desgaste emocional daña la salud mental del colaborador e impide a que tenga un eficiente rendimiento laboral, el cual conlleva a la pérdida de la eficiencia laboral y mala imagen de la IEP

por el abuso o explotación laboral.

Respecto al objetivo específico uno del estudio, el cual fue de determinar la relación significativa entre la gestión escolar y agotamiento emocional en docentes de una IIEE parroquial del Cercado de Lima, 2021, se tuvo como resultado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,605, destacando que existe relación positiva y el grado de significancia bilateral de 0,008 inferior al valor de 0,05, se establece que existe relación significativa entre la gestión escolar y agotamiento emocional en los maestros de una IIEE parroquial en Cercado de Lima, 2021; en similitud de resultado con la investigación de Quintana (2018) que estableció que la gestión pedagógica tiene relación significativa con el agotamiento del docente, ya que al asumir sus responsabilidades y responder ante las necesidades del estudiante o a las exigencias de la IE, se sienten oprimidos, agotados con la carga laboral el cual daña su salud propia y mental ante el exceso de trabajo y responsabilidades que asigna la IE.

En cuanto a la investigación de Malander (2016) también obtuvo como resultado que existe semejanza en sus aportes empíricos, donde establece que la gestión educativa guarda relación positiva con el agotamiento del docente, el cual puede producirlo el Síndrome de Burnout, afectando en su satisfacción laboral y personal, como consecuencia podría incrementar dicha enfermedad, a raíz de que el directivo no realiza una buena labor en la organización; igualmente se obtuvo similitud con la tesis de Echevarría (2013) que obtuvo como resultado en su investigación, que los docentes presentaban cansancio emocional, ya que los profesores padecían de Burnout, a causa de la carga laboral, a la frustración de actividades que no completaban en sus horas laborales, al agotamiento del docente y la pésima realización o desarrollo profesional de las instituciones educativas; de igual manera con el estudio de Huacho (2020) que determinó en su estudio, que el agotamiento emocional del docente guarda relación directa con la calidad educativa; ya que debido a la pésima gestión que existe en el educador, el exceso de carga de tareas diarias, tiene como consecuencia la fatiga o cansancio mental en el docente y a ello se suma la falta de motivación de forma permanente a cada uno de los profesores y el poco incentivo salarial.

En cuanto al objetivo específico dos de la investigación, sobre determinar la relación entre la Gestión escolar y la Despersonalización en docentes de una IEP del

Cercado de Lima, 2021, se obtuvo que la correlación de Spearman fue $-0,545$, destacando que hay una relación inversa y negativa, lo que indica que a mayor gestión escolar que busca alcanzar la IE, se reduce a los docentes que presentan despersonalización, donde todos deben estar identificados con la institución, es decir aquellos que se hacen los desentendidos con la labor, no prestan atención en los intereses y no comparten los objetivos del centro educativo disminuyen; no obstante, el grado de significancia bilateral de 0.000 es inferior al valor de $0,05$; por ende, se consiguió afirmar que la hipótesis nula es rechazada y se acepta la hipótesis de investigación que confirma que existe relación inversa entre la Gestión escolar y la despersonalización en maestros de una IIEE parroquial del Cercado de Lima, 2021.

En similitud con la investigación que realizó Curitiba (2019) que la gestión escolar se relaciona directamente con el desempeño del directivo del centro educativo, en donde la despersonalización del docente no es adecuada y debía haber una mejor eficiencia en el desempeño del docente; asimismo, el estudio de Pantoja (2018) también tuvo como hallazgo que la gestión escolar guarda relación significativa con el Síndrome de Burnout, por ende la conclusión fue que los docentes no se desempeñan correctamente por el motivo que se sienten cansados, agotados mentalmente y la personalización que adoptan es inapropiada debido al mal manejo del directivo del centro educativo, igualmente existe semejanza con la tesis de Rosario (2016) que la gestión educativa guarda relación con la despersonalización del docente, asimismo, se demostró que las personas de dirección no estaban cumpliendo de manera eficaz sus labores directivas, lo que afecta en el desempeño del docente y hace que no se sienta motivado por la institución al cual pertenecen.

Por último, en relación al objetivo tres de la investigación, determinar la relación entre la Gestión escolar y la Realización personal en docentes de una IEP del Cercado de Lima, 2021, se obtuvo que la correlación de Spearman fue $0,520$, destacando que existe relación positiva y el grado de significancia bilateral de $0,017$ inferior al valor de $0,05$; por ende la hipótesis nula es rechazada y se confirma que existe relación significativa entre la gestión escolar y la realización personal en pedagogos de una IIEE parroquial del Cercado de Lima, 2021; de esta manera en similitud de resultados con la tesis de Díaz (2014) quien determinó que la mala gestión en la IE afecta a la buena realización de las tareas que debe hacer el docente, ya sean materiales

didácticos o el aprendizaje en el aula, además que presentan Síndrome de Burnout, dañando negativamente su labor y enseñanza; de igual modo en similitud de resultados con la tesis de Pari y Alata (2015) quienes también destacaron que existía ausentismo del personal docente y pésima eficacia, afectando sus labores diarias, por ende también en la presente tesis falta mejorar la eficiencia laboral del docente, además que debe haber una mejor gestión para conseguir mejores resultados, y puedan cumplir los objetivos de la institución, además de evitar que surja en ellos el SQT haciendo que empeore el clima laboral interno.

El estudio presenta fortalezas en el desarrollo de la metodología, el cual fue descriptivo de nivel correlacional que facilitó la contrastación de las hipótesis proyectadas sobre la gestión escolar y el Síndrome de Burnout, así mismo cuenta con un diseño no experimental que posibilitó la recolección de información y así se efectuó un análisis en su estado natural sin manipular las variables abordadas, tal cual como el fenómeno es desarrollado sobre las variables de gestión escolar y el SQT en una IIEE del Cercado de Lima.

