



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Incidencia del síndrome de burnout en la gestión pedagógica
en las Instituciones Educativas del distrito de Nepeña 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTOR

Br. Carmen Rosa Saravia Huachaca

ASESOR:

Dr. Felipe Guizado Oscco

SECCIÓN:

: Educación y Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **SARAVIA HUACHACA CARMEN ROSA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

INCIDENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVA DEL DISTRITO DE NEPEÑA 2018

Fecha: 24 de agosto de 2018

Hora: 11:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Segundo Pérez Saavedra

Firma:

SECRETARIO: Dr. José Víctor Quispe Atuncar

Firma:

VOCAL: Dr. Felipe Guizado Oscco

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

- *Mejorar la redacción APA*
 - *Mejorar las conclusiones*
-
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mi madre por su apoyo incesante siempre en todo su vida hacía conmigo y amistades que alentaron a estudiar y a la familia en general que hace posible culminar la carrera.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, autoridades y sus docentes como el asesor que nos guio, por permitir realizar la investigación en esta excelente casa de estudios.

A las autoridades de las instituciones educativas del Distrito de Nepeña” por admitir en la aplicación de la prueba respectiva.

A los asesores, por la paciencia, la dedicación y el tiempo brindado.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Carmen Rosa Saravia Huachaca, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión y calidad educativa, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Incidencia del síndrome de burnout en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018” presentada, en 126 folios para la obtención del grado académico de Maestro en administración de la educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 24 de agosto del 2018

Firma

Carmen Rosa Saravia Huachaca

DNI: 40583205

Presentación

Señores miembros del jurado calificador.

En cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Universidad César Vallejo se pone a vuestra consideración la investigación titulada "Incidencia del síndrome de burnout en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018". La presente investigación constituye una contribución al fortalecimiento de los hallazgos del presente estudio que permitirán conocer la incidencia del síndrome de burnout en la gestión pedagógica en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Administración de la Educación

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad. En el capítulo I, se ha considerado la introducción de la investigación. En el capítulo II, se registra el marco metodológico. En el capítulo III, se considera los resultados a partir del procesamiento de la información recogida. En el capítulo IV se considera la discusión de los resultados. En el capítulo V se considera las conclusiones, en el capítulo VI las recomendaciones y por último, en el capítulo VII se consideran las referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

Espero, señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

La autora

ÍNDICE

	Página
Páginas preliminares	
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Tabla de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	23
1.4 Formulación del problema	52
1.5 Justificación del estudio	58
1.6 Hipótesis	54
1.7 Objetivos	54
II. Método	
2.1 Diseño de investigación	57
2.2 Variables, operacionalización	58
2.3. Población y muestra	60
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	62
2.5. Métodos de análisis de datos	66
2.6. Aspectos éticos	66
III. Resultados	
3.1. Descripción de resultados	68
3.2. Contrastación de hipótesis	76

IV. Discusión	84
V. Conclusiones	89
VI. Recomendaciones	92
VII. Referencias	91
Anexos:	99
Anexo A: Matriz de consistencia	100
Anexo B: Instrumentos de medición de las variables	102
Anexo C: Base de datos de la prueba piloto	106
Anexo D: Base de datos de la muestra	108
Anexo E: Cartas de presentación UCV y respuesta de Institución donde se efectuó el estudio	112
Anexo F: Certificados de validez de contenido	115
Anexo G: Artículo científico	124
Anexo H: Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico.	130

Índice de Tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable 1: síndrome de burnout	59
Tabla 2	Operacionalización de la variable 2: Gestión pedagógica	60
Tabla 3	Valores de la confiabilidad de alfa de Cronbach	64
Tabla 4	Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la variable síndrome de burnout	65
Tabla 5	Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la variable gestión pedagógica	65
Tabla 6	Distribución de frecuencia de la variable síndrome de burnout en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018	68
Tabla 7	Distribución de frecuencia de Agotamiento Emocional en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018	69
Tabla 8	Distribución de frecuencia de despersonalización en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018	70
Tabla 9	Distribución de frecuencia de realización personal en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018	71
Tabla 10	Distribución de frecuencia de gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018	72
Tabla 11	Distribución de frecuencia de planificación curricular en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018	73
Tabla 12	Distribución de frecuencia de recursos didácticos en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018	74
Tabla 13	Distribución de frecuencia de capacidades didácticas en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018	75
Tabla 14	Resumen de modelo de las variables síndrome de burnout en la gestión pedagógica	76
Tabla 15	Anova entre síndrome de burnout en la gestión pedagógica	76

Tabla 16	Coeficientes de la la variable síndrome de burnout y la gestión pedagógica	77
Tabla 17	Resumen de modelo de cansancio emocional en la gestión pedagógica	78
Tabla 18	Anova entre síndrome de burnout en la gestión pedagógica	78
Tabla 19	Coeficientes de Agotamiento Emocional y la gestión pedagógica	79
Tabla 20	Resumen de modelo de Despersonalización y la gestión pedagógica	80
Tabla 21	Anova entre Despersonalización y la gestión pedagógica	80
Tabla 22	Coeficientes de Despersonalización y la gestión pedagógica	81
Tabla 23	Resumen de modelo de Realización Personal y la gestión pedagógica	82
Tabla 24	Anova entre síndrome Realización Personal y la gestión pedagógica	82
Tabla 25	Coeficientes de Realización Personal y la gestión pedagógica	83

Índice de figuras

Figura 1:	Niveles de síndrome de burnout	68
Figura 2:	Niveles de Agotamiento Emocional	69
Figura 3:	Niveles de Despersonalización	70
Figura 4:	Niveles de realización personal	71
Figura 5:	Niveles de gestión pedagógica	73
Figura 6:	Niveles de planificación curricular	74
Figura 7:	Niveles de recursos didácticos	75
Figura 8:	Niveles de capacidades didácticas	76

Resumen

La presente tesis denominada “Incidencia del síndrome de burnout en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018”, tuvo como objetivo determinar la Incidencia del síndrome de burnout en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018”, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, la muestra fue de 101 docentes del distrito en estudio, para la recopilación de datos se utilizó la técnica de la encuesta , y el instrumento fue el cuestionario, los cuales fueron validados por el juicio de expertos y probada la confiabilidad con el coeficiente del alfa de Cronbach de 0.938 para síndrome de burnout y 0.951 para gestión pedagógica, Los resultados indican que el 30.86% de los encuestados presenta un nivel bajo de Síndrome de Burnout, el 50.62% presenta un nivel medio, mientras que el 18.52% presenta un nivel alto, igualmente, se observa que el 30.86% de los encuestados presenta un nivel bajo de gestión pedagógica, el 34.57% presenta un nivel medio, mientras que el 34.57% presenta un nivel alto, llegando la conclusión de que existe incidencia inversa del síndrome de burnout en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018, (sig = 0.000; valor B = - 0,893), esto indica que a menor nivel de síndrome de burnout mayor nivel de gestión pedagógica.

Palabras clave: Burnout, Gestión Pedagógica y gestión pedagógica

Abstract

The present research project called "Incidence of burnout syndrome in pedagogical management in educational institutions of the district of Nepeña 2018", aimed to determine the incidence of burnout syndrome in pedagogical management in educational institutions of the district of Nepeña 2018 ", The type of research was descriptive correlational, the sample was 120 teachers of the district under study, for the data collection the survey technique was used, and the instrument was the questionnaire, which were validated by the expert judgment and proven reliability with the coefficient of Cronbach's alpha of 0.938 for burnout syndrome and 0.951 for pedagogical management. The results indicate that 30.86% of the respondents presented a low level of Burnout Syndrome, 50.62% presented a level medium, while the 18.52% presents a high level, likewise, it is observed that 30.86% of the respondents present a low level of pedagogical management, 34.57% presents a medium level, while 34.57% presents a high level, reaching the conclusion that there is an inverse incidence of burnout syndrome in pedagogical management in educational institutions of Nepeña district. 2018, (sig = 0.000; value B = - 0.893), this indicates that at a lower level of burnout syndrome, a higher level of pedagogical management.

Keywords: Burnout, Pedagogical Management and pedagogical management

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El especialista en estrés Swinnen (1998) considera que las escuelas deberían tener mayores presupuestos para la atención psicosocial del personal, lo que evitaría muchos problemas emocionales y reduciría el número de empleados que sufren de agotamiento.

Es un problemas que no se puede evitar en su totalidad porque en cualquier noticia relacionada con el sector educativo hay problemas sociales que impide que el estudiante comprenda en su totalidad en el mundo entero. hay Investigaciones previas han establecido que los trastornos psicosociales, como el estrés, el agotamiento y la depresión, son las razones principales por las que el personal de educación se va de baja por enfermedad.

Hamman (2015) mencionó que:

Desde la década de 2010, el estrés y el agotamiento se han convertido en problemas graves que afectan a millones de trabajadores, debido a su naturaleza estresante, la profesión docente es un objetivo de agotamiento. El Burnout se ha convertido en un problema importante durante mucho tiempo y lo revela a todos los miembros de las profesiones, incluida la de docencia (p.322).

Comprender el agotamiento entre los docentes es especialmente importante, ya que se ha encontrado que el agotamiento del docente tiene implicaciones significativas no solo para la satisfacción y motivación laboral del docente, sino también para el comportamiento y el aprendizaje del alumno.

Así mismo, en una entrevista periodística por el diario correo de Arequipa, Aguilar (2016) expresó que:

Los profesores entraron a un estado de estrés muy duro que empezó con la ley de la Carrera Pública Magisterial y no se descarta la posibilidad que los bajos resultados que tiene Arequipa en el desempeño escolar estén asociados a la situación emocional que vive

el profesor que está sometido a constante presión de evaluación en su rendimiento (diario Correo, 2016, 04-06).

Esto se debe a que en la gestión pedagógico es sobrecargado ya que hay que cumplir lo requerido por la nueva ley de la carrera pública magisterial, en vez de mejorar el desempeño muchas veces es un factor negativo para la educación toda vez que el docente se encuentra más preocupado de la evaluación que le viene en vez de preocuparse de la buena gestión pedagógica.

Tomic (2015) expresó que:

La mayoría de los profesores afrontan con éxito ese estrés. Sin embargo, el agotamiento puede ser el punto final para enfrentar sin éxito el estrés crónico, Igualmente referente a la gestión pedagógica en nuestro país que encuentra en vías de desarrollo , y aún más amplio, en el enfoque de la visión educación para el nuevo milenio, se espera que la educación puede proporcionar una contribución significativa al desarrollo de la sociedad del conocimiento y no solo nutriendo ideas como el aprendizaje permanente sino también desarrollando y mejorando las capacidades educativas y el potencial humano en el campo de la pedagogía y educación.

De esta manera, se cumplirían los estándares internacionales, principalmente los relacionados con la enseñanza y el aprendizaje, la educación y el desarrollo profesional de los trabajadores pedagógicos y la promoción de la práctica pedagógica. Por tanto la gestión pedagógica es un tema trascendental y cumple un papel importante en desarrollo de la nación, lamentablemente en nuestro país se encuentra en crisis ya que el docentes con el síndrome de burnout presentan este tipo de problema.

Tebandeke (2008) Mencionó que el agotamiento profesional no es simplemente el resultado de un exceso de trabajo y un pago insuficiente, puede ser el resultado de estrés prolongado y fatiga emocional, sentirse aislado y no respetado. Para los docentes, trabajar con los estudiantes significa tratar constantemente de responder a sus necesidades al mismo tiempo que se satisfacen las diversas demandas de la

organización. Cuando los docentes sienten que existe un desajuste entre todas estas demandas y los recursos disponibles que tienen para enfrentarlas, se induce el estrés.

Por lo tanto, si tomamos en cuenta las tendencias o movimientos que caracterizarán a la educación en las próximas décadas, como: liderazgo más eficiente, número de organizaciones pedagógicas especializadas, cada vez más exigentes jóvenes que requieren modelos flexibles de enseñanza, la necesidad de más y programas más desafiantes para el aprendizaje y la investigación, una integración más cercana en niveles regionales y locales con redes internacionales, entonces, la necesidad de una iterante, fundamentalmente diferente consideración y acción en el enfoque general al cambio o transformación de los sistemas pedagógicos y educativos en el todo es evidente.

El enfoque implica una gestión pedagógica desarrollada eso estaría en la función del desarrollo de la organización pedagógica también como en la función de adoptar la filosofía de la asociación como la base de construir relaciones eficientes de instituciones pedagógico-educativas con entornos de desarrollo. Pero si esto viene empañado con el desempeño laboral de los docentes que muchas veces es por el estrés, en tal sentido el tema sigue siendo trascendental y clave en el desarrollo de la gestión pedagógica.

El distrito de Nepeña 2018 que es uno de los 9 distritos de Santa del departamento de Ancash, existen varias instituciones educativas básica regular de nivel secundaria, primaria y inicial es una isla frente a la realidad descrita, cabe destacar que los docentes diseñan, planifican y gestionan la gestión pedagógica planificando para todo el año según su realidad problemática con las guías que da el MINEDU se orienta el docente para gestionar y para esta región se realiza una planificación contextualizada según necesidades de la comunidad educativa.

El docente está encargado de avalar las competencias óptimas para cada estudiante, pero en el desarrollo y existe retraso de entrega de realizar la planificación de sus actividades no se puede cuantificar.

El estrés conocido también como el síndrome de burnout se ha constituido en un

grave problema a nivel mundial, se ve en toda actividad humana, el área educativa no es una excepción ya que cada año va en aumento la carga pedagógica, el docente realiza cesiones de aprendizajes diarios por cada grado y sección diferente según su realidad problemática pero antes de iniciar el periodo del año escolar se encarga de realizar la planificación proyecto educativo institucional y tomando del proyecto curricular institucional muchas veces se ve envuelto en un estrés permanente por eso me veo en el interés de realizar esta investigación para demostrar si existe incidencia o relación del síndrome burnout en la gestión pedagógica.

1.2. Trabajos previos

Trabajos previos internacionales

Echevarría (2014) en su tesis “Síndrome de burnout en maestros de educación primaria, presentado en la Universidad de Rafael Landívar”, para optar el título es maestro en psicología en Quetzaltenango de Guatemala, tuvo como objetivo determinar el nivel de burnout en maestros de educación primaria, el tipo de investigación fue descriptivo, la muestra estuvo conformada por 170 sujetos obteniendo los resultados a través de la prueba psicométrica Inventory Maslach Burnout (MBI), de agotamiento emocional se muestra que el 60% de los sujetos se encuentran en el nivel bajo, 24% en el nivel medio y solamente el 16% en el nivel alto, La mayoría de maestros de educación primaria del área urbana del municipio de Quetzaltenango, que pertenecen al renglón presupuestario 011 y concluyen que llevan más de diez años de servicio docente presentan algunos signos y síntomas del síndrome de burnout.

Malander (2016) en su tesis “Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario, presentado en la Universidad Nacional de Misiones”, para optar el grado maestro, en Argentina en posada, tuvo como objetivo determinar la relación entre Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional

, la muestra fue de 123 docentes de 6 diferentes colegios, a los cuales se les aplicó el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson¹; y la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes, de Oros y Main, los resultados indican que a mayor satisfacción intrínseca, menor es el cansancio emocional y la despersonalización y mayores los valores de realización personal, llegando a la conclusión de que de acuerdo a los resultados obtenidos, la satisfacción laboral predice significativamente el síndrome de burnout; concluyen que a medida que los individuos presentan mayores niveles de satisfacción laboral, la incidencia del síndrome de burnout disminuye.

Zúñiga y Pizarro (2016) en su tesis Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno, para optar el grado de doctor que presentó en la Universidad Católica del Norte Coquimbo – Chile en Coquimbo, toman como objetivo que se planteó fue determinar el nivel de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno, la muestra fue de 57 docentes del Liceo, para la recopilación de datos fue mediante el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), llegando a la conclusión de que el nivel de Síndrome de Burnout global es de tipo medio o bajo en los educadores del colegio.

Chávez (2017) en su tesis síndrome de burnout en profesionales de la educación superior en Ecuador, para optar el grado de doctor y presentó en la Universidad de Extremadura, tuvo como objetivo determinar el nivel de síndrome de burnout en profesionales de la educación superior en Ecuador, el tipo de investigación fue descriptivo, la muestra fue de 171 docentes de educación superior, para la recopilación de datos empleó el cuestionario, llegando a la conclusión de que el 81% de los encuestados presentan un nivel medio de síndrome de burnout.

Antecedentes nacionales

Torres y Vasallo (2015) en su tesis “Síndrome de burnout en docentes del nivel primario de las instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo”. Perú para optar el grado de maestro, 2015, presentado en la universidad privada Juan

Mejía Baca, tuvo como objetivo identificar el Síndrome de Burnout en docentes del nivel primario de las instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo en agosto de 2015, el tipo de investigación fue descriptivo, la muestra fue de 269 docentes de 44 escuelas, se aplicó el inventario de inventario del Síndrome de Burnout de Maslach adaptado por Fernández en el 2002 .Los resultados revelan que la mayoría de población docente no presenta Síndrome de Burnout (93%), sin embargo (7%) si lo padecen. Así mismo un nivel alto de agotamiento emocional (55%) y despersonalización (20%). Se destaca que un 98% de los docentes alcanzan un nivel bajo de realización personal haciéndolos más vulnerables de desarrollar este síndrome. La conclusión a que se llegó fue que la mayoría de los docentes muestran un nivel medio de Síndrome de Burnout

Cedano (2016) en su tesis “síndrome de burnout en docentes de la institución educativa privada latino - Chupaca Huancayo Perú”, para optar el grado de doctor, presentado en la Universidad Nacional del Centro del Perú, tuvo como objetivo Determinar si existe diferencias significativas en el nivel de síndrome de burnout entre los docente de los tres niveles educativos de Educación Básica Regular de la Institución Educativa Privada Latino de la Provincia de Chupaca, 2013. El tipo de investigación fue descriptiva, la muestra fue de 30 docentes e los que se les aplico el inventario del síndrome de Burnout MBI- HSS DE MASLACH. Llegando a los resultados de que el nivel de Síndrome de burnout es medio el cual representa a un 77% del encuestado. La conclusión indica que no existe diferencias significativas el nivel del síndrome de burnout entre los docentes de los tres niveles educativos de Educación Básica Regular de la Institución Educativa Privada Latino de la provincia de Chupaca, 2013.

Esplana y Núñez (2017) en su tesis “Síndrome de burnout y clima organizacional en docentes de la institución educativa la victoria de Ayacucho Huancavelica- Perú 2017” para optar el grado de maestro presentado en la Universidad nacional de Huancavelica, Determinar la relación que existe entre Síndrome de Burnout y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa la Victoria de Ayacucho Huancavelica – 2017, para optar el grado de doctor en

psicología y el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformado por 76 docentes a los cuales se les aplico el instrumento validado por Maslach y Jackson, y un cuestionario previamente elaborado para la variable clima organizacional, los resultados indican que, Así mismo se observa que 46,05% (35) de los docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” – Huancavelica tuvieron síndrome de Burnout moderado y clima organizacional débil; el 22,37% (10) ,llegando a la conclusión de que existe relación significativa entre síndrome de Burnout y clima organizacional.

Obispo (2017) en su tesis “La gestión pedagógica en el desempeño docente de la red 15- Ugel 01- Villa El Salvador, 2016”, presentado en la universidad Cesar Vallejo, tesis para optar el grado académico de Magíster en Administración de la Educación, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica en el desempeño docente de la red 15- Ugel 01- Villa El Salvador, 2016, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, la muestra fue de 160 docentes a los cuales se les aplicó dos cuestionarios una de cada variable , llegando a la siguiente conclusión: La gestión pedagógica influye significativamente en el desempeño docente de la Red 15 de la Ugel 01 del distrito de Villa El Salvador, 2016.

Grados (2017) en su tesis “Programa de gestión del talento humano en la práctica pedagógica de la institución educativa San Martín de Porres. Pacasmayo – 2017”, para optar el grado de maestro en educación, presentado en la universidad Cesar Vallejo, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre gestión del talento humano en la práctica pedagógica de la institución educativa San Martín de Porres. Pacasmayo – 2017, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, la muestra fue de 28 docentes, para el recojo de datos se empleó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario, llegando a la conclusión de que el programa de gestión del talento humano mejoró significativamente la práctica pedagógica de una institución de nivel secundaria. Pacasmayo.

Tito (2017) en su tesis Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 –

Lima, presentado en la Universidad Cesar Vallejo, Lima, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima. El diseño es descriptivo correlacional, la población fue de 101 docentes de 4 instituciones, a los cuales se les aplicó el cuestionario de Burnout de Maslach, los resultados indican que sobre los niveles de Agotamiento Emocional se obtuvo que 38,6%(39) está en el nivel bajo, el 22,8%(23) está en el nivel intermedio y el 38,6%(39) está en el nivel alto, sobre los niveles de desempeño docentes indica que el 5,9%(6) está en el nivel regular, el 41,6% (42) está en el nivel bueno y el 52,5%(53) está en el nivel muy bueno. concluye que existe relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 – Lima.

