



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Síndrome de Burnout y Gestión Educativa de los docentes de la
Institución Educativa N° 00874 “San Juan de Maynas” Moyobamba,
2017”.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA.**

AUTORA:

Br. ROCÍO DEL PILAR ALVARADO DE LOS RÍOS

ASESORA:

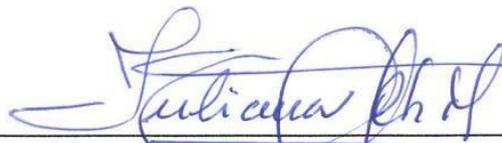
Mg. ANA NOEMÍ SANDOVAL VERGARA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Docencia y Gestión Educativa**

PERÚ - 2017



Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
PRESIDENTE



Dra. Juliana Chumbe Muñoz
SECRETARIA



Mg. Ana Noemí Sandoval Vergara
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente.

A mi mamá Lucy Herminia De los Ríos Guerra, a mis hermanas Karina del Pilar y Lizbeth del Pilar, por quererme mucho, creer en mí y porque siempre me apoyaron para lograr este propósito.

A mi esposo Wilfredo y a mi adorado hijo Diego Sebastián quienes son el motivo para seguir esforzándome y ser mejor día a día en esta noble misión de ser maestra.

Rocío del Pilar.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento en primer lugar a Dios por iluminar mi camino y hacer posible la culminación del presente trabajo de investigación.

Asimismo, a la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de seguir consolidando mi formación profesional, a mi asesora de Tesis Mg. Ana Noemí Sandoval Vergara por su apoyo en la realización del presente trabajo.

Al Director, Sub Director y plana docente de la Institución Educativa N° 00874 “San Juan de Maynas” por brindarme las facilidades para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Rocío del Pilar.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado evaluador,

Pongo a vuestra disposición la Tesis titulada “Síndrome de Burnout y Gestión Educativa de los Docentes de la Institución Educativa N°00874 “San Juan de Maynas” Moyobamba, 2017”, cuyo objetivo fundamental fue determinar la relación existente entre el Síndrome de Burnout y gestión educativa de los docentes de la institución educativa en estudio; en tal sentido, la presente tesis está estructurada en siete capítulos:

El primer capítulo que corresponde a la introducción se referencia a los trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema la justificación del estudio, la hipótesis y los objetivos que determinan el fin y razón de ser de trabajo de investigación; el segundo capítulo que corresponde al Método donde se hace referencia el diseño de investigación, variables y su operacionalización, asimismo la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos y finalmente los aspectos éticos, que permitió cumplir con ciertos parámetros en el marco científico; el tercer capítulo se muestran los resultados obtenidos producto del análisis cuantitativo ejecutado; en el cuarto capítulo que contiene la discusión se interpreta y analiza los hallazgos obtenidos, su implicancia y verificación de las hipótesis; en el capítulo cinco se evidencia las conclusiones donde se dan respuesta a las interrogantes expuestas en el trabajo de investigación; en el capítulo seis se dan las recomendaciones y se proponen soluciones al problema investigado y, el capítulo siete contiene las referencias bibliográficas donde se muestra el material bibliográfico citado en el marco teórico. Finalmente, encontramos los anexos que están constituidos por informaciones auxiliares que evidencian la veracidad del trabajo de investigación. Por lo expuesto, dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa y esperando sus importantes aportes a través de sus observaciones que contribuirán a la mejoría de la presente tesis, de tal manera que cumpla con los requisitos que merezca su aprobación.

La autora.

ÍNDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	26
1.5. Justificación del estudio	27
1.6. Hipótesis	28
1.7. Objetivos	29
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	30
2.2. Variables, operacionalización	31
2.3. Población y muestra	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
2.5. Métodos de análisis de datos	35
2.6. Aspectos éticos	36
III. RESULTADOS	37
IV. DISCUSIÓN	48
V. CONCLUSIÓN	50

VI. RECOMENDACIONES	51
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52
ANEXOS	56

Anexo N° 01: Instrumento para evaluar el Síndrome de Burnout

Anexo N° 02: Instrumento para evaluar la Gestión Educativa de los docentes

Anexo N° 03: Matriz de consistencia

Anexo N° 04: Cálculo de confiabilidad

- ✓ Alfa Cronbach del instrumento para evaluar el Síndrome de Burnout
- ✓ Alfa Cronbach del instrumento para evaluar la Gestión Educativa de los docentes.

Anexo N° 04: Ficha de Validación

Anexo N° 06: Constancia de aplicación del instrumento

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Resultados obtenidos del inventario de Burnout aplicado a los docentes.....	37
Tabla N° 02: Nivel de prevalencia del síndrome de Burnout observado en los docentes.....	39
Tabla 03: Nivel de riesgo de aparición del síndrome de Burnout de los docentes.....	40
Tabla 04: resultados obtenidos para medir el nivel de Gestión Educativa de los docentes.....	42
Tabla 05: Cuadro resumen del nivel de Gestión Educativa de los docentes.....	44
Tabla 06: coeficiente de correlación entre las dimensiones del síndrome de Burnout y la gestión educativa.....	45

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 01: Estadígrafos descriptivos de los resultados obtenidos del inventario de Burnout aplicado a los docentes.....	38
Gráfico 02: Nivel de prevalencia del síndrome de Burnout observado en los docentes.	39
Gráfico 03: Nivel de riesgo de síndrome de Burnout de la muestra de estudio.....	41
Gráfico 04: Estadígrafos descriptivos de los resultados obtenidos para medir el nivel de Gestión Educativa de los docentes.....	43
Gráfico 05: Nivel de Gestión Educativa de los docentes.....	44

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la gestión educativa de los docentes de la Institución Educativa N°00874 "San Juan de Maynas" de Moyobamba, 2017. Para ello, se realizó un estudio descriptivo correlacional; aplicado dos instrumentos a una muestra de 40 docentes, los cuales fueron validados mediante juicio de expertos, cuya confiabilidad fue de 0.8 y 0,69 según el Alfa de Crombach. Asimismo, para hipótesis se utilizó la t de student y el coeficiente de Pearson.

Los resultados descriptivos indican que los docentes manifiestan un bajo nivel (55%) de Síndrome de Burnout; sin embargo existe un 67% de riesgo que puedan tenerlo ni no se toman medidas preventivas; respecto a la gestión educativa un 75% de los docentes evidencian un alto nivel en materia de planificación curricular, uso de estrategias de enseñanza aprendizaje y en su compromiso social. Además, se determinó que dichas variables están correlacionadas inversamente, con un p valor del 5% de error, se obtuvo una t_c (calculada) mayor que la t_t (tabular); por tanto, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Concluyéndose, que existe relación inversa aceptable entre el Síndrome de Burnout y la gestión educativa de los docentes de la Institución Educativa N°00874 "San Juan de Maynas" de Moyobamba, 2017; por cuanto, se obtuvo una correlación de -0,547. Es decir, a cuanto mayor cansancio, despersonalización y realización personal que muestran los docentes, hay una tendencia a disminuir el nivel de gestión educativa en materia de planificación, gestión del proceso de enseñanza aprendizaje y su responsabilidad profesional.

Palabra clave: Síndrome de Burnout, gestión educativa, planificación educativa.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between Burnout Syndrome and the educational management of teachers of Educational Institution No. 00874 "San Juan de Maynas", Moyobamba, 2017. For this purpose, a descriptive correlational study; applied two instruments to a sample of 40 teachers, which were validated by expert judgment, whose reliability was 0.8 and 0.69 according to Crombach's alpha. Student's t and Pearson's coefficient were also used for hypotheses.

Descriptive results indicate that teachers report a low level (55%) of Burnout syndrome; However there is a 67% risk that may have or no preventive measures are taken; With respect to educational management, 75% of teachers show a high level of curricular planning, use of teaching-learning strategies and their social commitment. In addition, these variables were found to be inversely correlated, with a p value of 5% error, a t_c (calculated) was obtained greater than t_t (tabular); Therefore, the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis is accepted.

Concluding, there is an acceptable inverse relationship between Burnout Syndrome and the educational management of teachers of Educational Institution No. 00874 "San Juan de Maynas" of Moyobamba, 2017; for which, a correlation of -0.547 was obtained. That is, to the greater fatigue, depersonalization and personal fulfillment shown by teachers, there is a tendency to decrease the level of educational management in matters of planning, management of the teaching-learning process and their professional responsibility.

Key words: Burnout syndrome, educational management, educational planning.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

Hoy en día el trabajo para muchas personas se ha vuelto tediosa, en vez de ser una satisfacción, porque se ha tornado en una carga, debido a la separación personal y profesional, situaciones que conlleva a la ausencia de la armonía productiva laboral y por otro lado al estado de su salud. Las causas pueden ser diversas, uno de ellos que su esfuerzo y dedicación en su gestión no corresponde a un salario que pueda justificar. Por ello, estas personas tienen que ver otras formas de incrementar su economía, trabajando en varios lugares, descuidando sus funciones que carecen de productos de responsabilidad y calidad, en la cual la empresa o institución se ve afectado.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2005), considera el estrés laboral como una epidemia global, porque es la que casi en su totalidad afecta las personas sobre todas aquellas personas que viven bajo la presión de un trabajo dependiente.

Para Oramas (2013), comparte que una de las consecuencias la cronicidad de esta situación de estrés ha permitido tener varios sinónimo, pero relativamente también se está utilizando un término anglosajón denominado “El Síndrome de Burnout”, cuya traducción significa “quemado”, “abrasado” o “tostado”. Este problema se ha extendido en varios contextos y diferentes profesiones la que perjudica en el plano de la gestión individual e institucional.

Para Pines y Aaronson (1988), “El Síndrome de Burnout”, es considerado como un síndrome tridimensional, es decir afectando otros estados en la persona como el agotamiento físico, mental y emocional.

Por cierto esto aparece cuando existe sobre carga de tareas para las personas superando su capacidad, la cual no le permite cumplir de manera satisfactoria su gestión educativa a nivel de aula e institucional, manifestándose en el individuo una insatisfacción personal y debilitamiento físico ante el trabajo.

Otro problema latente es la irregularidad de gestión educativa que vienen realizando los docentes o en todo caso no lo cumplen tal como lo manda el MINEDU (2015), donde se oficializa y garantiza los tipos de instrumentos que se deben utilizar en toda gestión educativa que razonablemente tiene fines administrativos y prácticos que ayudan al diagnóstico y a la planificación la que permitirá concretizar en las acciones pedagógicas en el proceso de la enseñanza y administrativas en función de los logros de aprendizajes de los estudiantes.

Según, Gómez y Macedo (2010), aportan que, en el Perú se ha identificado que el Ministerio de Educación está suficientemente identificado con recursos, sin embargo no existe liderazgo quienes dirigen sin número de programas, existe dificultad para llegar a los docentes de manera descentralizada y aun sin planes de trabajo. Por otro, la mayor parte de docentes son contratados lo que indica que no es nada atractivo la gestión, porque no reciben ningún mérito, cada vez se les pone la situación más difícil para el docente todo porque el Ministerio de Educación no cuenta con las herramientas suficientes para permitir la permanencia de los docentes en su puesto de trabajo y consecuentemente solo se obtiene un desempeño bajo de parte del docente.

Además, el campo educativo, ha sido la más afectada por las rápidas transformaciones, los cambios constantes de normatividades en lo que es el currículo educativo ha permitido estresar al docente en su estado físico, emocional y psicológico, Pines y Aaronson (1988), al mismo tiempo su baja situación económica le ha permitido buscar otras fuentes de ingresos de las cuales ha demostrado no cumplir a cabalidad sus funciones por estar en un lugar y otro centro de trabajo.

En la Institución Educativa N° 00874 "San Juan de Maynas de Moyobamba, 2017, se observa que muchos de los docentes no están realizando una buena gestión educativa desde el aula y a nivel de institución, lo que se evidencia en su ausentismo laboral, por la misma razón de trabajar en otros lugares aumentando sus horas de trabajo. Además, se encuentra en una situación exigente, tensa y comprometida la que trae consecuencias impetuosas como el cansancio emocional, la despersonalización emocional y la realización personal

dentro de la institución educativa. Las realidades antes descritas son las que permitieron identificar el Síndrome de Burnout y que se ve reflejado en la gestión educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 00874 San Juan de Maynas, sino se da la debida importancia a la problemática puede llegar a afectar a nivel familiar e institucional, incluso pueda ocasionar deterioro en la comunicación y de las relaciones interpersonales, es decir la frialdad con las personas de su entorno, otra que puede disminuir la capacidad de trabajo, desmotivación y abandono de la institución educativa.