En relación a la debilidad fueron: la emergencia sanitaria causada por el Covid que se vive actualmente, ya que esto trajo dificultades a la hora de realizar las encuestas que anteriormente se realizaban de forma presencial, es por ello que se realizaron las encuestas de manera virtual, adaptando en cuestionario físico a digital, como consecuencia la mayoría de los docentes tuvieron diversos problemas que se realizó seguimiento para corregir errores ocasionados en responder las encuestas digitales por falta de dominio de tecnología y plataformas virtuales. De igual manera el corte del estudio transversal causó algunas dificultades al momento de realizar las encuestas a todos los profesores de la IE el cual debía de ser un solo día, teniendo el tiempo muy corto, por último, la principal debilidad es el poco tiempo que se tiene para el desarrollo de este trabajo de investigación, ya sea por motivos de responsabilidades familiares, personales o labores profesionales, que hace que no haya mucho tiempo para dedicar a investigar, buscar información, leer y redactar el trabajo de investigación con la dedicación necesaria.

La relevancia del estudio contribuye a generar información importante para los colegios, sobre la gestión escolar y el SQT, porque en la mayoría de los docentes no muestran interés en la gestión escolar, ya que ello conlleva labores con docentes con

SQT que perjudica las enseñanzas de los docentes hacia los alumnos, desatendiendo las motivaciones propias y del alumno, teniendo en cuenta que el docente desarrolla sus clases con problemas del SQT y ello perjudica la labor de enseñanza. Recalcar que la IE debe crear estrategias para cuidar la salud mental de sus docentes, ya que ellos son la imagen de la institución, quienes transmiten la calidad de enseñanza, porque si los docentes tienen SQT la enseñanza será subjetiva, no profesional, poco didáctica y ello perjudicará la gestión educativa y aprendizaje en los escolares.

VI. CONCLUSIONES

Existe relación significativa entre gestión escolar y el SQT en docentes de una IEP del Cercado de Lima, 2021. ($\alpha=0,05$; p_valor 0,002; $r_s= 0, 521$)

Existe relación significativa entre gestión escolar y el agotamiento emocional del SQT en docentes de una IEP del Cercado de Lima, 2021. ($\alpha=0,05$; p_valor 0,008; $r_s=0,605$)

Existe relación significativa entre relación entre gestión escolar y la despersonalización del SQT en docentes de una IEP del Cercado de Lima, 2021. ($\alpha=0,05$; p_valor 0,000; $r_s=-0,545$)

Existe relación significativa entre gestión escolar y la realización personal del SQT en docentes de una IEP del Cercado de Lima, 2021. ($\alpha=0,05$; p_valor 0,017; $r_s=0,521$)

VII. RECOMENDACIONES

Que el directivo de la IE realice una adecuada gestión escolar, ejecute adecuadas labores para motivar al personal docente constantemente, brinde capacitaciones y entrenamientos, para el buen desarrollo de habilidades y alcance logros personales y profesionales; en efecto estos sean de gran beneficio para la IE.

Se recomienda que el personal directivo implemente estrategias que permitan reducir el grado de agotamiento emocional del personal docente, donde se logre mediante participación de actividades unificar al docente, incrementar el trabajo en equipo, fomentar actividades de relajación que favorezcan el desempeño eficiente del docente y crecimiento profesional.

Se recomienda que se diseñe programa de actividades eficientes para el área de psicología de la IE, de esta manera aumente la personalización del docente, se consigan efectos emocionales positivos, interés por cumplir sus objetivos y desarrolle destrezas que ayuden en su crecimiento personal y profesional.

Se recomienda que los directivos de la IE desarrollen como estrategia ejecutar recompensas mensuales, para medir el desempeño del colaborador, para que así tengan mayor interés por cumplir con sus roles educativos y logren ser más eficientes y eficaces, aumentando el nivel de realización del docente.

REFERENCIAS

- Aguilar, A., Velandia, Y., Aguilar, C., & Alvarez, G. (2017). Gestión educativa: tendencias de las políticas públicas educativas implementadas en Colombia. *Revista Perspectivas*, 84-94. <https://respuestas.ufps.edu.co/index.php/perspectivas/article/view/1331>
- Alvarez, E., & Fernandez, L. (1991). The Burnout syndrome or the professional attrition. *Review of studies*, 257-265. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.10.004>
- Arias, W., Huamani, J., & Ceballos, K. (2019). síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad. *Revista USIL - Propósitos y representaciones*. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Grupo editorial Patria. <https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- Behar, D. (2008). *Introducción a la metodología de la investigación*. Arch. Argent. Dermatol.
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica. 2da edición*. Editorial San Marcos.
- Contreras, T. (2016). Pedagogical Leadership, Teaching Leadership and their Role in School Improvement: A Theoretical Approach. *Revista USIL - Propósitos y representaciones*. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.123>
- Cruzado, L., Nuñez, P., & Rojas, G. (2014). Despersonalización: Más que síntoma, un síndrome. *Revista Universidad Peruana Cayetano Heredia*. <https://doi.org/10.20453/rnp.v76i2.1194>
- Curitima, S. (2019). Gestión escolar y desempeño laboral en directivos de instituciones educativas del nivel primario del distrito de Yurimaguas, 2019. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40114/Curitima_SG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Esquivel, A., León, R., & Castellanos, G. (2017). Mejora continua de los procesos de gestión del conocimiento en instituciones de educación superior ecuatorianas. *Retos de la dirección*, 56-72.

php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552017000200005

- Esteras, J., Chorot, P., & Sandrín, B. (2018). *El síndrome de Burnout en los docentes*. Ediciones Pirámide.
- Gallardo, J., Lopez, F., & Gallardo, P. (2019). Análisis del síndrome de Burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-42582019000200324&script=sci_abstract&tlng=es
- García, A., Escorcía, C., & Perez, B. (2017). Burnout syndrome and self-efficacy beliefs in professors. *Revista USIL - Propósitos y representaciones*. <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/170/311>
- García, F., Juárez, S., & Salgado, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista cubana de educación superior*. <http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257->
- García, J. (2003). *Ética y educación en la sociedad de la información*. México: Editorial Trillas.
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Educational research methodologies (descriptives, experimental, participatory and research-action). *Recimundo*, 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (sexta edic)*. Mc Graw Hill Education.
- Huacho, L. (2020). Síndrome de Burnout en docentes y calidad educativa en la UGEL-06, Ate, 2020. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58509/Huacho_LLIV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jovanovic, V., Karic, J., Mihailovic, G., Dzamonja, T., & Hinic, D. (2019). Workrelated Burnout síndrome in special education teachers working with children

and developmental disorders. *European Journal of Special Needs Education*, 692-701. <https://doi.org/10.1080/08856257.2019.1572092>

La Madriz, J., & Parra, J. (2016). Personal and professional competencies applied by managers under scenarios of economic uncertainty. *Revista de ciencias gerenciales*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7205041>

Malander, N. (2016). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000300177

Martell, L. (2014). Calidad de servicio y Burnout en instituciones educativas privadas y públicas. <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/1435>

Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Universidad Complutense de Madrid*, 42-80. <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>

Mejía, A. (2010). *Modelo de gestión educativa estratégica*. México D.F.: Secretaria de educación pública.