Pacheco (2016) en su tesis “Relación entre la percepción del clima laboral y el síndrome de burnout en enfermeras y técnicas de enfermería de una Clínica de Lima Metropolitana, presentado en la Universidad Cayetano Heredia, de Lima Perú”, tuvo como objetivo conocer la relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y el clima organizacional, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformado por 118 licenciadas y técnicas de enfermería, a los cuales se les aplicaron el Maslach Burnout Inventory y la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma, los resultados indican que más de 62% de los encuestado presentan el síndrome de burnout, y el 38% está satisfecho del clima laboral, por lo que se concluye que el síndrome de burnout se relaciona con el clima laboral.

Acosta (2015) en su tesis influencia de la competencia docente en el desempeño laboral de los egresados del ciclo básico del centro técnico productivo parroquial sagrado corazón de Jesús, San Juan de Miraflores (2012-2013), presentada en la Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, Lima Perú, tuvo como objetivo Establecer la influencia significativa de la competencia docente en el desempeño laboral de los egresados del ciclo básico del Centro Técnico Productivo Sagrado Corazón de Jesús, San Juan de Miraflores (2012-2013). el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, la muestra fue de 35

docentes, a los cuales se les aplicó cuestionarios, los resultados estadísticos indican que el valor Pearson $r = 0,75$ el cual permite afirmar la hipótesis alterna. La conclusión a que se llegó fue que existe influencia de la variable competencia docente en el desempeño laboral

1.3. Teorías relacionadas al tema

Variable 1: síndrome de burnout

Andalucía (2015, p. 360) definió:

El síndrome de burnout es un estado de agotamiento emocional, físico y mental causado por un estrés excesivo y prolongado. Ocurre cuando uno se siente abrumado, emocionalmente agotado e incapaz de satisfacer las demandas constantes los cuales se ven impedido por: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal

Por su parte Bradham (2008, p. 236) expresó:

El agotamiento es un estado emocional, mental y físico causado por un estrés excesivo y prolongado. Ocurre cuando te sientes abrumado e incapaz de satisfacer las demandas constantes. A medida que continúa el estrés, comienzas a perder el interés o la motivación que te llevaron a asumir cierto papel en primer lugar.

El agotamiento es un síndrome patológico en el que el estrés laboral prolongado conduce al agotamiento emocional y físico y, en última instancia, al desarrollo de conductas desadaptativas (p. Ej., Cinismo, despersonalización, hostilidad, desapego).

Así mismo Tebandeke (2008, p. 301) mencionó:

El término "burnout" fue acuñado en la década de 1970 por el psicólogo estadounidense Herbert Freudenberger. Lo usó para

describir las consecuencias del estrés severo y los altos ideales experimentados por personas que trabajan en profesiones de "ayuda". Los médicos y las enfermeras, por ejemplo, que se sacrifican por los demás, a menudo terminan "agotados": agotados, apáticos e incapaces de sobrellevar la situación.

Hoy en día, el término no solo se usa para estas profesiones de ayuda, o para el lado oscuro del auto sacrificio. Alguien parece estar en riesgo: arribistas y celebridades estresados, empleados con exceso de trabajo o amas de casa. "Burnout" se ha convertido en un término popular.

Ploumpi (2013) El síndrome de agotamiento se caracteriza por un estado general de agotamiento, tanto mental, emocional como mental, las "baterías están vacías" y el sujeto ya no puede recuperarse durante períodos cortos. Este agotamiento se acompaña de una serie de síntomas.

Bailey (2016) El creciente número de desempleados y el miedo a perder su trabajo promoviendo la aparición de síntomas de estrés y agotamiento. Como muchos psicólogos ocupacionales han descubierto, el agotamiento se ha convertido en una palabra de moda. Por esta razón, los síntomas reales a menudo son ignorados y asumidos demasiado tarde. Sin tratamiento, el síndrome puede conducir a afecciones médicas graves, como depresión o enfermedad física.

Síntomas de síndrome de burnout

El agotamiento

Las condiciones de vida angustiosas pueden poner a la gente bajo una presión extrema, hasta que se sientan agotados, vacíos, agotados e incapaces de hacer frente. El estrés en el trabajo también puede causar síntomas físicos y mentales. Las posibles causas incluyen sentirse permanentemente sobrecargado de trabajo o poco desafiado, estar presionado por el tiempo o tener conflictos con colegas.

Peery (2006, p. 169) mencionó:

El agotamiento es una reacción normal al estrés y no un signo de enfermedad. Los expertos aún no han acordado cómo definir el agotamiento. Y hablando en sentido estricto, no existe un diagnóstico de "agotamiento". Esto es diferente de la "depresión" diagnosticada, por ejemplo, que es una enfermedad ampliamente aceptada y bien estudiada. Burnout es diferente. Algunos expertos creen que otras afecciones podrían estar detrás de la "quemazón", como la depresión o un trastorno de ansiedad.

Las enfermedades físicas también pueden causar síntomas parecidos al agotamiento. Ser diagnosticado con "agotamiento" demasiado pronto podría significar que los problemas reales no están siendo reconocidos y tratados adecuadamente.

Signos y síntomas del síndrome de burnout

Burnout se considera que tiene una variedad de síntomas. No hay acuerdo sobre cuáles de ellos son parte de él y cuáles no. Pero todas las definiciones dadas hasta ahora tienen en común que los síntomas se consideran como consecuencia de actividades estresantes dentro o fuera del trabajo.

Según Poghosyan (2008) mencionó que existen tres áreas principales de síntomas se consideran signos del síndrome de burnout:

(1) Agotamiento emocional: las personas afectadas se sienten agotadas y agotadas, sobrecargadas, cansadas y bajas, y no tienen suficiente energía. Los síntomas físicos incluyen dolor o problemas con el estómago o el intestino.

(2) Alienación de actividades (relacionadas con el trabajo): las personas afectadas encuentran que sus trabajos son cada vez más

negativos y frustrantes. Pueden desarrollar una actitud cínica hacia su entorno de trabajo y sus colegas. Al mismo tiempo, pueden distanciarse cada vez más emocionalmente y desvincularse de su trabajo.

(3) Rendimiento reducido: el agotamiento afecta principalmente a las tareas diarias en el trabajo, en el hogar o al cuidar a miembros de la familia. Las personas con burnout consideran que sus actividades son muy negativas, les resulta difícil concentrarse, son apáticas y experimentan una falta de creatividad.

Causas del síndrome de burnout

Según Hunnibell (2006) las posibles causas del síndrome de burnout son:

Falta de control. Una incapacidad para influir en las decisiones que afectan el trabajo (por ejemplo, el horario de trabajo, las tareas o la carga de trabajo) o la falta de los recursos necesarios para trabajar de manera efectiva. Expectativas de trabajo poco claras. Incertidumbre con respecto al grado de autoridad o lo que se espera en el trabajo. Sensación de pérdida de control en el trabajo. Dinámica de lugar de trabajo disfuncional, por ejemplo, intimidación, sentirse socavado.

Así mismo las personas con síndrome de burnout han sufrido de experimentar diferentes valores personales de esos valores en el entorno laboral. El trabajo no se ajusta a los intereses y habilidades de una persona, causando estrés. Un trabajo que siempre es monótono o caótico, lo que puede provocar cansancio y desgaste profesional. Falta de apoyo social en el trabajo y fuera del trabajo. Desequilibrio trabajo-vida, dejando tiempo y energía insuficientes para pasar con familiares y amigos.

Tomic (2014) Burnout es un estado de agotamiento físico y emocional. Puede ocurrir cuando experimenta estrés a largo plazo en su trabajo, o cuando ha trabajado en un rol agotador física o emocionalmente durante mucho tiempo.

También puede experimentar agotamiento cuando sus esfuerzos en el trabajo no han producido los resultados que esperaba y, como resultado, se siente profundamente desilusionado. El agotamiento no es exclusivamente bajo el síndrome de estrés. Por el contrario, ocurre en casi todas las ocupaciones y actividades. Los expertos nos dicen que el riesgo de agotamiento existe incluso en los trabajadores a tiempo parciales, pero a menudo no se diagnostica en este contexto.

Leiter (2015) Las causas del agotamiento son muchas: falta o exceso de estrés, muy poco o ningún cumplido, sentirse "maltratado", pérdida de contactos sociales, pérdida de control y conflicto de valores. El síndrome de burnout rara vez afecta a una persona en el lugar de trabajo, dicen los expertos que han realizado las investigaciones, esto sucede en todo tipo de trabajo o carrera profesional la causas se pueden determinar de distintos factores que puede ser provocado material mente o psicológico .

Presentación del síndrome de burnout

El agotamiento puede estar asociado con el desarrollo de la depresión y esto se ve vinculado más claramente al grado de agotamiento emocional. La condición puede pasar por tres etapas según lo indicado por grupos de síntomas a continuación:

De acuerdo a (Kahler, 2010, p.91).

El síndrome de burnout se presente de las siguientes formas: Poca concentración y memoria, insomnio, fatiga, mala productividad y más errores, culpa, negación, pérdida de libido, depresión, ansiedad, esto puede ser seguido por: convertirse en poco cooperativo y resistente al cambio, resentimiento, cinismo frustrado, aburrido, sintiéndose aislado, paranoia, irritabilidad, agresividad, mal genio, esto puede progresar aún más a: mala gestión del tiempo, indecisión, comportamiento de evitación, apatía, amnesia, apareciendo retirado, alcoholismo, drogodependencia u otro comportamiento inapropiado .

(Kahler, 2010, p. 93) los síntomas físicos pueden incluir dolor torácico no cardíaco, palpitaciones, dificultad para respirar, malestar intestinal, mareos o dolores de cabeza. Quienes experimentan el agotamiento pueden ser más vulnerables a la alimentación emocional y la alimentación incontrolada y tienen una capacidad reducida para realizar cambios en su comportamiento alimentario, lo que provoca un riesgo de sobrepeso y obesidad.

Burke (2016) se confirmó que el agotamiento es un síntoma muy peligroso para problemas de salud agravándose y encadenado como infarto de miocardio luego pasando a una enfermedad coronaria. Asimismo se ha relacionado con la reducción de la capacidad fibrinolítica, la disminución de la capacidad para hacer frente al estrés y la hipo actividad del eje hipotalámico-pituitario-adrenal.

El síndrome de Burnout también es un predictor del desarrollo de la depresión, el ausentismo y la disminución de la capacidad de trabajo

Administración del síndrome de burnout

Leiter (2006) Al igual que con tantas enfermedades, el diagnóstico y el tratamiento precoces brindan el mejor pronóstico. Muchas de las variables relacionadas con el trabajo asociadas con altos niveles de mala salud psicológica son potencialmente susceptibles de cambio. Las instituciones deben hacer que los programas de intervención de burnout estén disponibles para los empleados. Sin embargo, puede ser necesario encontrar una ocupación diferente o un lugar de trabajo diferente.

Al igual que con tantas enfermedades, el diagnóstico y el tratamiento precoces brindan el mejor pronóstico. Muchas de las variables relacionadas con el trabajo asociadas con altos niveles de mala salud psicológica son potencialmente susceptibles de cambio. Las instituciones deben hacer que los programas de intervención de burnout estén disponibles para los empleados. Sin embargo, puede ser necesario encontrar una ocupación diferente o un lugar de trabajo diferente.

Factores de riesgo del Síndrome de Burnout

Maslach (2014) Las personas que se acercan a su trabajo con gran entusiasmo y buen ánimo y que son muy exigentes están particularmente amenazadas. Para alcanzar todos los objetivos que se propusieron, estos temas descuidan a sus familias, sus parejas, amigos y ocio. Es por eso que el entusiasmo inicial a menudo se convierte en una sensación de agotamiento general.

Una encuesta de las preocupaciones del barómetro realizada en 2004 en Suiza, la preocupación de perder su trabajo ocupa el primer lugar con un 69%. Este temor se ve reforzado por el estrés del lugar de trabajo. Este estrés a su vez puede producir síntomas de agotamiento y mobbing (bullying).

El conflicto crónico del síndrome de Burnout

Goldberg (2014) puede haber algún conflicto grave, inofensivo desde el exterior, que afecte a la esfera privada o profesional, que nunca se resolvió. Las situaciones aparentemente sin esperanza, como la intimidación en el lugar de trabajo o los conflictos en el vecindario, pueden provocar el agotamiento o el aislamiento del sujeto.

Con el tiempo, estas limitaciones debilitan el sistema inmune y se consideran los factores desencadenantes del síndrome de fatiga crónica (SFC).

Biometría de Burnout

Shapira (2010) además de la desregulación en la función cerebral, la evidencia emergente sugiere que, al igual que otras condiciones de estrés crónico, el agotamiento también conduce a la agitación dentro de la regulación del sistema neuroendocrino del cuerpo. El eje hipotalámico-pituitario-adrenal (HPA) es un componente importante en la regulación de la respuesta al estrés, que controla la liberación del cortisol "hormona del estrés".

En condiciones normales, cuando percibimos una amenaza, ya sea una serpiente en el pasto o una próxima fecha límite, se libera una ráfaga de cortisol en el cuerpo.

Una vez que se libera en el torrente sanguíneo, el cortisol provoca reacciones potentes en todo el cuerpo, que van desde la actividad cardiovascular hasta el sistema inmune y la formación de la memoria. Una vez que la amenaza ha pasado, los niveles de cortisol disminuyen y estos sistemas vuelven a los niveles iniciales. Sin embargo, cuando el estrés se vuelve crónico, como en el caso del agotamiento, el cuerpo no vuelve a la normalidad, lo que genera una cascada de posibles problemas de salud.

En condiciones de estrés prolongado, el eje HPA deja de producir niveles de cortisol más altos que lo normal: cuando los niveles de cortisol permanecen demasiado altos durante demasiado tiempo, el cuerpo responde reduciendo la producción de cortisol a niveles anormalmente bajos, un estado llamado hipocortisolismo. Estos niveles anormalmente bajos de cortisol se asocian con estrés severo y trauma, como si el propio sistema de respuesta al estrés del cuerpo se hubiera quemado.

Schaufeli (2015) un equipo dirigido por Bart Oosterholt (Radboud University Nijmegen, Países Bajos) investigó la relación entre el funcionamiento del eje HHA y los síntomas de agotamiento. Reclutaron a un grupo de pacientes con un diagnóstico clínico formal de burnout y un grupo de pacientes no clínicos con síntomas de burnout pero sin un diagnóstico formal. Un análisis de muestras de saliva mostró que ambos grupos de burnout tenían niveles de cortisol matinal significativamente más bajos en comparación con un grupo de sujetos de control sanos, una señal de que sus cuerpos respondían a factores estresantes a largo plazo.

Investigaciones adicionales sugieren que el hipocortisolismo induce inflamación de bajo grado en todo el cuerpo, lo que a su vez contribuye a graves problemas de salud, incluida la acumulación de placa en las arterias coronarias. Un

gran estudio de casi 9,000 adultos empleados halló que el agotamiento era un factor de riesgo significativo para desarrollar enfermedad coronaria, que puede conducir a ataques cardíacos.

El equipo de investigadores, liderado por Sharon Toker, directora del departamento de comportamiento organizacional de la Universidad de Tel Aviv, Israel, rastreó las evaluaciones de rutina de salud de 8,838 empleados durante un promedio de 3,4 años. Encontraron que los empleados que obtuvieron puntajes en el 20% superior en la escala de burnout al inicio del estudio tuvieron un 79% más de riesgo de ser diagnosticados con enfermedad coronaria a lo largo del estudio.

La enfermedad cardíaca coronaria es el tipo más común de enfermedad cardíaca, matando a más de 370,000 personas cada año solo en los Estados Unidos, según los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades. Aunque los esfuerzos de salud pública para prevenir la enfermedad cardíaca se enfocan más en factores de estilo de vida como la dieta y el ejercicio, el estrés de una jornada de trabajo puede ser tan perjudicial como encender un cigarrillo o comer una hamburguesa con queso y doble tocino.

Prevención del desgaste

Gillespie (2014) investigó la interacción de las hormonas del estrés, el cerebro y el cuerpo. Su investigación sobre la neuroendocrinología de las hormonas del estrés ha demostrado cómo el estrés crónico afecta áreas específicas del cerebro, lo que lleva a cambios en el estado de ánimo, el aprendizaje y la memoria, que son las características del agotamiento.

Se han encontrado evidencia inicial prometedora de que los efectos negativos del estrés crónico pueden ser reversibles.

El equipo de investigación reclutó a un grupo de estudiantes de medicina severamente estresados. Los 20 estudiantes estaban estudiando para tomar una de las pruebas más importantes de sus vidas: el examen de licencia médica de EE. UU. Los estudiantes no pueden practicar medicina hasta que aprueben este

examen. Los investigadores también reclutaron a un grupo de estudiantes de medicina relativamente sin estrés como grupo de control.

Gillespie (2014) Investigaciones previas en modelos animales descubrieron que las ratas sometidas a estrés crónico mostraron deficiencias en las tareas de cambio de atención, así como signos de contracción y daño a las neuronas en el mPFC, una región del cerebro involucrada en el cambio de atención. Pero después de 4 semanas de relajación, los cambios en el mPFC se invirtieron. Los investigadores plantearon la hipótesis de que las presiones del próximo examen de alto riesgo conducirían a cambios similares relacionados con el estrés en los cerebros de los estudiantes.

Específicamente, los investigadores esperaban ver alteraciones en el funcionamiento de las áreas del cerebro involucradas en el cambio de atención, como la corteza prefrontal dorsolateral (PFC). Para probar esto, hicieron que todos los estudiantes de medicina completaran una tarea de cambio de atención mientras se sometían a una prueba de resonancia magnética funcional.

Al igual que las ratas angustiadas, los estudiantes estresados tuvieron más dificultades para cambiar su atención entre dos estímulos visuales en comparación con el grupo de control. Los datos de imágenes funcionales confirmaron que la red, incluido el PFC, se empleó durante los turnos de atención; en los estudiantes con estrés, sin embargo, pareció haber una reducción entre la conectividad del PFC y otros componentes de la red de atención del cerebro.

Parecía que el estrés de la preparación para el examen había interrumpido las conexiones entre las neuronas en partes del cerebro, específicamente en regiones como el PFC que están asociadas con la modulación del eje HPA.

Cuatro semanas después de completar sus exámenes, los estudiantes regresaron al laboratorio para otra ronda de escaneos. Esta vez, los dos grupos no mostraron diferencias significativas ni en el estrés percibido ni en el rendimiento en la tarea de cambio de atención. Los datos de neuroimágenes revelaron que las

deficiencias mostradas en la actividad cerebral de los estudiantes anteriormente estresados también se habían revertido. Después de 4 semanas de recuperación, sus patrones de actividad cerebral fueron similares a los de los sujetos de control.

Obviamente, las 4 semanas de preparación para el examen no son equivalentes a los años de estrés que muchas personas soportan en sus trabajos. Sin embargo, este estudio sugiere que las intervenciones y la recuperación a nivel neurológico son posibles para las personas que sufren de agotamiento.

El agotamiento en los profesores

Holodynski (2015) todos nosotros nos sentimos cansados, incluso exhaustos a veces, pero esto es perfectamente normal si tienes un horario completo. Algunos de nosotros también hemos tenido ganas de llamarnos enfermos y permanecer en la cama un viernes lluvioso por la mañana, justo antes de una clase con un grupo desafiante. Eso también es comprensible. Pero cuando el sol está brillando y usted tiene una lección con un grupo motivado de estudiantes, pero todavía se siente incapaz de enfrentar el día, entonces es probable que esté a punto de agotarse.

El agotamiento profesional no es simplemente el resultado de un exceso de trabajo y un pago insuficiente. Puede ser el resultado de estrés prolongado y fatiga emocional, sentirse aislado y no respetado. La condición afecta el desempeño laboral y es contagiosa; incluso puede provocar una enfermedad física.

Causas del desgaste del maestro

Gold (2016) muchos maestros nuevos y veteranos abandonan la profesión cada año debido al estrés relacionado con el trabajo causado por todo, desde el comportamiento de los estudiantes hasta la falta de apoyo administrativo. Conocer las causas y los síntomas del agotamiento puede ayudar a las escuelas y los distritos escolares a crear planes de acción para disminuir la cantidad de estrés que experimentan los maestros cada año.

Walsh (2014) la frase burnout significa que un empleado está experimentando algún tipo de estrés relacionado con el trabajo que está afectando su capacidad para realizar sus tareas. Hay muchas causas del agotamiento de los maestros, más de las que pueden cubrirse en esta breve lección. Sin embargo, hay un par de candidatos principales que encabezan la lista cuando se trata de establecer a los maestros en una espiral descendente:

- Problemas de gestión del aula
- Pobre moral
- Sobrecarga de papeleo

Problemas de gestión del aula:

Walsh (2014) muéstreme un salón de clases que esté fuera de control y le mostraré un maestro que probablemente esté experimentando altos niveles de estrés. No se está llevando a cabo mucha instrucción en un ambiente de aula caótico. El maestro se desilusionará acerca del tiempo perdido en la planificación de la lección y la recolección de recursos de los cuales los estudiantes nunca se beneficiarán. Sin un plan adecuado para el comportamiento perturbador, una maestra en un aula mal administrada no durará hasta el final del año escolar con su cordura intacta.