Por tal motivo, a partir de los precedentes, el presente trabajo de investigación tiene un propósito de sugerir algunas estrategias de trabajo a fin de prevenir casos de Síndrome de Burnout en los docentes y enfrentar los desafíos en el proceso de la gestión escolar en bien de la enseñanza y el buen ánimo del docente.

1.2. Trabajos previos

A nivel Internacional

Oramas, A. (2013). Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. (Tesis doctoral), cuyo objetivo fue detectar el estrés laboral y el síndrome de Burnout en una muestra de 621 docentes de enseñanza primaria en cuatro provincias de la Habana- Cuba. En la investigación se llegó a las siguientes conclusiones: Se determinó la presencia de estrés laboral en 88.24% de los sujetos estudiados y de Burnout en 67.5%; de este modo, se identificó el agotamiento de Burnout no deseable de 64.4%; asimismo, el Burnout en el sexo masculino se manifestó con mayor incidencia que en el sexo femenino, según los años de experiencia docente; además, se identificó una relación directa entre el estrés labor percibido, el agotamiento emocional y los síntomas de estrés conocida como la “tríada del desgaste”; finalmente, se evidencia que existe una relativa independencia de la despersonalización y la realización personal, congruente con la mediación de variables de personalidad.

Arias, P y Castro, M. (2013). Prevalencia del Síndrome de Burnout y factores sociodemográficos y laborales asociados en enfermeros(as) profesionales del

Hospital Nacional de niños durante el mes de setiembre-2012. (Tesis de Maestría) San José de Costa Rica. Tuvo como objetivo principal determinar la prevalencia y factores sociodemográficos y laborales asociados del Síndrome de Burnout en 150 profesionales en enfermería. En la investigación se obtuvo las siguientes conclusiones: El síndrome de Burnout en los y las enfermeros(as) es de 1,4%. La religión, la percepción de conflictos personales a nivel laboral y la ausencia de enfermedad crónica tuvieron relación estadística significativa con el Síndrome de Burnout; además, existe el 30,3% de la muestra que se encuentra en un nivel mediano riesgo de Burnout, es decir de casi un tercio de la población de profesionales en enfermería.

Moreno, A. & Hidalgo, M. (2010). Relación entre el clima organizacional y el Síndrome de Burnout en empleados de una firma de vigilancia en una empresa Carbonera de la Guajira –Colombia, (Tesis de Titulación) se planteó como objetivo principal describir la relación existente entre el clima organizacional y el Síndrome de Burnout en una muestra de 393 guardias de seguridad de una empresa colombiana productora de carbón. En la investigación se llegaron a las siguientes conclusiones: No existe Síndrome de Burnout y el clima organizacional es bueno; por otro, se debe continuar con las medidas de mejoramiento para los empleados.

Acuña, S. y Bruschi, M.P. (2013). Relación entre el Síndrome de Burnout, bienestar psicológico y estrategia de afrontamiento. Facultad de Psicología Universidad Nacional del Mar de Plata. (Tesis de Licenciatura) se planteó como objetivo principal analizar las relaciones entre el Síndrome de Burnout, el bienestar psicológico y las estrategias de afrontamiento en 36 docentes de nivel inicial, tanto en las instituciones privadas y estatales. En la investigación se llegaron a las conclusiones siguientes: existe una diferencia significativa en la variable de auto aceptación de Bienestar Psicológico y de nivel Bajo de cansancio emocional y en pos de un alto nivel de logro personal de Síndrome de Burnout; asimismo, la autoaceptación de las personas intentan sentirse bien consigo mismas, reconociendo sus debilidades y por último, los docentes que utilizan afrontamiento activo, planificación, búsqueda de apoyo instrumental, búsqueda de apoyo social son aquellos que alcanzan un alto logro personal.

A nivel Nacional

Martell, L.P. (2014). Calidad de servicio y Burnout en instituciones educativas privadas y públicas. (Tesis de Maestría) –Universidad de San Martín de Porres, cuyo objetivo principal fue determinar las diferencias de la calidad de servicio y del Burnout entre una institución educativa privada y pública en una muestra de 397 sujetos entre docentes estudiantes y administrativos de las instituciones educativas privadas y públicas del distrito de Bellavista de la provincia constitucional del Callao. En la investigación se llegó entre otras a las siguientes conclusiones: Existe diferencia significativa entre la educación Privada pues tiene mayor Síndrome de Burnout que la I.E. Pública del distrito del Callao; también existe diferencias significativas entre las instituciones privadas y públicas del Callao en lo que se refiere a agotamiento emocional, despersonalización, desgaste emocional; por otro, no se presentaron diferencias significativas en lo que se refiere a la calidad académica entre estas las instituciones privadas y públicas, finalmente, existe diferencia en la calidad de gestión, las instituciones particulares tiene mejor calidad de gestión que las Instituciones públicas del distrito de Bellavista- Callao.

Aldana, E.W. (2013). La gestión institucional y el clima en la I.E “Francisco Bolognesi y Nuestra Señora de Fátima de la Oroya-Junín. (Tesis de Maestría), Cuyo objetivo era establecer la relación que existe entre gestión institucional y el clima laboral de 90 docentes. Se llegó a las siguientes conclusiones: La ausencia de relación estadística significativa entre las dos variables de estudio, lo que significa que el clima laboral se da en nivel medio no está en directa relación con la gestión institucional.

Pari, J.A y Alata, L. (2015). Clima laboral y Síndrome de Burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru,(Tesis de Licenciatura), cuyo objetivo principal fue determinar la relación existente entre el clima laboral y el Síndrome de Burnout que presentan los 47 docentes tanto de nivel inicial, primaria y secundaria del Colegio Adventista Túpac Amaru. En la investigación se llegó a las siguientes conclusiones: El 53.2 %de los docentes presentan un nivel de

clima laboral bueno; asimismo, el 53.2% presentan un nivel bajo de Síndrome de Burnout; por otro, las correlaciones por dimensiones se obtiene que el clima laboral en su dimensión relación se considera indirecta y significativamente con la variable del Síndrome de Burnout.

A nivel local

Sejekam, A. (2015). Estilo directivo y la gestión docente en el nivel primario de la Institución Educativa N° 00649 del distrito de Awajún-2015-Universidad César Vallejo. (Tesis de Licenciatura), cuyo objetivo principal fue determinar la relación significativa entre el estilo directivo y la gestión del docente en el nivel primario en una muestra de 13 docentes. En la investigación se llegó a las siguientes conclusiones: Existe relación significativa entre la gestión docente y el liderazgo de percepción del liderazgo benevolente, percepción de liderazgo consultivo y percepción de liderazgo participativo; de esta manera, se concluye que la institución educativa se encuentra vinculado a múltiples factores, como: clima organizacional, cultura escolar, situación económica, tiempo de servicios, capacitación y actualización, etc. lo que indica que el liderazgo del director constituye un aspecto más.

Chávez, T.D. (2015). Relación entre gestión de dirección y clima institucional en la institución Educativa N° 0550, San Fernando, año 2015- Universidad César Vallejo (Tesis de Licenciatura). En la investigación se tuvo como objetivo principal, determinar la relación que existe entre la gestión de dirección y el clima institucional en la I.E. N° 00550 en una muestra de 14 docentes. Se llegó a las siguientes conclusiones: Existe una relación muy alta entre la gestión de dirección y clima institucional en la institución educativa N°00550 San Fernando, según el coeficiente de correlación de Pearson de $r=0.92$ entre variables; así, el nivel promedio de gestión de dirección de educación primaria de la I.E. N° 00550 de San Fernando es satisfactorio de 47.57 y el nivel promedio de percepción sobre el clima institucional es de 30.42 puntos, que en la escala valorativa ambas puntuaciones equivale a ser nivel satisfactorio.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Síndrome de Burnout

Cialzeta, (2013), cita a Maslach (1976), fue ella quien convirtió al Burnout en un verdadero producto de investigación, año en que centró su investigación en el estrés emocional a partir de la relación de profesiones con clientes encontrando cierto distanciamiento emocional en el centro laboral.

Asimismo, Pines y Aronson (1981), definen el Burnout como el cansancio emocional, despersonalización y la falta de realización personal, de allí su interés de proporcionar un instrumento que permitía evaluar los niveles de la problemática. Los indicados autores determinaron que el síndrome de Burnout es el estado de decaimiento, físico, emocional y mental en la persona que se caracteriza por ciertos factores por cansancio, sentimientos de desamparo, desesperanza, vacío emocional y que esto afecta en el desarrollo de la actividad laboral, que abarca otras situaciones más como trastornos del sueño, sentimientos de depresión y llegar hasta el suicidio.

Por otro lado Cialzeta (2013), describe en término concreto, que el síndrome de Burnout es un tipo de estrés laboral e institucional generando específicamente en aquellas profesiones caracterizadas por una relación constante y directa con otras personas, más concretamente en aquellas profesiones que suponen una relación interpersonal intensa con los beneficios del propio trabajo.

Sin embargo, hoy en día el manifiesto del Síndrome de Burnout no solo afecta en el ámbito profesional donde tiene que ver la relación interpersonal con la clientela, esto ha generado a otros espacios laborales, desde el punto de vista educativo, motivo de estudio en el presente trabajo, donde los docentes ante la gran necesidad de querer compensar su calidad de vida se han visto la forma de buscar otras fuentes de ingreso multiplicándose así la carga horaria que sin duda su rendimiento no será favorable por encontrarse en una rutina sobrecargada, esto conlleva al cansancio emocional, despersonalización y la falta de realización personal Pines y Aronson (1981).

Ramírez y Zurita (2010), indican que determinadas profesiones, entre las cuales se encuentra la docencia, son consideradas como “altamente estresante” y cuentan con ello numerosas bajas profesionales, donde puede verse afectados por el Síndrome de Burnout, en la cuales presenta como una respuesta frente al estrés emocional e interpersonal crónico en el lugar de trabajo.

Para Gil, y Piero (1997), que el Síndrome Burnout, puede estudiarse bajo dos perspectivas: clínica, bajo una concepción estática, donde el sujeto llega a ese estado como consecuencia del estrés laboral y una perspectiva psicosocial que lo define como un proceso, es decir, una serie de etapas que se generan por interacción de las características personales y el entorno laboral .

En tal sentido, en la presente investigación enfocaremos desde la perspectiva psicosocial que está relacionado al cansancio, agotamiento e impersonalidad frente al rol laboral que presentan los docentes de la institución educativa N° 00874 “San Juan de Maynas de Moyobamba, desde sus dimensiones propuesto por la Psicóloga Malach (1997).

Para Pari y Alata (2015), cita a Gil y Peiró (1997), integran las variables personales, interpersonales y organizacionales, considerando que el síndrome de Burnout es una respuesta al estrés que surge tras un proceso, ante factores como sobrecarga laboral y disfunción de rol y esto permite la irresponsabilidad laboral, la autonomía y la falta de control en su accionar.

Las dimensiones del Burnout

Para explicar la etiología de Burnout, existen múltiples modelos, sin embargo, para la presente investigación se tomará el modelo Maslach, (1997). Los estudios en general han permitido dar a conocer que es el instrumento más usado para medir el Síndrome de Burnout “Maslach Burnout Inventory” (MBI).

Gil, (2003), las iniciales “MBI” en sus versiones iniciales lo conceptualizan como un síndrome caracterizado por baja realización personal en el centro de trabajo, como alto niveles de agotamiento emocional y de despersonalización. Y ha tenido gran aceptación en los estudios de investigación

Maslach (1997), desde un modelo multidimensional divide el síndrome en tres dimensiones:

- **El cansancio emocional** (dimensión de estrés básico), determinado también con el nombre agotamiento emocional, manifestado en una sensación creciente en el centro de trabajo, porque no tiene fuente de estímulos o impulsos. Estos describen los sentimientos de una persona extenuada por la sobrecarga de trabajo, donde muchos de ellos suelen decir estoy agotada por mi trabajo.
- **Despersonalización** (dimensión interpersonal), es el aislamiento de la persona ante un cansancio emocional, sus actitudes son cambiantes, demostrando frialdad, impersonal, con deshumanización, sus comportamientos siempre serán negativos, busca culpables ante su fracaso tornándose en una forma de autodefensa. Todo esto hará disminuir su compromiso laboral.
- **Falta de Realización personal** (dimensión de autoevaluación), es la incompetencia del sujeto cuando se encuentra frente a las demandas de trabajo que sobrepasa de su capacidad, de allí que se encuentra en una situación de descontento insatisfacción al no encontrarse realizado como persona. En esta dimensión la persona demuestra un sentimiento de impotencia frente a un trabajo de las cuales no logra cumplir porque no da más, que sin duda afectará la productividad y el éxito. Esto genera un problema ante la sociedad con la pérdida de oportunidades para desarrollarse profesionalmente.