Menghi, M., Rodriguez, L., & Oñate, M. (2019). Differences in the values of the Burnout dimensions on teachers with and without symptoms of health problems. *Revista USIL - Propósitos y representaciones*. <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/338>

Miranda, S. (2016). La gestión directiva: Un concepto construido desde las comprensiones de los directivos de las escuelas públicas bogotanas. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=74672016000200562&script=sci_arttextS2007-

Molano, A. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior. *Sophia educación*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5377716>

- Mora, L., Duran, M., & Zambrano, J. (2016). Current business management considerations. *Mastery of science*.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/276>
- Palacios, A., & Rivera, J. (2020). Occupational stress in teachers of metropolitan lima and its relation with personal, professional and infrastructure and educational resources factors. *Revistas Universidad María Auxiliadora*.
<https://doi.org/10.21679/arc.v7i1.157>
- Palomino, R. (2019). Leadership and academic quality at the faculty of administrative sciences of the Ucayaly national university. *Revista UPP - Revista de investigación científica cultura viva amazónica*.
<https://doi.org/10.37292/riccva.v3i03.119>
- Pantoja, H. (2017). Gestión escolar y el síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas urbanas, Pativilca, 2017.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2416/TM%20CGe%204033%20P1%20%20Pantoja%20Solis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pari, J., & Alata, L. (2015). Clima laboral y síndrome de Burnout en docentes del colegio adventista Túpac Amaru, Juliaca, 2015.
<http://docplayer.es/38131744-Clima-laboral-y-sindrome-de-burnout-en-docentes-del-colegio-adventista-tupac-amaru-juliaca-tesis.html>
- Pineda, W., Dávila, J., & Alva, C. (2021). Estrés laboral del docente de primaria.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3827>
- Quintana, Y. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Educación y educadores*. 259-281. <https://doi.org/10.5294/edu.2018.21.2.5>
- Rincón, R. (2017). Knowledge management and organizational learning. *Psychological Reports*.
<http://www.arearh.com/rrhh/Teoriadecompetencias.htm>
- Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de Burnout en docentes. *Revista de investigación educativa de la Rediech*.
<https://docer.com.ar/doc/x0e1esc>

- Rosario, A. (2017). La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra, Lima, 2016. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20500.12672/7005>
- Teles, R., Valle, A., & Rodriguez, S. (2020). Higher Education teachers with Burnout en Pinto Da Costa, Elisabete; do Rosario Anjos; Pryzgodá, M. *Economic and social development*, 570-578. <https://doi.org/10.4324/9780203004937>
- Villaverde, D., Unda, S., Escotto, E., & Flores, R. (2019). Personality traits that predict the Burnout syndrome on teachers. *Revistas USIL - Propósitos y representaciones*. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/346>
- Zavala, J. (2008). Estrés y Burnout docente: conceptos, causas y efectos. *PUCP-Institucional*. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1802/1743>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			METODOLOGÍA			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Variable 1: Gestión escolar						
<p>¿Existe relación entre la Gestión escolar y el Síndrome de Burnout en docentes de una Institución Educativa parroquial del Cercado de Lima, 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión escolar y el Agotamiento Emocional en docentes de una Institución Educativa parroquial en Cercado de Lima, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión escolar y la Despersonalización en docentes de una Institución Educativa parroquial del Cercado de Lima, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión escolar y la Realización personal en docentes de una Institución Educativa parroquial del Cercado de Lima, 2021?</p>	<p>Determinar la relación existente entre la gestión escolar y el síndrome de Burnout en docentes de una Institución Educativa parroquial del Cercado de Lima, 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión escolar el Agotamiento Emocional en docentes de una Institución Educativa parroquial en Cercado de Lima, 2021</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión escolar y la Despersonalización en docentes de una Institución Educativa parroquial del Cercado de Lima, 2021</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión escolar y la Realización personal en docentes de una Institución Educativa parroquial del Cercado de Lima, 2021.</p>	<p>Existe relación significativa entre la gestión escolar y el síndrome de Burnout en docentes de una Institución Educativa parroquial del Cercado de Lima, 2021.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión escolar y el agotamiento Emocional en docentes de una Institución Educativa parroquial en Cercado de Lima, 2021</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión escolar y la Despersonalización en docentes de una Institución Educativa parroquial del Cercado de Lima, 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión escolar y la realización personal en docentes de una Institución Educativa parroquial del Cercado de Lima, 2021.</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	<p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: No experimental / transversal</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Población: 42 docentes de una I.E. Parroquial del Cercado de Lima</p> <p>Muestra: 42 docentes</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Estadística descriptiva: Presentación de tablas de frecuencia y gráficos de barras de variables y dimensiones.</p> <p>Estadística inferencial: Contrastación de hipótesis mediante Rho Spearman y pruebas de normalidad Shapiro-Wilk</p>			
			Planificación institucional	Elaboración de instrumentos de gestión Demandas de la comunidad educativa Participación colegiada Visión y misión	1,2 3,4 5,6 7,8,9				
			Ejecución	Ejecución presupuestal Toma de decisiones Relaciones interpersonales Trabajo en equipo Clima institucional	10,11 12,13 14,15 16,17 18,19,20				
			Liderazgo pedagógico	Delegación de roles Cultura organizacional Manejo de conflictos Talento humano Motivación al personal	21,22 23,24 25,26 27,28 29,30,31				
			Control	Apoyo a la labor docente Evaluación de instrumentos de gestión Evaluación bidireccional Medición de satisfacción Retroalimentación Acompañamiento pedagógico	32,33 34,35 36,37 38,39 40,41 42				
							Variable 2: Síndrome de Burnout		
			Agotamiento emocional	Agotamiento Fatiga laboral Desgaste Energía laboral Cansancio interpersonal	1 2 3 4 5				
			Despersonalización	Endurecimiento emocional Habilidad emocional Frustración Desinterés por el paciente Culpabilidad	6 7 8 9 10				
			Realización personal	Empatía con el paciente Correspondencia emocional Eficacia en la atención Recompensa laboral Atención selectiva Ausentismo laboral Respuestas inadecuadas	11 12 13 14 15 16 17				