Pobre moral:

Walsh (2014) todos queremos sentirnos apreciados por lo que hacemos... incluso cuando decimos que no. El término moral se refiere a *los sentimientos de autoestima o apreciación*. Los bajos salarios y la rendición de cuentas, así como la falta de apoyo de los administradores, los padres y la comunidad pueden tener un impacto negativo en la forma en que los maestros se consideran profesionales. Cuando los maestros no se sienten apreciados, puede hacer que muestren sentimientos de depresión, resentimiento y desesperanza.

Sobrecarga de papeleo:

Walsh (2014) Muchos maestros se quejan de que dedican bastante tiempo a la documentación. Con un mayor énfasis en la rendición de cuentas para el rendimiento estudiantil, muchos distritos requieren que los maestros muestren más documentación sobre cómo están apoyando el desarrollo estudiantil. El tiempo limitado de planificación y las responsabilidades fuera del horario escolar pueden hacer que la avalancha de papeleo sea abrumadora.

Efectos del agotamiento en docentes

Vlachos (2015) Burnout no es simplemente un estado de ánimo o psicológico. El agotamiento emocional, cognitivo y físico es común entre las personas que sufren de agotamiento, a menudo conllevando consecuencias físicas y relacionadas con la salud. La pérdida de sueño es quizás el ejemplo más típico, pero puede haber consecuencias más graves que requieren tratamiento médico.

Daley, (2016) el efecto social también es importante. Burnout no es un problema individual, es contagioso: un maestro quemado en la sala de profesores afectará a los demás. Gimiendo y gimiendo, sin involucrarse en las actividades que tienen lugar a su alrededor, esta forma de comportarse puede ser aceptada, influir en los demás y, finalmente, llegar a definir el clima de la sala de profesores. El compromiso y el agotamiento son dos caras de la misma moneda: cuanto más se involucren los docentes positivamente en su trabajo y en quienes los rodean, menos oportunidades habrá de agotamiento profesional.

Recomendaciones para aliviar el síndrome de burnout en docentes

Hatton (2015) en las instituciones comerciales, el agotamiento es claramente un problema de gestión. En las empresas bien administradas, la participación de los empleados se mide regularmente y, si los resultados son pobres, intervienen los recursos humanos. Rara vez se deja que los empleados resuelvan este problema

por sí mismos. Se les ofrece más apoyo, más participación en la toma de decisiones, un sistema diferente de incentivos, entrenamiento, capacitación y oportunidades de crecimiento. Estas son solo algunas de las formas en que los profesionales podrían recibir apoyo, pero estas soluciones pueden parecer menos factibles en un contexto escolar.

La verdad, sin embargo, es que la administración de la escuela puede jugar un papel importante. Racionalizar las tareas administrativas, crear un espacio de tiempo para que los docentes compartan ideas y aprendan unos de otros, fomentando la cooperación docente, iniciando y valorando innovaciones, estableciendo un sistema de mentores para nuevos colegas: todo esto es posible en un equipo educativo bien administrado .

Perleth (2013) crear un buen ambiente en la sala de profesores es crucial para que los profesores se mantengan motivados y participen positivamente. La enseñanza es un trabajo solitario. Aunque estamos con nuestros estudiantes todo el tiempo, no son nuestros estudiantes sino nuestros colegas los que forman nuestra comunidad profesional. Sus ideas son importantes y su apreciación cuenta. Entonces, ¿qué hace una buena sala de profesores?

Al entrar en una buena sala de profesores, uno siente una sensación de energía. Los maestros se saludan, discuten las clases y otros asuntos. Existe una cooperación entre profesores en diversas formas: compartir ideas, materiales de enseñanza, éxitos y problemas. Los maestros se prestan atención el uno al otro; escuchan y dan reconocimiento y retroalimentación. Una buena sala de personal a menudo tiene un tablero de mensajes significativo (mensajes personales, útiles, no solo anuncios). Quizás lo más importante es que hay un ambiente relajado y parece que hay tiempo para las personas.

Nesselroade (2016) los maestros también pueden hacer su parte recurriendo a una de sus habilidades profesionales, a saber, la capacidad de relacionarse con las personas. Si podemos gestionar la participación de nuestros alumnos en su propio aprendizaje y ayudarlos a establecer objetivos y mantener la motivación,

entonces los maestros deberían poder ayudarse de la misma manera y, al hacerlo, evitar el agotamiento. Significa practicar lo que predicamos, hacer lo que requerimos que hagan nuestros estudiantes, y usar algunas de nuestras habilidades de gestión de clase también en la sala de profesores.

Siga las siguientes instrucciones que decimos en clase a diario: trabaje en parejas o en grupos, haga preguntas, escuche nuevamente, revise, revise su trabajo, evalúe usted mismo, etc. Estas son las técnicas que usamos para crear un ambiente de clase motivado, enfocado y cooperativo. Usar las mismas técnicas en la sala de profesores puede tener el mismo efecto.

Mac Donald (2013) comprender el agotamiento profesional puede ayudarnos a ver los primeros signos, mientras que todavía es relativamente fácil prevenirlo en etapas más serias. Una buena comunidad profesional es la herramienta más poderosa para ayudar a los maestros a evitar el agotamiento. La construcción de tales comunidades es responsabilidad compartida de la administración escolar y los maestros, y puede conducir al beneficio de todos.

Tipos de dimensiones de síndrome de burnout

Según Andalucía (2015, p. 360) el síndrome de burnout tiene como dimensión a cansancio emocional, es personalización y reducción de realización personal se describe a continuación:

Dimensión 1: Cansancio emocional

Sentimientos de estar emocionalmente sobre extendido y agotado por el conflicto diario de uno en el trabajo. En este estudio, siguiendo a Gavrilovici (2007), el término se define como la falta de pasión y el sentido de agotamiento emocional por parte de otras personas entre los profesores. Como la primera dimensión del agotamiento, el agotamiento emocional en este estudio se mide por elementos como: Me siento emocionalmente agotado de mi trabajo.

El agotamiento emocional está indicado por la falta de energía y el consumo de la riqueza emocional de una persona

Por su parte Marek (2003, 291) expresó

Esto conduce a una incapacidad para participar plenamente en muchos aspectos del trabajo, pero, particularmente, en aquellos aspectos relacionados con la interacción. El habla puede aplanarse y los gestos corporales y faciales disminuyen a medida que la persona se vuelve menos receptiva a las exigencias de la situación de una interacción profesional.

Así como se llega a un cansancio físico en la que los músculos y articulaciones llegan a agotarse, igualmente sucede en el aspecto psicológico, arribando a un trance de cansancio emocional.

Dimensión 2: Despersonalización

Andalucía (2015) una respuesta insensible e impersonal hacia los receptores de la preocupación, cuidado, servicio o instrucción, por lo tanto, puede dar como resultado a la impasibilidad y el cinismo hacia los compañeros de trabajo, los clientes y la organización. La despersonalización resulta en la impasibilidad y el cinismo hacia los compañeros de trabajo, los clientes y la organización.

Igualmente Marek (2003), expresó “Esta es una tendencia a despersonalizar a aquellos con quienes uno se ve obligado a interactuar para que los pacientes sean menos vistos como individuos y las situaciones se conviertan simplemente en parte de una rutina”.

Significa que la persona llega al grado de perder su personalidad, es un estado de extravío, el cual les lleva a ser insensibles a los familiares, amigos y personas de su entorno con quienes se relacionaba diariamente.

Dimensión 3: Reducción de realización personal

Andalucía (2015), define como los sentimientos de competencia y el logro exitoso en el trabajo propio y la propia capacidad en el aula y la eficacia profesional. En este estudio se mide como: Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo, ayudé al investigador a medir el logro personal de los docentes. El logro personal disminuido es una tendencia a evaluarse negativamente. Esto generalmente se acompaña al agotamiento. El individuo tenderá a sentir poco el logro en relación con el trabajo, incluso si la realidad es muy diferente.

De la Variable 2: Gestión pedagógica

Definición de gestión pedagógica

Estudia la organización del trabajo en el campo educativo del que hacer docente en el aula en interacción con su práctica educativa y actividad. En términos de gestión de sistemas educativos, la gestión pedagógica es el campo de estudio que aborda los problemas de la organización de la gestión en las instituciones de enseñanza.

(Baldoceca, 2008, p. 165) la gestión pedagógica es la supervisión del trabajo de una actividad de los educadores individuales de los estudiantes. Las principales tareas de la gestión pedagógica incluyen planificación curricular, recursos didácticos y capacidades didácticas.

La gestión en educación tiene sus particularidades, como la participación directa y personal de todos los participantes de la institución educativa en el proceso de enseñanza, siendo la gestión pedagógica un eje central en el proceso productivo la necesidad de diferenciación e individualización de los servicios de enseñanza, la dependencia de la institución en el comportamiento del consumidor, la dificultad de definir los parámetros de calidad educativa, y la demanda de

habilidades perfectas de interacción con el consumidor.

Según MINEDU en la ley de reforma magisterial N° 29944 define que docentes que practican la función de enseñanza en aula y actividades curriculares complementarias al interior de la institución educativa y en la comunidad, como a los que desempeñan cargos jerárquicos en orientación y consejería estudiantil, jefatura, asesoría, formación entre pares, coordinación de programas no escolarizados de educación inicial y coordinación académica en las áreas de formación establecidas en el plan curricular (p. 9).

En cuanto al proceso educativo, la gestión pedagógica en la enseñanza es la actividad pedagógica decidida de los jefes sobre la organización y la creación de un sistema eficaz de expertos en la gestión del proceso de enseñanza. El proceso de enseñanza debe considerarse como un proceso uniforme de ingeniería pedagógica: tecnología pedagógica.

Batista (2007) la gestión pedagógica es un proceso que garantiza la coordinación, orientación, regulación y evaluación de las acciones didácticas y de carácter socio-psico-pedagógico que realiza el colectivo mediante un trabajo metodológico y trabajo personalizado a travez de dialécticamente que guía el la forma tolera, sistemático, e integrador para la formación integral del educando.

Alvarado (2006), La gestión pedagógica es lo que el docente dentro del aula dirige a los estudiantes usando y materiales de apoyo y de planificación, bajo esta premisa es un grupo de instrumentos, procedimientos, técnicas y métodos que son de apoyo personal que necesita para dirigir en el aula el docente esto se realiza en los centros educativos que es el objetivo de estudio y programación de actividades para cada área.

Gillespie (2011) la implementación de la gestión pedagógica en el proceso educativo hizo cambiar los puntos de vista ortodoxos de los docentes por la

actividad pedagógica, por fin, para recibir nueva calidad y satisfacción en el proceso pedagógico.

Hasta el día de hoy, esta cualidad no existía tanto durante el proceso de transferencia de conocimiento como durante su adquisición por los aprendices. Puede explicarse por un principio residual que sigue dominando durante la enseñanza de los expertos, especialmente los futuros expertos, causa la lesión irreparable, se muestra por el "fracaso" en el desarrollo y la realización de diversas reformas. A su vez, la administración es imposible sin un control regular de todo el proceso de gestión. En cualquier proceso administrativo, el monitoreo debe considerarse como una de las partes tecnológicas más importantes y extremadamente necesarias.

(Arvonen, 2016, p.318) la gestión educativa puede referirse tanto a una disciplina académica como a un grupo de profesionales administrativos de la educación. Al igual que el mundo de los negocios, el campo de la gestión educativa se refiere a la gestión operativa de las instituciones de aprendizaje. Quienes trabajan en la gestión educativa trabajan en escuelas públicas, empresas privadas, departamentos gubernamentales y organizaciones sin fines de lucro.

Los administradores de educación son responsables de supervisar los recursos financieros, humanos y físicos. También participan en actividades de investigación, creación de políticas y mejora. El profesional de la gestión educativa por excelencia tendrá una maestría y una licencia estatal y su rol será guiar a los educandos aplicando métodos y técnicas.

Definición de gestión

(Routledge 2011, p. 216) la gestión es el acto de reunir a las personas para lograr las metas y los objetivos deseados utilizando los recursos disponibles de manera eficiente y efectiva. Dado que las organizaciones se pueden ver como sistemas, la gestión también puede definirse como acción humana, incluido el diseño, para

facilitar la producción de resultados útiles de un sistema. Esta vista abre la oportunidad de administrarse a sí mismo, un requisito previo para tratar de administrar a los demás.

Calla (2008) definió que gestión tiene muchas formas de definir siendo un grupo muy complicado de enfoques generales, métodos, técnicas, que dan a la gestión competente y profesional del sistema estableciendo independiente de carácter y el tipo de gestión competente y profesional del sistema determinante de carácter y de tipos gestión en el logro de sus fines y objetivos planteados,

Término "gestión" tiene una amplia interpretación por lo que cualquier definición será incompleta. En su conjunto, es un de enfoques generales, formas, métodos que proporcionan una gestión competente y profesional del sistema terminante, del carácter y el tipo de situación de gestión en el logro de las metas y objetivos planteados.

Base de gestión pedagógica

Los componente en la educación de la gestión educativa según MINEDU en la ley de reforma magisterial 29944 describe que toda institución educativa tiene tres aspectos a priorizar que es el modelo educativo, modelo pedagógico y modelo académico. En el guía educativo responde la cuestión para que educamos en un aspecto filosófico de la idea educativa orientada a responde las necesidades problemas y necesidad de la sociedad; en el modelo pedagógico donde responde a ¿Cómo podemos educar? siendo el sostén de científico de la propuesta educativa y direccionado a una propuesta educativa y se orienta a proponer un método pedagógico según el concepto científica de aprendizaje que la institución acoja; en modelo académico responde a la pregunta de ¿Qué debemos enseñar? Es el columna tecnológico de la propuesta educativa. Se acomoda a proponer los contenidos y continuación de la unidad didáctica. Los tres modelos son importantes e integrado en diseño curricular y la gestión pedagógica en conclusión debe cuidar por cumplimiento y atención de los tres modelos.

Martinez (2009) la base de gestión pedagógica en el campo de la enseñanza se ha fragmentado. Para su estudio en cuatro aspectos de acuerdo al ámbito de su quehacer en: gestión educativa, gestión institucional, gestión escolar y por último gestión pedagógica. La gestión educativa está dentro de varios niveles que pertenece a la gestión educativa.

Componentes de la gestión pedagógica

Según Wiley (2016) los componentes de la gestión pedagógica son:

Los componentes son: (1) Planificación educativa, (2) Administración educativa, (3) Organización educativa, (4) Dirección educativa, (5) Coordinación educativa, (6) Supervisión educativa, (7) Control educativo y (8) Evaluación educativa (p. 316)

Planificación educativa

(Wiley, 2016, p. 162); siendo el primer aspecto en el ámbito de una gestión educativa, la planificación implica una función básica que es la forma en que los objetivos se deben realizar. Antes de iniciar un programa educativo particular o apertura del año académico de sede implementar, se requiere que la persona o autoridad a cargo o a la cabeza de los asuntos tome decisiones sobre los métodos y estrategias para alcanzar los objetivos de manera efectiva y eficiente. Esto significa que se debe planificar para administrar el programa educativo total y, para ello, son necesarios los hechos y las cifras básicas, antecedentes, fecha y perfil

Begley, 2015, p. 251) un plan se conceptualiza como una estrategia predeterminada, habilidades detalladas o un programa de acción relacionado con el logro de un objetivo. Implica algún tipo de actividad mental durante el curso del análisis o presenta un método para lograr algo

(Routledge, 2011, p. 216) como plan educativo para hacer esfuerzos para planificar y traer cambios deliberados se encuentra en el sistema de educación para lograr objetivos identificados y relevantes. La planificación moderna que prevalece ahora

y la necesidad más alta de la sociedad que prevalece deben ser democrática, científica y descentralizada. Debe haber una participación adecuada de todos los interesados en el proceso de planificación. Las decisiones que pueden afectar a otros deben tomarse en consulta con otros. Por lo tanto, se recomienda "Planificación de base", lo que significa planificar desde abajo, no desde arriba. Las decisiones deben tomarse desde dentro, no desde afuera.

Nada debe imponerse desde arriba, sino que debe venir desde abajo. En vista de los objetivos y el tamaño, los planes pueden ser de largo plazo, mediano y corto plazo. Este tipo de planificación generalmente promueve alta moral, entusiasmo y motivación para el trabajo y el éxito de las instituciones u organizaciones.

Gestión pedagógica y su principio en la planificación educativa:

(Begley, 2015, p.265) La planificación educativa moderna tienen los siguientes principios:

La planificación educativa debe ser un aspecto de la planificación nacional general.

La investigación es planificación basada en el análisis del sistema.

La planificación debe ser un proceso continuo.

La planificación debe encontrar un lugar definido en la organización educativa.

La planificación debe tener en cuenta los recursos y establecer las condiciones de trabajo.

La planificación debe ser realista y práctica.

La planificación debe asegurar la participación activa y continua de todos los individuos y grupos interesados.

El contenido y el alcance de la planificación deberían estar determinados por las necesidades de los estudiante y grupos a los que se debe prestar servicios.

La planificación debe utilizar los servicios de especialistas sin permitirles dominar.

La planificación debe brindar la oportunidad para que todas las personas y grupos entiendan y aprecien los planes.

La planificación debe proporcionar una evaluación continua en el desarrollo de clase.

La planificación debería tener la oportunidad de modificarse para futuras acciones de acuerdo a la problemática y necesidad del educando y entorno.

Proceso de la gestión pedagógica

Mendoza (2012) en el proceso de gestión pedagógica se da en la institución en donde el docente realiza el proceso de planificación, organización y dirección. En la planificación se programa actividades de enseñanza- aprendizaje tanto para todo el año académico, se proyecta acciones de aprendizajes a nivel curricular, unidad didáctica, sesión de clase y método de actividades extra curricular. En la organización encargado de generar un ambiente, coordinaciones y recursos necesarios para desarrollar las actividades programadas según el sistema educativo en la entidad. Dirección es la encargada de dirigir a la institución en el sistema educativo para que logre los objetivos planteado. Evaluación es el cotejo continuo de los resultados y del resultado analizar y mejorar constante mente.

Dentro la evaluación existe tres niveles y estos independiente sus indicadores estos son:

- a) Evaluación del desempeño: en donde se evalúa la acción del docente.
- b) Evaluación de los logros: en el cual se valora los aprendizajes logrados.
- c) Evaluación de impacto: hay se valora la obtención de los perfiles y objetivos pedagógicos curriculares.

Funciones del docente en gestión pedagógica:

Según Deal (2015) las funciones de la administración educativa son:

La administración educativa cumple las siguientes funciones:

Delegar autoridad y responsabilidad.

Fortalecer la iniciativa local y el control local.

Para obtener el mayor rendimiento del dinero gastado.

Asegurar la buena voluntad del personal, el departamento de educación pública y otras agencias e instituciones sociales.

Implementar un programa determinado democráticamente.

Para determinar políticas e implementarlas.

Utilizar capacidades especiales de personal y recursos materiales

Características de la gestión pedagógica en la educación

Según Deal (2016) las siguientes son las características de gestión pedagógica educativa en relación con la gestión de un programa educativo:

Es un servicio técnico experto creativo y dinámico.

Proporciona liderazgo con conocimiento extra y habilidades superiores.

Promueve esfuerzos educativos cooperativos en un ambiente amistoso.

Estimula el crecimiento continuo de los docentes y el desarrollo de los alumnos.

Brinda coordinación, dirección y orientación a las actividades del docente.

Ayuda en el logro de metas y objetivos educativos apropiados.

Mejora la instrucción y la situación de enseñanza-aprendizaje (p.299)

Elementos fundamentales de la Gestión Pedagógica

Según manual del docente dice que Son tres:

El Modelo Educativo, el modelo pedagógico y el modelo académico.

1) El Modelo Educativo: Es el soporte filosófico. El modelo educativo constituye la respuesta desde la educación a las expectativas y requerimientos de la sociedad. Plantea los fines y objetivos máximos que la educación debe plantearse, es decir, la visión y misión educativa. De esta forma, el modelo educativo vincula la práctica pedagógica con la realidad social.

2) El Modelo Pedagógico: Es el soporte científico. Una vez determinado nuestro

modelo educativo y en consecuencia, haber definido nuestra misión y visión educativa, es necesario establecer nuestra concepción científica del aprendizaje, el cual será el soporte teórico de nuestras estrategias de enseñanza y evaluación de aprendizajes.

3) Modelo Académico: Es el último eslabón de la cadena de la Gestión Pedagógica. Constituye la determinación de contenidos, coherentemente estructurados dentro de un plan de estudios. El modelo académico es la materialización del modelo educativo y pedagógico en contenidos y actividades concretas.

Significado de la planificación en la gestión pedagógica:

Según Wiley (2016) "Planificación selecciona entre alternativas, explora, rutas antes de que comience el viaje e identifica los resultados o acciones posibles o probables antes de que el ejecutivo y su organización se comprometan con alguno. La planificación educativa ha sido uno de los primeros instrumentos de gobiernos independientes. Los recursos deben ser utilizados de la manera más efectiva y sistemática posible

Begley (2015) Hoy en día, la planificación educativa es un requisito absoluto. Las complejidades de la tecnología moderna en la sociedad prevaeciente han dado lugar a la necesidad de planificación en educación. La planificación educativa es un proceso utilizado por un administrador mientras desempeña la función de líder, responsable de la toma de decisiones, agente de cambio, etc. Es una tarea de gestión básica y una medida para lograr niveles más altos de efectividad

Control en la gestión pedagógica:

Wiley (2016) el control se ejerce a través de la técnica adecuada que es la evaluación. Controlar no es similar a la evaluación, pero está destinado a cumplir los propósitos de la evaluación. Para cumplir con los propósitos de la evaluación, las técnicas de control son las políticas, el presupuesto, la auditoría, el calendario,

el plan de estudios, los registros personales, etc.