Diferencia entre el estrés y el Síndrome de Burnout

Cicerone (2013), cita a la Organización Mundial de la Salud, definiendo al estrés como un conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción.

Asimismo, Cicerone (2013), realiza la diferencia, enfatizando que el estrés no es un problema, es aquella que pone en alerta a la persona, pero sí, se torna en un problema cuando existe sobrecarga de trabajo, presiones económicas y un

ambiente competitivo la cual se torna en una situación sin salida para la persona. Además, se refirió la mencionada investigadora que el estrés está relacionado con numerosas razones o causas que se torna de todo los días, pero de manera ligera, mientras que el Síndrome de Burnout es el resultado de una adaptación difícil de controlar, pero que al final existe una combinación que les hace difícilmente iguales, agregó, Cicerone,(2013).

Gestión educativa

Según Gómez y Macedo (2010), determinan que la gestión educativa es aquella que va direccionalizar la institución educativa tanto en la parte administrativa y pedagógica en bien de los niños, jóvenes y adultos para que puedan desarrollarse a través de una educación integral, capaces de afrontar situaciones como persona y como ciudadano de manera equitativa, eficaz, con valores y democracia en los distintos contextos de la sociedad.

A saber aportan los procesos en una gestión de la siguiente manera:

- La planificación, son acciones tomadas para diseño, diagnóstico, objetivos, metas, planes, programas y proyecto.
- Organización. Se establece las funciones, estructuras, cargos, procedimientos y sistemas.
- Dirección, toma de decisiones, delegar funciones, desconcentra y descentraliza.
- Coordinación, se da a través de comités, comisiones y equipos de trabajo.
- Control, Son las acciones de supervisión, evaluación, verificación, orientación y retroalimentación.

Ríos (2012), clasifica a los niveles de concreción curricular de la siguiente manera:

Gestión institucional, es la forma de organizar las políticas, en qué agrega al contexto general de sus particularidades estableciendo las instancias administrativas educativas.

Gestión educativa, son los actores que conforman la institución educativa, docentes, alumnos, padres de familia, y personal de apoyo comprometidos en las tareas educativas.

Gestión pedagógica, caracteriza con las formas que realiza el docente su proceso de enseñanza aprendizaje, cómo asume el currículo, cómo planea la didáctica y cómo evalúa.

Cabe indicar que el profesional de la enseñanza tiene en gran medida, la responsabilidad, porque no solamente se limita a impartir conocimientos, sino que orienta la formación integral de los educandos, para eso tiene que realizar la planificación del trabajo pedagógico, realizar la gestión en el proceso de enseñanza aprendizaje y demostrar su responsabilidad profesional, acciones que va a traer ventajas a futuro, y que lo realice comprometiendo a todo los actores institucional.

- **Planificación del trabajo pedagógico**, el profesional educativo lo primero que debe hacer es formularse la pregunta: porqué y para que planificar. La planificación es el instrumento que va a guiar el trabajo del docente, articulando el conjunto de contenidos, opciones metodológicas, estrategias educativas, textos, materiales para secuenciar ante las actividades realizadas.
- **Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje**, aquí el docente debe formularse, la pregunta cómo enseñar los contenidos para desarrollar un tema? ¿Cuál es la forma más adecuada? ¿Qué estrategia utilizar? ¿Qué recurso o materiales debe utilizar? Es importante que el docente tome en cuenta los proceso en la ejecución de las actividades de aprendizaje, la forma de presentar cabe indicar aquí radica los estilos del docente en su enseñanza y el tipo de aprendizaje de los estudiantes, porque las realidades de cada estudiante son diferentes, para ello existen un conjunto de estrategias, como el uso de técnicas grupales, talleres, seminarios, trabajos prácticos en aula, en laboratorio que indudablemente la selección de los métodos irá de acuerdo a la naturaleza del área y los contenidos. Y

con respecto a la evaluación es importante que el docente se formule la pregunta ¿qué entendemos por evaluación? ¿Por qué es importante evaluar? Y qué es lo que se debe tener en cuenta? entre otras, los docentes debemos saber que la evaluación es una herramienta que solo tiene un objetivo, la de recoger información y conocer en qué medida los estudiantes están avanzando y a partir de ello analizar y según los resultados emitir juicios de valor para tomar decisiones.

- **Responsabilidad profesional**, constituye una capacidad de parte del profesional que tiene que dar cuenta, dar razón de su accionar de manera independiente. La persona es responsable de los beneficios y riesgos que lleva consigo. En el caso de los docentes tiene una gran responsabilidad con su institución educativa y con la comunidad en general.

Para Borjas (2003), define a la gestión educativa como un conjunto de acciones para el logro de una meta propuesta en la institución educativa, lo que indica, que para lograr hay que seguir una serie de pasos como la planificación, proceso, control y evaluación involucrando a todo los agentes educativos desde la dirección, docentes, estudiantes, administrativos, padres de familia y comunidad en general, todos bajo un mismo objetivo.

Cabe indicar que la gestión no solamente se hace a nivel de directivos, sino que ésta se evidencia desde el aula siendo los responsables los docentes bajo la tarea de planificar un conjunto de actividades para luego ejecutar, desde la elaboración de clases, elaboración de materiales educativos, entre otros, de tal manera que favorezca el propósito de la educación.

Asimismo, para Borjas (2003), una buena gestión va depender mucho de los directores, sin que este tenga que realizar todo, una persona que tenga la capacidad de coordinar los trabajos, con la claridad del caso de sus funciones como directivo. Al respecto el mencionado autor, aporta que las funciones de un director son diversas, en las cuales se menciona:

- Debe ser productor (P), es decir el director sabe lo que quiere hacer, cómo hacer y cómo lograr que se haga.

- Debe ser administrador (A), es la aceptación del director de realizar cambios, preocupado por el orden, la organización y cómo se está haciendo el trabajo.
- Debe ser emprendedor (E), el director es capaz de afrontar situaciones difíciles, hacer frente a nuevos retos buscando el optimismo y evitar el riesgo que pueda ocurrir en contra de sus compañeros docentes y a nivel institucional.
- Debe ser integrador (I), como se dijo, el director no es la que va hacer todo, sino que va a buscar el trabajo coordinado con los demás integrantes de la institución educativa y llegar a consensos ante situaciones dadas de tal manera que se busque el equilibrio.

Para Marchesi (2005), significa la razón de la dimensión moral y que esto se manifiesta en el trabajo a desarrollar: favorecer la adquisición de conocimientos de los alumnos, establecer relaciones personales con ellos cuidar de su educación afectiva y ayudarles en su autonomía moral. Todo ello otorga hace que se diferencie de otros profesionales.

Para la UNESCO (2011; p. 26), define “La gestión educativa es una disciplina de desarrollo reciente. Es en los años sesenta que, en Estados Unidos, se empieza a hablar del tema; en los setenta en el Reino Unido, y en los ochenta en América Latina”. Asimismo, la UNESCO determina las dimensiones a tomar en cuenta en la Gestión educativa:

- La dimensión institucional, es la organización de los miembros según sus funciones, esta dimensión “ofrece un marco para la sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en cada centro educativo dan cuenta de un estilo de funcionamiento”. (UNESCO 2011; p.35).

Lo que indica que la organización de la institución educativa se dará de acuerdo a la modalidad, política y la visión de la institución educativa de manera autónoma, flexible y competente.

- La dimensión pedagógica, está basado en las previsiones y acciones a desarrollar en el proceso de enseñanza-aprendizaje, basados en la diversificación curricular como el Proyecto Curricular Institucional (PCI) que incluye metodología, materiales y recursos, sistema de evaluación y estrategias, asimismo el enfoque pedagógico.
- La dimensión administrativa. En esta dimensión se incluyen acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje. UNESCO (2011; p.36).
- La dimensión comunitaria, son las relaciones que tiene la institución educativa con la comunidad, (padres de familia, instituciones estatales, civiles, eclesiales) con fines que se integren a las actividades que tiene programada la institución educativa.

1.4. Formulación del problema de investigación

Problema general

¿Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la gestión educativa de los docentes de la Institución N°00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017?

Problemas específicos

¿Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la **dimensión de planificación del trabajo pedagógico** de los docentes de la Institución Educativa N° 00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017?

¿Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la **dimensión de gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje** de los docentes de la Institución Educativa N° 00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017?

¿Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la **dimensión de responsabilidad profesional** de los docentes de la Institución Educativa N° 00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017?

1.5. Justificación del estudio

Implicancia teórica.

A través de las dimensiones descritas en el trabajo de investigación permitirá orientar el camino a seguir desde la teoría de Maslach (1997), con el aporte teórico de la despersonalización, cansancio emocional y realización personal y para un buen rendimiento laboral el aporte teórico de Ríos (2012), desde este punto de vista de la planificación, gestión y responsabilidad de los docentes y aquellas normadas por el Ministerio de Educación, de acuerdo a la realidad o necesidades encontradas. Además, orientará el trabajo docente de manera articulada, donde se tome en cuenta la comunicación, relaciones interpersonales y la consideración de trato hacia el personal que trabajan en la institución educativa.

Relevancia social.

Los resultados sobre las dos variables de estudio en la presente investigación permitirán sensibilizar a los directivos y docentes de la institución educativa, y darse cuenta de la importancia y necesidad de propiciar y alentar el desarrollo de sentimientos de competencia y éxito laboral.

Utilidad metodológica.

Surge la necesidad de plantear nuevas formas de trabajo en la institución educativa a fin de mejorar la gestión de los docentes enmarcado dentro de la política educativa. Para lograr los objetivos se acude a técnicas e instrumentos de investigación y su procesamiento estadístico para medir los niveles de Síndrome de Burnout (cansancio emocional, despersonalización y realización personal) y su relación con la gestión educativa (planificación, gestión y responsabilidad). Resultados que se apoyan en la validación de expertos del medio.

Implicancias prácticas.

El estudio tiene una información valiosa sobre todo llevar en la práctica institucional realizando talleres, actividades preventivas en salud, relaciones interpersonales e intrapersonales, habilidad social a fin de mejorar la calidad educativa.

Por conveniencia.

Es conveniente dar a conocer cuán importante son los recursos humanos por ser un potencial en toda actividad laboral y para ello es conveniente saber lo que implica el estado de ánimo de los docentes y cómo ellos puedan ofrecer mejores servicios estando con los mejores ánimos y responsabilidad frente a sus funciones, en situaciones de gestión educativa.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la gestión educativa de los docentes de la Institución Educativa N°00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017.

Hipótesis específicas

Existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de **planificación del trabajo pedagógico** de los docentes de la Institución Educativa N°00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017.

Existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de gestión de los **procesos de enseñanza aprendizaje** de los docentes de la Institución Educativa N°00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017.

Existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y **la dimensión de responsabilidad profesional** de los docentes de la Institución Educativa N°00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la gestión educativa de los docentes de la Institución Educativa N°00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017.

Objetivos específicos

Establecer la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de **planificación del trabajo pedagógico** de los docentes de la Institución Educativa N°00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017.

Establecer la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de **gestión de los procesos de enseñanza -aprendizaje** de los docentes de la Institución Educativa 00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017.

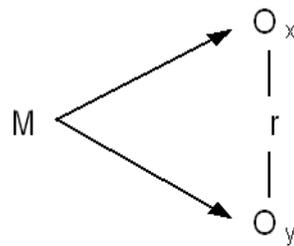
Establecer la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de **responsabilidad profesional** de los docentes de la Institución Educativa N°00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

Se utilizó el diseño correlacional descriptivo, porque se pretendió buscar y recoger información con respecto a la variable de estudio, no presentándose la administración y control de un tratamiento.

Kerlinger (1979. p.116), define “la investigación no experimental como aquella que es imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”.



Donde:

M: Es la muestra.

O_x: Síndrome de Burnout

O_y: Gestión educativa

r: Relación entre las variables.