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variable

Operacionalización de la variable Gestión escolar

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión escolar	Gestión escolar son las acciones que realiza una determinada institución con el fin de planificar y dirigir el crecimiento escolar a través de una visión y misión que encamine a todos los involucrados para el cumplimiento de un mismo objetivo (Mejía, 2010).	Gestión escolar es el proceso de administrar los recursos, procesos y estructuras de una institución educativa para garantizar una experiencia de aprendizaje óptima para los estudiantes, mediante la planificación institucional, ejecución, liderazgo pedagógico y el control.	Planificación institucional	Elaboración de instrumentos de gestión	1,2	Escala ordinal tipo Likert
				Demandas de la comunidad educativa	3,4	
				Participación colegiada	5,6	
				Visión y misión	7,8,9	
Gestión escolar	Gestión escolar son las acciones que realiza una determinada institución con el fin de planificar y dirigir el crecimiento escolar a través de una visión y misión que encamine a todos los involucrados para el cumplimiento de un mismo objetivo (Mejía, 2010).	Gestión escolar es el proceso de administrar los recursos, procesos y estructuras de una institución educativa para garantizar una experiencia de aprendizaje óptima para los estudiantes, mediante la planificación institucional, ejecución, liderazgo pedagógico y el control.	Ejecución	Ejecución presupuestal	10,11	1 Nunca
				Toma de decisiones	12,13	
				Relaciones Interpersonales	14,15	
				Trabajo en equipo	16,17	
Gestión escolar	Gestión escolar son las acciones que realiza una determinada institución con el fin de planificar y dirigir el crecimiento escolar a través de una visión y misión que encamine a todos los involucrados para el cumplimiento de un mismo objetivo (Mejía, 2010).	Gestión escolar es el proceso de administrar los recursos, procesos y estructuras de una institución educativa para garantizar una experiencia de aprendizaje óptima para los estudiantes, mediante la planificación institucional, ejecución, liderazgo pedagógico y el control.	Liderazgo pedagógico	Delegación de roles	21,22	2 Casi nunca
				Cultura organizacional	23,24	
				Manejo de conflictos	25,26	
				Talento humano	27,28	
Gestión escolar	Gestión escolar son las acciones que realiza una determinada institución con el fin de planificar y dirigir el crecimiento escolar a través de una visión y misión que encamine a todos los involucrados para el cumplimiento de un mismo objetivo (Mejía, 2010).	Gestión escolar es el proceso de administrar los recursos, procesos y estructuras de una institución educativa para garantizar una experiencia de aprendizaje óptima para los estudiantes, mediante la planificación institucional, ejecución, liderazgo pedagógico y el control.	Control	Motivación al personal	29,30,31	3 A veces
				Apoyo a la labor docente	32,33	
				Evaluación de instrumentos de gestión	34,35	
				Evaluación bidireccional	36,37	
Gestión escolar	Gestión escolar son las acciones que realiza una determinada institución con el fin de planificar y dirigir el crecimiento escolar a través de una visión y misión que encamine a todos los involucrados para el cumplimiento de un mismo objetivo (Mejía, 2010).	Gestión escolar es el proceso de administrar los recursos, procesos y estructuras de una institución educativa para garantizar una experiencia de aprendizaje óptima para los estudiantes, mediante la planificación institucional, ejecución, liderazgo pedagógico y el control.	Control	Medición de satisfacción	38,39	4 Casi siempre
				Retroalimentación	40,41	
				Acompañamiento pedagógico	42	

Operacionalización de la variable Síndrome de Burnout

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Síndrome de Burnout	Esteras et al. (2018) conceptualizan el síndrome de Burnout como una enfermedad que genera agotamiento emocional, despersonalización, así como, falta de autorrealización asociado a una labor profesional.	Síndrome de Burnout se refiere a un síndrome caracterizado por el agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la realización personal. Está relacionado con la tensión crónica en el trabajo y, en general, se relaciona con trabajos de alto nivel de exigencia y alta responsabilidad	Agotamiento emocional	Agotamiento	1	Escala ordinal tipo Likert 1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre
				Fatiga laboral	2	
				Desgaste	3	
				Energía laboral	4	
				Cansancio interpersonal	5	
			Despersonalización	Endurecimiento emocional	6	
				Labilidad emocional	7	
				Frustración	8	
				Desinterés por el paciente	9	
			Realización personal	Culpabilidad	10	
				Empatía con el paciente	11	
				Correspondencia emocional	12	
				Eficacia en la atención	13	
				Recompensa laboral	14	
				Atención selectiva	15	
				Ausentismo laboral	16	
				Respuestas inadecuadas	17	

Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre gestión escolar

Estimado (a) maestro (a)

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre la Gestión escolar; como producto de su experiencia en la Institución. La información es confidencial y reservada. Anticipo mi agradecimiento. Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una "X" en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 45 ítems que se presentan a continuación. La escala de valoración es la siguiente:

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

N°	DIMENSIONES/ ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL						
1	El proyecto educativo de la institución educativa Parroquial ha sido elaborado según las necesidades y expectativas de la comunidad educativa.					
2	La Institución Educativa Parroquial planifica y organiza adecuadamente según las expectativas y demandas de padres de familia y del alumnado.					
3	El personal que labora en la Institución Educativa Parroquial afirma conocer el plan y las estrategias a implementar en la institución.					
4	El personal que labora en la Institución Educativa Parroquial reconoce la manera en que puede contribuir para lograr las metas propuestas de la institución.					
5	La planificación se cambia según los resultados que arroje la evaluación anual.					
6	La Institución Educativa Parroquial cuenta con una visión real y alcanzable que se cumplirá a través de los esfuerzos institucionales.					
7	Los miembros que conforman la comunidad educativa suelen participar en la realización del diagnóstico situacional.					
8	En la Institución Educativa Parroquial se realiza una adecuada planificación con el fin de diferenciarse de otras instituciones educativas.					
9	La Institución Educativa Parroquial involucra a todos los colaboradores de la institución para la construcción del proyecto curricular.					
DIMENSIÓN 2: EJECUCIÓN						
10	La dirección emplea de manera correcta el presupuesto de la I.E.P. de acuerdo a las normas y reglas establecidas por la institución.					
11	La dirección ejecuta decisiones confiables respecto a todas sus labores institucionales.					
12	Las buenas relaciones interpersonales son favorecidas por el buen clima laboral creado por la Institución Educativa Parroquial.					
13	En la Institución Educativa Parroquial se incentiva el trabajo y colaboración en equipo.					
14	La Institución Educativa Parroquial utiliza actividades basadas según sea el conocimiento y necesidad del alumnado.					
15	Las diversas actividades de la I.E.P. se programan de acuerdo a las necesidades de los profesores.					
16	El Proyecto Educativo Institucional dirige y organiza las tareas que se desarrollan con el tiempo en la institución.					
17	Emplear el Plan Anual del trabajo es considerado útil para organizar las diversas tareas de la Institución Educativa Parroquial.					
18	La dirección de la Institución Educativa Parroquial provoca un clima adecuado que favorece al aprendizaje de cada estudiante.					
19	La Institución Educativa Parroquial establece relación alguna con otra Institución de la localidad.					

20	A menudo recibe críticas constructivas que generan el mejoramiento del clima laboral.					
DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO PEDAGÓGICO						
21	En la Institución Educativa Parroquial se delegan funciones adecuadas de acuerdo a la experiencia de cada docente.					
22	En la Institución Educativa Parroquial se promueve una cultura de participación y colaboración entre todos los docentes.					
23	Existe una relación óptima entre el CONEI y la Institución Educativa Parroquial.					
24	Los conflictos que se presentan en la Institución Educativa Parroquial se manejan de manera adecuada bajo el mando de la dirección.					
25	La dirección de la Institución Educativa Parroquial incentiva de cierta manera, la creatividad e innovación de todo el personal.					
26	La dirección planifica y organiza reuniones de forma frecuente con los padres de familia del alumnado.					
27	La dirección muestra respeto por todos los trabajadores de la Institución Educativa Parroquial.					
28	La dirección comunica de forma clara y concisa las ideas que competen las labores institucionales a todo el personal a cargo.					
29	En la Institución Educativa Parroquial se promulga y se incentiva a llevar una cultura organizacional de manera flexible.					
30	La dirección de la Institución Educativa Parroquial tiene la capacidad de identificar problemas de manera rápida y oportuna.					
31	La Institución Educativa Parroquial incentiva a los docentes a través de reconocimientos por sus labores.					
DIMENSIÓN 4: CONTROL						
33	Se apoya permanentemente a todos los docentes con el propósito de que mejoren sus procedimientos pedagógicos.					
34	Frecuentemente se realiza la evaluación de todos los instrumentos que compete la gestión educativa (PEI, PAT, PCI, RI).					
35	La comunidad educativa evalúa constantemente a los miembros del equipo directivo de la Institución Educativa Parroquial.					
36	Los resultados obtenidos por medio de las evaluaciones a todo el alumnado, son analizados de manera permanente.					
37	Los resultados obtenidos por medio del monitoreo a docentes son empleados para tomar mejores decisiones en la gestión educativa.					
38	Frecuentemente se miden la satisfacción de todo el alumnado y de sus padres de familia.					
39	Con gran frecuencia se mide la satisfacción laboral de todos los profesores.					
40	La parte directiva verifica de manera permanente el cumplimiento de todo lo planificado.					
41	El manejo del monitoreo ha permitido redirigir el procedimiento de enseñanza con la finalidad de mejorarlo en cada oportunidad.					
42	La parte directiva gestiona y realiza asesorías de manera individual a todos los docentes.					
43	El constante acompañamiento pedagógico ha permitido al profesor mejorar su práctica pedagógica del día a día.					

Gracias por su colaboración

Cuestionario sobre el síndrome de Burnout

Estimado(a) maestro(a): El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre los tipos de violencia escolar; como producto de su experiencia en la Institución. La información es confidencial y reservada. Anticipo mi agradecimiento.

La información es confidencial y reservada. Anticipo mi agradecimiento.

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una "X" en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 49 ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente:

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

N°	DIMENSIONES/ ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL						
1	En las mañanas frecuentemente no me quiero levantar para ir a trabajar.					
2	Me siento emocionalmente agotado por todas las labores que desempeño.					
3	Tengo la sensación de que mi trabajo me está acabando cada vez más.					
4	Al acabar mi jornada laboral me siento desmotivado y vacío.					
5	Tengo la sensación de que trabajar todo el día con personas es demasiado cansado.					
6	Tengo la sensación de que trabajar en contacto de diversas personas es muy agotador.					
DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACIÓN						
8	Siento que puedo generar de manera fácil un clima agradable y favorable con todos mis alumnos.					
9	Me siento bien después de haber creado un lazo agradable y favorable con todos mis alumnos Presiento que soy de gran ayuda con mi trabajo para influenciar en la vida de las personas.					
10	Tengo la sensación de que manejo de manera adecuada y personalizada los problemas de mis alumnos.					
11	Tengo la sensación que puedo entender de manera fácil a todos los estudiantes.					
12	Pienso que he conseguido muchas cosas valiosas en mi centro de trabajo.					
DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL						
14	Siento que verdaderamente no me importa lo que les suceda a mis alumnos.					
15	Me siento preocupado por la sensación dura que tengo en base al trabajo que realizo.					
16	Tengo la sensación de haberme hecho más duro con las personas de mi alrededor.					
17	Tengo la sensación de que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales.					
18	Tengo la sensación de que mis alumnos me echan la culpa de sus problemas.					