March (2016) El control educativo implica los elementos humanos en relación con la gestión de un programa educativo. Tanto los hombres como las mujeres que participan en el programa educativo deberían cumplir con sus deberes de manera eficiente y efectiva al ser controlados

Dimensiones de gestión pedagógica

Panta (2010) describe que las dimensiones de gestión pedagógica son: planificación curricular, recursos didácticos y capacidad didáctica para el proceso de gestión pedagógico.

Dimensión 1: Planificación curricular

Se refiere a la planificación en forma integral, participativa, permanente y flexible de que hacer del educando dentro del aula. A veces, la vida en el aula parece tan dinámica y agitada que puede parecer que todos los planes pueden desviarse. Como docente, es fácil quedar atrapado en el día a día y olvidarse de la idea general, y el plan de estudios es el panorama general.

Gunter (2004) en otras palabras, el currículum es la suma total de habilidades y conceptos que los estudiantes aprenden, tanto explícita como implícitamente. Perder el rastro de la gran imagen de un plan de estudios es totalmente comprensible, pero al mismo tiempo, tener un plan general es una forma importante de asegurarse de no perder la noción de lo que más importa en una unidad de estudio en particular. La planificación sensata del currículo enfocará su enseñanza, y también facilitará saber qué actividades, proyectos y lecciones usted hace cada día. Siga junto con el maestro novato, el Sr. Geller, mientras descubre qué es la planificación curricular.

Dimensión 2: Recursos didácticos

Panda (2010) Significa que para la buena gestión de los recursos didácticos de requiere de creatividad, los cuales deben ser significativos, que se caracterizan por ser pertinentes y efectivos.

Gunter, (2004) los materiales didácticos, si desean alcanzar sus objetivos, deben estar actualizados, ser aplicables y cubrir el alcance requerido de la asignatura. La práctica de la salud cambia constantemente y esto se refleja en la velocidad con que los libros de texto médicos aparecen en las nuevas ediciones.

Enderud (2013) Los recursos docentes, en primer lugar, deben ser entendidos. La disponibilidad en el idioma local hace que cualquier recurso de aprendizaje sea más atractivo y valioso y aumenta su demanda. Lamentablemente, la mayoría de los materiales están disponibles solo en inglés. Cuando el inglés no es el primer idioma del usuario, pero es el idioma utilizado o fomentado en el lugar de trabajo o institución educativa, es importante asegurarse de que los materiales se produzcan en inglés.

Dimensión 3: Capacidades didácticas

Panda (2010) Se refiere al dominio de la materia, a la calidad con que se diserta y la actitud que ponen en dicho proceso.

Gunter (2004) La capacidad didáctica es sobre el conocimiento de cómo enseñar y comunicar el conocimiento a los estudiantes. Se refiere a la capacidad de decidir los métodos apropiados de enseñanza para que se puedan realizar diferentes objetivos pedagógicos. Incluye la utilización de la vida cotidiana y las experiencias de los niños para abordar los problemas.

Enderud (2013) Se ha derivado, como una comprensión general de la educación, que existen tres dimensiones de la educación: aumento de la competencia

cognitiva, aumento de la capacidad para actuar y aumento de la capacidad de reflexión.

Ekvall (2014) La didáctica se ha desarrollado como una parte esencial de la pedagogía general y la formación del profesorado y las competencias didácticas incluyen una visión general de diferentes métodos didácticos y enfoques de diseño instruccional, así como una comprensión de diferentes escenarios para las actividades de enseñanza y aprendizaje. Ayuda a expandir el horizonte del conocimiento, el uso de nuevas tecnologías y nuevas formas de comunicación.

Deal (2016) Las capacidades pedagógicas incluyen el desarrollo de recursos de enseñanza y aprendizaje, técnicas de enseñanza, e-learning, evaluación de los alumnos, motivación de los alumnos y gestión del aula.

Los docentes (escuela o universidad), por lo tanto, necesitan ser sensibilizados sobre la necesidad de competencias didácticas mejoradas.

Sage (2014) Las capacidades pedagógicas se basa en conocimientos sólidos, amplios y actuales dentro del área temática, así como también en el conocimiento del aprendizaje de los alumnos y en temas de enseñanza y aprendizaje basados en asignaturas. También presupone un enfoque reflexivo y crítico para la enseñanza, el aprendizaje y el desarrollo pedagógico a lo largo del tiempo.

Las condiciones de vida globales están cambiando, mostrando una tendencia al alza. Necesitamos comprender el aprendizaje en el contexto de la globalización, y los desafíos globales significan preparar a los estudiantes para enfrentar las situaciones prevalecientes.

Por lo tanto, los profesores necesitan desarrollar competencias didácticas en el campo de las actividades de enseñanza-aprendizaje que ayuden a crear conocimiento de una manera abierta con una nueva perspectiva. La calidad del maestro se refleja en el rendimiento del alumno.

Por lo tanto, el maestro debe estar mentalmente preparado para desarrollar competencias didácticas y pedagógicas a fin de que los estudiantes sean competentes en el mundo competitivo.

March (2016) Otra área de competencia es la del tema, que está asociada con la experiencia relacionada con el contenido. Además, los profesores deberían adoptar enfoques pedagógicos para la materia específica ya que el conocimiento pedagógico basado en la materia es vital para la profesión docente. En general, el concepto de competencia se define como un conjunto integrador de conocimientos, habilidades, actitudes y capacidad para aplicarlos y transferirlos que crean las premisas de la realización exitosa de ciertas actividades o tareas complejas y del funcionamiento efectivo dentro de un contexto dado.

Sage (2014) En este sentido, vale la pena mencionar que el triángulo didáctico de comprensión es necesario para desarrollar competencias didácticas entre los docentes. El triángulo didáctico se compone de tres ejes: profesor-alumno, profesor-asignatura y alumno-alumno.

Ekvall (2014) La fortaleza de usar el triángulo didáctico radica en el hecho de que el triángulo define diferentes tipos de relaciones entre el docente, el alumno y el tema, y la posibilidad de vincular estas relaciones con un contexto estructural.

El aspecto de enseñanza y el eje maestro-alumno se refieren al conocimiento de las interacciones en el aula y los procesos grupales, así como a la capacidad para manejarlos. El eje se refiere a la percepción del docente sobre lo que sucede en la sala didáctica y sobre el docente, incluido el liderazgo del docente y el estilo de enseñanza.

Ekvall (2014) Por lo tanto, este eje representa los aspectos micro de la enseñanza junto con el vínculo entre los valores e intenciones del maestro y la capacidad del maestro para lograr un ambiente de aprendizaje constructivo. El aspecto retórico y el eje maestro-sujeto se refieren a cómo el maestro reconoce sus propias acciones en relación con el tema, o qué debe comunicarse, cómo y por qué.

Sage (2014) la comunicación en este sentido tiene que ver con la retórica, incluida la experiencia del docente, la oratoria, la comprensión del receptor y la

capacidad de alcanzar un objetivo comunicativo determinado. Este eje se trata de tener un área de conocimiento (el sujeto) y una capacidad para ilustrarlo. El eje también asume, en un sentido didáctico, que un maestro es consciente de su uso del tono de voz, el lenguaje corporal, el contacto visual y la pizarra.

Ekvall (2014) el tercero es el eje sujeto-alumno, que trata de una comprensión y una exposición del tema para que el alumno pueda aprender de la mejor manera.

Este eje explica cómo el contenido de la asignatura puede ponerse a disposición del alumno para que sea individualizado y tenga una progresión. Un factor importante en este eje es pre comprensión que el docente supone que tiene el alumno, lo que le permite comprender el tema y permitirle creer que puede guiar al individuo y al grupo.

Ekvall (2014) Un docente que combina un enfoque didáctico consciente con un enfoque flexible para los estudiantes en una situación de enseñanza debería poder asumir mejor el liderazgo didáctico que un maestro que tiene dificultades para adoptar enfoques cognitivos, físicos y verbales alternativos para los estudiantes.

1.4. Formulación del problema

Formulación de problema general

¿Cuál es la incidencia del síndrome de burnout en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018?

Formulación del problema específico

Específico 1

¿Cuál es la incidencia del cansancio emocional en la gestión pedagógica en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018?

Específico 2

¿Cuál es la incidencia de despersonalización en la gestión pedagógica en la gestión

pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018?

Específico 3

¿Cuál es la incidencia de logros personales en la gestión pedagógica en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

El resultado de esta tesis sintetiza al campo de la ciencia, ya que se está demostrando la Incidencia del síndrome de burnout en la gestión pedagógica. En la actualidad el estudio de investigación identifica los factores del síndrome de burnout que influyen en la gestión pedagógica, teniendo en cuenta que existe un alto porcentaje de personas con estrés por lo que este estudio corrobora a las teorías existentes en el sentido de que a más síndrome de burnout menor posibilidad de un buena gestión pedagógica.

Justificación metodológica

La presente tesis se desarrolló con el enfoque cuantitativo, aplicando método hipotético-deductivo con un diseño no experimental básico explicativo, igualmente los instrumentos son considerados como técnicas cualitativas y objetivas los cuales han sido adaptados para la presente investigación, para luego ser validados por el juicio de expertos, los cuales servirán para futuras investigaciones

Justificación pedagógica

La presente investigación se justifica pedagógicamente por las variables en estudio tiene que ver con la pedagogía, como es el síndrome de burnout es importante conocer como esta variable incide en la enseñanza a los niños, así mismo en la

gestión pedagógica, estos resultados corroboran a las teorías existentes y serán de base para futuras investigaciones

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe incidencia inversa del síndrome de burnout en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018

Hipótesis específico

Hipótesis específico 1

Existe incidencia inversa del cansancio emocional en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018

Hipótesis específico 2

Existe incidencia inversa de despersonalización en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018

Hipótesis específico 3

Existe incidencia directa de logros personales en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la incidencia del síndrome de burnout en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018

Objetivo específico**Objetivo específico 1**

Determinar la incidencia del cansancio emocional en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la incidencia de despersonalización en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la incidencia de logros personales en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

En foque de la investigación: Cuantitativo

Hernández, Fernández y Baptista (2014) establecieron:

La investigación cuantitativa es una forma estructurada de recopilar y analizar datos obtenidos de diferentes fuentes. La investigación cuantitativa implica el uso de herramientas computacionales, estadísticas y matemáticas para obtener resultados (p. 37)

Tipo de investigación: sustantivo

El tipo de investigación fue sustantiva

Sánchez (2016) manifestó

La investigación sustantiva intenta responder a los problemas elementales o sustantivos, por lo que se orienta a describir, explicar o presidir la realidad, bajo los principios y leyes existentes con los que intentan robustecer las teorías (p.15)

Método:

Se aplicó para esta investigación el método hipotético deductivo

Bernal (2010) manifiesta que este método inicia de afirmaciones en la eficacia de hipótesis con ello busca afirmar o refutar la hipótesis. Este método busca afirmar o refutar dichas hipótesis, logrando finalmente conclusiones a ser analizados con los hechos.

Diseño: No experimental, corte transversal y correlacional

EL tipo de estudio es no experimental, es cuando no se lleva a manipular en forma directo o no directa la variable independiente, es decir se estudia a las variable en su estado natural (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.152).

Se calcula en corte transversal o transaccional, significa que los datos fueron recolectados en un solo momento y tiempo específico, cuyo propósito es describir y analizar relaciones, independencia, en un solo momento, es similar a la forma de una fotografía. (Hernández et. Al.2014, p. 152).

Fue de nivel correlacional, esto quiere decir que se ha buscado el grado de la correlación o asociación entre las variables en estudio (Bernal, 2010, p. 110).

Graficamente se denota:

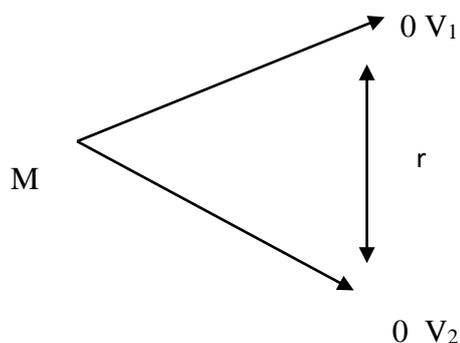


Figura 1: Esquema de tipo de diseño. Tomado de (Sánchez y Reyes 2008)

Dónde:

M : Muestra de Estudio

X : síndrome de Burnout

Y : gestión Pedagógica

0₁ : Coeficiente de Relación

r : Correlación

2.2. Variables, operacionalización

Variables

Es una posesión que también puede oscilar y su diferenciación es capaz de calcular

u estar a la mira (Hernández, 2014, p. 105).

Operacionalización

Es el traslación de variable al ítem a esa acción se le reconoce como opercionalización (Hernández, 2014, p. 211).

Variable 1: síndrome de burnout

Mencionados por Andalucía (2015, p.360). Definió en Jackson (1981) es un estado de agotamientos y frustraciones crónicas ocasionado por compromiso continuo con un objetivo o principio que no ha tenido éxito en producir una recompensa correspondiente. Cuyos elementos son: agotamiento emocional, despersonalización y reducción de logros personales.

Variable 2: Gestión pedagógica

Baldoceda (2008) la gestión pedagógica se refiere a la administración de los que haceres pedagógicos incluye la supervisión del trabajo de la facultad, la actividad de los educadores individuales y de los estudiantes. Las principales tareas de la gestión pedagógica incluyen planificación curricular, recursos didácticos y capacidades didácticas.

Operacionalización:

Tabla 1

Operacionalizacion de la variable síndrome de burnout

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rango
Agotamiento Emocional	Emocionante agotado	1	(1) Nunca (2) Algunas veces al año	Baja
	Fin de jornada	2		
	Cansado por la mañana	3		22-51
	tensión por alumno	6		Medio
	Quemado	8		52-80
	Frustración	13		

	Trabajo duro	14	(3) Algunas veces al mes	Alto
	estrés por alumnos	16	(4) Algunas veces a la semana	81-109
	al límite de las posibilidades	20	(5) Diariamente	
Despersonalización	alumnos como objeto	5		
	comportamiento insensible	10		
	endurecimiento emocional	11		
	atención alumnos	15		
	culpa por problemas	22		
Realización Personal	Entiendo a los alumnos	4		
	enfrentamiento a problemas	7		
	influyo positivamente	9		
	Vitalidad	12		
	atmósfera relajada	17		
	animado por trabajo	18		
	alumnos			
valor del trabajo	19			
	manejo de problemas	21		
	emocionales			

Tabla 2

Operacionalización de la variable Gestión pedagógica

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel y rango
Planificación Curricular	integridad	1,2,3		Alta
	Participativa	4,5,		89-120
	Permanente	6,7,8	1 nunca	
	Flexible	9,10	2 Casi nunca	
Recursos Didácticos	Creativo	11,12	3 A veces	Media
	Significativo	13	4 Casi siempre	57-88
	Pertinente	14	5 Siempre	
Capacidades didácticas	Efectivo	15		Baja
	Dominio	16,17,18		24-56
	Calidad	19,20,21		Alta
	Actitud	22,23,24		

2.3. Población y muestra

Población

Conjunto completo de elementos (personas u objetos) que poseen alguna característica común definida por los criterios de muestreo establecidos por el investigador, todo el grupo de personas u objetos a los que el investigador desea generalizar los hallazgos del estudio (Bernal, 2010, p.190).

La población está constituido por todos los docentes de las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018 un total de 102 docentes.

Muestra

Una muestra es un subconjunto de una población que se utiliza para representar a todo el grupo como un todo. Cuando se investiga, a menudo no es práctico hacer una encuesta a todos los miembros de una población en particular porque la cantidad de personas simplemente es demasiado grande. Para hacer inferencias sobre las características de una población, los investigadores pueden usar una muestra aleatoria. (Bernal, 2010, p.192).

Para encontrar el volumen de la muestra se aplicó la fórmula de aleatoria simple determinado por la siguiente fórmula

$$n = \frac{z^2 PQN}{e^2 (N - 1) + z_{\frac{\alpha}{2}}^2 PQ}$$

Donde:

N= Tamaño de la población: 102

P=proporción de una variable: 0,50

q= 1-p (*complemento de p*)

e= *Erros de tolerancia*

$\alpha = 0.50$

$Z_{\alpha/2} =$ Es el valor de distribución normal para un nivel de confianza de 1.96

e = 0.05

Valores:

N= 102

P= 0.50

$\alpha = 0.05$

$Z_{\alpha/2} = 1.96$

e = 0.05

$$n = \frac{(1.96)^2 (102) (0.5) (0.5)}{e^2 (N - 1) + z_{\frac{\alpha}{2}}^2 PQ}$$

$$(0.01)^2 (101) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)$$

$$n = 81$$

Tamaño de la muestra fue de 81 profesores

Muestreo

El muestreo aleatorio simple es un método de muestreo que se aplica a la siguiente propiedad: todas las muestras posibles de tamaño n tienen la misma probabilidad de ocurrir. Este método de muestreo es adecuado para encuestas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.152).

La técnica de muestreo utilizada en la presente investigación, fue el Muestreo Aleatorio Simple.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La Técnica, es acumular información de las personas sobre un asunto determinado, también significa compilar información. (Wilson PA. 2005, p.231)

Instrumentos: cualquier recurso o formato de papel o digital que se utiliza para recoger información (Carrillo, 2011).

La técnica empleada en este estudio para recolectar datos será la encuesta, que es un método de investigación y compilación de datos manejados para conseguir información de personas sobre asuntos diversos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.166).

El instrumento será un cuestionario es una herramienta de investigación que consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con la intención de acopiar información de los encuestados. No obstante frecuentemente se diseñan para el análisis estadístico de las contestaciones, este no es siempre el tema (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.33).

Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)

Tiene por finalidad determinar el nivel de estrés de los docentes las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018 consta de 3 dimensiones: Agotamiento Emocional, Despersonalización, Realización Personal y 22 ítems.

i) Ficha técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)

Autora: Cristina Maslach y Jackson

Administración: Individual

Versiones: La primera versión del instrumento fue desarrollada por Maslach y Jackson, en 1981, y la segunda versión, en 1986

Procedencia: Programa Maestría en Administración de la Educación, escuela de Pos Grado de la Universidad de César Vallejo - Trujillo.

Traducción: Gil-Monte, P. y Peiró, J.M. (1997)

Año: 1981

Aplicación: profesores.

Duración: 15 minutos

Cuestionario de medición de gestión pedagógica

Tiene por finalidad determinar el nivel de la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018 consta de 3 dimensiones: Planificación Curricular, Recursos Didácticos, Capacidades didácticas, así mismo consta de 24 ítems.

ii) Ficha técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario de medición de gestión pedagógico

Autora: María Hilda Tafur Vásquez

Administración: Individual

Procedencia: Programa Maestría en Administración de la Educación, escuela de Pos Grado de la Universidad de César Vallejo - Trujillo.

Año: 2014

Aplicación: profesores.

Duración: 15 minutos

Validez

(Hernández, et. al., 2014, p. 200) "La validez es el grado con la que el instrumento pretende medir o mide a las variables de la investigación".

En términos generales, la presente investigación se validó según la opinión de juicio de expertos, con el objetivo de obtener un grado óptimo de aplicabilidad.

Confiabilidad

Hernández et. al. (2014) La confiabilidad del instrumento es una forma de garantizar que cualquier instrumento utilizado para medir variables experimentales brinde los mismos resultados cada vez.

Hernández, et. al., (2014) El alfa de Cronbach es una medida de consistencia interna, es decir, qué tan estrechamente relacionado está un conjunto de ítems como un grupo. Se considera que es una medida de la fiabilidad de la escala. Un valor "alto" para alfa no implica que la medida sea unidimensional. Si, además de medir la consistencia interna, desea proporcionar evidencia de que la escala en cuestión es unidimensional, se pueden realizar análisis adicionales. El análisis factorial exploratorio es un método para verificar la dimensionalidad. Técnicamente hablando, el alfa de Cronbach no es una prueba estadística, es un coeficiente de confiabilidad (o consistencia).

La confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Tabla3.

Valores de la confiabilidad de alfa de Cronbach

Criterio de confiabilidad	valores
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.5 a 0.75
Fuerte confiabilidad	. 0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.9 a 1

Para la prueba de confiabilidad se realizó una prueba piloto de 20 docentes

Tabla 4

Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la variable síndrome de burnout

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,938	22

Según la tabla 4 se observa que el coeficiente alfa para los cuatro ítems es ,938 lo que sugiere que los ítems tienen una consistencia interna relativamente de alta confiabilidad.