2.2 Variables, Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Síndrome de Burnout	Maslach y Jackson (1986), definen el síndrome de Burnout como el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, ante un trabajo y con otras personas.	Puntaje obtenido a través de la aplicación del Instrumento de Maslach en las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal utilizando la escala de Likert en de rango de medición según el puntaje: en lo que se refiere el agotamiento emocional: puntaje máximo 54: la despersonalización: puntaje máximo 30 y realización personal: puntaje máximo 48.	Cansancio emocional	Agotamiento Vacío emocional Fatiga Descenso al atender a los alumnos. Cansancio Paciencia Insatisfacción	Ordinal
			Despersonalización	Ambiciones frustradas. Tensión nerviosa Pérdida de la confianza en sí mismo. Insatisfacción profesional Irritabilidad e ira. Influencia, ansiedad, conflicto.	
			Realización personal	Trabajo de poca calidad Descenso del rendimiento. Falta de apoyo del cónyuge. Peleas domésticas Culpas	
Gestión Educativa	Según Ríos (2012) Gestión Educativa, son los actores que conforman la institución educativa, docentes, alumnos, padres de familia y personal de apoyo comprometidos en las tareas educativas.	La gestión educativa son las distintas actividades que realizan los docentes como muestra en sus funciones, tanto a nivel institucional y en el aula.	Planificación de trabajo pedagógico	Áreas curriculares Organización del Proyecto educativo institucional Unidades didácticas. Actividades de aprendizaje	Ordinal
			Gestión de los procesos de E-A	Metodología Estrategias de enseñanza Estrategias de aprendizaje Uso de recursos didácticos Desarrollo del pensamiento crítico y creativo Procesos en la evaluación	
			Responsabilidad profesional	Participación activa en la I.E. Responsabilidad administrativa y pedagógica. Evaluación de la eficacia de la práctica pedagógica. Práctica de valores	

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Para Tamayo y Tamaño (2003), es la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio de investigación las cuales deben cuantificarse. La población estuvo conformada por los 40 docentes de la Institución Educativa N°00874 “San Juan de Maynas de Moyobamba, 2017.

2.3.2 Muestra

La muestra, para Tamayo y Tamaño (2003), representa el todo, por lo que todos reúnen las mismas características que define la población de manera representativa.

Para la determinación de la muestra se consideró el 100% de la población por ser ésta medible en su totalidad.

Hernández et al, (2010), mencionan que todo los trabajos de investigación necesitan muestra, para ahorrar tiempo y recursos.

Criterios de inclusión

Fueron considerados todos los docentes que laboran en la Institución Educativa N° 00874 “San Juan de Maynas”, bajo la condición de nombrados y contratados.

Criterios de exclusión

Todas las personas que no son docentes y que laboran en la Institución Educativa N°00874 “San Juan de Maynas”, bajo la condición de nombrados y contratados.

2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica: La técnica utilizada en la presente investigación corresponde a una encuesta y la observación que es el medio empleado para recolectar información, Rodríguez. (2008), materializada en un cuestionario.

Entendiéndose que la **encuesta** es el procedimiento que sirve para obtener información, la que va permitir explorar la opinión de un número de personas encuestadas.

La observación, para Tamayo y Tamayo (2003), la observación, es aquella en el cual el investigador puede observar y recoger datos mediante su propia observación.

Instrumentos

Los instrumentos son aquellos que sirven para recoger información para medir de forma representativa las variables de estudio en una investigación. Hernández (1991).

Al respecto, Pari J.A y Alata, A. (2015; p.62). Aporta:

El Inventario de Burnout de Maslach es un instrumento para la evaluación del Síndrome de Burnout, fue utilizada en su forma específica para docentes Educator Survey (ES) o MBI forma Ed (Maslach y Jackson, 1968), traducido y adaptado a la población peruana por Fernández (2002), con un valor de 0.76.

En tal sentido, en el ámbito regional en la presente investigación, se aplicó el instrumento propuesto por Pari y Alata (2015), desde el punto de vista de la variable de estudio “El síndrome de Burnout” en las dimensiones de cansancio emocional con sus 9 ítems; la despersonalización distribuidos en 5 ítems y realización personal con 8 ítems, cada uno con 6 opciones de respuesta, (ANEXO N° 1) y fue procesado estableciendo niveles estadísticos para cada uno: alto, medio y bajo, es decir, para determinar el síndrome de Burnout a un sujeto debe tener bajo puntaje en la dimensión de realización personal y altos puntajes en las dimensiones de despersonalización y cansancio emocional.

La valoración está basada en la escala de Likert, desde los rangos de 0= Nunca; 1= Pocas veces al año o menos; 2= una vez al mes o menos; 3= Unas pocas veces al mes o menos 4= Una vez a la semana; 5= Pocas veces a la semana; 6= todo los días. Interpretando las puntuaciones del MBI en base a las dimensiones de: cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

En el siguiente cuadro se presenta cómo fue organizada la suma de los puntajes por cada sujeto de acuerdo a la ponderación en cada dimensión.

Dimensión	Ítem	PUNTAJE
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	
Despersonalización	5-10-11-15-22	
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	

Fuente: Miravalles, J. (s/f)

Al respecto en la segunda variable de estudio se utilizó un cuestionario para medir la gestión educativa, adaptado al instrumento aplicado por Ángel Sejekam Wajajai –“Estilo directivo y gestión docente en el nivel primario de la Institución Educativa N°00649-Awajúnya donde el propósito es describir los fenómenos que se dan dentro del contexto en que se encuentran los docentes. Dicho instrumento consta de 21 preguntas desde las dimensiones de estudio: Planificación pedagógica, proceso de enseñanza aprendizaje y responsabilidad profesional, distribuidas cada dimensión en siete ítems, distribuidas cada una en 7 opciones de respuestas. (Anexo N° 2).

Con la equivalencia cualitativa: Bajo-Medio bajo- Moderado-Medio alto-Alto, después de haber procesado la parte estadística, según el puntaje estimado por cada dimensión de estudio: Planificación de trabajo pedagógico, proceso de enseñanza aprendizaje y responsabilidad profesional.

2.4.1 Validación

Para la medición de la primera variable se utilizó el Inventario de Burnout (Maslach y Jackson, 1968), instrumento validado. Y para la validación del cuestionario que corresponde a la variable de Gestión educativa se tomó en cuenta la solicitud de tres expertos conocedores del tema. Actividad que se revisó en todas las fases del proceso de investigación.

2.4.2 Confiabilidad

Para Bradberry y Graves (2007), la confiabilidad hace referencia a si la prueba es consistente e inequívoca.

En este sentido, para la presente investigación, la confiabilidad de los instrumentos se calculó con el Alfa de Cronbach. La que indica si el Alfa de Cronbach es alto entonces indica que entre cero y uno, el coeficiente es 0 y da como significado nula confiable y mientras que 1 representa un máximo de mayor confiabilidad. Para la variable gestión educativa se calculó un Alfa Cronbach de 0.88 y para la variable del Síndrome de Bournout se calculó un Alfa Cronbach de 0.69949, cifra que le da una confiabilidad respetable.

2.5 Métodos de análisis de datos

Toda la información en la presente investigación, después de aplicar los instrumentos, se procesó utilizando el paquete estadístico, SPSS V 23.0, la que permite organizar la información, luego la tabulación para posteriormente presentarlos en gráficos y tablas y sus respectivas interpretaciones después de cada cuadro. Para el análisis de los resultados se desarrolló el siguiente procedimiento: la revisión del puntaje alcanzado en el cuestionario, los docentes y se revisó los promedios alcanzados por los docentes resumiendo la información en una tabla estadística.

Además para el análisis de datos se utilizaron técnicas, como:

Técnicas estadísticas descriptivas:

Medida de tendencia central que a continuación se indica:

- Media aritmética:

$$\bar{X} = \frac{\sum X_1}{n}$$

Medida de variabilidad o dispersión:

- Desviación estándar

$$S = \sqrt{\frac{\sum (X_i - \bar{X})^2}{n-1}}$$

- Coeficiente de variación

$$CV\% = \frac{S}{\bar{X}} \times 100$$

Técnica inferencial:

Para contrastar la hipótesis se empleó la *t* de student y para el análisis correlacional se utilizó el coeficiente de Pearson mediante los siguientes criterios propuestos por Moreno, 2009

Correlación perfecta positiva o negativa	Cuando $r = 1$ ó -1
Correlación excelente positiva o negativa	Cuando $r > 0.90$ y menor que 1 ($-1 < r < -0.90$)
Correlación aceptable positiva o negativa	cuando r se encuentra entre 0.80 y 0.90 ó ($-0.90 < r < -0.80$)
Correlación regular positiva o negativa	cuando r se encuentra entre 0.60 y 0.80 ($-0.80 < r < -0.60$)
Correlación mínima positiva o negativa	cuando r se encuentra entre 0.30 y 0.60 ($-0.60 < r < -0.30$)
No hay correlación	para r menor de 0.30 ó ($-0.30 < r < 0$)

2.6 Aspectos éticos.

Se respetó el anonimato de los docentes sujetos de estudio y el respeto a los derechos de intelectualidad de los autores, aportes considerados dentro del marco teórico.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

Tabla N° 01

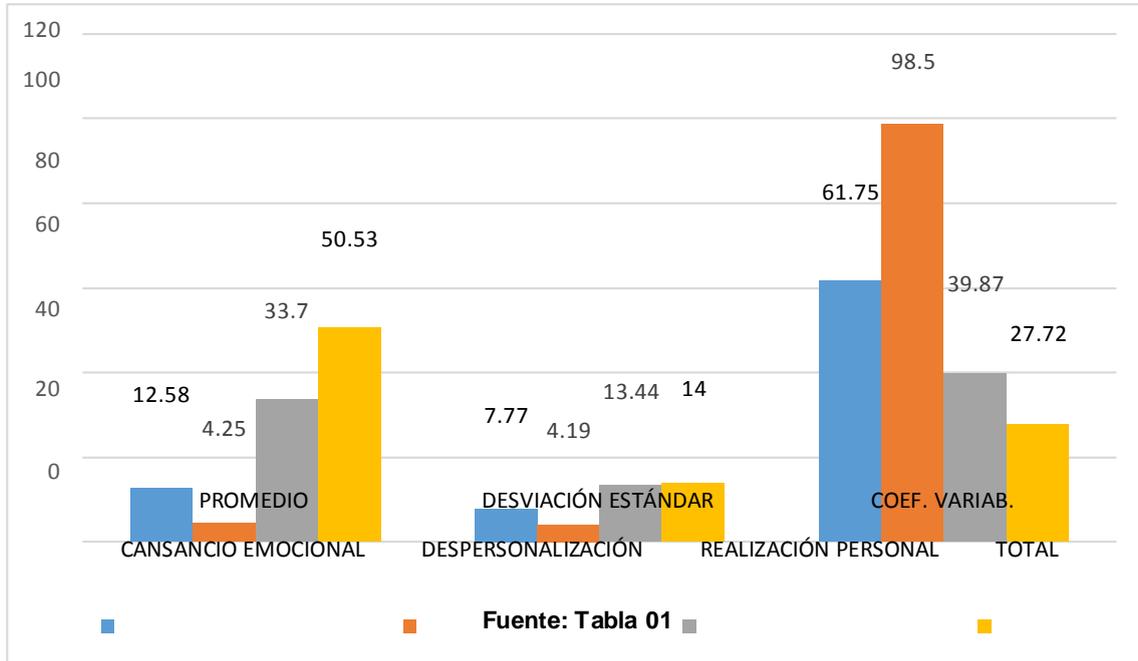
Puntajes obtenidos del Inventario de Burnout aplicado a los docentes de la I.E.N° 00874 San Juan de Maynas de Moyobamba, 2017

SUJETOS	CANSANCIO EMOCIONAL	DESPERSONALIZACIÓN	REALIZACIÓN PERSONAL	TOTAL
1	22	2	26	50
2	0	0	46	46
3	18	9	18	45
4	14	4	46	64
5	22	5	35	62
6	10	13	14	37
7	2	1	0	3
8	10	1	41	52
9	11	2	44	57
10	19	2	13	34
11	8	1	46	55
12	3	6	47	56
13	6	0	48	54
14	7	5	38	50
15	14	7	6	27
...
25	10	4	48	62
26	32	4	27	63
27	13	1	48	62
28	20	2	32	54
29	24	3	44	71
30	5	1	41	47
31	10	2	43	55
32	22	18	25	65
33	15	4	45	64
34	29	9	35	73
35	22	6	33	61
36	8	9	10	27
37	13	0	42	55
38	17	16	25	58
39	10	4	28	42
40	2	2	23	27
PROMEDIO	12.58	4.25	33.70	50.53
DS	7.77	4.19	13.44	14.00
COEF. VARIAB.	61.75	98.50	39.87	27.72

FUENTE: Instrumento para medir el síndrome de Burnout

Gráfico 01

Estadígrafos descriptivos de los resultados obtenidos del inventario de Burnout aplicado a los docentes de la muestra de estudio