Gracias por su colaboración

Anexo 05: Validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ESCOLAR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL							
1	El proyecto educativo de la institución educativa Parroquial ha sido elaborado según las necesidades y expectativas de la comunidad educativa.	X		X		X		
2	La Institución Educativa Parroquial planifica y organiza adecuadamente según las expectativas y demandas de padres de familia y del alumnado.	X		X		X		
3	El personal que labora en la Institución Educativa Parroquial afirma conocer el plan y las estrategias a implementar en la institución.	X		X		X		
4	El personal que labora en la Institución Educativa Parroquial reconoce la manera en que puede contribuir para lograr las metas propuestas de la institución.	X		X		X		
5	La planificación se cambia según los resultados que arroje la evaluación anual.	X		X		X		
6	La Institución Educativa Parroquial cuenta con una visión real y alcanzable que se cumplirá a través de los esfuerzos institucionales.	X		X		X		
7	Los miembros que conforman la comunidad educativa suelen participar en la realización del diagnóstico situacional.	X		X		X		
8	En la Institución Educativa Parroquial se realiza una adecuada planificación con el fin de diferenciarse de otras instituciones educativas.	X		X		X		
9	La Institución Educativa Parroquial involucra a todos los colaboradores de la institución para la construcción del proyecto curricular.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: EJECUCIÓN							
10	La dirección emplea de manera correcta el presupuesto de la I.E.P. de acuerdo a las normas y reglas establecidas por la institución.	X		X		X		
11	La dirección ejecuta decisiones confiables respecto a todas sus labores institucionales.	X		X		X		
12	Las buenas relaciones interpersonales son favorecidas por el buen clima laboral creado por la Institución Educativa Parroquial.	X		X		X		
13	En la Institución Educativa Parroquial se incentiva el trabajo y colaboración en equipo.	X		X		X		
14	La Institución Educativa Parroquial utiliza actividades basadas según sea el conocimiento y necesidad del alumnado.	X		X		X		

15	Las diversas actividades de la I.E.P. se programan de acuerdo a las necesidades de los profesores.	X		X		X	
16	El Proyecto Educativo Institucional dirige y organiza las tareas que se desarrollan con el tiempo en la institución.	X		X		X	
17	Emplear el Plan Anual del trabajo es considerado útil para organizar las diversas tareas de la Institución Educativa Parroquial.	X		X		X	
18	La dirección de la Institución Educativa Parroquial provoca un clima adecuado que favorece al aprendizaje de cada estudiante.	X		X		X	
19	La Institución Educativa Parroquial establece relación alguna con otra Institución de la localidad.	X		X		X	
20	A menudo recibe críticas constructivas que generan el mejoramiento del clima laboral.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Si	No	Si	No	Si	No
21	En la Institución Educativa Parroquial se delegan funciones adecuadas de acuerdo a la experiencia de cada docente.	X		X		X	
22	En la Institución Educativa Parroquial se promueve una cultura de participación y colaboración entre todos los docentes.	X		X		X	
23	Existe una relación óptima entre el CONEI y la Institución Educativa Parroquial.	X		X		X	
24	Los conflictos que se presentan en la Institución Educativa Parroquial se manejan de manera adecuada bajo el mando de la dirección.	X		X		X	
25	La dirección de la Institución Educativa Parroquial incentiva de cierta manera, la creatividad e innovación de todo el personal.	X		X		X	
26	La dirección planifica y organiza reuniones de forma frecuente con los padres de familia del alumnado.	X		X		X	
27	La dirección muestra respeto por todos los trabajadores de la Institución Educativa Parroquial.	X		X		X	
28	La dirección comunica de forma clara y concisa las ideas que competen las labores institucionales a todo el personal a cargo.	X		X		X	
29	En la Institución Educativa Parroquial se promulga y se incentiva a llevar una cultura organizacional de manera flexible.	X		X		X	
30	La dirección de la Institución Educativa Parroquial tiene la capacidad de identificar problemas de manera rápida y oportuna.	X		X		X	
31	La Institución Educativa Parroquial incentiva a los docentes a través de reconocimientos por sus labores.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No
32	Se apoya permanentemente a todos los docentes con el propósito de que mejoren sus procedimientos pedagógicos.	X		X		X	

33	Frecuentemente se realiza la evaluación de todos los instrumentos que compete la gestión educativa (PEI, PAT, PCI, RI).	X		X		X	
34	La comunidad educativa evalúa constantemente a los miembros del equipo directivo de la Institución Educativa Parroquial.	X		X		X	
35	Los resultados obtenidos por medio de las evaluaciones a todo el alumnado, son analizados de manera permanente.	X		X		X	
36	Los resultados obtenidos por medio del monitoreo a docentes son empleados para tomar mejores decisiones en la gestión educativa.	X		X		X	
37	Frecuentemente se miden la satisfacción de todo el alumnado y de sus padres de familia.	X		X		X	
38	Con gran frecuencia se mide la satisfacción laboral de todos los profesores.	X		X		X	
39	La parte directiva verifica de manera permanente el cumplimiento de todo lo planificado.	X		X		X	
40	El manejo del monitoreo ha permitido redirigir el procedimiento de enseñanza con la finalidad de mejorarlo en cada oportunidad.	X		X		X	
41	La parte directiva gestiona y realiza asesorías de manera individual a todos los docentes.	X		X		X	
42	El constante acompañamiento pedagógico ha permitido al profesor mejorar su práctica pedagógica del día a día.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: **Garay Flores, Germán Vicente** **DNI: 10790283**

Especialidad del validador: **Estadística e investigación científica**.....