Tabla 5

Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la variable gestión pedagógica

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,951	24

Según la tabla se observa que el coeficiente alfa para los cuatro ítems es ,951 lo que sugiere que los ítems tienen una consistencia interna relativamente de alta confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se utiliza el SPSS como Software estadístico para evaluar la incidencia de las variables en base al coeficiente de correlación. Luego con los resultados se obtendrán tablas de contingencia y gráficos de barras para establecer si la hipótesis es positiva o negativa.

2.6. Aspectos éticos

En el siguiente estudio se aplica los principios éticos de la carrera de gestión de la educación, también se guarda absoluta reserva y discreción sobre las fuentes y referencias utilizadas en la investigación, además se tiene en cuenta la propiedad intelectual.

En la presente investigación es desarrollada por medio a las normas APA de la Universidad Cesar Vallejo, por lo que todas las citas realizadas en el cuerpo de trabajo han sido sustentadas con la fuente correspondiente, de modo que se respeta la autoridad de cada autor.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados

Tabla 6

Distribución de frecuencia de la variable síndrome de burnout en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	25	30,9	30,9
	Medio	41	50,6	50,6
	Alto	15	18,5	18,5
	Total	81	100,0	100,0

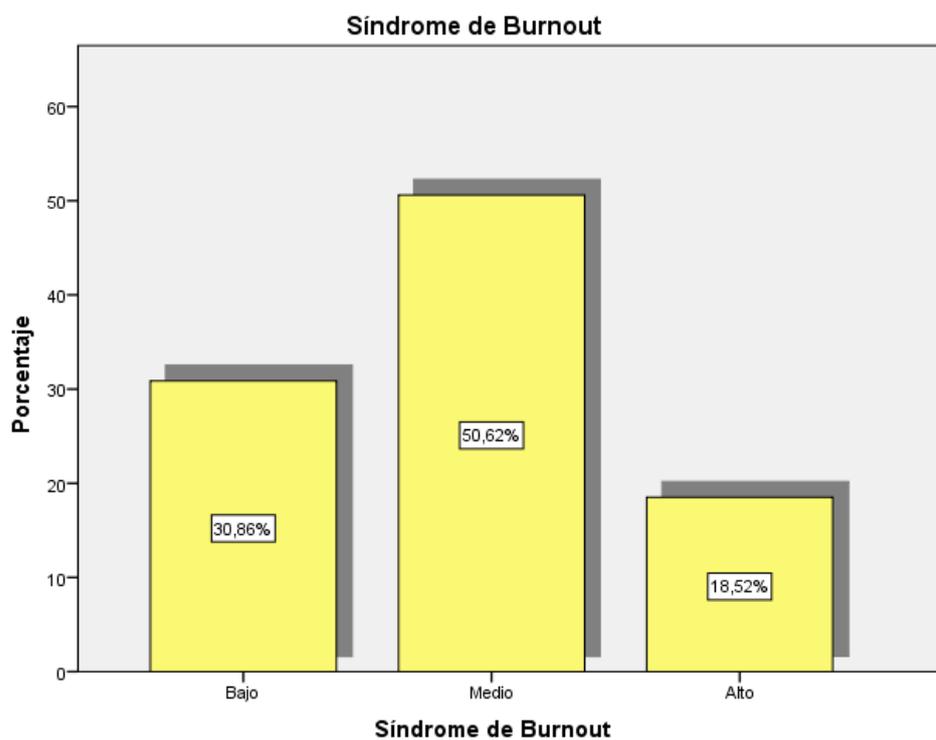


Figura 1. Niveles de síndrome de burnout

Según la tabla 6 figura 1 se observa que el 30.86% de los encuestados presenta un nivel bajo de Síndrome de Burnout, el 50.62% presenta un nivel medio, mientras que el 18.52% presenta un nivel alto.

Tabla 7

Distribución de frecuencia de Agotamiento Emocional en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018

Agotamiento Emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	30	37,0	37,0	37,0
	Medio	32	39,5	39,5	76,5
	alto	19	23,5	23,5	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

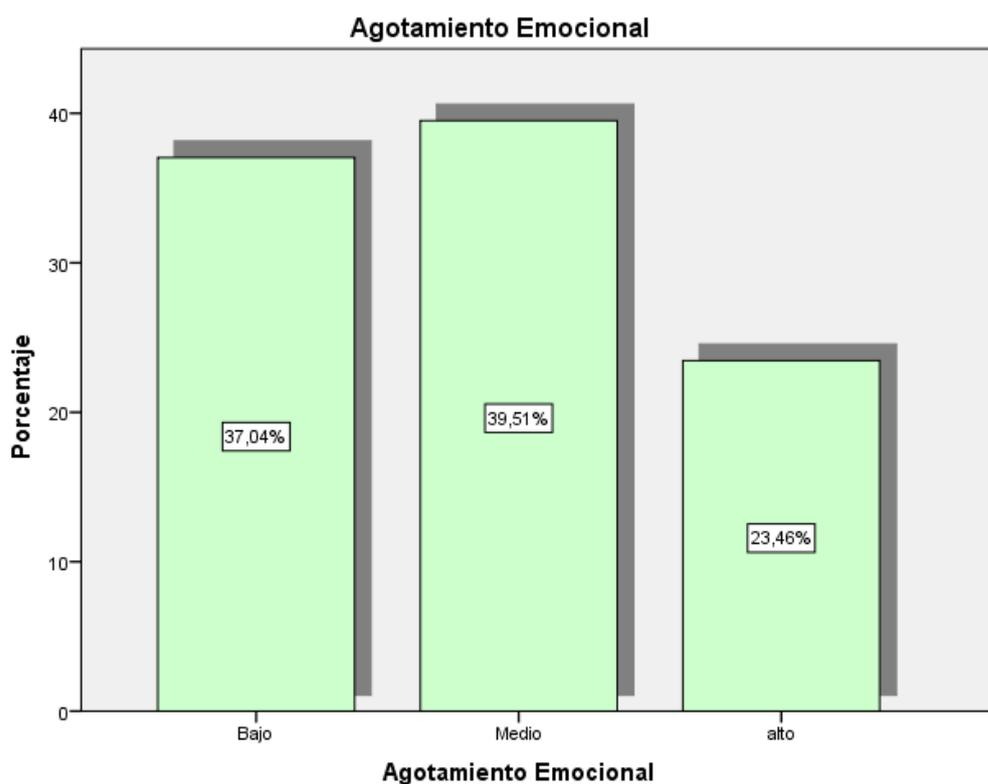


Figura 2. Niveles de Agotamiento Emocional

Según la tabla 7 figura 2 se observa que el 37.04% de los encuestados presenta un nivel bajo de agotamiento emocional, el 39.51% presenta un nivel medio, mientras que el 23.46% presenta un nivel alto.

Tabla 8

Distribución de frecuencia de despersonalización en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018

Despersonalización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	27	33,3	33,3	33,3
	Medio	34	42,0	42,0	75,3
	Alto	20	24,7	24,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

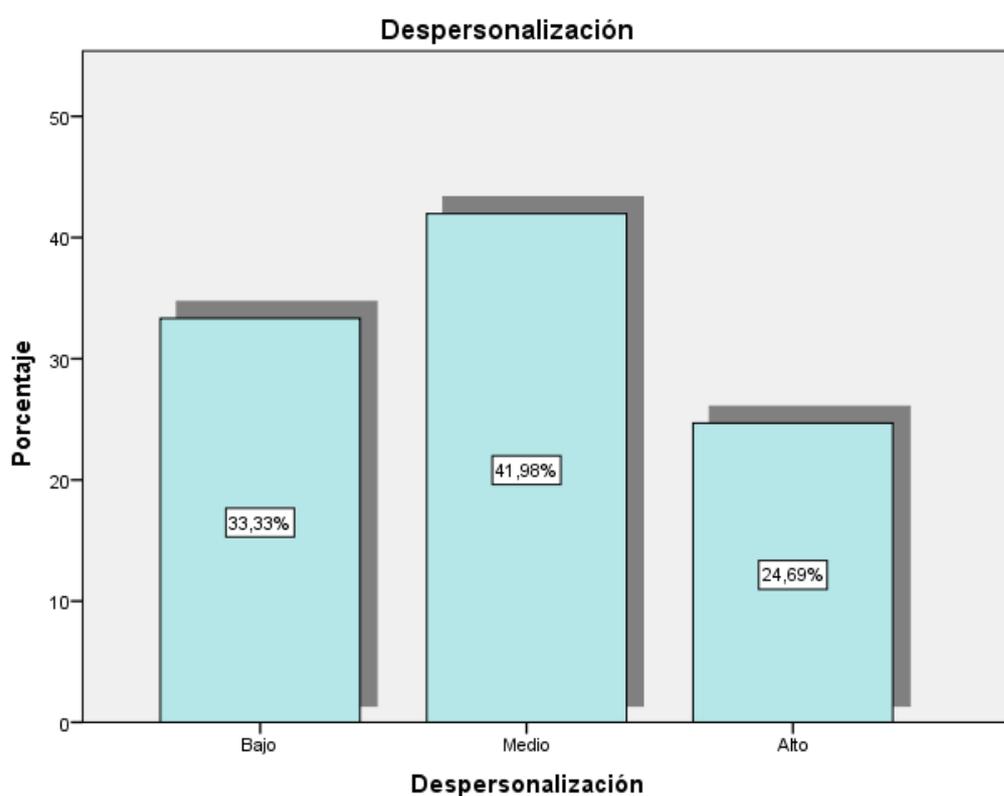


Figura 3. Niveles de Despersonalización

Según la tabla 8 figura 3 se observa que el 33.33% de los encuestados presenta un nivel bajo de despersonalización, el 41.98% presenta un nivel medio, mientras que el 24.69% presenta un nivel alto.

Tabla 9

Distribución de frecuencia de realización personal en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018

Realización Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	30,9	30,9	30,9
	Medio	26	32,1	32,1	63,0
	Alto	30	37,0	37,0	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

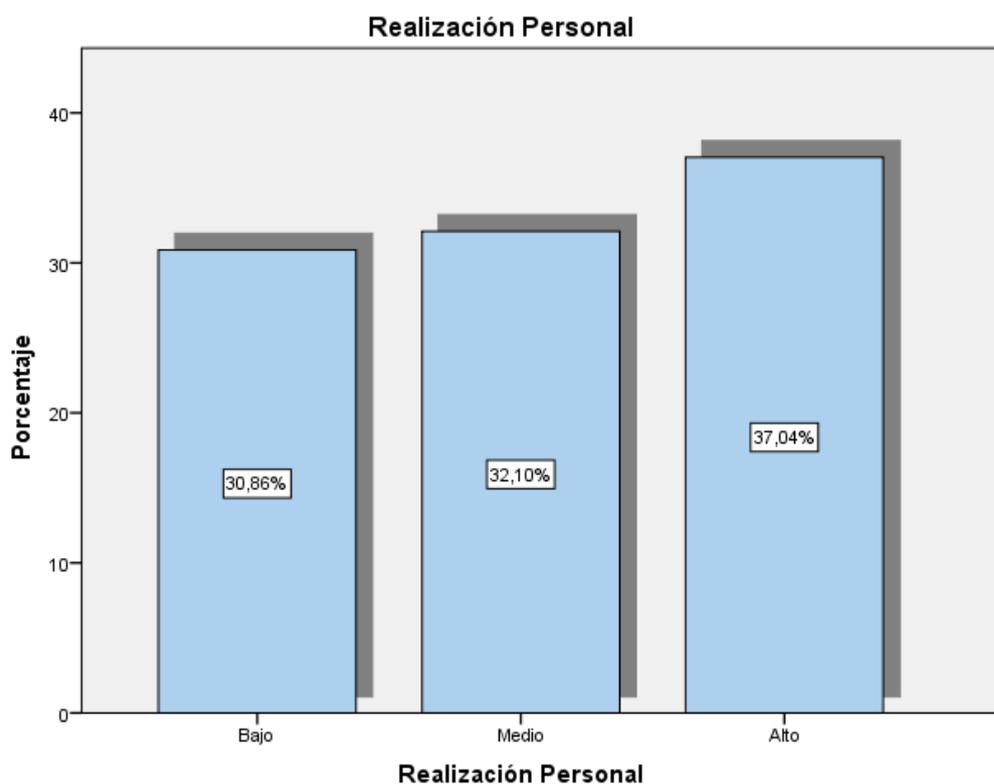


Figura 4. Niveles de realización personal

Según la tabla 9 figura 4 se observa que el 30.86% de los encuestados presenta un nivel bajo de realización personal, el 32.10% presenta un nivel medio, mientras que el 37.04% presenta un nivel alto.

Tabla 10

Distribución de frecuencia de gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018

Gestión pedagógica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	25	30,9	30,9	30,9
	Regular	28	34,6	34,6	65,4
	Bueno	28	34,6	34,6	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

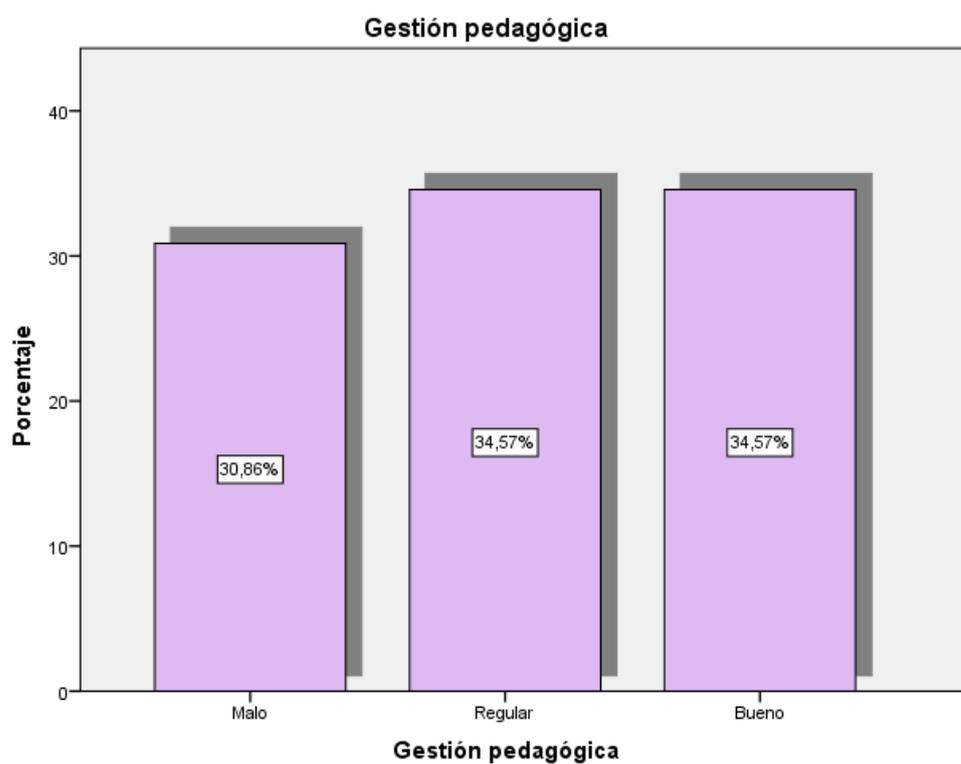


Figura 5. Niveles de gestión pedagógica

Según la tabla 10 figura 5 se observa que el 30.86% de los encuestados presenta un nivel bajo de gestión pedagógica, el 34.57% presenta un nivel medio, mientras que el 34.57% presenta un nivel alto.

Tabla 11

Distribución de frecuencia de planificación curricular en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018

Planificación Curricular

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	23	28,4	28,4	28,4
	Regular	31	38,3	38,3	66,7
	Bueno	27	33,3	33,3	100,0
Total		81	100,0	100,0	

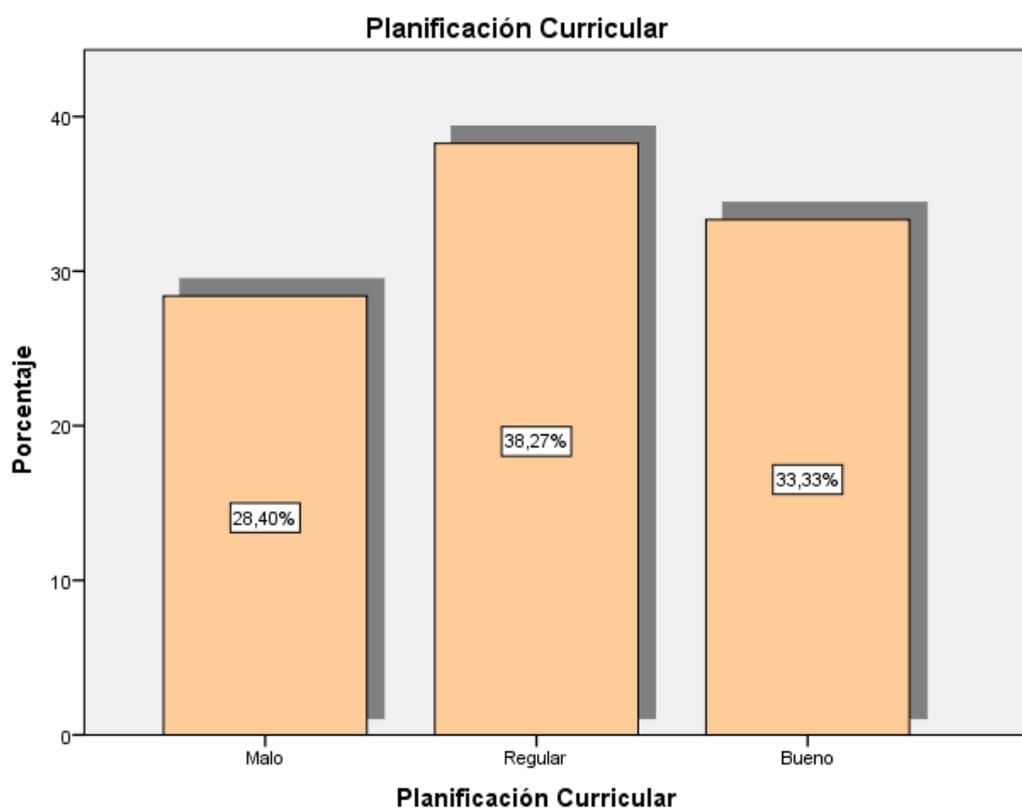


Figura 6. Niveles de planificación curricular

Según la tabla 11 figura 6 se observa que el 28.40% de los encuestados presenta un nivel bajo de Planificación Curricular, el 38.27% presenta un nivel medio, mientras que el 33.33% presenta un nivel alto.

Tabla 12

Distribución de frecuencia de recursos didácticos en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018

Recursos Didácticos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	22	27,2	27,2	27,2
	Regular	32	39,5	39,5	66,7
	Bueno	27	33,3	33,3	100,0
Total		81	100,0	100,0	

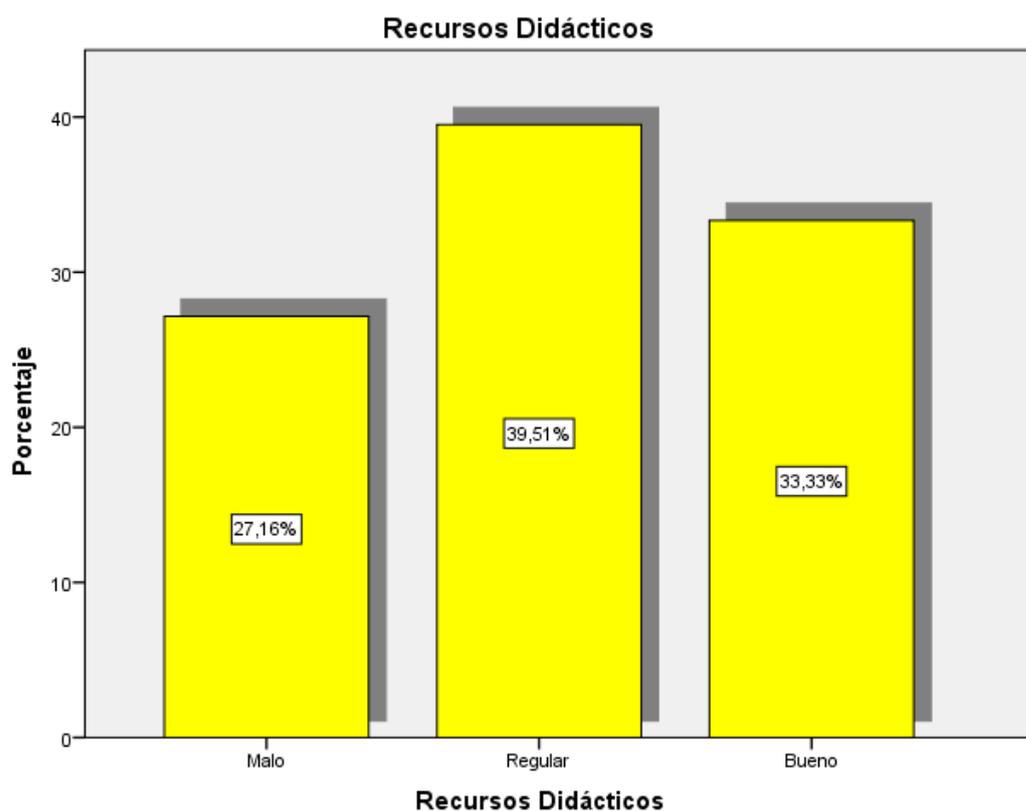


Figura 7. Niveles de recursos didácticos

Según la tabla 11 figura 6 se observa que el 27.160% de los encuestados presenta un nivel bajo de recursos didácticos, el 39.51% presenta un nivel medio, mientras que el 33.33% presenta un nivel alto.