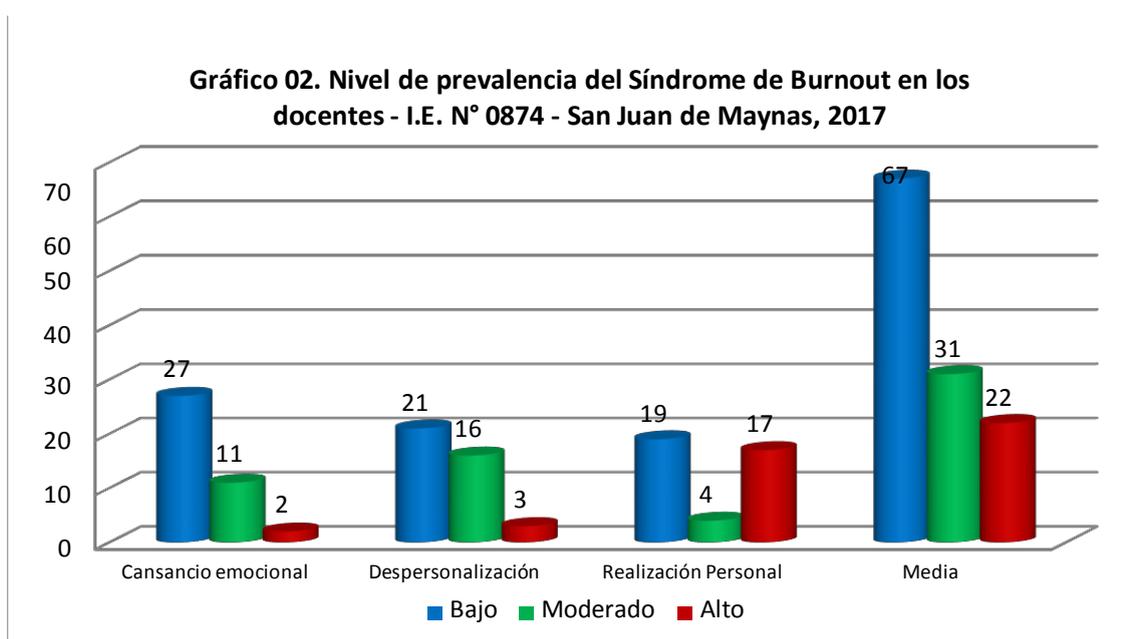
Del gráfico 01, podemos observar que el promedio alcanzado en cada una de las dimensiones es: 12.58 en la dimensión cansancio emocional, con una desviación estándar de 7.77 y un coeficiente de variabilidad de 61.75% (muestra heterogénea), como se observa la puntuación obtenida se encuentra debajo de la mitad de la amplitud, dando como resultado que el Síndrome de Burnout, es bajo. Con respecto a la dimensión despersonalización se observa que el promedio de puntuación es de 4.25, una desviación estándar de 4.19 y además se trata de un grupo heterogéneo en las respuestas de esta dimensión (4.19). En la dimensión realización personal se observa que la puntuación tiene un promedio de 50.3, presenta una desviación estándar de 14.0 y se trata de un grupo heterogéneo en sus respuestas, al respecto de esta última evaluada, observamos que la puntuación es elevada, pero de acuerdo al instrumento evaluado en esta dimensión se evalúa en orden inverso, es decir, los sujetos que presenta Burnout alto son aquellos que en las primeras dimensiones (cansancio emocional y despersonalización) presentan elevada puntuación y en la tercera dimensión (realización personal) presentan baja puntuación.

Tabla N° 02

Nivel de prevalencia del Síndrome de Burnout observado en los docentes de la I.E. N° 00874 San Juan de Maynas de Moyobamba, 2017

DIMENSION	Bajo		Moderado		Alto		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
CANSANCIO EMOCIONAL	27	67.5	11	27.5	2	5.0	40	100
DESPERSONALIZACIÓN	21	52.5	16	40.0	3	7.5	40	100
REALIZACIÓN PERSONAL	19	47.5	4	10.0	17	42.5	40	100
P R O M E D I O	67	55.8	31	25.8	22	18.3	120	100

Fuente: Tabla 01



Fuente: Tabla 02

Del gráfico 02, en relación al nivel de prevalencia del síndrome de Burnout que presentan los sujetos evaluados se tiene que el 5% de los sujetos presentan este mal y el 95% se encuentra con Burnout bajo y moderado. Con respecto a la dimensión despersonalización solo el 7,5% presenta Burnout alto y el 92.5% se encuentra en bajo y moderado. Con respecto a la dimensión realización personal, se observa que el 42.5% de los sujetos presenta Burnout alto y el 57.5% presenta bajo y moderado.

Como se puede apreciar la dimensión que presenta más relevancia para este síndrome estudiado es la dimensión de realización personal, ya que existen muchos docentes que no pueden entender a sus alumnos, que no tiene eficacia en el tratamiento de sus estudiantes y que no influye positivamente en la vida de otros sujetos y que no trata adecuada mente los problemas emocionales.

En suma, se aprecia que hay un bajo nivel de síndrome de Burnout en los docentes de la I.E N° 00874 San Juan de Maynas de Moyobamba; es decir, hay bajos niveles de cansancio emocional, despersonalización y responsabilidad social.

Tabla 03

Nivel de riesgo de aparición del Síndrome de Burnout de los docentes de la I.E. N° 00874 San Juan de Maynas de Moyobamba, 2017

	CANSANCIO EMOCIONAL	DESPERSONALIZACION	REALIZACION PERSONAL	f	%
	(-) SINDROME DE BURNOUT (+)	Alto	Alto	Alto	0
Alto		Moderado	Alto	1	2.5
Alto		Moderado	Moderado	1	2.5
Moderado		Alto	Alto	2	5.0
Moderado		Moderado	Alto	2	5.0
Moderado		Moderado	Moderado	2	5.0
Moderado		Bajo	Alto	4	10.0
Moderado		Bajo	Bajo	1	2.5
Bajo		Alto	Alto	1	2.5
Bajo		Moderado	Alto	4	10.0
Bajo		Bajo	Alto	3	7.5
Bajo		Moderado	Moderado	1	2.5
Bajo		Moderado	Bajo	5	12.5
			13	32.5	
	TOTAL			40	100

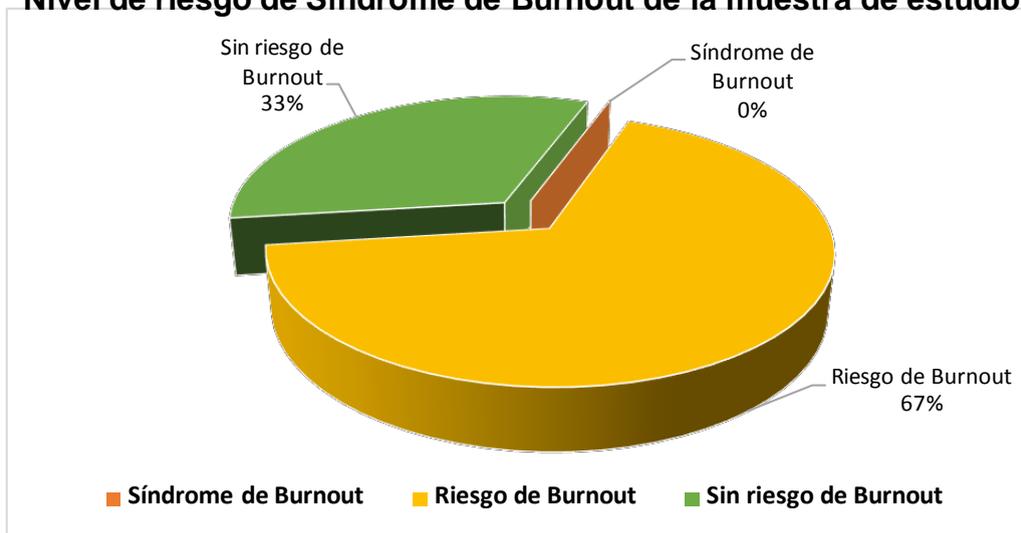
Fuente: Tabla 01

Sin embargo, en la tabla y gráfico 03, se aprecia que existe cierta prevalencia (riesgo) en algunas dimensiones por este síndrome el 67%, pero el 33% de la muestra no presenta este síndrome o no es propenso a tenerlo. Bueno al respecto los datos indican que dentro de las características del poblador de la selva es ser más amistoso, más tranquilo y mucho más festivo que otros sujetos

de ciudades grandes donde está sometido a constante estrés por diverso factores que pueden afectar su autoestima y su tranquilidad emocional.

Gráfico 03:

Nivel de riesgo de Síndrome de Burnout de la muestra de estudio



Fuente: Tabla 03

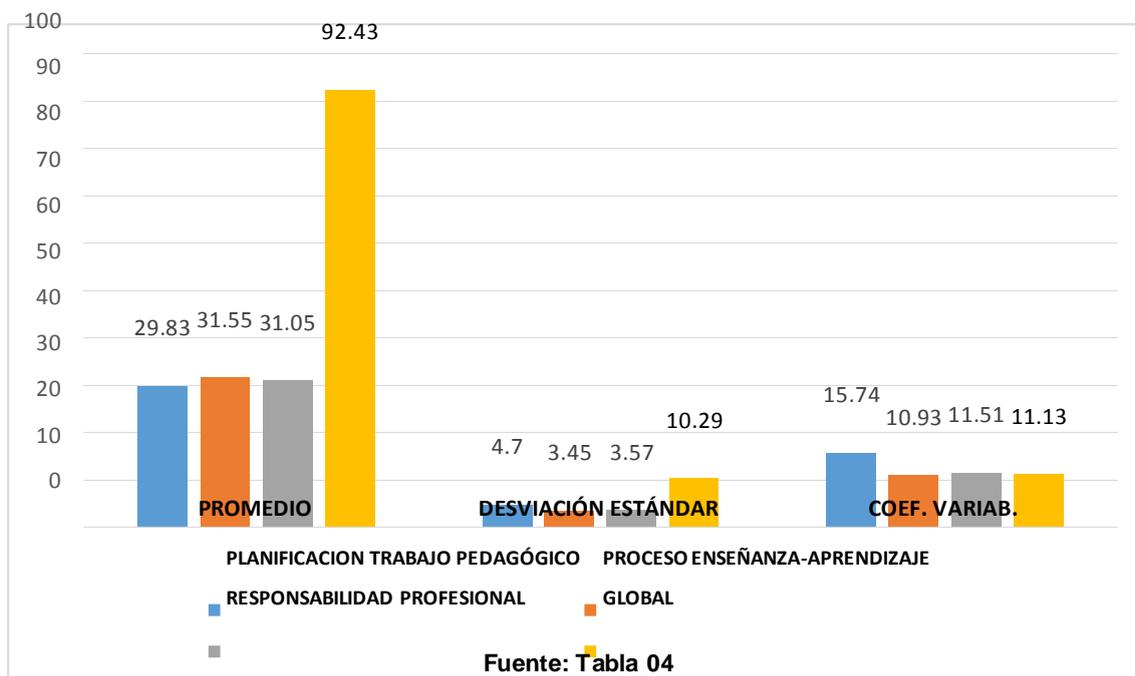
Tabla 04: Puntaje obtenidos para la Gestión Educativa de los docentes de la I.E. N°00874 San Juan de Maynas de Moyobamba, 2017

SUJETO	PLANIFICACION TRABAJO PEDAGÓGICO	PROCESO ENSEÑANZA- APRENDIZAJE	RESPONSABILIDAD PROFESIONAL	GLOBAL
1	21	23	23	67
2	34	35	34	103
3	24	22	24	70
4	31	33	34	98
5	31	34	32	97
6	35	35	35	105
7	34	35	35	104
8	29	31	32	92
9	35	34	34	103
10	27	24	21	72
11	24	30	32	86
12	31	30	32	93
13	34	35	31	100
14	31	35	33	99
15	26	31	35	92
16	35	34	34	103
...
24	30	31	32	93
25	33	34	26	93
26	30	35	30	95
27	35	35	35	105
28	28	31	29	88
29	32	31	31	94
30	31	34	34	99
31	33	33	35	101
32	26	27	27	80
33	32	34	34	100
34	28	34	29	91
35	31	32	31	94
36	30	32	29	91
37	29	32	31	92
38	26	27	27	80
39	26	26	29	81
40	16	30	33	79
Promedio	29.83	31.55	31.05	92.43
Desviación estándar	4.70	3.45	3.57	10.29
COEF. VARIAB.	15.74	10.93	11.51	11.13

Fuente: Cuestionario para medir la Gestión Educativa de los docentes

Gráfico 04:

Estadígrafos descriptivos de los resultados obtenidos para medir el nivel de Gestión Educativa de los docentes de la muestra de estudio



Del gráfico 04, en relación a las puntuaciones alcanzadas por la muestra para medir el nivel de gestión institucional, se observa que en la dimensión planificación del trabajo pedagógico se observa que el promedio es de 29.83, presenta una desviación estándar de 4.7 y se trata de un grupo homogéneo. Con respecto a la dimensión proceso de enseñanza aprendizaje, la puntuación promedio es de 31.55; cifra que es muy similar a la dimensión responsabilidad profesional (31.05), en ambos casos el coeficiente de variabilidad no supera el 12,0% (grupos homogéneos).