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

19 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ESCOLAR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL							
1	El proyecto educativo de la institución educativa Parroquial ha sido elaborado según las necesidades y expectativas de la comunidad educativa.	X		X		X		
2	La Institución Educativa Parroquial planifica y organiza adecuadamente según las expectativas y demandas de padres de familia y del alumnado.	X		X		X		
3	El personal que labora en la Institución Educativa Parroquial afirma conocer el plan y las estrategias a implementar en la institución.	X		X		X		
4	El personal que labora en la Institución Educativa Parroquial reconoce la manera en que puede contribuir para lograr las metas propuestas de la institución.	X		X		X		
5	La planificación se cambia según los resultados que arroje la evaluación anual.	X		X		X		
6	La Institución Educativa Parroquial cuenta con una visión real y alcanzable que se cumplirá a través de los esfuerzos institucionales.	X		X		X		
7	Los miembros que conforman la comunidad educativa suelen participar en la realización del diagnóstico situacional.	X		X		X		
8	En la Institución Educativa Parroquial se realiza una adecuada planificación con el fin de diferenciarse de otras instituciones educativas.	X		X		X		
9	La Institución Educativa Parroquial involucra a todos los colaboradores de la institución para la construcción del proyecto curricular.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: EJECUCIÓN							
10	La dirección emplea de manera correcta el presupuesto de la I.E.P. de acuerdo a las normas y reglas establecidas por la institución.	X		X		X		
11	La dirección ejecuta decisiones confiables respecto a todas sus labores institucionales.	X		X		X		
12	Las buenas relaciones interpersonales son favorecidas por el buen clima laboral creado por la Institución Educativa Parroquial.	X		X		X		
13	En la Institución Educativa Parroquial se incentiva el trabajo y colaboración en equipo.	X		X		X		
14	La Institución Educativa Parroquial utiliza actividades basadas según sea el conocimiento y necesidad del alumnado.	X		X		X		
15	Las diversas actividades de la I.E.P. se programan de acuerdo a las necesidades de los profesores.	X		X		X		

16	El Proyecto Educativo Institucional dirige y organiza las tareas que se desarrollan con el tiempo en la institución.	X		X		X	
17	Emplear el Plan Anual del trabajo es considerado útil para organizar las diversas tareas de la Institución Educativa Parroquial.	X		X		X	
18	La dirección de la Institución Educativa Parroquial provoca un clima adecuado que favorece al aprendizaje de cada estudiante.	X		X		X	
19	La Institución Educativa Parroquial establece relación alguna con otra Institución de la localidad.	X		X		X	
20	A menudo recibe críticas constructivas que generan el mejoramiento del clima laboral.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Si	No	Si	No	Si	No
21	En la Institución Educativa Parroquial se delegan funciones adecuadas de acuerdo a la experiencia de cada docente.	X		X		X	
22	En la Institución Educativa Parroquial se promueve una cultura de participación y colaboración entre todos los docentes.	X		X		X	
23	Existe una relación óptima entre el CONEI y la Institución Educativa Parroquial.	X		X		X	
24	Los conflictos que se presentan en la Institución Educativa Parroquial se manejan de manera adecuada bajo el mando de la dirección.	X		X		X	
25	La dirección de la Institución Educativa Parroquial incentiva de cierta manera, la creatividad e innovación de todo el personal.	X		X		X	
26	La dirección planifica y organiza reuniones de forma frecuente con los padres de familia del alumnado.	X		X		X	
27	La dirección muestra respeto por todos los trabajadores de la Institución Educativa Parroquial.	X		X		X	
28	La dirección comunica de forma clara y concisa las ideas que competen las labores institucionales a todo el personal a cargo.	X		X		X	
29	En la Institución Educativa Parroquial se promulga y se incentiva a llevar una cultura organizacional de manera flexible.	X		X		X	
30	La dirección de la Institución Educativa Parroquial tiene la capacidad de identificar problemas de manera rápida y oportuna.	X		X		X	
31	La Institución Educativa Parroquial incentiva a los docentes a través de reconocimientos por sus labores.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No
32	Se apoya permanentemente a todos los docentes con el propósito de que mejoren sus procedimientos pedagógicos.	X		X		X	
33	Frecuentemente se realiza la evaluación de todos los instrumentos que compete la gestión educativa (PEI, PAT, PCI, RI).	X		X		X	

34	La comunidad educativa evalúa constantemente a los miembros del equipo directivo de la Institución Educativa Parroquial.	X		X		X	
35	Los resultados obtenidos por medio de las evaluaciones a todo el alumnado, son analizados de manera permanente.	X		X		X	
36	Los resultados obtenidos por medio del monitoreo a docentes son empleados para tomar mejores decisiones en la gestión educativa.	X		X		X	
37	Frecuentemente se miden la satisfacción de todo el alumnado y de sus padres de familia.	X		X		X	
38	Con gran frecuencia se mide la satisfacción laboral de todos los profesores.	X		X		X	
39	La parte directiva verifica de manera permanente el cumplimiento de todo lo planificado.	X		X		X	
40	El manejo del monitoreo ha permitido redirigir el procedimiento de enseñanza con la finalidad de mejorarlo en cada oportunidad.	X		X		X	
41	La parte directiva gestiona y realiza asesorías de manera individual a todos los docentes.	X		X		X	
42	El constante acompañamiento pedagógico ha permitido al profesor mejorar su práctica pedagógica del día a día.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Curay Zapata Graciela Ivette

DNI: 25807286

Especialidad del validador: Administración de la Educación

06.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.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ESCOLAR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL							
1	El proyecto educativo de la institución educativa Parroquial ha sido elaborado según las necesidades y expectativas de la comunidad educativa.	X		X		X		
2	La Institución Educativa Parroquial planifica y organiza adecuadamente según las expectativas y demandas de padres de familia y del estudiante.	X		X		X		
3	El personal que labora en la Institución Educativa Parroquial afirma conocer el plan y las estrategias a implementar en la institución.	X		X		X		
4	El personal que labora en la Institución Educativa Parroquial reconoce la manera en que puede contribuir para lograr las metas propuestas de la institución.	X		X		X		
5	La planificación se cambia según los resultados que arroje la evaluación anual.	X		X		X		
6	La Institución Educativa Parroquial cuenta con una visión real y alcanzable que se cumplirá a través de los esfuerzos institucionales.	X		X		X		
7	Los miembros que conforman la comunidad educativa suelen participar en la realización del diagnóstico situacional.	X		X		X		
8	En la Institución Educativa Parroquial se realiza una adecuada planificación con el fin de diferenciarse de otras instituciones educativas.	X		X		X		
9	La Institución Educativa Parroquial involucra a todos los colaboradores de la institución para la construcción del proyecto curricular.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: EJECUCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La dirección emplea de manera correcta el presupuesto de la I.E.P. de acuerdo a las normas y reglas establecidas por la institución.	X		X		X		
11	La dirección ejecuta decisiones confiables respecto a todas sus labores institucionales.	X		X		X		
12	Las buenas relaciones interpersonales son favorecidas por el buen clima laboral creado por la Institución Educativa Parroquial.	X		X		X		
13	En la Institución Educativa Parroquial se incentiva el trabajo y colaboración en equipo.	X		X		X		
14	La Institución Educativa Parroquial utiliza actividades basadas según sea el conocimiento y necesidad del estudiante.	X		X		X		
15	Las diversas actividades de la I.E.P. se programan de acuerdo a las necesidades de los profesores.	X		X		X		