Tabla 13

Distribución de frecuencia de capacidades didácticas en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018

Capacidades didácticas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	21	25,9	25,9	25,9
	Regular	30	37,0	37,0	63,0
	Bueno	30	37,0	37,0	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

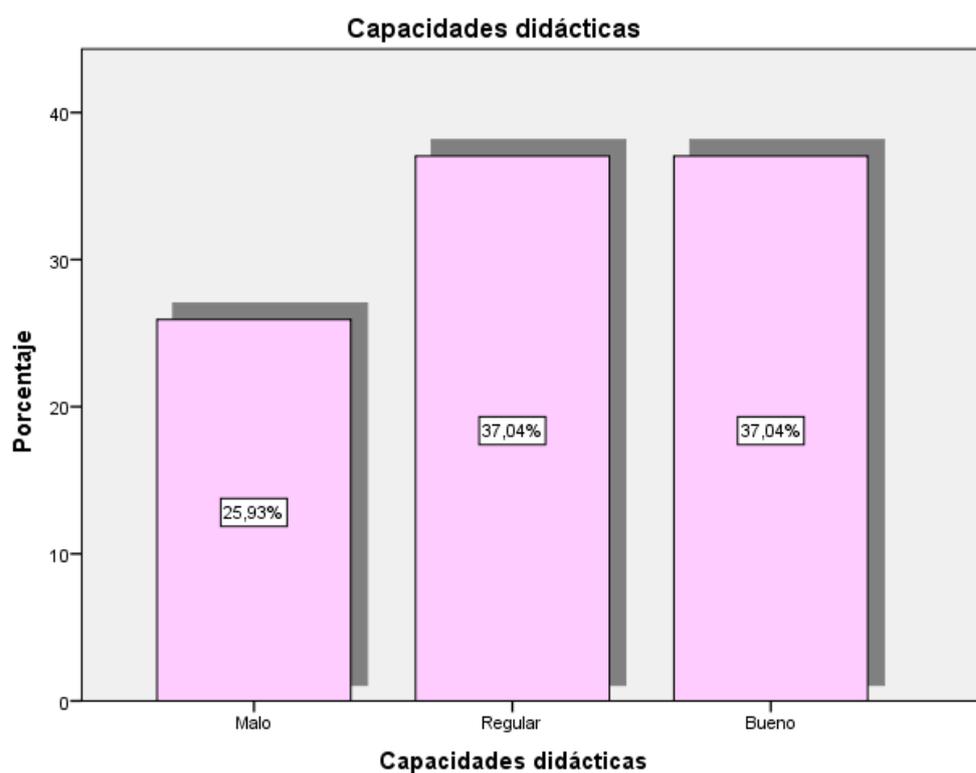


Figura 8. Niveles de capacidades didácticas

Según la tabla 11 figura 6 se observa que el 25.93% de los encuestados presenta un nivel bajo de capacidades didácticas, el 37.04% presenta un nivel medio, mientras que el 37.04% presenta un nivel alto.

3.2 Análisis inferencial

Análisis de hipótesis general

La prueba de la hipótesis general, se realiza mediante las hipótesis estadísticas de:
 H₀: No existe incidencia inversa del síndrome de burnout en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018

H_a: Existe incidencia inversa del síndrome de burnout en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018

Tabla 14

Resumen de modelo de las variables síndrome de burnout en la gestión pedagógica

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,765 ^a	,585	,580	,527

a. Predictores: (Constante), Síndrome de Burnout

Mediante la prueba de regresión se determinó que existe una correlación alta entre las variables como lo indica $R = 0.465$ y el $R^2 = 0.585$ se estima que el Síndrome de Burnout influyó en el 58.5% sobre la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018, como se demuestra con la capacidad productora de la sig. de cambio = 0.000

Tabla 15

Anova entre síndrome de burnout en la gestión pedagógica

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	30,935	1	30,935	111,319	,000 ^b
	Residuo	21,954	79	,278		
	Total	52,889	80			

a. Variable dependiente: Gestión pedagógica

b. Predictores: (Constante), Síndrome de Burnout

La tabla resumen de ANOVA informa sobre si existe o no existe relación significativa entre las variables. El estadístico F permite contrastar la hipótesis nula de que el valor poblacional de R es cero, lo cual, en el modelo de regresión simple, equivale a contrastar la hipótesis de que la pendiente de la recta de regresión vale cero el nivel crítico (Sig) indica que, si suponemos que el valor poblacional de R es cero, es improbable (probabilidad = 0.000) que R, en esta muestra, toma el valor 111.319 lo cual indica que R es menor que cero y que, en consecuencia ambas variables están linealmente relacionadas,

Se concluye que: Existe incidencia inversa del síndrome de burnout en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018

Tabla 16

Coefficientes de la variable síndrome de burnout y la gestión pedagógica

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados		t	Sig.
		B	Error estándar	Beta			
1	(Constante)	3,713	,169			21,929	,000
	Síndrome de Burnout	-,893	,085	-,765		-10,551	,000

a. Variable dependiente: Gestión pedagógica

Al observar la tabla se aprecia que el valor B = - 0,893, el cual indica que la variable síndrome de burnout y gestión se relaciona inversamente, Como se observa, el coeficiente de determinación (R^2)= 0.585 por lo que el modelo es muy adecuado para explicar la relación entre la variable síndrome de burnout y gestión pedagógica, es decir la variable síndrome de B. tiene una capacidad predictiva alta para explicar la variable gestión pedagógica.

Análisis de hipótesis específica 1

La prueba de la hipótesis general, se realiza mediante las hipótesis estadísticas de:

Ho: No existe incidencia inversa del cansancio emocional en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018

Ha: Existe incidencia inversa del cansancio emocional en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018

Tabla 17

Resumen de modelo de cansancio emocional en la gestión pedagógica

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,930 ^a	,864	,862	,302

a. Predictores: (Constante), Agotamiento Emocional

Mediante la prueba de regresión se determinó que existe una correlación alta entre las variables como lo indica $R = 0.930$ y el $R^2 = 0.864$ se estima que el Agotamiento Emocional influyó en el 86.4% sobre la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018, como se demuestra con la capacidad productora de la sig. de cambio = 0.000

Tabla 18

Anova entre síndrome de burnout en la gestión pedagógica

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	45,697	1	45,697	501,929	,000 ^b
	Residuo	7,192	79	,091		
	Total	52,889	80			

a. Variable dependiente: Gestión pedagógica

b. Predictores: (Constante), Agotamiento Emocional

La tabla resumen de ANOVA informa sobre si existe o no existe relación significativa entre las variables. El estadístico F permite contrastar la hipótesis nula de que el valor poblacional de R es cero, lo cual, en el modelo de regresión simple, equivale

a contrastar la hipótesis de que la pendiente de la recta de regresión vale cero el nivel crítico (Sig) indica que, si suponemos que el valor poblacional de R es cero, es improbable (probabilidad = 0.000) que R, en esta muestra, toma el valor 501,929 lo cual indica que R es menor que cero y que, en consecuencia ambas variables están linealmente relacionadas,

Se concluye que: Existe incidencia inversa del cansancio emocional en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018

Tabla 19

Coefficientes de Agotamiento Emocional y la gestión pedagógica

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	3,865	,088		43,812	,000
	Agotamiento Emocional	-,981	,044	-,930	-22,404	,000

a. Variable dependiente: Gestión pedagógica

Al observar la tabla se aprecia que el valor $B = -0,981$, el cual indica que despersonalización y gestión pedagógica se relacionan inversamente, Como se observa, el coeficiente de determinación (R^2)= 0.864 por lo que el modelo es muy adecuado para explicar la relación entre la variable síndrome de burnout y gestión pedagógica, es decir el agotamiento emocional tiene una capacidad predictiva alta para explicar la variable gestión pedagógica.

Análisis de hipótesis específica 2

La prueba de la hipótesis general, se realiza mediante las hipótesis estadísticas de:
 H_0 : No existe incidencia inversa de despersonalización y la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018

H_a: Existe incidencia inversa de despersonalización y la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018

Tabla 20

Resumen de modelo de Despersonalización y la gestión pedagógica

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,903 ^a	,816	,813	,351

a. Predictores: (Constante), Despersonalización

Mediante la prueba de regresión se determinó que existe una correlación alta entre las variables como lo indica $R = 0.903$ y el $R^2 = 0.833$ se estima que la despersonalización influyó en el 81.3% sobre la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018, como se demuestra con la capacidad productora de la sig. de cambio = 0.000

Tabla 21

Anova entre Despersonalización y la gestión pedagógica

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	43,145	1	43,145	349,822	,000 ^b
	Residuo	9,743	79	,123		
	Total	52,889	80			

a. Variable dependiente: Gestión pedagógica

b. Predictores: (Constante), Despersonalización

La tabla resumen de ANOVA informa sobre si existe o no existe relación significativa entre las variables. El estadístico F permite contrastar la hipótesis nula de que el valor poblacional de R es cero, lo cual, en el modelo de regresión simple, equivale

a contrastar la hipótesis de que la pendiente de la recta de regresión vale cero el nivel crítico (Sig) indica que, si suponemos que el valor poblacional de R es cero, es improbable (probabilidad = 0.000) que R, en esta muestra, toma el valor 349,822 lo cual indica que R es menor que cero y que, en consecuencia ambas variables están linealmente relacionadas,

Se concluye que: Existe incidencia inversa de despersonalización y la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018

Tabla 22

Coefficientes de Despersonalización y la gestión pedagógica

Coefficientes^a

Modelo	Coefficients				
	Coefficients no estandarizados		estandarizados		
	B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	3,882	,106		36,592	,000
Despersonalización	-,964	,052	-,903	-18,704	,000

a. Variable dependiente: Gestión pedagógica

Al observar la tabla se aprecia que el valor beta = - 0,964, el cual indica que Despersonalización y gestión pedagógica se relacionan inversamente, Como se observa, el coeficiente de determinación (R^2)= 0.816 por lo que el modelo es muy adecuado para explicar la relación entre la Despersonalización y gestión pedagógica, es decir el Despersonalización tiene una capacidad predictiva alta para explicar la variable gestión pedagógica.

Análisis de la hipótesis específica 3

La prueba de la hipótesis general, se realiza mediante las hipótesis estadísticas de:
 H_0 : No existe incidencia directa de logros personales en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018

Ha: Existe incidencia directa de logros personales en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018

Tabla 23

Resumen de modelo de Realización Personal y la gestión pedagógica

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,982 ^a	,964	,964	,155

a. Predictores: (Constante), Realización Personal

Mediante la prueba de regresión se determinó que existe una correlación alta entre las variables como lo indica $R = 0.982$ y el $R^2 = 0.964$ se estima que la Realización Personal influyó en el 96.4% sobre la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018, como se demuestra con la capacidad productora de la sig. de cambio = 0.000

Tabla 24

Anova entre síndrome Realización Personal y la gestión pedagógica

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	51,003	1	51,003	2136,118	,000 ^b
	Residuo	1,886	79	,024		
	Total	52,889	80			

a. Variable dependiente: Gestión pedagógica

b. Predictores: (Constante), Realización Personal

La tabla resumen de ANOVA informa sobre si existe o no existe relación significativa entre las variables. El estadístico F permite contrastar la hipótesis nula de que el valor poblacional de R es cero, lo cual, en el modelo de regresión simple, equivale a contrastar la hipótesis de que la pendiente de la recta de regresión vale cero el nivel crítico (Sig) indica que, si suponemos que el valor poblacional de R es cero, es improbable (probabilidad = 0.000) que R, en esta muestra, toma el valor

2136,118 lo cual indica que R es menor que cero y que, en consecuencia ambas variables están linealmente relacionadas,

Se concluye que: Existe incidencia de logros personales en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018

Tabla 25

Coefficientes de Realización Personal y la gestión pedagógica

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients		t	Sig.
		Coefficients no estandarizados	estandarizados		
		B	Error estándar	Beta	
1	(Constante)	,046	,046		,993
	Realización Personal	,966	,021	,982	46,218

a. Variable dependiente: Gestión pedagógica

Al observar la tabla se aprecia que el valor $B = 0,966$, el cual indica que de Realización Personal y gestión pedagógica se relaciona directamente, Como se observa, el coeficiente de determinación (R^2)= 0.964 por lo que el modelo es muy adecuado para explicar la relación entre Realización Personal y gestión pedagógica, es decir el Realización Personal tiene una capacidad predictiva alta para explicar la variable gestión pedagógica.

IV. DISCUSIONES

Primero

Después de analizar los resultados estadísticos en cada una de las pruebas de hipótesis se puede alegar lo siguiente:

En relación con la hipótesis general, se observa que el 30.86% de los docentes encuestados presenta un nivel bajo de Síndrome de Burnout, el 50.62% presenta un nivel medio, mientras que el 18.52% presenta un nivel alto, estos datos indican que el nivel de Síndrome de Burnout es medio. Igualmente, se observa que el 30.86% de los encuestados presenta un nivel bajo de gestión pedagógica, el 34.57% presenta un nivel medio, mientras que el 34.57% presenta un nivel alto. Así mismo al observar el valor $B = -0,893$, el cual indica que la variable síndrome de burnout y gestión se relacionan inversamente, igualmente mediante la prueba de regresión se determinó que existe una correlación alta entre las variables como lo indica $R = 0.465$ y el $R^2 = 0.585$ se estima que el Síndrome de Burnout influyó en el 58.5% sobre la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018, igualmente la sig. de cambio = 0.000, esto indica que se debe rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna en el sentido de que existe incidencia inversa del síndrome de burnout en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018. Este hallazgo es similar a los resultados obtenidos por Tito (2017) en su tesis Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 – Lima, en cuyas conclusiones expresa que existe relación entre relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 – Lima, también es similar a los resultados obtenidos por Chávez (2017) en su tesis síndrome de burnout en profesionales de la educación superior en Ecuador, en cuyas conclusiones expresa que el 81% de los encuestados presentan un nivel medio de síndrome de burnout.

Segundo

De acuerdo al primera hipótesis específico. Se observa que el 37.04% de los encuestados presenta un nivel bajo de cansancio emocional, el 39.51% presenta un nivel medio, mientras que el 23.46% presenta un nivel alto. Estos

resultados indican que el nivel de cansancio emocional es medio. Al observar el valor $B = - 0,981$, el cual indica que despersonalización y gestión pedagógica se relacionan inversamente. Igualmente mediante la prueba de regresión se determinó que existe una correlación alta entre las variables como lo indica $R = 0.930$ y el $R^2 = 0.864$ se estima que el cansancio emocional influye en el 86.4% sobre la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018, como se demuestra con la capacidad productora de la sig. de cambio = 0.000, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna en el sentido de que: Existe incidencia inversa del cansancio emocional en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018, este hallazgo es similar a los resultados logrados por Pacheco (2016) en su tesis "Relación entre la percepción del clima laboral y el síndrome de burnout en enfermeras y técnicas de enfermería de una Clínica de Lima Metropolitana, en cuyas conclusiones expresa que el síndrome de burnout se relaciona con el clima laboral. También es similar a los resultados logrados por Zúñiga y Pizarro (2016) en su tesis Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno, que presentó en la Universidad Católica del Norte Coquimbo – Chile, el nivel de Síndrome de Burnout global es de tipo medio o bajo en los educadores del colegio.

Del mismo modo los resultados estadísticos mostrados con gráficos con respecto a la dimensión de la variable de síndrome burnout y cansancio emocional se halló una relación alta de la variable porque el cansancio emocional influye en la gestión pedagógica en el docente en las instituciones educativa del distrito de Nepeña, significa que no favorece a la gestión pedagógica y funciones del docente al presentar alto grado de cansancio emocional.

Tercero

De acuerdo al segunda hipótesis se observa que el 33.33% de los encuestados presenta un nivel bajo de despersonalización, el 41.98% presenta un nivel medio, mientras que el 24.69% presenta un nivel alto. Estos resultados indican que el nivel de despersonalización es medio. Igualmente al observar el valor beta = - 0,964, el cual indica que despersonalización y gestión pedagógica se relacionan

inversamente. Así mismo mediante la prueba de regresión se determinó que existe una correlación alta entre las variables como lo indica $R= 0.903$ y el $R^2 = 0.833$ se estima que la despersonalización influyó en el 81.3% sobre la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018, como se demuestra con la capacidad productora de la sig. de cambio = 0.000, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en el sentido de que existe incidencia inversa de despersonalización y la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018, este hallazgo es similar a los resultados obtenidos por Esplana y Núñez (2017) en su tesis “Síndrome de burnout y clima organizacional en docentes de la institución educativa la victoria de Ayacucho Huancavelica- 2017” en cuyas conclusiones expresa que existe relación significativa entre síndrome de Burnout y clima organizacional.

Según los resultados estadísticos mostrados con gráficos con respecto a la dimensión de la variable de síndrome burnout y dimensión de despersonalización se halló que existe incidencia inversa con la despersonalización y influye en la gestión pedagógica en el docente de las instituciones educativa del distrito de Nepeña 2018, significa que no favorece a la gestión pedagógica y práctica docente.

Cuarto

De acuerdo a la tercera hipótesis específico . Según la tabla 9 figura 4 se observa que el 30.86% de los encuestados presenta un nivel bajo de realización personal, el 32.10% presenta un nivel medio, mientras que el 37.04% presenta un nivel alto. Estos resultados indican que el nivel de realización personal es alto. Al observar el valor $B = 0,966$, el cual indica que de realización personal y gestión pedagógica se relaciona directamente, así mismo mediante la prueba de regresión se determinó que existe una correlación alta entre las variables como lo indica $R= 0.982$ y el $R^2 = 0.964$ se estima que la Realización Personal influyó en el 96.4% sobre la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018, como se demuestra con la capacidad productora de la sig. de cambio = 0.000, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna en el sentido de que Existe incidencia directa de logros personales en la gestión pedagógica en

las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018, este hallazgo es similar a los resultados obtenidos por Torres y Vasallo (2015) en su tesis "Síndrome de burnout en docentes del nivel primario de las instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo". Agosto, 2015, en cuyas conclusiones expresa que Se destaca que un 98% de los docentes alcanzan un nivel bajo de realización personal haciéndolos más vulnerables de desarrollar este síndrome. La conclusión a que se llegó fue que la mayoría de los docentes muestran un nivel medio de Síndrome de Burnout. También es similar a los resultados obtenidos por Malander (2016) en su tesis "Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario, presentado en la Universidad Nacional de Misiones", Argentina, en cuyas conclusiones expresa que la satisfacción laboral predice significativamente el síndrome de burnout; a medida que los individuos presentan mayores niveles de satisfacción laboral, la incidencia del síndrome de burnout disminuye.

Del mismo modo los resultados estadísticos mostrados con gráficos con respecto a la dimensión de la variable de síndrome burnout y dimensión de realización personal, se halló que alto el nivel de realización personal y esto influye en la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativa del distrito de Nepeña 2018, significativamente esto favorece a la gestión pedagógica

V. CONCLUSIONES

Primero

Se ha logrado el objetivo general que existe incidencia del síndrome de burnout en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018, habiéndose obtenido una sig = 0.000 y $R = 0.465$ y el $R^2 = 0.585$ se estima que el Síndrome de Burnout influyó en el 58.5% sobre la gestión pedagógica.

Segundo

Según el primer objetivo específico de determinar que existe incidencia de cansancio emocional en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018. habiéndose obtenido una sig de cambio = 0.000, y $R = 0.930$ y el $R^2 = 0.864$ se estima que el cansancio emocional influye en el 86.4% sobre la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018

Tercero

Según el segundo objetivo específico por lo que se determinó que existe incidencia de despersonalización en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018. habiéndose obtenido una sig = 0.000 y $R = 0.903$ y el $R^2 = 0.833$ se estima que la despersonalización influyó en el 81.3% sobre la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018,

Cuarto

En el tercer objetivo específico por tanto existe incidencia directa de logros personales en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018. habiéndose obtenido una sig = 0.000 y indica $R = 0.982$ y el $R^2 = 0.964$ se estima que la Realización Personal influyó en el 96.4% sobre la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018

VI. RECOMENDACIONES

Primero:

A los directores de las instituciones educativas, implementar una política de combatir al síndrome de burnout en los docentes, de ese modo se estaría elevando la gestión pedagógica mediante talleres de estrés.

Segundo:

A los directores de las instituciones educativas, realizar actividades que combaten el cansancio emocional en los docentes, de ese modo se estaría elevando la gestión pedagógica.

Tercero:

A los directores de las instituciones educativas, realizar paseos campestres, juegos sociales, para combatir la despersonalización de ese modo se estaría elevando la gestión pedagógica.

Cuarto:

A los directores de las instituciones educativas, realizar charlas motivacionales para ayudar en el logro personal de cada docente de ese modo se estaría elevando la gestión pedagógica.