A nivel general, la puntuación promedio es de 92.43, cifra que se encuentra por encima de la mitad de la escala y se trata de un grupo homogéneo. Es decir, los docentes de acuerdo al instrumento evaluado muestran un nivel por encima de lo regular con respecto a la gestión educativa en cada uno de los indicadores evaluados, estos resultados se pueden deber a los nuevos enfoques motivacionales que están aplicando los Directivos en la institución.

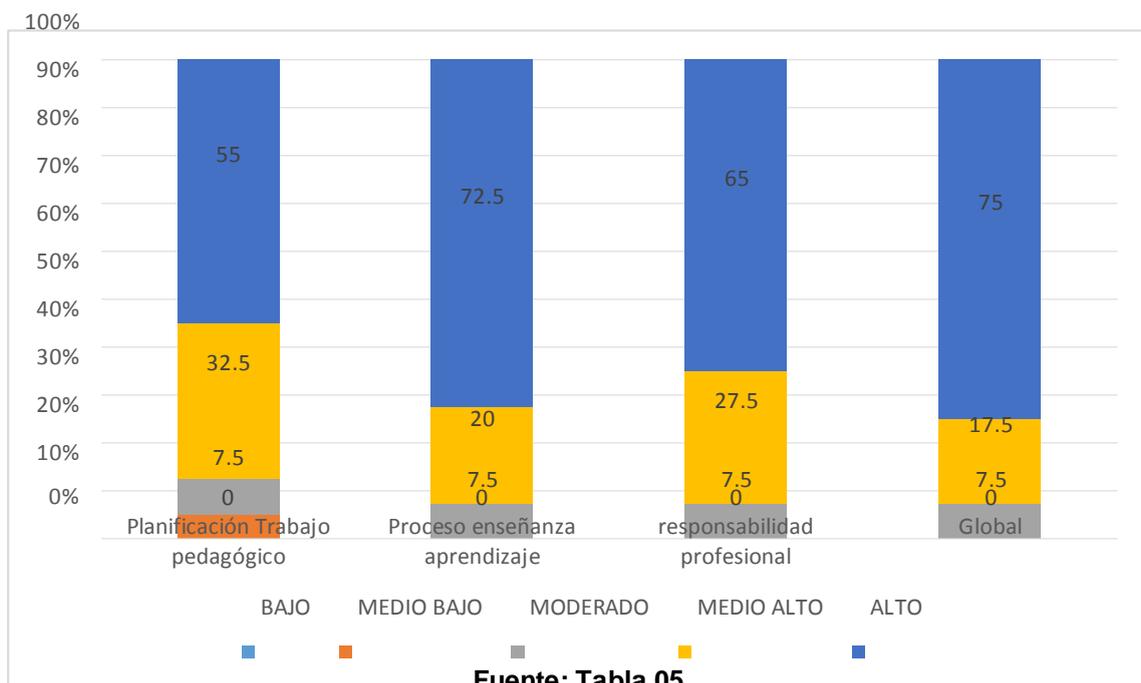
**Tabla 05: Nivel de Gestión Educativa de los docentes de la I.E N° 00874
San Juan de Maynas de Moyobamba, 2017**

DIMENSION	BAJO (7-12)		MEDIO BAJO (13-18)		MODERADO (19-24)		MEDIO ALTO (25-30)		ALTO (31-35)		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Planificación trabajo pedagógico	0	0.0	2	5.0	3	7.5	13	32.5	22	55.0	40	100
Proceso enseñanza-aprendizaje	0	0.0	0	0.0	3	7.5	8	20.0	29	72.5	40	100
Responsabilidad profesional	0	0.0	0	0.0	3	7.5	11	27.5	26	65.0	40	100
GLOBAL	BAJO (21-37)		MEDIO BAJO (38-54)		MODERADO (55-71)		MEDIO ALTO (72-88)		ALTO (89-105)		TOTAL	
	0	0.0	0	0.0	3	7.5	7	17.5	30	75.0	40	100

Fuente: Tabla 04

Gráfico 05

**Nivel de Gestión Educativa de los docentes de la institución educativa
N°00874 San Juan de Maynas de Moyobamba, 2017**



Fuente: Tabla 05

Del gráfico 05, se observa que en la dimensión planificación del trabajo pedagógico el 87.5% de los sujetos se ubican de medio alto a alto con respecto a la gestión. En la dimensión Proceso de enseñanza aprendizaje el 92.5% se

encuentra de medio alto a alto; y en la dimensión responsabilidad profesional el 92.5% de los sujetos evaluados considera que este nivel es de medio alto a alto. Es decir, tal como se muestra en la gráfica 05, el nivel es de medio alto a alto con 92.5%.

Como se puede apreciar en los resultados existe un cambio con respecto a la gestión educativa por parte de los docentes, esto se puede deber a las constantes capacitaciones que está desarrollando el Ministerio de Educación, pero sobre todo a los mecanismos de control que se establecen tanto internamente como externamente en la institución.

3.2. Análisis inferencial

Tabla 06: Coeficiente de correlación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y la gestión educativa I.E. N°

Coeficiente de correlación ($\alpha=0.05$)	<i>CANSANCIO EMOCIONAL</i>	<i>DESPERSONALIZACIÓN</i>	<i>REALIZACIÓN PERSONAL</i>	<i>SINDROME DE BURNOUT</i>
Cansancio emocional	1			
Despersonalización		1		
Realización personal			1	
Síndrome de burnout				1
Planificación trabajo pedagógico	-0.24	-0.17	-0.48	-0.47
Proceso enseñanza-aprendizaje	-0.28	-0.27	-0.42	-0.47
Responsabilidad profesional	-0.51	-0.24	-0.34	-0.49
GESTIÓN EDUCATIVA	-0.38	-0.25	-0.48	-0.54

Fuente: Tabla 01 y 04

Según la tabla 06, respecto a la correlación existente entre cada uno de las dimensiones evaluadas del Síndrome de Burnout, se observa que existe una correlación de -0.3792, cifra que nos indica que es una correlación mínima negativa, es decir que a menor Síndrome de Burnout, mayor nivel de gestión educativa. Con respecto a la dimensión Despersonalización se observa una correlación de -0.2507, los cual nos muestra que casi no existe correlación entre esta dimensión y la variable. Además, se observa que la dimensión realización personal el valor del coeficiente de correlación es de 0.4801, cifra que nos indica

que existe una correlación mínima positiva, sin embargo, hay que aclarar que la puntuación cercana a la mínima en esta dimensión constituye aquella en que los individuos presentan Burnout alto y no a la inversa, en ese sentido podemos interpretar este resultado cómo mínimo negativo. A nivel general, entre el Síndrome de Burnout y la gestión educativa es de correlación mínima negativa.

Además se observa que existe una correlación negativa débil entre el Síndrome de Burnout y la planificación del trabajo pedagógico (-0.4737); también existe una correlación negativa débil entre el Síndrome de Burnout y el proceso de enseñanza aprendizaje (-0.469) y existe una correlación negativa débil entre el Síndrome de Burnout y la responsabilidad profesional (-0.499):

También, al analizar los resultados globales de las variables: síndrome de Burnout con la variable gestión educativa, en relación a la prueba T student se observa que:

Tabla 07: resultados del test de hipótesis r

Hipótesis	T - student		Decisión
	t_r	T_t	
$\heartsuit: T_r > T_t$ $\heartsuit: T_r < T_t$	4.082	$t_{(39,95)} = 2.022$	Se acepta H_1 y se rechaza H_0

De esta tabla se puede observar que el Síndrome de Burnout tiene relación con la gestión educativa con un nivel de confianza de 95%, ya que la t_r (calculada) es mayor que la T_t (tabular), en tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, aunque los resultados muestran que existe una correlación negativa baja.

Además, analizando la distribución normal de los datos y utilizando el coeficiente de correlación de Pearson, la hipótesis estadística planteada fue:

H_0 : La distribución de datos en cada una de las variables evaluadas procede de una distribución Normal

H_1 : La distribución de datos en cada una de las variables evaluadas no procede de una distribución Normal

Obteniéndose los siguientes resultados:

Estadísticos de prueba		
	Síndrome Burnout	Gestión educativa
Chi-cuadrado	13,750 ^a	9,200 ^b
gl	24	23
Sig. asintótica	,952	,995

a. 25 casillas (100,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 1,6.

b. 24 casillas (100,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 1,7.

Con ello, se confirma que los datos en ambos casos, proceden de una distribución normal, ya que el p-valor (0.952 y 0.995 respectivamente) >0.05 , por lo cual se acepta H_0 .

IV. DISCUSIÓN

El objetivo del presente estudio fue el determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la gestión educativa de los docentes de la Institución Educativa N°00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017, el cual fue medido en dimensiones; para la primera variable: Síndrome de Burnout, se establecieron tres dimensiones (cansancio emocional, despersonalización y realización personal), para la segunda variable: gestión educativa se han considerado también tres dimensiones (planificación del trabajo pedagógico, proceso de enseñanza aprendizaje y responsabilidad profesional). En tal sentido concordamos con Pines y Aronson (1981), quienes indican o definen el Burnout como un estado de decaimiento físico, mental y emocional, que se miden en las dimensiones evaluadas en el presente estudio, y tal como lo menciona Ramírez y Zurita (2010), la docencia es considerada como una profesión altamente estresante.

También es necesario mencionar que a nivel de la gestión educativa, en la dimensión planificación del trabajo educativo el 87.5% de los sujetos se ubican de medio alto a alto. En la dimensión Proceso de enseñanza aprendizaje el 92.5% se encuentra de medio alto a alto; y en la dimensión responsabilidad profesional el 92.5% de los sujetos evaluados considera que este nivel es de medio alto a alto. Es decir, tal como se muestra en la gráfica 05, el nivel de gestión educativa global es de medio alto a alto con 92.5%.

Entre los resultados obtenidos que se muestran en el gráfico 03, se ha encontrado 0% de sujetos que presentan Síndrome de Burnout; lo que se ha encontrado es, que existe riesgo de personas con este síndrome en un 67.5%, y un 32.5% de sujetos que están libre de este mal. En tal sentido, nuestros resultados no se corroboran con los resultados de Oramas (2013), que ha encontrado un 67.5% de Burnout en los sujetos estudiados, esto se debe a que nos encontramos en diferentes realidades socio económicas. No se han corroborado los estudios de Arias y Castro, ya que nuestro estudio no ha medido el Burnout con factores sociodemográficos y laborales.

En ese sentido, tomando como base el objetivo general descrito, podemos afirmar que existe una correlación negativa mínima (-0.547) entre el Síndrome de Burnout y la gestión educativa de los docentes de la Institución Educativa N°00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba.

Es decir, estas cifras se corroboran cuando analizamos dichas variables en función de las dimensiones trabajadas, por ejemplo con respecto a:

- Objetivo específico 1, en el cual se propone establecer la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de planificación del trabajo pedagógico de los docentes de la Institución Educativa N°00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017, existe una correlación negativa débil entre el Síndrome de Burnout y la planificación del trabajo pedagógico (-0.4737).
- Objetivo específico 2, en el cual se propone establecer la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de gestión de los procesos de enseñanza -aprendizaje de los docentes de la Institución Educativa 00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017, existe una correlación negativa débil entre el Síndrome de Burnout y el proceso de enseñanza aprendizaje (-0.469).
- Objetivo específico 3, en el cual se propone establecer la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de responsabilidad profesional de los docentes de la Institución Educativa N°00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017, existe una correlación negativa débil entre el Síndrome de Burnout y la responsabilidad profesional (-0.499).