16	El Proyecto Educativo Institucional dirige y organiza las tareas que se desarrollan con el tiempo en la institución.	X		X		X		
17	Emplear el Plan Anual del trabajo es considerado útil para organizar las diversas tareas de la Institución Educativa Parroquial.	X		X		X		
18	La dirección de la Institución Educativa Parroquial provoca un clima adecuado que favorece al aprendizaje de cada estudiante.	X		X		X		
19	La Institución Educativa Parroquial establece relación alguna con otra Institución de la localidad.	X		X		X		
20	A menudo recibe críticas constructivas que generan el mejoramiento del clima laboral.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Si	No	Si	No	Si	No	
21	En la Institución Educativa Parroquial se delegan funciones adecuadas de acuerdo a la experiencia de cada docente.	X		X		X		
22	En la Institución Educativa Parroquial se promueve una cultura de participación y colaboración entre todos los docentes.	X		X		X		
23	Existe una relación óptima entre el CONEI y la Institución Educativa Parroquial.	X		X		X		
24	Los conflictos que se presentan en la Institución Educativa Parroquial se manejan de manera adecuada bajo el mando de la dirección.	X		X		X		
25	La dirección de la Institución Educativa Parroquial incentiva de cierta manera, la creatividad e innovación de todo el personal.	X		X		X		
26	La dirección planifica y organiza reuniones de forma frecuente con los padres de familia de los estudiantes.	X		X		X		
27	La dirección muestra respeto por todos los trabajadores de la Institución Educativa Parroquial.	X		X		X		
28	La dirección comunica de forma clara y concisa las ideas que competen las labores institucionales a todo el personal a cargo.	X		X		X		
29	En la Institución Educativa Parroquial se promulga y se incentiva a llevar una cultura organizacional de manera flexible.	X		X		X		
30	La dirección de la Institución Educativa Parroquial tiene la capacidad de identificar problemas de manera rápida y oportuna.	X		X		X		
31	La Institución Educativa Parroquial incentiva a los docentes a través de reconocimientos por sus labores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
32	Se apoya permanentemente a todos los docentes con el propósito de que mejoren sus procedimientos pedagógicos.	X		X		X		
33	Frecuentemente se realiza la evaluación de todos los instrumentos que compete la gestión educativa (PEI, PAT, PCI, RI).	X		X		X		

34	La comunidad educativa evalúa constantemente a los miembros del equipo directivo de la Institución Educativa Parroquial.	X		X		X	
35	Los resultados obtenidos por medio de las evaluaciones a todos los estudiantes, son analizados de manera permanente.	X		X		X	
36	Los resultados obtenidos por medio del monitoreo a docentes son empleados para tomar mejores decisiones en la gestión educativa.	X		X		X	
37	Frecuentemente se miden la satisfacción de todos los estudiantes y de sus padres de familia.	X		X		X	
38	Con gran frecuencia se mide la satisfacción laboral de todos los profesores.	X		X		X	
39	La parte directiva verifica de manera permanente el cumplimiento de todo lo planificado.	X		X		X	
40	El manejo del monitoreo ha permitido redirigir el procedimiento de enseñanza con la finalidad de mejorarlo en cada oportunidad.	X		X		X	
41	La parte directiva gestiona y realiza asesorías de manera individual a todos los docentes.	X		X		X	
42	El constante acompañamiento pedagógico ha permitido al profesor mejorar su práctica pedagógica del día a día.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador.

DNI: 10370416

Especialidad del validador: **Docencia y Gestión Educativa**

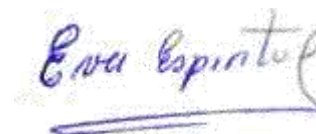
2 de noviembre del 2021

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.

Anexo 06: Autorización de aplicación de instrumento



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL
"NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES"

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Lima, 26 de Noviembre del 2021

Oficio Nro. 191-2021/PIENSM-Sec.

Doctora:

Helga Ruth Majo Marrufo

Jefa de la Escuela de Posgrado de la
Universidad César Vallejo

Presente.-

Tengo el agrado de dirigirme a Usted para saludarla muy cordialmente y felicitarle a nombre de la Institución Educativa Parroquial "NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES", quienes reconocemos la excelente labor que vienen realizando al servicio de la educación.

En respuesta a la carta de presentación N° 006-2021-UCV-VA-EPG-FOL03/J donde la Srta. CERDA CALDERÓN ELIZABETH con DNI N° 43840771 quien solicitó a su despacho se le brinde las facilidades para desarrollar el trabajo de investigación en nuestra Institución Educativa. Por lo tanto, le informo que se otorga con gusto realice dicho trabajo que redundará en beneficio de la educación

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración, augurándole éxitos personales y profesionales.

Fraternalmente,

Elizabeth Solier Quichca
Promotora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARAY FLORES GERMAN VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN ESCOLAR Y EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL DEL CERCADO DE LIMA, 2021", cuyo autor es CERDA CALDERON ELIZABETH, constato que la investigación ha obtenido 19% de índice de similitud, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 21 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARAY FLORES GERMAN VICENTE DNI: 10790283 ORCID 0000-0002-7118-6477	Firmado digitalmente por: GGARAYFL01 el 21-01- 2022 18:45:15

Código documento Trilce: TRI - 0284209