VIII. REFERENCIAS

- Acosta (2015) *influencia de la competencia docente en el desempeño laboral de los egresados del ciclo básico del centro técnico productivo parroquial sagrado corazón de Jesús, San Juan de Miraflores (2012-2013)*, tesis, Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle.
- Alvarado, O. (2006) *Gestión educativa, enfoques y procesos*. Lima: Fondo de desarrollo, Editorial de la Universidad de Lima.
- Andalucía (2015) *la prevención de psicosociales en el trabajo*, departamento de asistencia técnica.
- Arvonen, J. (2016). *Comportamiento de liderazgo orientado al cambio: ¿una consecuencia de las organizaciones postburocráticas?* The Routledge Companion to Creativity (1 ed., Pp. 302-313).
- Batista, T. (2007). La gestión pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa. *Revista internacional Tecnológica del Chocó D.L.C. N° 26*, p. 99 -104.
- Begley, P. (2015). *Editorial introducción perspectivas transculturales sobre el auténtico liderazgo escolar*. *Administración Educativa, Administración y Liderazgo*, 35 (2), 163-164. doi: 10.1177 / 1741143207075386
- Bolam, R. (2009). *Administración educativa, liderazgo y administración: Hacia una agenda de investigación Gestión educativa (Vol. 2, pp. 17-28)*.
- Bradham, K. (2008) *Empatía y agotamiento en las enfermeras*. Instituto para el Trabajo Social Clínico:
- Burke, KM (2016). *Una investigación sobre el agotamiento en el personal de enfermería de New Jersey los efectos del miedo al éxito en la enfermería y el narcisismo*. Universidad de Nueva York).
- Cedano (2016) *síndrome de burnout en docentes de la institución educativa privada latino - Chupaca Huancayo Perú*, tesis, Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Chávez (2017) *síndrome de burnout en profesionales de la educación superior en Ecuador*, tesis de grado, Universidad de Extremadura.
- Cordes, CL, y Dougherty, TW (2003). *Una revisión e integración de la investigación sobre el agotamiento laboral*. *Academy of Management Review*, 18, 621-656.
- Daley, G. (2016). *Reclutamiento y retención de docentes: una revisión de la*

- literatura empírica reciente*. Revisión de Educational Research, 76 (2), 173-208. <http://dx.doi.org/10.3102/00346543076002173>. Hattie, J. (2009). Aprendizaje visible: una síntesis de más de 800 metaanálisis relacionados con el logro. Nueva York: Routledge.
- Deal, T. (2015). *Re encuadrando organizaciones: arte, elección y liderazgo*: Jossey-Bass.
- Deal, T. (2016). *Liderazgo poético y político*. En B. Davies (Ed.), Lo esencial del liderazgo escolar (pp. 110-121).
- Echevarría (2014) "*Síndrome de burnout en maestros de educación primaria, Tesis de grado, Universidad de Rafael Landívar*", Guatemala.
- Ekvall, G. (2014) *Liderazgo centrado en el cambio: una extensión del modelo bidimensional*. Scandinavian Journal of Management, 7 (1), 17-26. doi: 10.1016 / 0956-5221 (91) 90024-U
- Enderud, H. (2013) *Liderazgo administrativo en anarquías organizadas*. Revista Internacional de Gestión Institucional en Educación Superior, 4 (3), 235-253.
- Esplana y Núñez (2017) *Síndrome de burnout y clima organizacional*, tesis de grado, Universidad nacional de Huancavelica, Perú.
- Gold, Y. (2016) *Apoyo inicial para maestros: Deserción, tutoría e inducción*. En J.Sikula, T. Buttery, y E. Guyton (Eds.), Handbook of research on teacher education (pp.548-594). (2nd ed.). Nueva York: Macmillan.
- Grados (2017) Programa de gestión del talento humano en la práctica pedagógica de la institución educativa San Martín de Porres. Pacasmayo – 2017, tesis, universidad Cesar Vallejo.
- Gunter, H. (2004) *Etiquetas y etiquetado en el campo del liderazgo educativo*. Discurso: estudios en las políticas culturales de la educación, 25 (1), 21-41. doi: 10.1080 / 0159630042000178464
- Hatton, N. (2015). *Reflexión en la formación docente: hacia la definición y la implementación*. Enseñanza y formación docente, 11 (1), 33-49. [http://dx.doi.org/10.1016/0742-051X\(94\)00012-U](http://dx.doi.org/10.1016/0742-051X(94)00012-U).
- Henkelman, T(2006). *Apoyo social emocional y agotamiento laboral entre los profesores de secundaria: ¿todo se debe a la afectividad disposicional?* Journal of Organizational Behavior, 27 , 793-807. doi: 10.1002 / job.397

- Holodisk, M. (2015). *Desarrollo y construcción de validación de una prueba de juicio situacional de conocimiento estratégico de la gestión del aula en elementaryschools*. Educational Assessment, 20 (3), 226-248. <http://dx.doi.org/10.1080/10627197.2015.1062087>.
- Hunnibell, LS (2006). *Autotrascendencia y los tres aspectos del síndrome de burnout en enfermeras de hospicio y oncología*. Case Western Reserve University (Ciencias de la Salud).
- Kahler, R(2010). *Burnout en el proveedor de cuidado a largo plazo: una evaluación de los factores de agotamiento entre los empleados clínicos en hogares de ancianos*. Southern Illinois University en Carbondale).
- Kokkinos, M. (2006). *Estructura de factores y propiedades psicométricas de Maslach Burnout Inventory-Educators Survey entre docentes de primaria y secundaria en Chipre*. Estrés y Salud, vol. 22, Número 1, 25-33.
- Popper k. (1980) la lógica de la investigación científica. 5edic.
- Leiter, M. (2005). *Desterrar el agotamiento: seis estrategias para mejorar su relación con el trabajo*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Leiter, MP (2006). *Inventario de Maslach Burnout*. (3ª ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- MacDonald, S. (2013). *Modelos de cambio latentes de la cognición adulta: ¿los cambios en la velocidad de procesamiento y la memoria de trabajo están asociados con los cambios en la memoria episódica?* Psychology and Aging, 18 (4), 755-769.<http://dx.doi.org/10.1037/0882-7974.18.4.755>.Hertzog, C., &
- Malander (2016) "*Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario*", tesis, Universidad Nacional de Misiones, Argentina.
- March, J. (2016). *Liderazgo y ambigüedad: El presidente de la universidad estadounidense* (2 ed.): Harvard Business Press.
- Marek, T. (2003), *burnout profesional: desarrollos recientes en teoría e investigación*. Washington DC.
- Martínez J. (2009). Secretaria de educación pública.parrf.2. México
- Maslach M (2001). Desgaste profesional. Annual Review of Psychology, 52 , 397-422.

Mendoza A. (2012) Asesor consultor en pedagogía- Perú

<https://makconsultores.wordpress.com/2012/04/13/principios-de-gestion-pedagogica-bases-y-procesos-esenciales/>

Nesselroade, J. (2016). *Evaluar el cambio psicológico en la edad adulta: una visión general de los problemas metodológicos*. Psychology and Aging, 18 (4), 639-657. <http://dx.doi.org/10.1037/0882-7974.18.4.639>.

Obispo (2017) *La gestión pedagógica en el desempeño docente de la red 15- Ugel 01- Villa El Salvador, 2016*", tesis, universidad Cesar Vallejo.

Pacheco (2016) Relación entre la percepción del clima laboral y el síndrome de burnout en enfermeras y técnicas de enfermería de una Clínica de Lima Metropolitana, tesis, Universidad Cayetano Heredia.

Peery, AI (2006). *Cuidado y agotamiento en enfermeras registradas: ¿Cuál es la conexión?* Universidad Estatal de Carolina del Norte).

Perleth, C. (2013). Kognitiver Fähigkeitstest für 4.-12. Klassen: Revisión (KFT 4-12 + R) [Prueba de habilidades cognitivas para los grados 4-12: Revisión (KFT 4-12 + R)]. Göttingen: Hogrefe.

Poghosyan, L. (2008). *Exploración transnacional del agotamiento de enfermeras: predictores y consecuencias en ocho países*. Universidad de Pennsylvania).

Routledge B. (2011). *Poder y conflicto en la universidad: investigación en sociología de organizaciones complejas*. Nueva York:

Sage. R. (2014). *El proceso de gestión de la gestión en la educación postobligatoria*. Buckingham: Open University Press.

Schaufeli, W. (2009). *Medición del desgaste*. En S. Cartwright & CL Cooper (Eds.). El manual de Oxford de bienestar organizacional (pp. 86-108). Oxford: Oxford University Press.

Sonnentag, S. (2006). *Recuperación, bienestar y resultados relacionados con el desempeño: el papel de la carga de trabajo y las experiencias de vacaciones*. Revista de Psicología Aplicada, 91 (4), 936-945. doi: 10.1037 / 0021-9010.91.4.936

Tebandeke, AZ (2008). *La relación entre el sentido de coherencia, el agotamiento laboral y el estado de salud de las enfermeras psiquiátricas hospitalarias*.

Walden University).

- Tito (2017) *Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 – Lima*. Tesis, Universidad cesar Vallejo.
- Torres y Vasallo (2015) *Síndrome de burnout en docentes del nivel primario de las instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo*, tesis, universidad privada Juan Mejía Baca.
- Vlachos, J. (2015). *¿Una sola talla para todos? Los efectos de las habilidades cognitivas y no cognitivas de los maestros sobre el rendimiento estudiantil*. Documento de trabajo del IFAU 2008: 25 doi: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1311222>. Guarino, C. M.
- Walsh, K. (2014). *Entrenando a nuestros futuros maestros: Gestión de clase*. Washington, D.C .: Consejo Nacional de Calidad de Maestros.
- Wiley B. (2016). *El micro político de la escuela: hacia una teoría de la organización escolar*. Londres: Methuen.
- Zúñiga y Pizarro (2016) *Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno*, tesis, Universidad Católica del Norte Coquimbo – Chile

ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

TÍTULO: Incidencia del síndrome de burnout en la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas del distrito de Nepeña 2018							
AUTORA: Br. Carmen Rosa Saravia Huachaca							
Problema	Objetivos	Hipótesis	variables e indicadores				
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es la incidencia del síndrome de burnout en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Cuál es la incidencia del cansancio emocional en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de despersonalización en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la incidencia del síndrome de burnout en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la incidencia del cansancio emocional en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018</p> <p>Determinar la incidencia de despersonalización en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018</p> <p>Determinar la incidencia de logros personales en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe incidencia inversa del síndrome de burnout en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe incidencia inversa del cansancio emocional en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018</p> <p>Existe incidencia inversa de despersonalización en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018</p> <p>Existe incidencia directa de logros personales en la gestión pedagógica en las instituciones educativas</p>	Variable 1: síndrome de burnout				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Agotamiento Emocional	Emocionante agotado	1	Likert SPSS	Baja
				Fin de jornada	2		
				Cansado por la mañana	3		
tensión por alumno quemado	6						
Despersonalización	Frustración	8	1 nunca 2 algunas veces al año 3 algunas veces al mes 4 algunas veces a la semana 5 diariamente	Medio 52-80 Alto 81-109			
	Trabajo duro	13					
	estrés por alumnos al límite de las posibilidades	14					
	alumnos como objeto comportamiento insensible	16					
	Límite de las posibilidades	20					
	alumnos como objeto comportamiento insensible	5					
endurecimiento emocional	10						
atención alumnos	11						
culpa por problemas	15						
Realización Personal	Entiendo a los alumnos	22	5	diariamente			
	enfrentamiento a problemas	4					
	influjo positivamente	7					
	Vitalidad	9					
	atmósfera relajada	12					
animado por trabajo alumnos	17						
valor del trabajo	18						
manejo de problemas	19						
emocionales	21						

¿Cuál es la incidencia de logros personales en la gestión pedagógica en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018		del distrito de Nepeña 2018	Variable 2: Gestión pedagógica				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala medición	Niveles Rangos
			Planificación Curricular	integridad Participativa Permanente Flexible	1, 2,3,4, 5 ,6,7	Liker SPSS	Alta 89-120
			Recursos Didácticos	Creativo Significativo Pertinente Efectivo	11,12 13 14 15		Media 57-88
Capacidades didácticas	Dominio Calidad Actitud	16,17,18 19,20,21 22,23,24	Baja 24-56				
				1 nunca 2 casi nunca 3 aveces 4 casi siempre 5 siempre			
Nivel y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística descriptiva a utilizar			
Enfoque: Cuantitativo Nivel : Descriptivo Correlacional causal Diseño: No experimental Tipo: - Según la finalidad: Básica - Según la secuencia de las observaciones: Transversal - Según el análisis y alcance de sus resultados: Observacional	Población: La población está constituida por 102 alumnos del distrito de Nepeña 2018 La muestra se calculó mediante la fórmula de aleatoria simple el cual es de 81 docentes del distrito de Nepeña 2018	Variable 1: Técnicas : Encuesta Instrumentos : Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) Autora: Cristina Maslach y Jackson Ámbito de Aplicación: profesores. Forma de Administración: individual Variable 2: Técnicas : Encuesta Instrumentos : Cuestionario de medición de gestión pedagógico Autora: María Hilda Tafur Vásquez Año: 2014 Ámbito de Aplicación : profesores del distrito de Nepeña Forma de Administración: individual		Para el análisis estadístico se utilizó el programa estadístico SPSS Versión 23. Los datos obtenidos fueron presentados en tablas y figuras de acuerdo a las variables y dimensiones, para luego analizarlos e interpretarlos. Para el contraste de hipótesis se usó la prueba estadística: de regresión logística			

Anexo B: Instrumentos de medición de las variables

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH*

Lee detenidamente las siguientes afirmaciones y marque la respuesta que cree conveniente

Mediante la siguiente escala

- (1) Nunca
- (2) Algunas veces al año
- (3) Algunas veces al mes
- (4) Algunas veces a la semana
- (5) Diariamente

Ítems	1	2	3	4	5
Agotamiento Emocional					
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado					
2. Al final de la jornada me siento agotado.					
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.					
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.					
8. Algunas veces me siento débil para el trabajo.					
13. Me siento frustrado por mi trabajo.					
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.					
16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés..					
20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades					
Despersonalización					
5. Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia					
10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.					
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio					
13. Me siento frustrado por mi trabajo.					
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.					
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.					

22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.					
Realización Personal					
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos					
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.					
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.					
12. Me encuentro con mucha vitalidad.					
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.					
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.					
19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.					
21. Siento que se tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo					

Gracias por su colaboración

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN PEDAGÓGICA.

La presente encuesta está dirigida a los docentes, teniendo por finalidad recoger información acerca de la gestión pedagógica

Según la siguiente escala:

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

Ítems	1	2	3	4	5
Planificación Curricular					
1 Diversifica la programación curricular institucional acuerdo a las necesidades e intereses de los educandos					
2 Planifica oportunamente la programación curricular del aula					
3 Prepara y planifica sus clases evitando la improvisación					
4 Cumple con entregar oportunamente el programa curricular a la dirección del plantel					
5 Presenta su unidad didáctica señalando los aprendizajes esperados en coherencia con el enfoque del diseño curricular nacional					
6 La unidad presenta estrategias de enseñanza, coherentes y pertinentes con los aprendizajes previstos					
7. Prevé el uso de los recursos y materiales educativos coherentes con la unidad y el desarrollo de los procesos					
8 Distribuye el tiempo de sus sesiones de aprendizaje en coherencia con las estrategias planteadas, las características de los estudiantes de acuerdo a su nivel o ciclo y los aprendizajes previstos					
9 Presenta indicadores de evaluación coherentes con el aprendizaje previsto para la sesión planificada					
10 Organiza de manera racional y coherente los objetivos y tareas que desea alcanzar					
Recursos Didácticos					
11 Los recursos didácticos que utiliza son novedosos para los estudiantes					

12 Los recursos didácticos que utiliza despierta el interés de los educandos					
13 Los materiales didácticos están diseñados para ser utilizados en diversas áreas del aprendizaje					
14 Los recursos didácticos utilizados son efectivos al desarrollar las sesiones de aprendizaje					
15 Usa recursos y materiales didácticos para el desarrollo de la sesión de aprendizaje de manera pertinente y adecuada a la realidad y la sesión planificada					
Capacidades didácticas					
16 Comprueba la adquisición de aprendizajes y desarrolla acciones de Retroalimentación					
17 Es fluido y coherente al desarrollar sus sesiones de clase					
18 Utiliza adecuadamente el tiempo en las actividades programadas en el aula					
19 Promueve en los estudiantes un pensamiento crítico reflexivo					
20 Posee equilibrio emocional aun en situaciones críticas					
21 Evidencia empatía con los estudiantes facilitando la comunicación y las relaciones armónicas, enfocando el desarrollo de actitudes positivas					
22 Despierta y mantiene el interés de los estudiantes durante la sesión de aprendizaje					
23 Mantiene la disciplina durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje, fomentando la discusión, la propuesta y los consensos					
24 Desarrolla actividades orientadas a la recuperación de los saberes previos (experiencias personales y aprendizajes pre-requisitos)					

Gracias por su colaboración

Anexo C: Base de datos de la prueba piloto

Base de datos de síndrome de burnout

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3
2	1	2	3	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	5
3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
6	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	4
7	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
8	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4
9	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	2	4	4
10	5	1	5	1	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
11	5	5	2	5	2	1	5	5	1	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5
12	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	5	2	2	5	1	2	2	2
13	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	4	5	3	3	3	3
14	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	5	1	3
15	1	1	1	5	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	3	5	1	1	1	1	1
16	1	1	2	1	1	2	1	1	4	5	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
17	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	5	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2
19	3	1	3	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	2
20	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2

Base de datos de gestión educativa

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	1	3
2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2
3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1
4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
5	2	2	3	2	3	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	3
6	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	4	1	2	4
7	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4
8	4	1	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	2	4
9	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	2	4	3	2	4	4
10	5	1	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	2	1	5	2	5	1
11	5	2	5	5	2	1	5	5	1	5	5	5	2	5	2	5	5	2	2	5	5	5	5	2
12	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	5	1	3	2	2	2	2	3
13	3	3	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	3	4	5	3	1	3	3	3	3	1
14	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
15	1	1	1	1	1	1	2	3	4	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2
16	1	1	1	1	1	1	3	1	4	5	1	3	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
18	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3

38	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1
39	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1
40	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4
45	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5
46	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1
54	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	1	1	1	3	1	1
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
60	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5
63	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1	1	1	1	1	1	1
68	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
69	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
71	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
72	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
77	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
78	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
79	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1

41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	4	3	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
44	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4
49	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
53	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
54	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1
55	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
56	2	2	2	1	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
61	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3
62	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
68	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
71	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
72	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
73	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
75	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3
76	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
77	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
78	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
79	1	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3
80	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
81	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	5	2	2	2

Anexo E: Cartas de presentación UCV y respuesta de Institución donde se efectuó el estudio



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 89501
"MANUEL ENCARNACIÓN ROJO CASTILLO" EX-MIL
 CREADO CON RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 4691- FECHA: 20-12-1973
 C.P.; SAN JACINTO-DIST.: NEPEÑA – PROV.: SANTA – DPTO.: ANCASH
 Av. Solidex bajo S/N – Teléfono: 463971
 "AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

CONSTANCIA

**LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 89501
 "MANUEL ENCARNACION ROJO CASTILLO" DE SAN
 JACINTO QUIEN SUSCRIBE:**

HACE CONSTAR:

Que, la señorita CARMEN ROSA SARAVIA HUACHACA, identificada con DNI N° 40583205, ha aplicado la ENCUESTA INCIDENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DISTRITO DE NEPEÑA a todos los docentes de la institución educativa, el día 9 de julio del año en curso, como parte de su trabajo de investigación de maestría en la Universidad César Vallejo-Lima.

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

San Jacinto, 9 de julio de 2018.

Cc. Archivo.




Mg. ALICIA G. LAOS LÓPEZ
 DNI. N° 17836560
 DIRECTORA I.E. N° 89501 "MERC"



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA
"San Felipe"
 R.D.R N° 429 - 07



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

CONSTANCIA

La Directora de la **I.E.P. "SAN FELIPE"**

MAGÍSTER LUSMILA ELIZABETH EDQUEN TOLEDO

Otorga la presente CONSTANCIA a la señorita CARMEN ROSA SARAVIA HUACHACA identificado con D.N.I. N° 40583205 por haber cumplido con éxito la Aplicación de Encuesta a los docentes del Nivel Primaria y Secundaria el día 9 de julio del presente.

Se extiende la presente Constancia a favor del interesado para los fines que estime conveniente

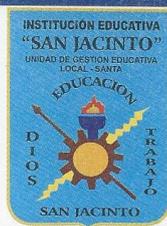
San Jacinto 11 de julio del 2018




LUSMILA EDQUEN TOLEDO
 DIRECTORA I.E.P. "SAN FELIPE"
 SAN JACINTO

*Ser Peruano es un orgullo,
 ser Sanjacintino es un honor,
 San Felipe Corazón*

Av. Progreso N° 34 - San Jacinto - Telf.: 043 - 204298



INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SAN JACINTO"

Alma Mater del Valle de Nepeña

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA "SAN JACINTO" – SAN JACINTO

HACE CONSTAR:

Que, la señorita **CARMEN ROSA SARAVIA HUACHACA**, identificada con DNI N° 40583205, ha aplicado la **ENCUESTA INCIDENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DISTRITO DE NEPEÑA** a todos los docentes de la institución educativa, el día 09 de julio del año en curso, como parte de su trabajo de investigación de maestría en la Universidad Cesar Vallejo – Lima.