Es necesario indicar que nuestros resultados se asemejan a los estudios de Pari y Alata (2015), quien estudio el Síndrome de Burnout y el clima laboral, al respecto podemos indicar que aunque no se estudió la variable gestión educativa si se observó en relación al clima laboral, detectándose que existe correlación significativa indirecta, es decir el Burnout afecta inversamente al clima laboral, en nuestro estudio, ésta variable afecta la gestión educativa, es decir, a mayor presencia de Síndrome de Burnout, menor gestión educativa o desfavorable clima laboral.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. La relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la gestión educativa de los docentes de la Institución Educativa N°00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017 es inversa aceptable; por cuanto, se obtuvo una correlación de $-0,547$. Es decir, a cuanto mayor cansancio, despersonalización y realización personal que muestran los docentes, hay una tendencia a disminuir el nivel de gestión educativa en materia de planificación, gestión del proceso de enseñanza aprendizaje y su responsabilidad profesional.
- 5.2. La relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de planificación del trabajo pedagógico de los docentes de la Institución Educativa N°00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017 es inversa regular; por cuanto, se obtuvo una correlación de -0.473 . Es decir, a mayor Síndrome de Burnout, tiende a disminuir la práctica de la planificación del trabajo pedagógico de los docentes.
- 5.3. La relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de gestión de los procesos de enseñanza -aprendizaje de los docentes de la Institución Educativa 00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017; puesto que se obtuvo una correlación inversa regular de -0469 ; esto significa que cuánto más síndrome de Burnout tengan los docentes, tienden a disminuir la eficacia del proceso de enseñanza aprendizaje.
- 5.4. La relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de responsabilidad profesional de los docentes de la Institución Educativa N°00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017 es inversa regular; puesto que se obtuvo una correlación de -0.499 . O sea, a mayor indicio de Síndrome de Burnout, afecta negativamente la responsabilidad social de los docentes.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. A los interesados en investigar sobre el Síndrome de Burnout, se recomienda que lo relacionen con otras variables como: sexo, condición socioeconómica, lugar de procedencia, edad, entre otros, con la finalidad de estudiar esta variable en relación a otros factores no medidos en el presente estudio.
- 6.2. Igualmente, se exhorta a ampliar la muestra de estudio; a fin de alcanzar validez externa de los resultados; pudiendo replicar el estudio en escenarios urbanos o rurales; para determinar el comportamientos de estas variables u otras que permita explicar los estancamientos en materia de la gestión pedagógica que realizan los docentes.
- 6.3. A los Directores de las instituciones educativas realizar talleres de recreación o de esparcimiento con la finalidad de disminuir los efectos del Síndrome de Burnout en las distintas variables relacionadas con la labor educativa. En todo caso, se hace necesario trabajar con aquellas que presentan riesgo de presentar este mal, especialmente relacionado con el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal.

VII REFERENCIAS

- Arias, P. y Castro, M. (2013). *Prevalencia del Síndrome de Burnout y factores sociodemográficos y laborales asociados en enfermeros(as) profesionales del Hospital Nacional de niños durante el mes de setiembre (2012)*. Tesis de graduación. San José de Costa Rica.
- Acuña, S y Bruschi, M.P. (2013). *Relación entre el síndrome de Burnout, bienestar psicológico y estrategia de afrontamiento*. Facultad de Psicología Universidad Nacional del Mar de Plata.
- Aldana, M. (2013). *La gestión Institucional y el Clima Laboral en la Institución educativa "Francisco Bolognesi" y "Nuestra Señora de Fátima" de la Oroya*. Junín. Perú: Universidad Mayor de San Marcos.
- Borjas, B. (2003). *La gestión educativa al servicio de la innovación*. Fundación Santa María- Caracas.
- Cialzeta, J.R. (2013). *"El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en Médicos de un Hospital de Alta Complejidad, Corrientes"*. Tesis para optar el grado de Maestro.-Universidad Nacional de Córdoba.
- Cicerone, L. (2013). *Call Center y Síndrome de Burnout*-Tesis para optar el grado de Licenciatura en Psicología-Universidad Abierta Interamericana.
- Chávez, T.D. (2015). *Relación entre gestión de dirección y clima institucional en la institución Educativa N° 0550, San Fernando, año 2015- Universidad César Vallejo* (Tesis de titulación).
- Gil, P. (2003). *Burnout Syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?*

Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 181-197.

Gómez, LM y Macedo J.C. (2010). *Hacia una mejor calidad de la gestión educativa peruana en el siglo XXI-UNMSM-Perú*. Disponible en: [congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/73C7382804549B7A05257AF70077AFA7/\\$FILE/a04.pdf](http://congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/73C7382804549B7A05257AF70077AFA7/$FILE/a04.pdf)

Gómez, L.M. y Macedo, J.C. (2010). *Hacia una mejor calidad de la Gestión Educativa peruana en el siglo XXI*. Volumen 14- Gestión Educativa. Pág.41

Hernández, R.et al. (2010). *Metodología de la investigación (Vol. 5ta)*. México: Mc Graw - Hill.

Hernández, R. (1991). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw - Hill.

Hernández, et al. (2003). *Metodología de la investigación*. México D.F: McGraw-Hill-Interamericana.

Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981). *The Maslach Burnout Inventory*. Research Edition, Palo Alto, C.A.: Consulting Psychologist Press. Disponible en: <https://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Personalidad/Desgaste%20profesional-personalidad-y-salud-percibida.pdf>

Maslach, C. (1997). *Manual de Inventario de Burnout de Maslach*. Madrid: Tea.

Martell, L.P. (2014). *Calidad de servicio y Burnout en instituciones educativas privadas y públicas*. Tesis de Maestro –Universidad de San Martín de Porres.

Moreno, A., & Hidalgo, M. (2010). *Relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en empleados de una firma de vigilancia en una empresa carbonera de la Guajira –Universidad del Magdalena-Colombia*. Obtenido de Psicogente:

<http://www.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/psicogente/index.php/psicogente>

MINEDU. (2012). *Obtenido de Plan de mejoramiento del clima laboral asociado al estrés:*

<http://www.minedu.gob.pe/noticias/index.php?id=17978>

MINEDU (2015). Normas y orientaciones para el desarrollo del año escolar 2016 en instituciones educativas y programas educativos de la educación básica. Resolución Ministerial N° 572.

Miravalles, J. (s/f). Cuestionario de Maslach Burnout Inventory- Gabinete Psicológico [Publicado en internet: www.javiermiravalles.es. Citado el 25 de febrero 2017.

Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes cubanos de Enseñanza aprendizaje.*

OMS. (2005). La Organización del trabajo y el estrés. Obtenido de http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/

Pari, JA y Alata, L. (2015). *Clima Laboral y síndrome de burnout en docentes del colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca. Tesis para optar el título profesional de Psicólogo.*

Pines, A., Aaronson, E. & Kafry, D. (1981). *Burnout: From tedium to personal growth. En C. Cherniss (Ed.), Staff burnout: Job stress in the human services.* New York: Free Press.

Ramírez, M. y Zurita, R. (2010). *Variables organizacionales y psicosociales asociados al síndrome de burnout en trabajadores del ámbito educacional-* 26.10.2009 [fecha de consulta 28 de enero]. Disponible en: <https://polis.revues.org/677>

Ríos, J.M. (2012). *Gestión Educativa y Pedagógica*-Obtenido en:
<http://es.slideshare.net/ruizcalleja/gestin-educativa-y-pedaggica>

Sejekam, A. ((2015). *Estilo directivo y la gestión docente en el nivel primario de la Institución Educativa N° 00649 del distrito de Awajún-2015-Universidad César Vallejo*. (Tesis de titulación).

Tamayo y Tamaño. (2003). *El proceso de la investigación*. (4^a.ed.).México: Noriega.

UNESCO. (2011). *Manual de Gestiones para directivos de instituciones educativas-Ministerio de Educación del Perú*. Lima Perú. p.26.

Vera, A. (s/f). *Principales tipos de investigación*-[en línea] Citado el 16-02-2017. Disponible en:

<http://www.monografias.com/trabajos58/principales-tipos-investigacion/principales-tipos-investigacion.shtml>

<http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2014/06/tecnicas-e-instrumentos-de.html>

www.javiermiravalles.es

ANEXOS

ANEXO N° 1

Instrucciones

Estimado docente. A continuación se presenta un conjunto de enunciados relacionados con los sentimientos que Ud. experimenta en su trabajo. Lo que tiene que hacer es indicar la frecuencia con que se presentan, marcando con un aspa (✓) el número correspondiente de acuerdo a la siguiente escala:

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Una pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

N°	DIMENSIÓN: CANSANCIO EMOCIONAL	N	PVAM	UVMM	UPVM	UVS	PVS	TD
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	0	1	2	3	4	5	6
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	0	1	2	3	4	5	6
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	0	1	2	3	4	5	6
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.	0	1	2	3	4	5	6
13	Me siento frustrado en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	0	1	2	3	4	5	6
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	0	1	2	3	4	5	6
	DIMENSIÓN: DESPERSONALIZACIÓN	N	PVAM	UVMM	UPVM	UVS	PVS	TD
5	Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales.	0	1	2	3	4	5	6
10	Siento que me he hecho más duro con la gente.	0	1	2	3	4	5	6
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	0	1	2	3	4	5	6
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a alguno de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.	0	1	2	3	4	5	6
22	Me parece que mis alumnos me culpan de alguno de sus problemas.	0	1	2	3	4	5	6
	DIMENSIÓN: REALIZACIÓN PERSONAL	N	PVAM	UVMM	UPVM	UVS	PVS	TD
4	Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos.	0	1	2	3	4	5	6
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos.	0	1	2	3	4	5	6
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.	0	1	2	3	4	5	6
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	0	1	2	3	4	5	6
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	0	1	2	3	4	5	6

ANEXO N° 2

Instrumento para medir la Gestión Educativa de los docentes

Estimado docente: usted ha sido seleccionado para responder este cuestionario relacionado a la Gestión Educativa que realiza en su centro de trabajo. Recuerda que no hay respuesta correcta e incorrecta. Gracias.

Instrucciones:

Señala con un aspa (✓) la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que se identifica.

Nunca=1 Raramente=2 Ocasionalmente=3 Usualmente=4 Siempre=5

DIMENSION: PLANIFICACION TRABAJO PEDAGOGICO	N	R	O	U	S
	1	2	3	4	5
1. Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades y actitudes previstas en el proyecto curricular de centro y el diseño curricular nacional).					
2. Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, basados en la formulación de los aprendizajes esperados, competencias y las actitudes que se pretende desarrollar.					
3. Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del docente, DCN, guías y fascículos, material concreto y de biblioteca u otros), tomando en cuenta características, conocimientos de sus estudiantes y el entorno del aprendizaje.					
4. Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje el uso de la tecnología de información y comunicación disponible en la institución educativa.					
5. Elabora matrices o tablas de evaluación, considerando las capacidades, conocimientos e indicadores a utilizar.					
6. Incluye en su programación la indagación e investigación de acuerdo al nivel cognitivo de sus estudiantes.					
7. Considera en su programación temas o espacios tutoriales.					
DIMENSION : PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	N	R	O	U	S
	1	2	3	4	5
8. Formula técnicas e instrumentos para ser aplicados en el proceso de enseñanza aprendizaje, según las competencias, capacidades y actitudes del aprendizaje previsto.					
9. Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula desde el enfoque intercultural.					
10. Estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y actuación responsable frente a las normas de convivencia.					
11. Dispone que el mobiliario y los recursos sean accesibles para todos.					

12. Emplea un vocabulario con tono de intensidad de voz acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.					
13. Presenta los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de sus estudiantes.					
14. Aplica las variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados.					
DIMENSION : RESPONSABILIDAD PROFESIONAL	N	R	O	U	S
	1	2	3	4	5
15. Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la institución educativa.					
16. Promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los padres de familia o apoderados para mejorar el rendimiento académico de sus hijos.					
17. Entrega los documentos técnicos-pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución educativa cuando es requerido.					
18. Asiste puntualmente a la escuela y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.					
19. Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas.					
20. Colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión pedagógica e institucional.					
21. Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.					

(Adaptado al instrumento de Angel Sejekam Wajaji-2015)

Matriz de consistencia

“Síndrome de Burnout y Gestión Educativa de los Docentes de la Institución Educativa N° 00874 “San Juan de Maynas” Moyobamba, 2017”

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Marco Metodológico
<p>Pregunta general: ¿Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la gestión educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017?</p> <p>Problemas específicos P1.-¿Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de planificación del trabajo pedagógico de los docentes de la Institución Educativa N° 00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017?</p> <p>P2.-¿Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje de los docentes de la Institución Educativa N° 00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017?</p> <p>P3.- ¿Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de responsabilidad profesional de los docentes de la Institución Educativa N° 00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017?</p>	<p align="center">Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la gestión educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>O1.-Establecer la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la dimensión planificación del trabajo pedagógico de los docentes de la Institución Educativa N° 00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017.</p> <p>O2.-Establecer la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje de los docentes de la Institución Educativa N° 00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017.</p> <p>O3.-Establecer la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de responsabilidad profesional de los docentes de la Institución Educativa N° 00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017.</p>	<p align="center">Hipótesis General</p> <p>Existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la gestión educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017.</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>H1.-Existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión planificación del trabajo pedagógico de los docentes de la Institución Educativa N° 00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017.</p> <p>H2.-Existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje de los docentes de la Institución Educativa N° 00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017.</p> <p>H3.-Existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de responsabilidad profesional de los docentes de la Institución Educativa N° 00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017.</p>	<p>Variable 1 Síndrome de Burnout.</p> <p>Dimensiones -Cansancio emocional. -Despersonalización. -Realización personal.</p> <p>Variable 2 Gestión educativa.</p> <p>Dimensiones -Planificación del trabajo pedagógico. -Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje. -Responsabilidad profesional.</p>	<p>Tipo de investigación La investigación será de tipo correlacional descriptivo, porque evaluará el Síndrome de Burnout y la gestión educativa, caracterizando a cada uno de ellos para luego cuantificar y analizar la vinculación existentes entre estas dos variables (Hernández, R.; Fernández, C.; y Baptista, P. 2010)</p> <div data-bbox="1778 655 1951 826" style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --> V1 M --> V2 V1 <--> r V2 </pre> </div> <p>Población y Muestra La población estará constituida por los 40 docentes de la Institución Educativa N° 00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017. La Muestra estará constituido por los 40 docentes de la Institución Educativa N° 00874 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017 y se aplicará el muestreo no probabilístico.</p> <p>Instrumento de Recolección de Datos.: Cuestionario y Análisis de datos: técnicas estadísticas descriptivas, media aritmética-coeficiente de Pearson.</p>

Alfa Cronbach del instrumento para evaluar el Síndrome de Burnout

DIMENSIÓN	N°	Síndrome de Burnout	E1	E2	E3	E4	E5	E35	...	E36	E37	E38	E39	E40	VARIANZA
CANSANCIO EMOCIONAL	1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	1	0	2	4	3	4		0	3	0	0	1	2.26938
CANSANCIO EMOCIONAL	2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	2	0	0	2	3	3		1	1	0	0	0	1.61000
CANSANCIO EMOCIONAL	3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	3	0	1	2	2	2		0	0	0	0	0	1.41938
CANSANCIO EMOCIONAL	4	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mi	0	0	2	0	2	3		0	5	1	4	0	2.52750
CANSANCIO EMOCIONAL	5	Siento que mi trabajo me está desgastando	3	0	2	1	4	2		6	1	3	2	0	1.97750
CANSANCIO EMOCIONAL	6	Me siento frustrado en mi trabajo	2	0	3	0	0	1		0	0	6	3	0	2.30000
CANSANCIO EMOCIONAL	7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	2	0	3	3	3	2		1	1	0	0	1	2.81000
CANSANCIO EMOCIONAL	8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	3	0	2	1	3	2		0	1	3	1	0	1.41000
CANSANCIO EMOCIONAL	9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	6	0	3	1	2	3		0	1	4	0	0	2.34938
DESPERSONALIZACIÓN	10	Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales	0	0	1	0	0	0		0	0	2	0	0	0.31938
DESPERSONALIZACIÓN	11	Siento que me he hecho más duro con la gente	1	0	2	2	3	1		1	0	4	1	1	1.34938
DESPERSONALIZACIÓN	12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0	0	2	2	2	2		6	0	5	2	1	2.00938
DESPERSONALIZACIÓN	13	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a alguno de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.	0	0	2	0	0	3		1	0	2	1	0	2.77438
DESPERSONALIZACIÓN	14	Me parece que mis alumnos me culpan de alguno de sus problemas	1	0	2	0	0	0		1	0	3	0	0	0.94750
REALIZACIÓN PERSONAL	15	Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos.	3	5	3	6	4	2		1	6	1	1	1	4.90938
REALIZACIÓN PERSONAL	16	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos	6	5	1	5	4	3		1	0	2	1	1	4.94938

REALIZACIÓN PERSONAL	17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	6	6	2	6	5	0
REALIZACIÓN PERSONAL	18	Me siento con mucha energía en mi trabajo	3	6	2	6	5	5
PERSONAL		Siempre que puedo creo con facilidad un clima agradable con mis						
PERSONAL								
REALIZACIÓN PERSONAL	21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	2	6	2	6	4	6
PERSONAL		Siempre que puedo trabajo los problemas emocionales con tratados de						
SUMA			50	46	45	64	62	61

1	6	4	2	1	5.32438
1	6	6	6	1	4.29750
					3.56938
					3.48438
2	6	3	1	1	4.04438
					3.99000
27	55	58	42	27	191

ALFA CRONBACH

0.69949

Alfa Cronbach del instrumento para evaluar la Gestión Educativa

DIMENSIÓN		N°	Gestión Educativa	E1	E2	E3	E4	E5	E35	E36	E37	E38	E39	E40	VARIANZA
PLANIFICACION PEDAGÓGICO	TRABAJO	1	Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades, actitudes, previstas en el proyecto curricular de centro y el diseño curricular nacional)	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	1	1.23438
		2	basados en la formulación de los aprendizajes esperados, competencias y las actitudes que se pretende desarrollar.	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	0.47750
PLANIFICACION PEDAGÓGICO	TRABAJO	3	(textos escolares, manuales del docente, DCN, guías y fascículos, material concreto y de biblioteca u otros), tomando en cuenta características, conocimientos de sus estudiantes y el entorno del aprendizaje	4	5	3	5	4	5	4	4	3	3	1	0.81938
PLANIFICACION PEDAGÓGICO	TRABAJO	4	de aprendizaje el uso de la tecnología de información y comunicación disponible en la institución educativa	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	0.96938
PLANIFICACION PEDAGÓGICO	TRABAJO	5	5. Elabora matrices o tablas de evaluación, considerando las capacidades, conocimientos e indicadores a utilizar	2	5	3	4	5	5	5	3	2	4	1	1.24750
PLANIFICACION PEDAGÓGICO	TRABAJO	6	6. Elabora un nivel cognitivo de sus estudiantes e investigación de												1.00938
PLANIFICACION PEDAGÓGICO	TRABAJO	7	7. Considera en su programación temas o espacios tutoriales.	3	5	3	4	4	5	3	5	5	3	3	0.64938
PROCESO APRENDIZAJE	ENSEÑANZA-	8	Formula técnicas e instrumentos para ser aplicados en el proceso de enseñanza aprendizaje, según las competencias, capacidades y actitudes del aprendizaje previsto.	3	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	0.48438

PROCESO APRENDIZAJE	ENSEÑANZA-	9	9. Establece una relación armónica y amigable con sus estudiantes en el aula desde el enfoque intercultural.	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	0.34750
PROCESO APRENDIZAJE	ENSEÑANZA-	10	10. Estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y actuación responsables frente a las normas de convivencia.	3	5	3	5	5	5	5	4	2	2	4	0.91938
PROCESO APRENDIZAJE	ENSEÑANZA-	11	11. Dispone que el mobiliario y los recursos sean accesibles para todos.	3	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	
PROCESO APRENDIZAJE	ENSEÑANZA-	12	12. Emplea un vocabulario con tono de intensidad de voz acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	3	0.38438
PROCESO APRENDIZAJE	ENSEÑANZA-														0.64438
PROCESO APRENDIZAJE	ENSEÑANZA-	14	14. Aplica las variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados.	4	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	0.55000
RESPONSABILIDAD PROFESIONAL		15	15. Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la institución educativa	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	0.96938
RESPONSABILIDAD PROFESIONAL		16	16. Promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los padres de familia o apoderados para mejorar el rendimiento académico de sus hijos	4	5	3	5	5	4	4	4	3	5	5	0.54000
RESPONSABILIDAD PROFESIONAL		17	17. Entrega los documentos técnicos-pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución educativa cuando es requerido	2	5	4	5	5	5	3	5	4	3	5	0.59938
RESPONSABILIDAD PROFESIONAL		18	18. Asiste puntualmente a la escuela y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	0.26000
RESPONSABILIDAD PROFESIONAL		19	19. Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndolas con sus colegas.	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	0.68750

RESPONSABILIDAD PROFESIONAL	20	20. Colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión pedagógica e institucional.	3	5	3	5	4	4	4	4	3	5	4	0.56000
RESPONSABILIDAD PROFESIONAL	21	21. Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	0.31000
		SUMA	67	103	70	98	97	94	91	92	80	81	79	103
			92.4											
		ALFA CRONBACH	10.3											0.88386

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : DRA. NORA NIETO PENADILLO
 Institución en la que trabaja/cargo : UNIV. CESAR VALLEJO
 Nombre del Instrumento : QUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN EDUCATIVA
 Autor del Instrumento : ROCÍO DEL PILAR ALVARADO DE LOS RÍOS
 Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado acorde con los sujetos muestrales.					/
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					/
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.					/
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					/
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y claridad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					/
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					/
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					/
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión.					/
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto proponen al propósito de la investigación.					/
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					/
TOTAL						<u>49</u>

II. OPINIÓN DE CONFORMIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: EXCELENTE

Tarapoto, 03 de abril del 2017.


Dra. Nora Nieto Penadillo
DOCENTE

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : DRA. TERESA VELA VÁSQUEZ
 Institución en la que trabaja/cargo : UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
 Nombre del Instrumento : CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN EDUCATIVA
 Autor del Instrumento : ROCÍO DEL PILAR ALVARADO DE LOS RÍOS
 Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y claridad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión.					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto proponen al propósito de la investigación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					✓
TOTAL						49

II. OPINIÓN DE CONFORMIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: EXCELENTE

Tarapoto, 03 de abril del 2017.


 Dra. Teresa Vela Vásquez
 CPPe: 231068622

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Mg. Ana Noemí Sandoval Vergara
 Institución donde labora/Cargo : Docente de Investigación
 Oficina de Investigación Posgrado UCV-Tarapoto
 Instrumento Motivo de Evaluación : Cuestionario sobre Gestión educativa
 Autores del instrumento : Br. Rocio del Pilar Alvarado de los Ríos

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

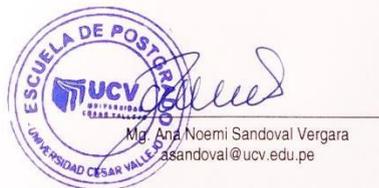
CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva sobre Gestión educativa en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a Gestión educativa					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a Gestión educativa de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de Gestión educativa.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				X	
TOTAL						47

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Puede proceder aplicar el instrumento

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 47

Tarapoto, mayo del 2017



 Mg. Ana Noemí Sandoval Vergara
 asandoval@ucv.edu.pe

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 00874 “SAN JUAN DE MAYNAS” DE MOYOBAMBA, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, Rocío del Pilar Alvarado De los Ríos, en su condición de estudiante de Maestría con Mención en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo – Sede Moyobamba, ha realizado el recojo de información, mediante la aplicación de dos encuestas para medir la relación existente entre las variables de estudio Síndrome de Burnout y Gestión Educativa de los Docentes de la Institución Educativa N° 00874 “San Juan de Maynas” - Moyobamba.

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

Moyobamba, 17 de abril del 2017

Atentamente,


I.E. N° 00874 “SJM”

Mg. Edwin O. Revilla Alaya
DIRECTOR

Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

Yo **Rocío del Pilar Alvarado De los Ríos**, identificado con DNI (x) OTRO () N°: **00821740**, egresada de la Escuela de POSGRADO de la Universidad César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“SÍNDROME DE BURNOUT Y GESTIÓN EDUCATIVA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 00874 “SAN JUAN DE MAYNAS” MOYOBAMBA, 2017”**.

en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://dspace.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Observaciones:

.....
.....
.....


FIRMA

DNI: **00821740**

FECHA: 31/01/2018

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

El Coordinador de Investigación: Aladino Panduro Salas ha revisado la tesis de la estudiante Br. **ALVARADO DE LOS RÍOS ROCÍO DEL PILAR** titulada "SÍNDROME DE BURNOUT Y GESTIÓN EDUCATIVA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 00874" SAN JUAN DE MAYNAS" MOYOBAMBA, 2017", constato que la misma tiene un índice de similitud de 22 %

Verificable en el reporte de originalidad del programa *TURNITIN*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Tarapoto, 11 de diciembre de 2017

Recibido.
Rocio Alvarado
11-12-17



Dr. Aladino Panduro Salas
JEFE DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POS GRADO
UCV - TARAPOTO