Se expide la presente Constancia a Solicitud de la parte interesada, para los fines que crea conveniente.

San Jacinto, 09 de julio del 2018

Jesús D. Lozano Regalado
DIRECTOR

Anexo F: Certificados de validez de contenido

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor: Felipe Guizado Ossco

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención administración de la educación de la UCV, en la sede Lima-norte, promoción 201701 aula 613, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "Incidencia del síndrome de burnout en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

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

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Carmen Rosa Saravia Huachaca', written over a horizontal line.

Firma

Apellidos y nombre:

Saravia Huachaca Carmen Rosa

D.N.I: 40583205



ESCUELA DE POSTGRADO

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 : Agotamiento emocional							
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	✓		✓		✓		
2	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
12	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	✓		✓		✓		
14	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	✓		✓		✓		
17	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2 Despersonalización	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia	✓		✓		✓		
8	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	✓		✓		✓		
9	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	✓		✓		✓		
11	Me siento frustrado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
13	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio	✓		✓		✓		
18	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3 Realización personal	Si	No	Si	No	Si	No	
3	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos	✓		✓		✓		
6	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	✓		✓		✓		
7	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	✓		✓		✓		
10	Me encuentro con mucha vitalidad.	✓		✓		✓		
15	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.	✓		✓		✓		
16	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	✓		✓		✓		
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	✓		✓		✓		
20	Siento que se tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Felipe Guizado Oscco**
Especialidad del validador: **Doctorado en educación**

Docente Metodólogo

DNI: 31169557

23 de junio del 2018


Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Planificación curricular								
1	Diversifica la programación curricular institucional de acuerdo a las necesidades e intereses de los educandos	✓		✓		✓		
2	Planifica oportunamente la programación curricular del aula	✓		✓		✓		
3	Prepara y planifica sus clases evitando la improvisación	✓		✓		✓		
4	Cumple con entregar oportunamente el programa curricular a la dirección del plantel	✓		✓		✓		
5	Presenta su unidad didáctica señalando los aprendizajes esperados en coherencia con el enfoque del diseño curricular nacional	✓		✓		✓		
6	La unidad presenta estrategias de enseñanza, coherentes y pertinentes con los aprendizajes previstos	✓		✓		✓		
7	Prevé el uso de los recursos y materiales educativos coherentes con la unidad y el desarrollo de los procesos	✓		✓		✓		
8	Distribuye el tiempo de sus sesiones de aprendizaje en coherencia con las estrategias planteadas, las características de los estudiantes de acuerdo a su nivel o ciclo y los aprendizajes previstos	✓		✓		✓		
9	Presenta indicadores de evaluación coherentes con el aprendizaje previsto para la sesión planificada	✓		✓		✓		
10	Organiza de manera racional y coherente los objetivos y tareas que desea alcanzar	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Recursos didácticos								
1	Los recursos didácticos que utiliza son generalmente novedosos para los estudiantes	✓		✓		✓		
12	Los recursos didácticos que utiliza despierta el interés de los educandos	✓		✓		✓		
13	Los materiales didácticos están diseñados para ser utilizados en diversas áreas del aprendizaje	✓		✓		✓		
14	Los recursos didácticos utilizados son efectivos al desarrollar las sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
15	Usa recursos y materiales didácticos para el desarrollo de la sesión de aprendizaje de manera pertinente y	✓		✓		✓		



ESCUELA DE POSTGRADO

adecuado a la realidad y la sesión planificada		Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSIÓN 3 Capacidades Didácticas							
16	Comprueba la adquisición de aprendizajes y desarrolla acciones de Retroalimentación	✓		✓		✓	
17	Es fluido y coherente al desarrollar sus sesiones de clase	✓		✓		✓	
18	Utiliza adecuadamente el tiempo en las actividades programadas en el aula	✓		✓		✓	
19	Promueve en los estudiantes un pensamiento crítico reflexivo	✓		✓		✓	
20	Posee equilibrio emocional aun en situaciones críticas	✓		✓		✓	
21	Evidencia empatía con los estudiantes facilitando la comunicación y las relaciones armónicas, enfocando el desarrollo de actitudes positivas	✓		✓		✓	
22	Despierta y mantiene el interés de los estudiantes durante la sesión de aprendizaje	✓		✓		✓	
23	Mantiene la disciplina durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje, fomentando la discusión, la propuesta y los consensos	✓		✓		✓	
24	Desarrolla actividades orientadas a la recuperación de los saberes previos (experiencias personales y aprendizajes pre-requisitos)	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

DNI: 31169557

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Felipe Guizado Oscco**
 Especialidad del validador: **Doctorado en educación**

Docent *Auto del o qe*

23 de junio del 2018


 Firma del Experto Informante.

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

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



ESCUOLA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SINDROME DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Agotamiento emocional							
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	✓		✓		✓		
2	Al final de la jornada me siento agotado.	✓		✓		✓		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	✓		✓		✓		
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	✓		✓		✓		
8	Me siento agotado por el trabajo.	✓		✓		✓		
13	Me siento frustrado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	✓		✓		✓		
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	✓		✓		✓		
20	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Despersonalización							
5	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia	✓		✓		✓		
10	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	✓		✓		✓		
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	✓		✓		✓		
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio	✓		✓		✓		
13	Me siento frustrado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	✓		✓		✓		
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.	✓		✓		✓		
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Realización personal							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos	✓		✓		✓		
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	✓		✓		✓		
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	✓		✓		✓		
12	Me encuentro con mucha vitalidad.	✓		✓		✓		
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.	✓		✓		✓		



ESCUELA DE POSTGRADO

18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
21	Siento que se trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

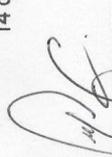
Observaciones (precisar si hay suficiencia) Si hay Suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable { X } Aplicable después de corregir { } No aplicable { }

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Heraclio Facundo Raza Torres _____ DNI : 20669226 _____

Especialidad del validador: Metodólogo en investigación científica _____

14 de Junio del 2018


HERACLIO FACUNDO RAZA TORRES
DR. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
DNI: 20669226

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1 : Planificación curricular							
1	Diversifica la programación curricular institucional de acuerdo a las necesidades e intereses de los educandos	✓		✓		✓		
2	Planifica oportunamente la programación curricular del aula	✓		✓		✓		
3	Prepara y planifica sus clases evitando la improvisación	✓		✓		✓		
4	Cumple con entregar oportunamente el programa curricular a la dirección del plantel	✓		✓		✓		
5	Presenta su unidad didáctica señalando los aprendizajes esperados en coherencia con el enfoque del diseño curricular nacional	✓		✓		✓		
6	La unidad presenta estrategias de enseñanza, coherentes y pertinentes con los aprendizajes previstos	✓		✓		✓		
7	Prevé el uso de los recursos y materiales educativos coherentes con la unidad y el desarrollo de los procesos	✓		✓		✓		
8	Distribuye el tiempo de sus sesiones de aprendizaje en coherencia con las estrategias planteadas, las características de los estudiantes de acuerdo a su nivel o ciclo y los aprendizajes previstos	✓		✓		✓		
9	Presenta indicadores de evaluación coherentes con el aprendizaje previsto para la sesión planificada	✓		✓		✓		
10	Organiza de manera racional , coherente los objetivos y tareas que deben alcanzarse	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Recursos Didácticos	SI	No	SI	No	SI	No	
11	Los recursos didácticos que utiliza son generalmente novedosos para los estudiantes	✓		✓		✓		
12	Los recursos didácticos que utiliza generalmente despierta el interés de los educandos	✓		✓		✓		
13	Los materiales didácticos están diseñados para ser utilizados en diversas áreas del aprendizaje	✓		✓		✓		
14	Los recursos didácticos utilizados son efectivos al desarrollar las sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Anexo G: Artículo científico

Artículo científico

1. **Título:**

“Incidencia del síndrome de burnout en la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas del Distrito de Nepeña 2018”.

2. **Autor:**

Br. Carmen Rosa Saravia Huachaca

Escuela de Postgrado

Universidad Cesar Vallejo Filial Lima

3. **Resumen:**

La tesis denominada “Incidencia del síndrome de burnout en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018”, tuvo como objetivo determinar la Incidencia del síndrome de burnout en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018”, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, la muestra fue de 102 docentes del distrito en estudio, para la recopilación de datos se utilizó la técnica de la encuesta , y el instrumento fue el cuestionario, los cuales fueron validados por el juicio de expertos y probada la confiabilidad con el coeficiente del alfa de Cronbach de 0.938 para síndrome de burnout y 0.951 para gestión pedagógica, Los resultados indican que el 30.86% de los encuestados presenta un nivel bajo de Síndrome de Burnout, el 50.62% presento un nivel medio, mientras que el 18.52% presento un nivel alto, igualmente, se observa que el 30.86% de los encuestados presento un nivel bajo de gestión pedagógica, el 34.57% presento un nivel medio, mientras que el 34.57% presenta un nivel alto, llegando la conclusión de que existe incidencia inversa del síndrome de burnout en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018, (sig = 0.000; valor B = - 0,893), esto indica que a menor nivel de síndrome de burnout mayor nivel de gestión pedagógica.

Palabras clave: Palabras clave 1 Burnout, Palabras clave 2 Gestión Pedagógica

4. **Abstract:**

The project called "Incidence of burnout syndrome in pedagogical management in educational institutions of the district of Nepeña 2018", aimed to determine the incidence of burnout syndrome in pedagogical management in educational institutions of the district of Nepeña 2018 ", The type of research was descriptive correlational, the sample was 102 teachers of the district under study, for the data collection the survey technique was used, and the instrument was the questionnaire, which were validated by the expert judgment and proven reliability with the coefficient of Cronbach's alpha of 0.938 for burnout syndrome and 0.951 for pedagogical management. The results indicate that 30.86% of the respondents presented a low level of Burnout Syndrome, 50.62% presented a level medium, while the 18.52% presents a high level, likewise, it is observed that 30.86% of the respondents present a low level of pedagogical management, 34.57% presents a medium level, while 34.57% presents a high level, reaching the conclusion that there is an inverse incidence of burnout syndrome in pedagogical management in educational institutions of Nepeña district. 2018, (sig = 0.000; value B = - 0.893), this indicates that at a lower level of burnout syndrome, a higher level of pedagogical management.

Keywords: Keywords 1 Burnout, Keywords 2 Pedagogical Management.

5. **Introducción:**

La información central del presente trabajo de investigación básica fue el estudio de carácter científico, que se realizó sobre la relación que existe entre Incidencia del síndrome de burnout en la gestión pedagógica, como antecedentes se menciona a Echevarría (2014) en su tesis "Síndrome de burnout en maestros de educación primaria, presentado en la Universidad de Rafael Landívar", Quetzaltenango de Guatemala, tuvo como objetivo determinar el nivel de burnout en maestros de educación básica regular el tipo de investigación fue descriptivo , la población de 102 y la muestra estuvo conformada por 81 docentes obteniendo los resultados a través de la prueba

psicométrica Inventory Maslach Burnout (MBI), de agotamiento emocional se muestra que el 60% de los sujetos se encuentran en el nivel bajo, 24% en el nivel medio y solamente el 16% en el nivel bajo, La mayoría de maestros de educación primaria del área urbana del municipio de Quetzaltenango, que pertenecen al renglón presupuestario 011 y que llevan más de diez años de servicio docente presentan algunos signos y síntomas del síndrome de burnout y a Torres y Vasallo (2015) en su tesis “Síndrome de burnout en docentes del nivel primario de las instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo”. Agosto, 2015, presentado en la universidad privada Juan Mejía Baca, tuvo como objetivo identificar el Síndrome de Burnout en docentes del nivel primario de las instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo en agosto de 2015, el tipo de investigación fue descriptivo, la muestra fue de 269 docentes de 44 escuelas, se aplicó el inventario de inventario del Síndrome de Burnout de Maslach adaptado por Fernández en el 2002 .Los resultados revelan que la mayoría de población docente no presenta Síndrome de Burnout (93%), sin embargo (7%) si lo padecen. Así mismo un nivel alto de agotamiento emocional (55%) y despersonalización (20%). Se destaca que un 98% de los docentes alcanzan un nivel bajo de realización personal haciéndolos más vulnerables de desarrollar este síndrome. La conclusión a que se llegó fue que la mayoría de los docentes.

6. Antecedentes del problema

Variable 1: Andalucía (2015, p. 360) definió:

El síndrome de burnout es un estado de agotamiento emocional, físico y mental causado por un estrés excesivo y prolongado. Ocurre cuando uno se siente abrumado, emocionalmente agotado e incapaz de satisfacer las demandas constantes los cuales se ven impedido por: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Y la De la Variable 2: Gestión pedagógica, Estudia el quehacer docente en el aula en interacción con su práctica educativa. En términos de gestión de sistemas educativos, la gestión pedagógica es el campo de estudio que aborda los problemas de la organización de la gestión en las instituciones de enseñanza. (Baldoceca, 2008, p.165) la gestión pedagógica incluye la supervisión del trabajo de la facultad, la actividad de los educadores individuales y de los estudiantes. Las principales

tareas de la gestión pedagógica incluyen planificación curricular, recursos didácticos y capacidades didácticas.

Problemas: problema general

Objetivos :Objetivo general Determinar la incidencia del síndrome de burnout en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018, Objetivo específico: Objetivo específico 1, Determinar la incidencia del cansancio emocional en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018.Objetivo específico 2, Determinar la incidencia de despersonalización en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018.Objetivo específico 3, Determinar la incidencia de logros personales en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018

7. Metodología:

Esta investigación de enfoque de la investigación: Cuantitativo. Hernández, Fernández y Baptista (2014) establecieron: La investigación cuantitativa es una forma estructurada de recopilar y analizar datos obtenidos de diferentes fuentes. La investigación cuantitativa implica el uso de herramientas computacionales, estadísticas y matemáticas para obtener resultados (p. 37)

Tipo de investigación: sustantivo, El tipo de investigación fue sustantiva, Sánchez (2016) manifestó, La investigación sustantiva intenta responder a los problemas elementales o sustantivos, por lo que se orienta a describir, explicar o presidir la realidad, bajo los principios y leyes existentes con los que intentan robustecer las teorías (p.15), Diseño: No experimental, corte transversal y correlacional, Es no experimental, es cuando no se lleva a manipular en forma directa o no directa la variable independiente, es decir se estudia a las variable en su estado natural (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.152). Es de corte transversal o transaccional, significa que los datos fueron recolectados en un solo momento y tiempo específico, cuyo propósito es describir y analizar relaciones, independencia, en un solo momento, es similar a la forma de una fotografía. (Hernández et. Al.2014, p. 152). Fue de nivel correlacional, esto

quiere decir que se ha buscado el grado de la correlación o asociación entre las variables en estudio (Hernández et. al. 2014, p.93). La población está constituido por todos los docentes de las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018 un total de 102 docentes. El muestreo aleatorio simple es un método de muestreo que se aplica a la siguiente propiedad: todas las muestras posibles de tamaño n tienen la misma probabilidad de ocurrir. Este método de muestreo es adecuado para encuestas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.152). La técnica de muestreo utilizada en la presente investigación, fue el Muestreo Aleatorio Simple.

8. Resultados:

De acuerdo al objetivo general, se observa que el 30.86% de los encuestados presenta un nivel bajo de Síndrome de Burnout, el 50.62% presenta un nivel medio, mientras que el 18.52% presenta un nivel alto, estos datos indican que el nivel de Síndrome de Burnout es medio. Igualmente, se observa que el 30.86% de los encuestados presenta un nivel bajo de gestión pedagógica, el 34.57% presenta un nivel medio, mientras que el 34.57% presenta un nivel alto. Así mismo al observar el valor $B = -0,893$, el cual indica que la variable síndrome de burnout y gestión se relacionan inversamente, igualmente mediante la prueba de regresión se determinó que existe una correlación alta entre las variables como lo indica $R = 0.465$ y el $R^2 = 0.585$ se estima que el Síndrome de Burnout influyó en el 58.5% sobre la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018, igualmente la sig. de cambio = 0.000, esto indica que se debe rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna en el sentido de que existe incidencia inversa del síndrome de burnout en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018.

9. Discusión:

Después de obtener los resultados de la presente investigación y luego de haber comparado con los de los antecedentes, se verifica que éstos confirman las hipótesis planteadas. Los trabajos consultados coinciden con los resultados del trabajo de investigación, en el sentido de que existe incidencia inversa del

síndrome de burnout en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018.

10. Conclusiones:

Habiendo realizado las pruebas estadísticas se ha logrado el objetivo general de determinar que existe incidencia inversa del síndrome de burnout en la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Nepeña 2018, (sig = 0.000; valor B = - 0,893), esto indica que a menor nivel de síndrome de burnout mayor nivel de gestión pedagógica.

11. Referencias:

- Alvarado, O. (2006) Gestión educativa, enfoques y procesos. Lima: Fondo de desarrollo, Editorial de la Universidad de Lima.
- Andalucía (2015) la prevención de psicosociales en el trabajo, departamento de asistencia técnica.
- Deal, T. (2015). Re encuadrando organizaciones: arte, elección y liderazgo: Jossey-Bass.
- Deal, T. (2016). Liderazgo poético y político. En B. Davies (Ed.), Lo esencial del liderazgo escolar (pp. 110-121).
- Echevarría (2014) "Síndrome de burnout en maestros de educación primaria, Tesis de grado, Universidad de Rafael Landívar", Guatemala.
- Peery, AI (2006). Cuidado y agotamiento en enfermeras registradas: ¿Cuál es la conexión? Universidad Estatal de Carolina del Norte).
- Perleth, C. (2013). Kognitiver Fähigkeitstest für 4.-12. Klassen: Revisión (KFT 4-12 + R) [Prueba de habilidades cognitivas para los grados 4-12: Revisión (KFT 4-12 + R)]. Göttingen: Hogrefe.
- Poghosyan, L. (2008). Exploración transnacional del agotamiento de enfermeras: predictores y consecuencias en ocho países. Universidad de Pennsylvania).

Anexo H:**Declaración jurada de autoría y autorización
para la publicación del artículo científico**

Yo, Carmen Saravia Huachaca, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 4058305, con el artículo titulado: “Incidencia del síndrome de burnout en la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas del Distrito de Nepeña 2018”, declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, la publicación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, Agosto del 2018

Carmen Saravia Huachaca
DNI 40583205



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Felipe Guizado Oscco, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Incidencia del síndrome de burnout en la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas del Distrito de Nepeña 2018", del (de la) estudiante **Saravia Huachaca, Carmen Rosa**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 14 de agosto del 2018



Dr. Felipe Guizado Oscco

DNI: 31169557

feedback studio - Alcalá J. Franco
 https://ev.luminim.com/app/carga/af/s=1&o=907240650&lang=es&u=1051039356
 Incidencia del síndrome de burnout en la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas del Distrito de Nepeña 2018

Resumen de coincidencias
22 %

1	Entregado a Universidad... <small>Fuente de Internet</small>	9 %
2	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	3 %
3	Entregado a Nacional U... <small>Tabla de Excel</small>	2 %
4	Entregado a Universidad... <small>Fuente de Internet</small>	1 %
5	repositorio.unp.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %
6	biblioth.uned.edu.gt <small>Fuente de Internet</small>	1 %
7	repositorio.unh.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
8	www.scribd.cl <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
9	repositorio.une.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
10	repositorio.upch.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
11	www.scribd.com <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
12	pt.scribd.com <small>Fuente de Internet</small>	<1 %

ESCUELA DE POSGRADO
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Incidencia del síndrome de burnout en la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas del Distrito de Nepeña 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR
 Br. Carmen Saravia Huachaca

ASESOR:
 Dr. Felipe Guizado Oscco

SECCIÓN:



Página 1 de 68 Número de palabras: 14924
 Text only Report High Resolution Activo 08:05 18/09/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

SARAVIA HUACHACA CARMEN ROSA
D.N.I. : 40587205
Domicilio : COOP. PRIMAVERA. HZ. Q. CT. 26. - CAMAS
Teléfono : Fijo : Móvil : 985259775
E-mail : Carmen.Saravia.200@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : MAESTRÍA

Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

SARAVIA HUACHACA CARMEN ROSA

Título de la tesis:

INCIDENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA
DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE NEPEÑA
2018.

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha:

09 octubre 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CARMEN ROSA SARAVIA HUACHACA

INFORME TÍTULADO:

INCIDENCIA DEL SÍNDROME BURNOUT EN LA

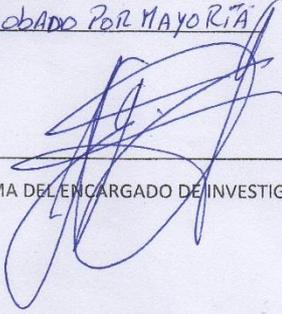
GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
DEL DISTRITO DE NEPEÑA 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

SUSTENTADO EN FECHA: 24 AGOSTO del 2018

NOTA O MENCIÓN:

APROBADO POR MAYORÍA


FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN