



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN**

**ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión educativa y síndrome Burnout en docentes de la  
Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón  
de Jesús del distrito de Independencia, 2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Doctora en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

**Santoyo Díaz, Lidia Elizabeth (ORCID: 0000-0003-4114-2809)**

**ASESOR:**

**Dr. Medina Corcuera, Groberti Alfredo (ORCID: 0000-0003-4035-157X)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y Calidad Educativa**

**CHIMBOTE - PERÚ**

**2019**

## **DEDICATORIA**

Con mucho cariño a mi mamá Emperatriz, mi esposo Amancio y a mis queridos hijos Rhony, Vitto y Elita quienes son el motor que me impulsan a seguir siempre adelante.

Lidia

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por el don de la vida, al Dr. César Acuña, director de la Universidad César Vallejo, por haberme dado la oportunidad de culminar satisfactoriamente mis estudios de doctorado, a mi asesor por sus orientaciones constantes y de manera muy especial al personal directivo y docente de la I.E. Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús, al ser considerados la población y muestra de estudio y a todos mis amigos, amigas y familiares, por ser una gran motivación en la realización de este trabajo.

La Autora.

## ÍNDICE

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	19
2.1. Diseño de investigación.	19
2.2. Operacionalización de variables.	19
2.3. Población y muestra.	22
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad.	23
2.5. Métodos de análisis de datos.	25
2.6. Aspectos éticos.	25
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES	38
VII. PROPUESTA	39
REFERENCIAS	45
ANEXOS	49
Anexo 1. Matriz de consistencia lógica de la investigación	50
Anexo 2. Instrumentos.	52
Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos.	62
Anexo 4. Autorización de los colegios públicos donde se aplicó la investigación.	69
Anexo 5. Artículo Científico.	70
Anexo 6: Autorización de publicación del artículo científico	77

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Distribución de la población de estudio de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús, del distrito de Independencia, 2018.	22
Tabla 2. Distribución de la población de estudio directivos de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús, del distrito de Independencia, 2018.	23
Tabla 3. Distribución numérica y porcentual de la variable Gestión educativa.	26
Tabla 4. Distribución numérica y porcentual de los niveles del síndrome burnout.	27
Tabla 5. Niveles de la gestión educativa según sus dimensiones.	28
Tabla 6. Niveles del síndrome burnout según sus dimensiones.	29
Tabla 7. Correlación entre la gestión educativa y el agotamiento emocional.	31
Tabla 8. Correlación entre la gestión educativa y la despersonalización.	31
Tabla 9. Correlación entre la gestión educativa y la realización personal.	32
Tabla 10. Correlación entre la gestión educativa y el síndrome burnout.	32

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Distribución porcentual de la variable Gestión educativa.	26
Figura 2. Distribución porcentual de la variable síndrome burnout.	27
Figura 3. Niveles de la gestión educativa según sus dimensiones.	28
Figura 4. Niveles del síndrome burnout según sus dimensiones.	30

## RESUMEN

El objetivo general del presente estudio fue determinar la relación entre la gestión educativa y el síndrome Burnout en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018. Para lo cual se contó con una población de 61 docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del nivel inicial, primaria y secundaria, considerándose todos ellos para la muestra. Para recolectar la información se les aplicó dos cuestionarios uno para medir la gestión educativa y otro para medir el síndrome burnout. Se emplearon tablas de frecuencia, gráficos de barras y la prueba de correlación de Pearson para analizar los resultados. En cuanto a los resultados encontrados, se concluye que existe una relación directa y significativa entre la gestión educativa y síndrome Burnout en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018, tal como lo demuestra la Tabla N°09, en la que se muestra una correlación negativa baja ( $r = -0,213$ ) entre ambas variables.

**Palabras claves:** Gestión educativa, síndrome burnout, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.

## ABSTRACT

The general objective of this study was to determine the relationship between educational management and the Burnout syndrome in teachers of the Educational Institution of Our Lady of the Sacred Heart of Jesus in the district of Independencia, 2018. For this purpose, there was a population of 61 teachers from The Educational Institution Our Lady of the Sacred Heart of Jesus of the initial, primary and secondary level, considering all of them for the sample. To collect the information, two questionnaires were applied, one to measure educational management and the other to measure burnout syndrome. Frequency tables, bar graphs and the Pearson correlation test were used to analyze the results. Regarding the results found, it is concluded that there is a direct and significant relationship between educational management and Burnout syndrome in teachers of the Educational Institution of Our Lady of the Sacred Heart of Jesus in the district of Independencia, 2018, as shown in Table N ° 09, which shows a low negative correlation ( $r = -0.213$ ) between both variables.

**Keywords:** Educational management, burnout syndrome, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment.



## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos, el desarrollo de los pueblos ha visto que el progreso pasa por un avance de sus sistemas educativos. Para ello, han surgido una serie de reformas, impulsadas principalmente por las políticas internacionales del Banco Mundial y la UNESCO, las cuales buscan el progreso de la calidad de vida y potencial humano. En todo este cambio, el docente se ha convertido en uno de los agentes más determinantes, por lo que la mayoría de las implementaciones de estas políticas se concretizan en su desempeño.

Estas exigencias repercuten en la salud física y psicológica del docente, quien es el centro de evaluaciones constantes de los diferentes estamentos educativos, ya que se le asigna toda la responsabilidad del nivel educativo de la sociedad. Tal como lo sostiene Hunt (2009) al explicar la efectividad docente el conjunto de habilidades que tiene un maestro para que sus estudiantes puedan lograr aprendizajes significativos.

Mena (2010) afirma que para lograr el compromiso que se le asigna, el docente debe sortear una serie de deficiencias que estos cambios requieren y que aún no se han implementado, todo ello con el fin de lograr la “efectividad docente” y por ende la calidad educativa. Esta situación ocasiona un estado de estrés permanente en el docente, tal como se evidencia en el estudio de De La Torre (2013), donde se determinó que el 72,7% de los maestros afirma sufrir estrés y expresar su deseo de un mayor reconocimiento social. Asimismo, se mostraron preocupados por los cambios educativos que se vienen implementando y que hoy deben superar para desempeñarse adecuadamente; por ello, el 85,2% sostiene que deben atravesar cada vez más obstáculos.

El estrés docente se ve reflejado en un cansancio emocional, una despersonalización en cuanto al contacto con los demás y la falta de su realización personal en su centro laboral; todos ellos, síntomas del Burnout. El burnout o “síndrome del trabajador quemado”, es consecuencia de la exposición del estrés constante y es un fenómeno muy recurrente en los maestros de los colegios. A nivel internacional, De la Torre (2013, p. 34) manifiesta que el 35% de los docentes en Francia evidencia depresiones reactivas y neurosis de ansiedad. Asimismo, en China, aproximadamente

el 16% del magisterio manifiestan depresión, mientras que el 6% de los mismos denota síntomas de ansiedad; por otro lado, en EE. UU. se aprecia una mayor tendencia estresante en los profesores, puesto que entre el 27 % y el 45% de los docentes expresa síntomas de alta tensión emocional en sus centros de labores. En los países latinoamericanos, las investigaciones han resultado muy similares, y hasta incluso mucho más preocupantes. Así lo demuestran los trabajos investigativos logrados por la Organización Mundial de la Salud (OMS), en países como Colombia, donde se concluye que el síndrome de burnout se concreta en un asunto muy común que atañe a la mayoría de los docentes colombianos. Al investigar las causas principales de este mal, se explica que la depresión surge principalmente por las elevadas cargas laborales y los bajos salarios con que son remunerados los profesores de esta parte del continente. Similares resultados fueron los alcanzados en Chile, en donde el diagnóstico sobre este mal arrojó que el 26% de docentes padece de Burnout, sumándose a ello un 56% de docentes con alto nivel de proclividad hacia el burnout. (Asún, 2014). De igual manera, para Zavala (2010), a pesar de que este tema es materia perentoria en las escuelas de nuestro continente, aun no se ha alcanzado propuestas ante esta situación, tal como lo indica en su estudio latinoamericano, en donde determina que las investigaciones realizadas aún son básicas, incluso al punto de tener discrepancias en considerarla o no como una enfermedad.

A nivel nacional, el burnout también tiene una presencia considerable en nuestros docentes, debido principalmente a la implementación de determinadas políticas de Estado. Ello ha convertido al docente en el objeto de capacitaciones continuas, que agregan a sus horas de trabajo, horas constantes de estudio. Además de ello, están los constantes monitoreos del Ministerio, de la Región, de la UGEL y de la propia Institución. A ello se suma también la presión directiva a la cual se ve sometido el docente para el cumplimiento de sus desempeños, lo cual requiere un mayor compromiso para poder elevar el bajo índice de logro que evidencian nuestros estudiantes en los resultados de los exámenes de medición de aprendizajes. Asimismo, está la presión social que señala al docente como responsable de los logros de aprendizaje, sin considerar que existen ciertos factores meso y macro como la implementación inadecuada de los programas educativos, la carencia de apoyo de los progenitores quienes deslindan su compromiso en la instrucción de sus hijos,

sobrecargándola al docente de aula, tal como lo manifiesta Doménech (citado por Salas 2010), al afirmar que en nuestro país, las condiciones laborales han cambiado drásticamente, dado los cambios evolutivos del sistema con mayores exigencias profesionales.

Como se aprecia, todo ese exceso de trabajo aún no se ve reflejado en una remuneración justa que evidencie un reconocimiento al trabajo encomendado; la carrera docente es subestimada y poco reconocida socialmente, lo cual ha incidido tremendamente en los datos estadísticos que expresan el diagnóstico sobre este mal en nuestro país, tal como se manifiesta por ejemplo en la ciudad de Lima Metropolitana, evidenciado en el estudio de Fernández (citado por Cumpa y Chávez, 2015), el cual expresa que más del 40% de profesores presenta síntomas de Burnout.

A nivel local, podemos observar que esta realidad del docente también se manifiesta en la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia. Entre las causas más directas, se puede tomar en cuenta el proceso de acreditación al cual viene siendo sometida la escuela, liderado por la dirección; esto ha incrementado ciertas documentaciones con el fin de cumplir los estándares requeridos, las cuales aumentan la carga docente y sobre todo una fuerte tensión en el ambiente; asimismo, el monitoreo pedagógico es permanente no solo por parte de la dirección sino de las demás instancias educativas; a ello hay que tomar en cuenta la programación de capacitaciones obligatorias fuera del horario de trabajo, las reuniones de coordinación, las actividades extracurriculares, entre otros factores que generan en el docente un estado de estrés continuo. Todo ello ha provocado que el profesorado de esta institución educativa evidencie diversos efectos, como malestares físicos, angustia emocional y en algunos, un descenso sus niveles de efectividad docente. Asimismo, se puede apreciar irritabilidad en las relaciones, debilitamiento y fatigas generalizadas y problemas de comunicación y dificultades en las decisiones. La gestión educativa es uno de los factores más influyentes en el desempeño docente y clima institucional; por ello, la presente investigación, busca establecer la relación entre la gestión educativa y el burnout docente en la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús.

En esta investigación se encontraron algunos trabajos previos doctorales que sirven de antecedentes a este estudio. En el plano internacional se ubicaron las siguientes tesis doctorales. Oramas (2013) en su tesis doctoral concluyó que la variable burnout afecta no solo el desempeño de los profesionales de la educación, sino que también se ven mermadas las condiciones de salud física, psicológica y de desempeño.

Vidal (2013) en su investigación arriba a la conclusión respecto al burnout que esta se presenta en un nivel alto en las maestras, sujetos de estudio de la investigación. Por otro lado, no existen diferencias con respecto a los varones, pues igualmente la presencia del estrés laboral se presenta en cantidades elevadas, afectando notablemente con eso el desempeño y la salud de los trabajadores.

Mena (2010) en su estudio buscó proponer un modelo predictivo del desgaste profesional docente. En su investigación concluyó que las buenas condiciones asociadas al ambiente de trabajo favorable son factores protectores del desgaste emocional; asimismo, los factores relacionados a los recursos humanos y materiales constituyen elementos predictores del desgaste emocional.

Escalante (2010) en su tesis doctoral realizó un estudio exploratorio mixto, el cual tuvo como muestra aleatoria de 460 docentes a quienes se les administró un cuestionario. Se concluyó que 68.7% de los docentes presenta burnout. Asimismo, en cuanto a las dimensiones, el desgaste emocional fue la más frecuente en los participantes.

A nivel nacional encontramos los siguientes estudios:

Martell (2014) en su tesis doctoral trabajó con una muestra de 397 alumnos y trabajadores de Instituciones educativas públicas y privadas de Bellavista – Callao, a quienes se aplicó un cuestionario de calidad de servicio y, para determinar el nivel de Burnout arribando a la conclusión de que la calidad de gestión institucional es distinta en cada uno de los colegios del contexto de estudio, con una ligera ventaja con las Instituciones de educación públicas. Lo mismo sucede con el Burnout, con una diferencia con respecto a su presencia, pues es mayor en los colegios públicos.

Díaz (2014) en su estudio de doctorado, de acuerdo con los resultados evidenciados, se determina el síndrome estudiado representa una influencia significativa en el ejercicio de los profesores, evidenciando a través de la relación entre un nivel regular con respecto a la percepción de la gestión institucional y un nivel regular con respecto al síndrome identificado en los trabajadores de la educación.

Yábar (2013) utilizó en su estudio cuestionarios para identificar la relación entre las variables coincidente con nuestra investigación, arribando como principal conclusión que existe una fuerte relación entre ambas variables al igual que sus dimensiones estudiadas como planeamiento, organización, ejecución, control y evaluación.

Salas (2010) en su tesis de doctorado obtuvo como conclusiones, en primer lugar, la existencia de una correlación negativa entre la salud psicológica y burnout en los profesores de la UGEL N°7. Esto se manifiesta en una identificación de un nivel medio con respecto a la primera variable, mientras que, con respecto a la segunda variable, lo que se puede evidenciar es la presencia de niveles bajos.

Con respecto al contexto regional encontraron estudios como los de Solís (2015) en su tesis doctoral realizado en el distrito de Jangas-Huaraz, en donde se buscó establecer la correlación entre el clima y el estrés docente de las diversas instituciones educativas. La principal conclusión a la cual se arriba en el estudio a partir de los resultados es que existe una relación significativa entre ambas variables.

Lau (2014) en su estudio doctoral titulado “Clima institucional y gestión pedagógica, I.E.I. N°124, Chavín, Huari - 2014” concluyó que existe una relación positiva alta entre las variables descritas, identificándose niveles regulares con respecto al diagnóstico inicial de cada una de ellas.

Es preciso, para los alcances de esta investigación, definir en primera instancia el término gestión. Para Flores (2012), esta noción conceptual proviene del mundo organizacional y empresaria, relacionándose directamente con la gerencia, definiéndola de esta manera como el seguimiento que se realiza de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarios para la consecución de los propósitos perseguido por la institución” (p.4). Esto implica, por una parte, un alto grado de responsabilidad

comprometida por parte de los sujetos que conforman la institución y la instauración de una serie de valores que adopten los seguidores (Lussier, 2007). En el plano educativo, tomando en cuenta los parámetros anteriores, Ulloa, (citado por Flores, 2012), partiendo desde el enfoque sistémico, define a la gestión educativa como aquella que involucra desarrollar saberes teóricos y prácticos que permitan una mejora conducción de una institución escolar, desde el punto de vista administrativo y también pedagógico. Asimismo, Alvarado (1998) concibe a esta variable como un cúmulo de procedimientos sustentados estrategias, técnicas y principios ejercidos sobre un entorno escolar, de tal manera que se obtengan resultados eficientes.

Complementando lo anterior, Gallegos (2004), por su parte, afirma que a lo anterior se puede sumar una habilidad importante, la cual tiene que ver con la toma de decisiones, centrándose esta principalmente en el desarrollo de aprendizajes de calidad en los estudiantes de la I.E. Esta última definición permite establecer la principal característica de la gestión educativa: la nueva manera de gestionar los centros escolares parte un enfoque pedagógico, en el que los esfuerzos del directivo deben estar orientados, principalmente, a la satisfacción de aprendizajes de los estudiantes. Para esta investigación, se tomará en cuenta la definición que propone la Unesco (citado por Vargas, 2010), la cual ve a la gestión educativa como el conjunto de acciones desarrolladas por los directivos orientadas principalmente a la ejecución de mecanismo que permitan optimizar los aprendizajes y las prácticas educativas.

Casassus (2002) (citado por Vargas, 2010) plantea modelos de gestión que se han dado cronológicamente, sobre todo en América Latina, los cuales toman en consideración rasgos propios de la administración y su viraje posterior a la propia gestión educativa. De esta manera, en una primera instancia se desarrolló un modelo de gestión tradicionalista denominada normativa y surgió en la mitad del siglo pasado. Este modelo tuvo como su fundamento en principios burocráticos y verticales, promoviéndose de esta manera un progreso cuantitativo de la empresa. A fines de los sesenta, surge un modelo denominado prospectivo, el cual se centra en el manejo de las finanzas y el análisis matemático. Diez años más adelante se desarrolla el modelo estratégico, el cual emplea el análisis situacional a partir de la ubicación del FODA (Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas). El surgimiento del modelo

estratégico situacional se da en 1980, planteando a través de la solución de problemas por medio del cumplimiento de acciones estratégicas. Posteriormente, surge un modelo interesante, denominado calidad total, el cual trabaja con estándares e indicadores de calidad para la medición de la productividad y la baja de la burocracia. En 1990 surge el modelo de gestión denominado reingeniería, que toma como principio la regeneración de los procesos para un mejor desempeño de los trabajadores. Por último, a finales del siglo XX, se desarrolló el modelo comunicacional, que toma en cuentas los principios comunicativos en el manejo empresarial, como, por ejemplo, el uso de redes comunicacionales. Para la UNESCO (2011) (cómo consigan este autor en la bibliografía), los modelos fueron surgiendo en correspondencia a los modelos anteriores; sin embargo, los modelos surgidos no anularon totalmente a los modelos anteriores, sino que “representan un avance con respecto a él” (p. 24).

Pérez (2010) considera que la aplicación funcional de cualquier gestión se orienta a tres ámbitos básicos o dimensiones. El primero de ellos referido a las acciones que se realizan para la consecución de objetivos. El segundo, como objeto de estudio, ya que la gestión en las instituciones se constituye en una variable de investigación que requiere de observación y conceptualizaciones. Finalmente, el tercer ámbito, está relacionado al anterior, ya que refiere a la innovación producto de las investigaciones del que es objeto de estudio, todo con el fin de mejorar su performance. Para Carrillo (2008) toda gestión educativa puede dimensionarse a partir de una gestión normativa, centrada en velar por el cumplimiento de las funciones establecidas en los documentos oficiales, como los Marcos de Buen Desempeño Docente y Directivo, la Norma Técnica, entre otros. La gestión participativa, la cual refiere al compromiso de los docentes en el desarrollo de las actividades institucionales necesarias para alcanzar las metas planteadas. Por último, la gestión administrativa, la cual se centra en las relaciones al interno de la escuela, pero desde un punto de vista burocrático. Asimismo, la Unesco, a través del MINEDU (2011) considera entre las dimensiones más aplicables a toda gestión educativa, resalta cuatro dimensiones: la institucional, la pedagógica, la administrativa y la comunitaria. Estas serán las dimensiones tomadas en cuenta para la presente investigación. En primer lugar, existe una dimensión Institucional. Este apartado hace referencia a la forma organizativa que adopta la gestión para el excelente trabajo en la institución escolar. Se ubica en esta dimensión la manera como se

sistematiza estructuralmente el centro educativo, de tal forma que a través de ello se caracteriza su cultura corporativa. Se encuentra aquí los organigramas, la forma cómo se distribuyen las actividades, la utilidad de los ambientes, los estilos de relación, la cultura organizacional, entre otros. Se busca además el desarrollo de aptitudes particulares y personales para que la institución pueda desarrollar su autonomía de manera eficiente, por lo que se hace indispensable tener muy claro el establecimiento de las políticas propias la institución (MINEDU, 2011). En segundo lugar, se encuentra la Dimensión Pedagógica, la cual recoge la esencia de la función educativa, el desarrollo de los procesos educativos. Incluye aspectos fundamentales como la concepción de enseñanza y aprendizaje, el tratamiento curricular, el uso de método, estrategias y técnicas de aprendizaje, así como la utilización de recursos y materiales educativos. Asume, además, el trabajo de los docentes, el ejercicio de su práctica pedagógicas, el dominio de los enfoques de aprendizaje, el tratamiento al estudiante, así como su formación y actualización continua, y el desarrollo de las competencias en los estudiantes. Asimismo, un tercer punto contempla a la dimensión Administrativa. En esta dimensión se toma en cuenta el manejo de los recursos humanos, la gestión del talento humano, la distribución de los presupuestos, la generación de la seguridad en el ambiente, así como las condiciones de higiene y salubridad, y el control financiero institucional. Se toma en cuenta el control de la información que se desprende en el centro educativo, además del seguimiento al cumplimiento de las normas y desempeño de los agentes educativos. En última instancia, se desarrolla la dimensión comunitaria, la cual refiere a la clase de relación existente entre el centro educativo y la sociedad, usando para ello la comprensión de sus necesidades y demandas. Se considera en este aspecto, a la relación interfamiliar, la relación con los organismos comunales, municipal, local, regional y estatal, la sociedad civil y religiosa. Una buena gestión comunitaria plantea el desarrollo de alianzas y estrategias, aplicando el enfoque territorial, de tal manera que se logren a través de ellas los objetivos educacionales.

Yábar (2013) considera que el fortalecimiento de la gestión educativa no le corresponde solo al directivo, sino que involucra toda la comunidad educativa, es decir a los maestros, padres de familia, estudiantes y, claro está, al equipo directivo. Cuando esta se encuentra fortalecida genera calidad en los aprendizajes de los alumnos. De esta manera, entre los requisitos que debe reunir una gestión para lograr las metas escolares,



se considera la instauración de normas que guíen el accionar de los agentes educativos, además, distribuir las funciones para que el liderazgo sea ejercido por los demás y finalmente, vigilar por cumplir con los procedimientos, su evaluación y perfeccionamiento constante. De manera particular, Yábar (2013), considera los siguientes aspectos para un verdadero fortalecimiento de la gestión educativa: incorporar a las políticas educativas, la gestión escolar, de esta manera se fortalecerá su desarrollo obteniendo mejores resultados en la calidad educativa. Incentivar en las unidades de gestión educativa local, la formulación de proyectos institucionales que sirvan de guía a comunidades con similares contextos para orientar el accionar docente y directivo. Desarrollar programas de fortalecimiento de las capacidades directivas (diplomados, segunda especialidad, talleres, etc.) para la mejora continua de su práctica. Promover la creación de redes o círculos que viabilicen la interacción entre directivos, a fin de compartir sus experiencias y nutrirse de ellas, obteniendo estrategias de acción efectivas ante similares situaciones.

Tomando en cuenta los aportes de Alvarado (1998), se pueden considerar tres enfoques considerados por la gestión educativa. El primer enfoque surgido es el burocrático, el cual toma en cuenta la racionalidad para logro de las metas organizativas. El segundo enfoque se denominó sistémico, y toma en consideración la interrelación de los diversos agentes involucrados en el logro de fines educativo en un proceso de sinergia, se valora al tomarse en cuenta que el todo debe ser mayor que tomar las mismas partes por separado. El último enfoque surgido es el gerencial. Este toma en cuenta el proceso de planificación, la manera como se organizan las acciones a través de la utilización de los recursos para el logro de las metas.

La UNESCO (2011) establece tres fases de todo proceso básico de la gestión educativa. En primer lugar, se encuentra la planificación. En esta fase, el directivo toma en cuenta medidas necesarias que responden al que busca para la institución educativa, siempre tomando en cuenta el sendero que establece la misión y la visión del proyecto Educativo Institucional. Para que todo proceso de planificación sea exitoso, es necesario que se vele por la presencia de ciertos elementos indispensables, entre los que destacan la presencia de un diagnóstico de la realidad, utilizando para ello técnicas de reconocimiento de nuestras fortalezas, debilidades, amenazas y fortalezas. Por otro

lado, deben tenerse claros los objetivos a alcanzar, los cuales deben guardar sintonía con el plan estratégico. Asimismo, se deben establecer líneas de acción que orienten el accionar de la gestión y garantizar la disponibilidad de ciertos recursos, los cuales pueden clasificarse en humanos, materiales y financieros. El segundo paso de todo proceso de gestión es la ejecución. Esta tiene que estar en correspondencia con la etapa anterior y debe garantizar el trabajo mancomunado con todos los demás elementos de la sociedad escolar. Este proceso toma en cuenta la manera cómo el directivo integra y coordina las actividades, encontrándose de esta manera su forma de organizar los recursos con que cuenta la institución, su capacidad para establecer las tareas y delegarlas a los equipos idóneos, así como la toma de decisiones oportunas. En último lugar se encuentran la evaluación y monitoreo, la cual consiste en un proceso que busca evidencia que lo realizado responda a la fase de planificación. Asimismo, en esta fase se puede tomar en cuenta algunos reajustes que permitan que permitan optimizar lo programado en la búsqueda de una mejora de los procesos. Por otro lado, este proceso implica el actuar tomando en cuenta los resultados de la evaluación y los reajustes que fueron surgiendo para la consecución de las metas establecidas.

Con respecto a la segunda variable, es primordial entender que el estrés laboral se ha constituido en uno de los problemas más característicos que evidencian los trabajadores de cualquier organismo en la actualidad. Al respecto, muchos autores han tratado de definirlo en función del contexto en el cual se da, diferenciándolo de esta manera de otros tipos particulares. De manera general, Del Hoyo (2008), concibe al estrés como la respuesta fisiológica, psicológica y de conducta de un sujeto que busca una adaptación a distintos tipos de presiones. Si se tratara de llevar esta definición al plano laboral, podríamos definir a esta reacción del sujeto como una que se desarrolla ante exigencias laborales que presionan sus capacidades y habilidades (Stavroula, 2004). Comín, De la Fuente y Gracia (2003) manifiestan que el estrés laboral se puede definir como un intento de adaptación de un individuo trabajador a las distintas presiones y estímulos laborales, lo cual normalmente se evidencia a través de un tipo de respuesta. Considera al respecto que algunas profesiones son más propensas a desarrollar estrés laboral que otras y que todos los trabajadores, en algún momento de su vida laboral, lo ha experimentado. Asimismo, se considera que todo empleado necesita cierta dosis de estrés en el trabajo, pues este, en medidas suficientes, permite

que estemos siempre motivados en el mundo laboral y resulta generador de la satisfacción laboral; sin embargo, al exceder los límites, este evoluciona a una enfermedad. El estrés laboral, entendido a partir de la definición anterior, trae una serie de consecuencias, de las cuales, una de las más conocidas es el llamado síndrome de Burnout o denominado también como síndrome de aniquilamiento o síndrome de estar quemado (Apiquian, 2007). Al respecto, una de las definiciones más completas es aquella que presenta Maslach y Jackson (citados por Maicon, y Garcés, 2010) más tarde lo conceptualizaron como respuesta al estrés que se vive en el trabajo, y que además es crónico, lo que provoca un cansancio emotivo, el surgimiento de pensamientos destructivos y conducta antisocial con los trabajadores de su entorno y una desvalorización de su propia labor. Entendido el Burnout como una consecuencia emocional del estrés laboral, se puede observar que sus manifestaciones son evidenciadas en cualquier centro laboral; sin embargo, es la escuela y por parte del docente donde su presencia es habitual, tal como lo manifiesta Marente (2006) quien, al justificar este fenómeno en las aulas comenta que la labor docente hoy en día se complica debido al carácter de los estudiantes. Es este clima de insatisfacción el que determina que los estudiantes sean reacios a la disciplina y que vean a la escuela como el lugar en el cual ellos pueden desencadenar su mal genio. De igual manera, el poco apoyo de los padres a la continuidad docente provoca que los profesores tengan la sensación de encontrarse solos en la batalla por el aprendizaje. Tomando en cuenta las definiciones presentadas anteriormente, se hace indispensable definir el burnout en el ámbito educativo, es decir, el burnout docente. Al respecto Kyriacou (citado por Zavala, 2008) lo define como el síndrome producto del dilatado estrés docente, expresado fundamentalmente por el agotamiento emotivo y de actitud. De igual manera Colangelo (citado por Zavala, 2008) caracteriza este síndrome explicando que los profesores no sienten que son capaces de brindar ayuda a sus alumnos, presentando incluso actitudes negativas hacia ellos y padres de familia otros.

Partiendo del análisis multifactorial, existen varios factores que causan el estrés en los docentes como la escasa disciplina, los problemas, el desgano, los resultados negativos de las evaluaciones, baja autoestima, problemas para ejercer los roles, la rutina en el puesto y las horas de trabajo llevadas a casa (Guerrero y Florencio 2001). Por su parte, Nieto (citado por Arias & Jiménez, 2013) sistematiza los factores

causantes del estrés en cuatro categorías. Primero, existencia de indisciplina en los estudiantes, entendiéndose con ello el trabajo con los llamados estudiante problema y sus constantes situaciones de indisciplina. En ese sentido Mena (2010) expresa que al 39% de estudiantes lo estresa principalmente el ruido en el aula de clases. Otro estresor muy importante para el maestro lo constituyen las condiciones de trabajo en las que se desenvuelve, las cuales no son satisfactorias, sobre todo en Latinoamérica. Estas condiciones deficientes obedecen principalmente al aspecto económico, las pocas oportunidades de mejora que existe en la carrera y el poco reconocimiento a la carrera que hay por parte de la sociedad, lo que constantemente genera estrés y frustración en los profesores. En tercer punto se encuentra el poco tiempo que existe para ellos mismo, y es que la labor docente no termina en las aulas, sino que se extiende al hogar y al tiempo familiar, ya sea para la preparación de las sesiones de aprendizaje, documentación e informes e incluso, las consultas de los estudiantes en horas extracurriculares. Finalmente, existe una pobre cultura escolar, que normalmente parte de los factores estresantes que provoca el directivo, con el estamento burocrático, reuniones no planificadas y escaso acompañamiento a su labor docente. Como se puede evidenciar, los factores estresores de los docentes son variados, desde las actitudes nocivas de los escolares, los conflictos en el salón, la sobrecarga laboral, los constantes cambios de currículo, entre otros.

Aris (2009) clasifica los síntomas de Burnout en cuatro áreas síntomas psicosomáticos, siendo los primeros en aparecer como los dolores de cabeza, musculares, gastrointestinales, problemas para conciliar el sueño, etc. Síntomas conductuales, referidos a comportamientos anómalos como ausencia laboral, problemas para establecer relaciones, etc. Síntomas emocionales, siendo el principal, la separación afectiva hacia lo estudiantes. Síntomas defensivos, en referencia a la negación de las emociones hacia el estudiante, debido a que le resultan desagradables (p. 834). Por su parte, Olabarría (citado por Marente, 2006) considera algunos síntomas, entre los que considera en primer lugar el agotamiento emocional, destacándose principalmente aquí el cambio de humor constante hacia la irritabilidad. Asimismo, existe un sentimiento de inadecuación profesional y pérdida de la autoestima profesional, reflejándose en la nula imagen que tiene el trabajador de sí mismo y su predisposición al fracaso cuando se trata de asumir retos y cambios en el ámbito laboral;

otro de los puntos tiene que ver con la transformación de las formas de relación con los miembros de trabajo y los usuarios de los servicios, según el cual predispone al trabajador a asumir una personalidad antisocial, con poca incidencia al trabajado en equipo, extendiéndose a la creación de conflictos entre los propios trabajadores, creando un clima de hostilidad laboral. Finalmente, se producen alteraciones físicas y de comportamiento, como cansancio falta de sueño, migrañas y debilitamiento.

Las consecuencias del burnout se reflejan en el organismo, manifestándose en los diferentes órganos del cuerpo, tal como lo señala Zavala (2008), al considerar entre los principales a pérdida de cabello, dolores musculares o mialgias, enfermedades del tracto digestivo como colitis, gastritis y úlceras, algunas enfermedades de la piel como la psoriasis, úlceras en la boca. Otro punto importante es el afectamiento de los órganos reproductores masculinos y femeninos, así como los pulmones. En cuanto a los efectos que se reflejan en el desempeño laboral del docente, tenemos los siguientes: ausentismo ya sea por cuestiones personales, de salud o familiares, cambio constante en la plana docente, baja productividad, aumento de rumores, chismes o quejas, deterioro del clima organizacional, conflictos, división, entre otros. Existen algunas variables que hay que tomar en cuenta al momento de investigar el burnout, Zavala (2008) considera tres variables y los estudios referentes a cada una, entre las que destaca en primer lugar, las diferencias de género, según el cual, las mujeres madres que trabajan tienen mayor predisposición a sufrir cuadros de estrés, no siendo determinante ni categórico, sino a partir de la intervención de otros factores condicionantes. Otro punto que sirve como indicador es la edad que tiene el docente, según el cual, la dificultad que tienen las personas mayores para adaptarse a los nuevos cambios les genera problemas mayúsculos. Asimismo, existen también relación entre el burnout y el estado civil del docente, y es que los profesores solteros eran más susceptibles al agotamiento (Zavala, 2008). Por otro lado, Arias y Jiménez (2013) exponen algunas conclusiones referidas a algunas variables, como, por ejemplo, la primera que tiene que ver con el género, concluyendo de igual manera que las docentes tienen más estrés que sus colegas varones; de igual manera, mientras más edad se tenga, el riesgo del “síndrome del quemado” aumenta peligrosamente, indistintamente de la experiencia que estos puedan acumular y de la juventud de los primeros. Los autores consideran además dos variables más, las cuales tienen que ver con el grado de instrucción, el cual también constituye

una variable estresora; según esta, los docentes que no se han logrado académicamente padecen de estrés continuo frente a los que han alcanzado algún grado más. Por último, el sistema educativo también influye, pues es más común que los profesores de la escuela pública, en mayor porcentaje, padecen de estrés frente a los profesores que se desempeñan en sector privado.

De acuerdo con el periodo de tiempo, la recurrencia y la intensidad, la Asociación de Psicología Americana identifica tres tipos de estrés. Estrés agudo: es inmediato e intenso, pudiendo ser estimulante, sin embargo, resulta agotador si prevalece mucho tiempo. Estrés episódico: es el estrés agudo presentado por ciertos periodos de tiempo, puede presentar rudeza, discordia, apuro e irritación. Estrés crónico: se da permanentemente, no desaparece, pudiendo causar crisis de nervios, cáncer, hasta suicidios (El-Sahili, 2010, p. 163). En cuanto al burnout existen dos propuestas que identifican dos clasificaciones, diferenciándose de la versión de un síndrome único. Existen dos propuestas. Activo- pasivo: aquellos que todavía presentan capacidades asertivas y disponibilidad de cambio, se les considera “burnouts activos”; en cambio, aquellos embargados por el desánimo se les consideran “burnout pasivos”. La segunda propuesta se denomina Wearout - Classic - Underchallenged. Considerando “el Wearout, como a aquel docente que se ha dado por vencido; al segundo tipo, Classic, como aquel que está de enfrentar el desánimo; y finalmente, el tipo Underchallenged, al que considera demolido por un trabajo rutinario y corrosivo” (p. 201).

Partiendo del estudio de Maslach y Jackson, quienes desarrollaron el cuestionario Maslach Burnout Inventory [MBI], establecieron tres dimensiones para el síndrome burnout, las cuales explican Arias y Jiménez (2013): En primer lugar, se encuentra el agotamiento emocional, el cual deriva de la pérdida de los recursos emotivos para hacer frente a las demandas sociales y laborales. Se toma en cuenta en esta dimensión algunos indicadores, como, por ejemplo, la autoestima, la culpabilidad, el sentimiento de inferioridad. Existe una segunda dimensión conocida como despersonalización que se define por el cinismo y el alejamiento emocional de los profesores hacia sus estudiantes. Asimismo, se presenta un clima institucional inadecuado e indisciplina de los estudiantes como consecuencia del alejamiento emocional del docente. Esta dimensión la presentan más los docentes de edad más avanzada y en su mayoría varones. Con

respecto a la última dimensión, realización personal, Vilorio y Paredes (2002) sostienen que también es conocida como baja autoestima y refleja como una valoración negativa sobre los logros de un individuo, como trabajador y como ser humano.

Si bien es cierto que existe un consenso al momento de establecer las dimensiones, los modelos que reflejan la interrelación de las dimensiones son variados, tal como lo señala Silvero (2007), al afirmar que el agotamiento emocional es el más determinante en el momento de valorar el estrés laboral. Por otro lado, la realización personal es producto del contexto de trabajo en el cual se desempeña el empleado, desarrollándose de manera paralela a la despersonalización. Gil-Monte y Peiró (1998), en un modelo propio, establecen que el síndrome obedece a una exposición prolongada a ambientes estresantes, así, el conjunto de síntomas es producto de un sentimiento de baja autoestima y poca realización personal, así como del fracaso a tratar de disminuir la situación estresante, lo cual desencadena finalmente el agotamiento emocional. Esta sensación de ineficacia abruma al trabajador, de tal manera que es víctima de pensamientos negativos, tanto para él como para los que lo rodean, originándose así la despersonalización. Finalmente existe un modelo sincrónico, el cual a diferencia de los demás, plantea que es la dimensión de realización personal la que genera el proceso de burnout. Podemos concluir de los tres modelos mencionados, que en el síndrome burnout el componente emocional es central, ya que aporta las actitudes y creencias que posee el docente sobre él mismo y su trabajo.

El síndrome de Burnout es tratable, solo se necesita poner en práctica algunas consideraciones como la importancia de modificar los procesos cognitivos de autoevaluación docente, desarrollo de técnicas para el control y manejo del burnout, desarrollo de habilidades de comunicación asertiva y fortalecimiento de las redes de apoyo (Silvero, 2007). Marente (2006) organiza algunas estrategias de acuerdo con la forma de realización. En primer lugar, se pueden utilizar estrategias personales o particulares, como por ejemplo la realización de ejercicio moderado; la aplicación de estrategias de relajación, alternando ejercicios de respiración estiramiento muscular y relajación mental; y el análisis cognitivo, de tal manera que se pueda tomar en cuenta los factores estresantes para, pensando sobre ello, dejen de serlo. Existen además técnicas organizacionales, entre las que destacan principalmente la reorganización de

las actividades, mejorar en la toma de decisiones, practica de comunicación asertiva en la empresa, la búsqueda de la realización personal a través del aprovechamiento de las oportunidades, práctica del trabajo conjunto con los demás compañeros, seguimiento a los acuerdos de convivencia, sobre todo a la tolerancia. Por último, en las estrategias sociales, se puede practicar la solidaridad moral y espiritual entre los compañeros, tener marcados los tiempos laborales y aprovechar los tiempos no laborales, así como incrementar las actividades de esparcimiento social con la familia.

Al realizar el análisis de las particularidades de cada una de las variables, se puede atisbar la existencia de una relación entre la gestión educativa y el Síndrome de burnout. Castro (2008), manifiesta que, de manera muy particular, el liderazgo institucional que evidencie la autoridad se puede convertir en un potencial estresor. Ello se interpreta en función del nivel de presión que se ejerce, pero también en función del nivel de presión que puede tolerar el empleado, en este caso, el docente. Se considera, por ejemplo, que en el caso de que el estilo de gestión educativa se oriente por el autoritarismo, con todas las características impositivas que implica, puede desencadenar el síndrome Burnout; o por el contrario generar un ambiente de distensión y complacencia en el caso del estilo ejercido sea el democrático. El tipo de gestión educativa resulta tan trascendente, que incluso puede influir sobre otros aspectos, como el clima institucional, que de manera directa influirá en la percepción de seguridad que tendrá el empleado en la organización. Similar concepción es la presentada por Rovira (2016) quien expresa que la relación entre la gestión educativa y las consecuencias del estrés laboral es directa, considerando que existe dos causas directas desencadenantes: por un lado, los factores psicosociales del trabajo, como el tipo de trabajo; y el ambiente laboral en el cual se desenvuelve, factor sobre el que será importante la gestión realizada por el directivo en la manifestación de un estilo directivo, las cuales variarán en el nivel de exigencia solicitado. Esto también tendría una explicación en lo sostenido por Álvarez (2006), quien encuentra una relación bidireccional entre las dos variables, pues manifiesta que si bien es evidente que la gestión educativa influye en estrés laboral, el asunto también se manifiesta en el sentido inverso, y es que desde su estudio, el análisis de los principales problemas que afectan a la dirección, se puede encontrar al síndrome del Burnout, lo que genera que el empleado bajo su nivel de producción y que por lo tanto, el logro de los objetivos



corporativos, o educacionales en este caso, sean más complicados de alcanzar.

El soporte teórico anterior nos lleva a formular el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el síndrome Burnout en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018?

El presente estudio posee una justificación práctica, pues existen beneficiarios directos, como son los docentes, e indirectos, como los estudiantes. Con respecto a ambos, las conclusiones que se obtengan de los datos serán comunicados para así poder realizar una mejora de la problemática encontrada, en este sentido, la búsqueda de mejoras a partir de la relación entre la gestión escolar y el burnout docente.

Por otra parte, tenemos una justificación teórica, puesto que, para la realización del estudio y análisis de los datos, se presenta un marco teórico con las principales fuentes de información que brindarán un aporte a la sistematización teórica de las dos variables presentes en el estudio. Este sustento teórico puede, asimismo, servir de base para futuras investigaciones que pretendan abordar esta temática desde otros contextos y otro tipo de investigaciones.

Finalmente, esta investigación ostenta una justificación metodológica, pues, para conocer el nivel de burnout docente y la gestión educativa se aplicarán técnicas de investigación e instrumentos estandarizados, los cuales pueden emplearse en otras investigaciones y, de ser posible, adecuados a las realidades en las cuales se manifiestan las variables.

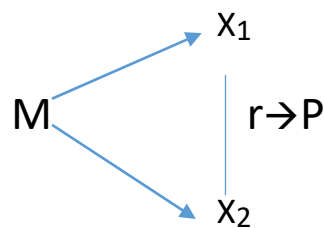
Por otro lado, con respecto a la hipótesis alterna, esta fue:  $H_1$ : Existe relación directa y significativa entre la gestión educativa y síndrome Burnout en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018. La hipótesis nula se determinó:  $H_0$ : No existe relación entre la gestión educativa y síndrome Burnout en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018.

Por último, con respecto al objetivo general, este fue determinar la relación entre la gestión educativa y el síndrome Burnout en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018. Con respecto a los objetivos específicos, estos fueron identificar el nivel de gestión educativa en la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018; identificar el nivel del síndrome Burnout en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018, develar percepciones sobre el síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018; establecer la relación que existe entre la gestión educativa y el agotamiento emocional de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018, establecer la relación que existe entre la gestión educativa y la despersonalización de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018, establecer la relación que existe entre la gestión educativa y la realización personal de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018; y diseñar un programa para la disminución del síndrome Burnout, tomando en cuenta los resultados y las percepciones sobre el síndrome de Burnout de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

Este estudio posee un diseño correlacional. Hernández, Fernández y Baptista (2014) precisan que estas investigaciones surgen con la finalidad de conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. La presente investigación pretende describir y analizar las relaciones que existen entre la Gestión educativa y síndrome Burnout en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018. Asimismo, es una investigación propositiva ya que se caracteriza por generar conocimiento, a partir de la labor del investigador (Monje, 2011). Su diseño, es el siguiente:



Dónde

M: Muestra sometida al estudio. Docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia.

X<sub>1</sub>: Gestión educativa de los directivos de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia.

X<sub>2</sub>: Síndrome Burnout en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia.

r: Relación que existe entre las variables de estudio. P: Propuesta de mejora.

### 2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Gestión

educativa Variable 2:

Síndrome Burnout

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>
V1 Gestión Educativa	Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático (Unesco, citado por Vargas, 2010)	Se medirá a través de cuestionario "Gestión educativa"	Institucional	Formas de organización de la institución	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal Muy eficiente (91-120) Eficiente (61-90) Poco eficiente (31-60) Deficiente (0-30)
				Normas explícitas e implícitas	6, 7	
			Pedagógica	Orientación educativa	8, 9	
				Evaluación	10, 11	
				Estilos de enseñanza	12, 13, 14, 15, 16	
			Administrativa	Recursos humanos y financieros	17, 18	
				Planificación y seguimiento estratégico	19, 20, 21, 22, 23	
			Comunitaria	Relación con padres de familia	24, 25, 26	
				Proyección social	27, 28	
				Relación interinstitucional	29, 30	

V2 Síndrome Burnout	La respuesta al estrés crónico que pueden sufrir los docentes, lo que se refleja en sentir una incapacidad para apoyar a sus estudiantes e inclusive actitudes más negativas hacia ellos, padres y colegas, así como incapacidad para lograr metas. (p.35)	Se medirá a través del MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)	Agotamiento emocional	Pérdida de energía	1, 2, 3	Ordinal Alto (76-110) Medio (26-75) Bajo (0-25)
				Desgaste	6, 8, 13	
				Agotamiento	14, 16, 20	
			Despersonalización	Actitudes negativas	5, 10, 11, 15, 22	
			Realización personal	Respuestas autodestructivas hacia él	4, 7, 9	
				Respuestas autodestructivas hacia el trabajo	12, 17, 18, 19, 21	

### 2.3. Población y muestra

Debido al número limitado de unidades de información se asume la población como muestra representativa, de tal manera que las características poblaciones descritas posteriormente, son las mismas características que presentará la muestra (Ballestrini, 1998). Así, en esta investigación existen dos subpoblaciones, las cuales se caracterizan en función a nuestros dos objetivos específicos:

- a. Para el primer objetivo, la población estuvo conformada por docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús, los cuales se distribuyeron de la siguiente manera:

Tabla 1

*Distribución de la población de estudio de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús, del distrito de Independencia, 2018.*

Docentes	Inicial	Primaria	Secundaria	Total
Mujeres	8	18	19	45
Varones	0	4	12	16
Total	8	22	31	61

Fuente: Nómina de la Institución educativa

- b. Para el tercer objetivo específico, se consideró a los directivos de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús, del distrito de Independencia, 2018.

c.

Tabla 2

*Distribución de la población de estudio directivos de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús, del distrito de Independencia, 2018.*

Directivos	General	Inicial	Primaria	Secundaria	Total
Mujeres	0	1	1	0	2
Varones	1	0	0	1	2
Total	1	1	1	1	4

Fuente: Nómina de la Institución educativa

#### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad.**

Para el presente estudio se empleó dos técnicas, la encuesta, la cual según Rojas (2002), tiene por objetivo recopilar datos a partir de preguntas a los sujetos de la muestra; en este estudio, se administró a los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia. Además, se empleó la entrevista, técnica que posibilita la recolección de información mediante la interrogación directa con los sujetos de la muestra, para el caso de esta investigación se aplicó a los directivos de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia.

Instrumentos.

##### a. Cuestionario “Gestión educativa”

Instrumento elaborado por la investigadora, el cual contiene 30 ítems con una valoración de 0 a 4 puntos cada uno (Nunca= 0, Casi Nunca= 1, A veces= 2, Casi Siempre= 3 y Siempre= 4); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable gestión educativa: institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria. La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable) considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de

estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida (valoración ordinal).

b. MBI (Inventario de Burnout De Maslach)

El instrumento referido presenta 22 ítems con una escala valorativa que puntúa la capacidad de cada ítem desde 1 a 5, donde 1 es nunca, 2 es algunas veces al año, 3 es algunas veces al mes, 4 es algunas veces a la semana y 5 es diariamente; los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable. La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada.

c. Guía de entrevista “Percepciones sobre el síndrome de burnout en los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús.”

La Guía de entrevista “Percepciones sobre el síndrome de burnout en los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús” está conformada por cuatro preguntas abiertas, referidas al entendimiento de la variable, los indicadores de su presencia, los efectos y sus principales causas.

### Validez

Los instrumentos de recolección de datos fueron validados mediante el método de validez de contenido a criterio de juicio de 2 expertos doctores; quienes llenaron la Matriz de Validación con criterios de evaluación referidos a la coherencia y relación de dimensión, variable, indicador y opciones de respuesta.

### Confiabilidad

Respecto a la confiabilidad se realizará mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia en una muestra piloto; conformada por 10 docentes de la Institución Educativa N°86040 “Suiza Peruana”, a quienes se les aplicó el instrumento de recolección de datos, para luego determinar el coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach a través del método de consistencia interna determinando un valor de 0.75 hasta 0.99 para considerarse confiable.



## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Los datos fueron analizados y procesados empleando la estadística básica: tablas de distribución de frecuencias, tablas de contingencia, gráficos de dispersión de puntuaciones y los estadígrafos descriptivos de la media aritmética y desviación estándar y varianza. Asimismo, para determinar el nivel de relación se utilizó el coeficiente de correlación de Spearson. Para el procesamiento, análisis y extracción del conocimiento se empleó el programa estadístico SPSS versión 24 y Excel 2013.

## **2.6. Aspectos éticos**

El estudio es observacional porque no implica intervenciones experimentales. Establecer que la investigación se llevó a cabo después de la resolución de aprobación de la universidad para su ejecución, y de la institución pública donde se realizará la investigación.

### III. RESULTADOS

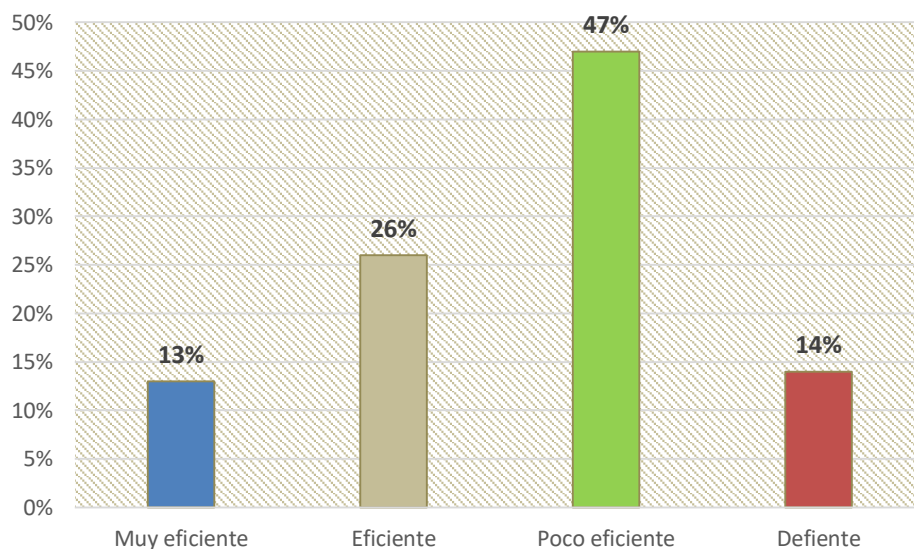
#### 3.1. Análisis descriptivo de las variables

Tabla 3

*Distribución numérica y porcentual de la variable Gestión educativa*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy eficiente	8	13%	13%
Eficiente	16	26%	39%
Poco eficiente	29	47%	86%
Deficiente	8	14%	100%
Total	61	100	

Fuente: Resultados de los instrumentos (Elaboración propia)



Fuente: Tabla 03

*Gráfico 01: Distribución porcentual de la variable Gestión educativa*

#### **Descripción:**

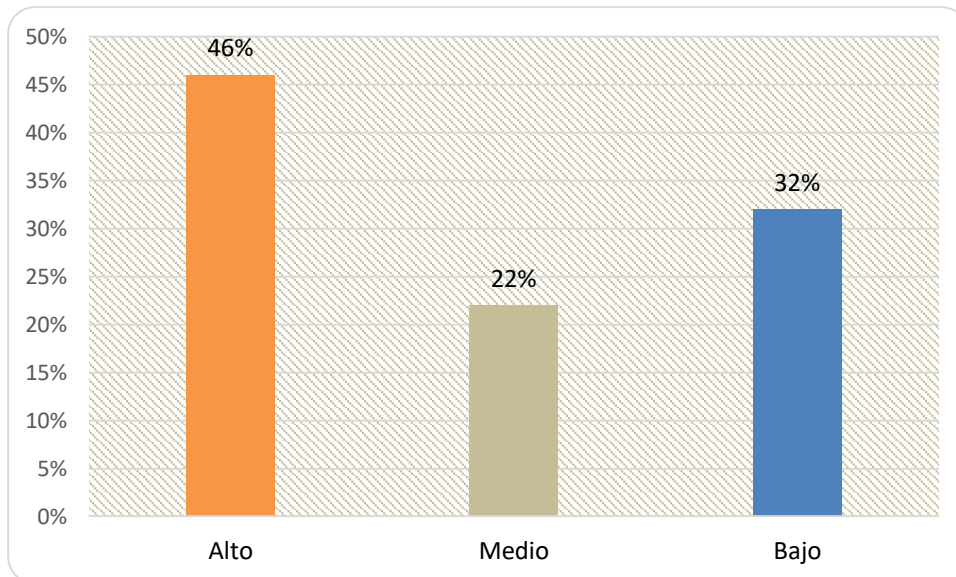
De acuerdo con lo presentado en la Tabla N°01 y Gráfico N°01 sobre el nivel del Gestión educativa, se aprecia que 47% (29) de los docentes perciben un nivel poco eficiente en cuanto a la variable, un 26% (16) señalan un nivel eficiente, un 13% identifican un nivel muy eficiente de gestión educativa y una proporción menor de 14% la considera deficiente. Estableciendo un nivel poco eficiente con respecto a la gestión educativa.

Tabla 04

*Distribución numérica y porcentual de los niveles del síndrome burnout*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	28	46%	46%
Medio	13	22%	68%
Bajo	20	32%	100%
Total	61	100%	

Fuente: resultados de los instrumentos (Elaboración propia)



Fuente: Tabla 04

*Gráfico 02: Distribución porcentual de la variable síndrome burnout*

**Descripción:**

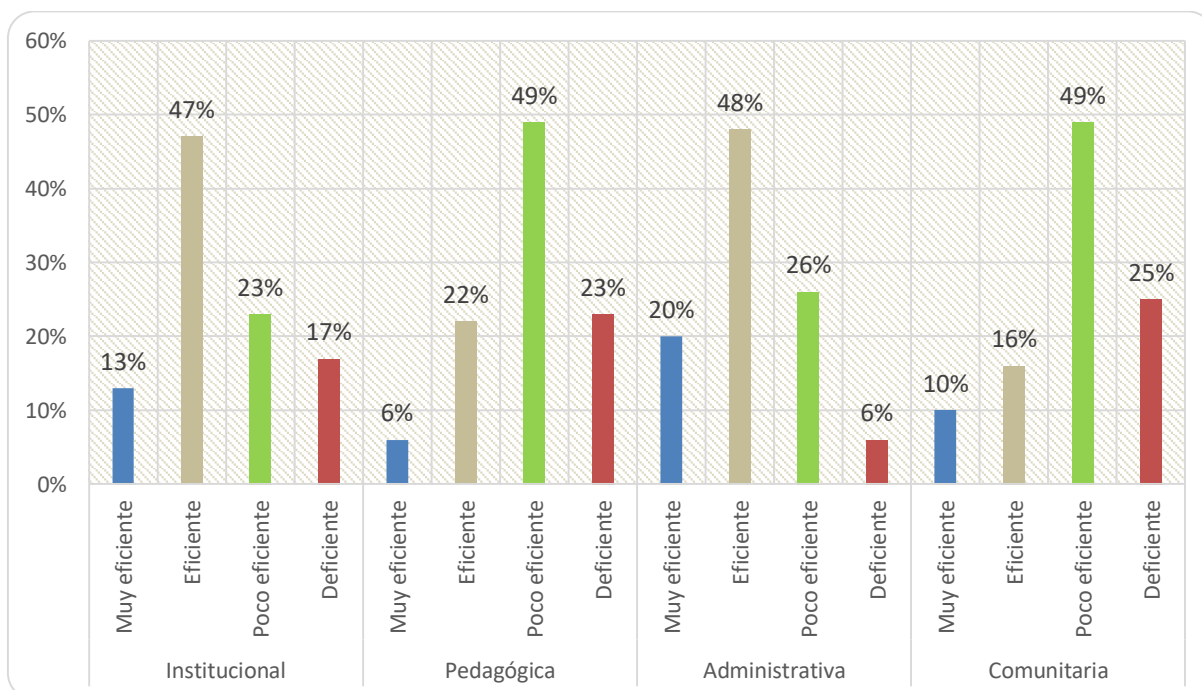
En la Tabla N°02 y Gráfico 02 sobre el nivel del síndrome burnout, se identificó un 46% de docentes en un nivel alto, seguido de un 22% de profesores que presentaban un nivel medio de este síndrome y un 32% se ubicaron en un nivel bajo. Determinando el síndrome burnout de los docentes en un nivel alto.

Tabla 5

*Niveles de la gestión educativa según sus dimensiones*

Dimensiones	Niveles	N	%
Institucional	Muy eficiente	8	13%
	Eficiente	29	47%
	Poco eficiente	14	23%
	Deficiente	10	17%
	Total	61	100%
Pedagógica	Muy eficiente	4	6%
	Eficiente	13	22%
	Poco eficiente	30	49%
	Deficiente	14	23%
	Total	61	100%
Administrativa	Muy eficiente	12	20%
	Eficiente	29	48%
	Poco eficiente	16	26%
	Deficiente	4	6%
	Total	61	100%
Comunitaria	Muy eficiente	6	10%
	Eficiente	10	16%
	Poco eficiente	30	49%
	Deficiente	15	25%
	Total	61	100%

Fuente: resultados de los instrumentos (Elaboración propia)



Fuente: Tabla N°5

Gráfico N°3: Niveles de la gestión educativa según sus dimensiones

### Interpretación:

Según la tabla N°3 y gráfico N°3, del nivel de Gestión educativa, con respecto a sus dimensiones se aprecia lo siguiente:

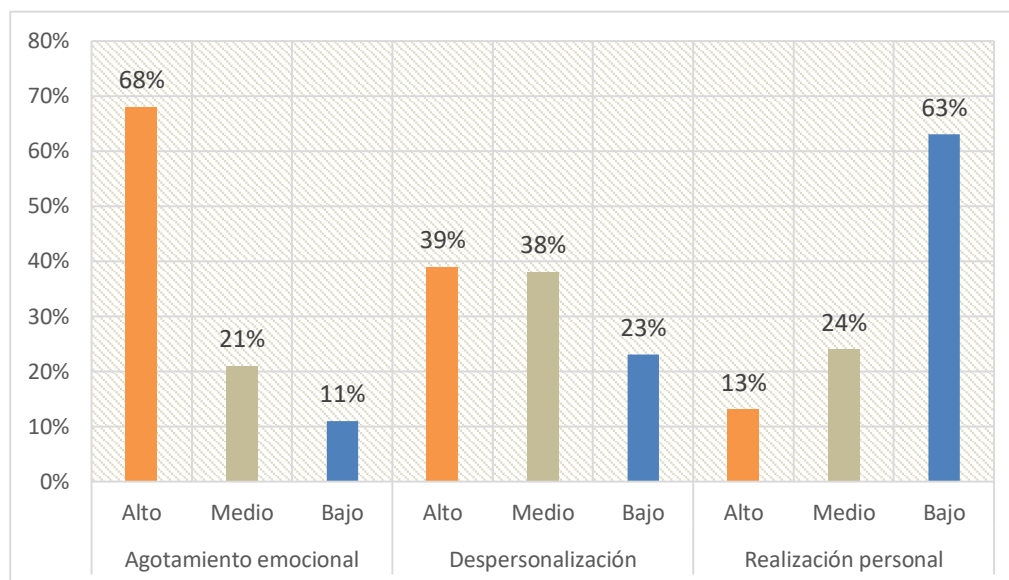
- En la dimensión institucional, se evidencia que el 47% de docentes perciben un nivel eficiente, el 23% un nivel poco eficiente, el 17% señalan un nivel deficiente, mientras que solo el 13% identifica un nivel muy eficiente en la gestión institucional de sus directivos.
- En la dimensión pedagógica, un porcentaje mayoritario (49%) de docentes señalan la gestión pedagógica como poco eficiente, un 23% identifica un nivel deficiente, seguido de un 22% que lo considera como eficiente y un mínimo 6% manifiestan un nivel de gestión pedagógica muy eficiente.
- En la dimensión administrativa, se evidencia que el 48% de docentes perciben un nivel eficiente, el 26% un nivel poco eficiente, seguido del 20% quienes señalan un nivel muy eficiente, mientras que solo el 6% identifica un nivel deficiente en la gestión administrativa de sus directivos.
- En la dimensión comunitaria, un porcentaje mayoritario (49%) de docentes señalan la gestión comunitaria como poco eficiente, un 25% identifica un nivel deficiente, seguido de un 16% que lo considera como eficiente y un mínimo 10% manifiestan un nivel de gestión comunitaria muy eficiente.

Tabla  
6:

#### *Niveles del síndrome burnout según sus dimensiones*

Dimensiones	Niveles	N	%
Agotamiento emocional	Alto	41	68%
	Medio	13	21%
	Bajo	7	11%
	Total	61	100%
Despersonalización	Alto	24	39%
	Medio	23	38%
	Bajo	14	23%
	Total	61	100%
Realización personal	Alto	8	13%
	Medio	15	24%
	Bajo	38	63%
	Total	61	100%

Fuente: resultados de los instrumentos (Elaboración propia)



Fuente: Tabla N°6

**Gráfico N°4:** Niveles del síndrome burnout según sus dimensiones

**Interpretación:**

Según la tabla N°4 y gráfico N°4, sobre el nivel del síndrome burnout en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018, con respecto a sus dimensiones se aprecia lo siguiente:

- En la dimensión referida al agotamiento emocional, se evidencia que el 68% de docentes consideran se encuentran en un nivel alto, seguido del 21% en nivel medio y el porcentaje restante (11%) en un nivel bajo de agotamiento emocional.
- En la dimensión despersonalización, se evidencia una distribución casi equitativa, donde el 39% de docentes manifiestan un nivel alto, un similar 38% expresan un nivel medio y un 27% establece un nivel bajo.
- En cuanto a la dimensión de realización personal, la mayoría de docentes (63%) manifiestan un nivel bajo, seguido del 24% que expresan un nivel medio y un mínimo 13% que evidencian un nivel alto de realización personal.

### 3.3. Análisis estadístico correlacional

Tabla 7

*Correlación entre la gestión educativa y el agotamiento emocional*

		Agotamiento emocional
Gestión educativa	Correlación de Pearson	-0,712
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	61

Fuente: Base de datos

#### **Interpretación:**

La Tabla N°07 muestra que existe una correlación negativa alta ( $r = -0.712$ ) entre la gestión educativa y el agotamiento emocional de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018.

Tabla 8

*Correlación entre la gestión educativa y la despersonalización*

		Despersonalización
Gestión educativa	Correlación de Pearson	-0,226
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	61

Fuente: Base de datos

#### **Interpretación:**

La Tabla 8 muestra que existe una correlación negativa baja ( $r = -0,226$ ) entre la gestión educativa y la despersonalización de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018.

Tabla 09

*Correlación entre la gestión educativa y la realización personal*

		Realización personal
Gestión educativa	Correlación de Pearson	0,467
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	61

Fuente: Base de datos

**Interpretación:**

La Tabla 9 muestra que existe una correlación positiva moderada ( $r= 0.467$ ) entre la gestión educativa y la realización personal de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018.

Tabla 10

*Correlación entre la gestión educativa y el síndrome burnout*

		Síndrome burnout
Gestión educativa	Correlación de Pearson	-0,213
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	61

Fuente: Base de datos

**Interpretación:**

La Tabla 10 muestra que existe una correlación negativa baja ( $r= -0,213$ ) entre la gestión educativa y el síndrome burnout de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018.



#### IV. DISCUSIÓN

El síndrome de Burnout es en la actualidad uno de los principales causantes de deficiente calidad en la producción empresarial y también en las instituciones educativas. En la actualidad, ante el avance vertiginoso y los cambios caóticos de la sociedad, el profesional de la educación siente también un cansancio y agotamiento emocional que redundan en su desempeño docente. Al análisis de los factores desencadenantes Rovira (2016) manifiesta que la gestión educativa, en conjugación en mayor o menor medida con otros factores, puede desencadenar estrés laboral, transmutando posteriormente en síndrome de Burnout, o “la respuesta al estrés crónico laboral” (Maslach y Jackson (citados por Maicon, y Garcés, 2010). Por ello, en vista del cumplimiento de los propósitos de este estudio, se elabora la siguiente discusión con relación a los resultados alcanzados y los objetivos propuestos.

Con respecto al primer objetivo específico, este se materializó en el análisis de los datos presentes la Tabla N°01 y Gráfico N°01 donde se aprecia que 47% de los docentes perciben un nivel poco eficiente en cuanto a la variable, un 26% señalan un nivel eficiente, un 13% identifican un nivel muy eficiente de gestión educativa y una proporción menor de 14% la considera deficiente, por lo cual se establece un nivel poco eficiente con respecto a la gestión educativa. Estos resultados son corroborados por Yábar (2013) en su estudio, estipula que, a pesar de los nuevos enfoques y paradigmas liderados por la transformación educativa, la gestión educativa en la Institución educativa aún resulta ineficaz, sobre todo en la mejora de la práctica docente. De igual manera, Martell (2014) en su tesis, plantea que “existe diferencia significativa en la calidad de gestión entre las instituciones educativas, pues la I.E. Particular tiene mejor calidad de gestión que la I.E. Pública del distrito de Bellavista-Callao en el 2011”, entendiéndose con ello que las primeras, al regirse por criterios más rigurosos, practican una gestión más adecuada de los recursos humanos, financieros y materiales. Al respecto Flores (2012) explica que la gestión educativa aún sigue siendo el talón de Aquiles de varios sistemas educativos, debido a la concepción administrativa que aún se maneja en ellas, dejando de lado el verdadero sentido de los que debe ser una gestión escolar. De ello se desprende que la gestión educativa en la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia se enmarca en la línea autocrática y cohibidora y anuladora de las capacidades de los diversos agentes educativos.

Con respecto al segundo objetivo específico, este se materializó en el análisis de los datos presentes en la Tabla N°02 y Gráfico 02, en donde se identificó un 46% de docentes en un nivel alto, seguido de un 22% de profesores que presentaban un nivel medio de este síndrome y un 32% se ubicaron en un nivel bajo, determinándose el síndrome burnout de los docentes en un nivel alto. Los datos obtenidos son corroborados por Oramas (2013) en su investigación donde concluye con la presencia de un elevado nivel de estrés en el trabajo. Por otro lado, Escalante (2010) en su estudio corrobora los resultados al afirmar que alrededor del 70% de los profesores del estudio evidencian burnout. El burnout es uno de los grandes problemas laborales del presente siglo, a tal punto que sus consecuencias se han masificado y es casi imposible encontrar ambientes laborales que no generen este síndrome en por lo menos un grupo de trabajadores (Guerrero y Vicente, 2001). Ello permite inferir que los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, presentan dificultades para desarrollarse profesionalmente, evidencian un agotamiento emocional y una despersonalización propia del estrés vivido.

Con respecto al tercer objetivo específico, este se materializó en el análisis de los datos presentes en la Tabla N°05, donde se muestra que existe una correlación negativa alta ( $r = -0.712$ ) entre ambas. Esto guarda correspondencia con la tesis de Vidal, quien afirma que la mayoría de docentes experimenta cansancio y agotamiento debido a la naturaleza de su profesión, pero también un ineficaz liderazgo escolar por parte del directivo, al igual que Mena (2010), en su estudio. Garcés (2003) considera importante en el desgaste del profesional algunos aspectos relacionados al factor comunicativo en todos sus niveles. Apoyando lo anterior, Silvero (2007) explica que los síntomas emocionales como consecuencia del estrés se manifiestan por la falta del impulso y motivación, que en el mundo organizacional recae sobre la labor gerencial, o en el caso de las instituciones directivas, el director. De ello, se puede inferir que en la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús el cansancio y fatiga psicológica de los docentes guarda relación la ineficiente gestión del directivo, sobre todo, por el poco desarrollo de estrategias para la motivación laboral y la renovación constante de energía.

Con respecto al cuarto objetivo específico, este se materializó en el análisis de los datos presentes en la Tabla N°06, donde se muestra que existe una correlación negativa baja ( $r = -0,226$ ) entre ambas. Al respecto, Díaz (2014) en su estudio, la cual considera a la gestión como un factor desencadenante del burnout, determina que en la Dimensión Actitud del docente se observa que el 37% de alumnos manifiesta que los maestros tienen una actitud poco favorable para la enseñanza. Este dato resulta importante, si se tiene en cuenta que la despersonalización se refiere a las actitudes y sentimientos que experimenta el trabajador con respecto a las demás personas, en especial hacia los clientes. De igual manera Mena (2010), en su estudio, concluye que burnout, afecta, a la larga, a la organización en cada uno de sus niveles. Esto implicaría que en la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús, como lo manifiesta Aris (2009) la gestión del directivo estaría en relación con la irritabilidad que experimenta en docente, su falta de motivación y su trato distante, no solo con los estudiantes, sino con los propios colegas, con quienes es difícil entablar trabajo en equipo.

Con respecto al quinto objetivo específico, este se materializó en el análisis de los datos presentes en la Tabla N°07, donde se muestra que existe una correlación positiva moderada ( $r = 0,467$ ) entre ambas. Estos resultados guardan correspondencia con la investigación de Mena (2010), en su, donde considera que el ejercicio de la gestión directiva afecta la confianza laboral del trabajador docente, afirmando que el conjunto de reglamentaciones puede desarrollar el síndrome. De igual manera Solís (2015) manifiesta que el clima laboral producto de la gestión escolar impuesta afecta directamente el rendimiento y práctica docente, evidenciándose con ello lo sucedido en la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús, en donde el docente, producto del elevado nivel de burnout manifiesta sentimientos de fracaso personal y profesional, un ineficiente rendimiento en la búsqueda de calidad de aprendizajes y sobre todo una baja autoestima, debido a que se ha descuidado una dimensión trascendental de la gestión educativa que es la evaluación y orientación educativa.

Con respecto al objetivo general, este se materializó en el análisis de los datos presentes en la Tabla N°08 muestra que existe una correlación negativa baja ( $r = -0,213$ ) entre la gestión educativa y el síndrome burnout de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia,

2018. Estos resultados son corroborados en su totalidad por los antecedentes considerados en esta investigación. Oramas (2013) considera que entre los principales factores desencadenantes de estrés se encuentran la cantidad de trabajo, características del alumnado y cambios del sistema. De igual manera, se arriba a la misma conclusión en la tesis de Escalante (2010) en su estudio afirma que las actividades impuestas por la gestión educativa definen el grado de estrés laboral: “la carga burocrática de la docencia, el papeleo que debe cubrir con practica de sus actividades docentes. Exigencias para lidiar con los alumnos y padres de familia” (p. 235). Para Salas (2010) la forma de organización de la institución, como dimensión fundamental de la gestión educativa, resulta trascendente para el control o desencadenamiento del burnout, pues es la que define el estilo de liderazgo en la escuela: el de la participación y el establecimiento de canales de comunicación con la comunidad, o el autocrático y que es cerrado y autoritario. De esta manera, la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús, se establece una relación entre ambas variables, entendiéndose, en primer lugar, a menor nivel de gestión educativa, mayor es el síndrome de burnout evidenciado; y, en segundo lugar, la gestión ha descuidado los mecanismos de diagnóstico, prevención y tratamiento del síndrome en mención.

## V. CONCLUSIONES

**Primero:** Existe relación directa y significativa entre la gestión educativa y síndrome Burnout en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018, tal como lo demuestra la Tabla N°08, en la que se muestra una correlación negativa baja ( $r = -0,213$ ) entre ambas variables.

**Segundo:** La gestión educativa en la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018 se encuentra en un nivel poco eficiente, de acuerdo a lo presentado en la Tabla N°01 y Gráfico N°01, en donde se aprecia que 47% de los docentes perciben un nivel poco eficiente en cuanto a la variable, un 26% señalan un nivel eficiente, un 13% identifican un nivel muy eficiente de gestión educativa y un 14% la considera deficiente.

**Tercero:** El nivel de síndrome Burnout en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018 es alto, tal como se muestra en la Tabla N°02 y Gráfico 02, en donde se identificó un 46% de docentes en un nivel alto, seguido de un 22% de profesores que presentaban un nivel medio de este síndrome y un 32% en un nivel bajo.

**Cuarto:** Existe relación entre directa y significativa entre la gestión educativa y el agotamiento emocional de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018, tal como se muestra en la Tabla N°05 donde se evidencia que existe una correlación negativa alta ( $r = -0.712$ ) entre ambas.

**Quinto:** Existe relación entre directa y significativa entre la gestión educativa y la despersonalización de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018, tal como se muestra en la tabla N°06, donde se evidencia que existe una correlación negativa baja ( $r = -0,226$ ) entre ambas.

**Sexto:** Existe relación entre directa y significativa entre la gestión educativa y la realización personal de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018, tal como se muestra la Tabla N°07, donde se evidencia que existe una correlación positiva moderada ( $r = 0.467$ ) entre ambas.

## VI. RECOMENDACIONES

**Primero:** Al director de la Institución Educativa, compartir los resultados de esta investigación y otras que se puedan realizar sobre ambas variables, de tal manera que se puedan elaborar planes de mejora para la solución de los problemas encontrados.

**Segundo:** Al director de la institución educativa, tomar en cuenta el diagnóstico de esta investigación acerca de la descripción de la gestión educativa, según la cual existe mayor deficiencia en la dimensión pedagógica, para fortalecer ese liderazgo a través de estrategias tan importantes como el acompañamiento y monitoreo de sus docentes

**Tercero:** A los docentes, entablar puentes de comunicación vertical y horizontal en la institución educativa, a través de estrategias como los círculos de interaprendizaje y talleres de habilidades interpersonales, que permitan enfrentar el burnout.

**Cuarto:** A los padres de familia, conocer los alcances de esta investigación, de tal manera que puedan extrapolar las conclusiones a sus vidas laborales mismas y conocer estrategias para afrontar las consecuencias en búsqueda de mejores aprendizajes para sus hijos.

**Quinto:** A los futuros investigadores, tomar en cuenta la información de esta tesis para elaborar propuestas que intervengan otras variables además de la gestión escolar, sobre todas las relacionadas directamente con los aprendizajes de sus estudiantes.

## **VII.- PROPUESTA**

### **PROGRAMA PARA LA DISMINUCIÓN DEL SÍNDROME BURNOUT.**

#### **1. INTRODUCCIÓN**

El presente programa surge tomando en cuenta los resultados cuantitativos y las percepciones sobre el síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018. Se pretende, a través de este programa, elaborar una propuesta que permita prevenir y disminuir los casos y efectos del burnout en los docentes de la escuela mencionada, tomando en cuenta para ello sus tres dimensiones: el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal. Tomando en cuenta la relación directa del docente con el estudiante, se pretende también obtener una mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

#### **2. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA**

##### **2.1. GENERAL**

- ✓ Disminuir los efectos del burnout en los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018

##### **2.2. ESPECÍFICOS**

- ✓ Disminuir los efectos del agotamiento emocional en los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018.
- ✓ Disminuir los efectos de la despersonalización en los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018.
- ✓ Disminuir los efectos de la falta de realización personal en los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018.

### 3. PROGRAMA DE LA PROPUESTA

#### 3.1. ANÁLISIS DEL NIVEL DE BURNOUT SEGÚN DIMENSIONES CONSIDERADAS.

La Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018 cuenta con 61 docentes, de los cuales 8 pertenecen al nivel inicial, 22 al nivel primaria y 31 al nivel secundaria. De ese total, 45 son mujeres y 16 son varones.

El síndrome burnout de los docentes se encuentra en un nivel alto.

En la Tabla N°03 y Gráfico 02 se identificó un 46% de docentes en un nivel alto, seguido de un 22% de profesores que presentaban un nivel medio de este síndrome y un 32% se ubicaron en un nivel bajo.

En cuanto al desarrollo por dimensiones, se obtuvo la siguiente tabla

Tabla 6

*Niveles del síndrome burnout según sus dimensiones*

Dimensiones	Niveles	N	%
Agotamiento emocional	Alto	41	68%
	Medio	13	21%
	Bajo	7	11%
	Total	61	100%
Despersonalización	Alto	24	39%
	Medio	23	38%
	Bajo	14	23%
	Total	61	100%
Realización personal	Alto	8	13%
	Medio	15	24%
	Bajo	38	63%
	Total	61	100%

Fuente: resultados de los instrumentos (Elaboración propia)



De igual manera, tomando en cuenta el objetivo cualitativo de la investigación, acerca de las percepciones sobre el síndrome de Burnout en docentes, los directivos de la institución manifestaron sus impresiones con respecto a cuatro interrogantes. Con respecto a la primera pregunta, esta ¿Qué entiende por Burnout? ¿Podría catalogarse como una enfermedad? El 50% de los directivos manifestaron que desconocían el término mientras que el 50% expresaba que era el mismo estrés laboral y que sí, era una enfermedad. Con respecto a la siguiente pregunta ¿Cómo reconoce el cansancio emocional en un docente?, todos manifestaron que lo reconocen por el aislamiento que tienen con los demás, asimismo, el 50 % manifestaba normalmente se nota en los gestos, la mirada y hasta el tono de voz. A la tercera pregunta ¿Cree que el Burnout puede tener incidencia en otros elementos del proceso educativo? ¿En cuáles y de qué manera? Los directivos expresaron que sí, sobre todo en como los estudiantes pueden captar este estado, en algunos casos, respondieron puede contagiarse ese clima de cansancio y pesadez. Por último, se realizó la pregunta ¿Cuáles cree pueden ser los principales agentes de agotamiento docente en la Institución educativa?, los directivos manifestaron que la carga laboral intensa, la presentación de sesiones unidades y programaciones. Otra parte expresó que los docentes no tienen una cultura de afrontamiento del estrés laboral, por lo que también es necesario que el directivo intervenga para contrarrestar estos casos.

### **3.2. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.**

Toman en cuenta que el docente y su práctica están en correspondencia directa con los aprendizajes de los estudiantes, el burnout se convierte de manera directa en un factor que tiene influencia capital sobre el cómo aprenden los estudiantes.

Asimismo, la aplicación de un programa en la gestión directiva permite que este mejore la práctica docente, su inteligencia emocional, y también otro factor fundamental, que involucra a toda la comunidad educativa: el clima escolar. En este sentido, la convivencia y la participación mejoran notablemente con una gestión que se preocupa por la salud mental de sus docentes.

#### 4. MATRIZ DE ESTRATEGIAS / LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS.

<b>LINEAMIENTO No. 1. DISMINUIR LOS EFECTOS DEL AGOTAMIENTO EMOCIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DEL SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA, 2018.</b>				
<b>Nº</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>ESTRATEGIA</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1	Mejorar la inteligencia emocional de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús.	Técnicas de relajación y control emocional	Taller de socialización de resultados de la investigación Talleres vivenciales de manejo emocional. Jornadas de reflexión pedagógica.	Coordinador del programa. Director de la II.EE.
2.	Mejorar la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús.	Estrategias psicopedagógicas (aprendizaje Cooperativo)	Trabajo dual entre docentes para la planificación y evaluación de la experiencia laboral.	Coordinador del programa. Director de la II.EE.
<b>Nº2: DISMINUIR LOS EFECTOS DE LA DESPERSONALIZACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DEL SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA, 2018</b>				
<b>Nº</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>ESTRATEGIA</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1	Mejorar la calidad y cantidad comunicativa de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús.	Desarrollo de comunicación asertiva y eficaz. Fortalecimiento de los comités y equipos de trabajo.	Taller de manejo de comunicación no verbal.	Coordinador del programa. Director de la II.EE.
2	Desarrollo de la empatía de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús.	Aprendizaje Basado en problemas. Análisis de casos.	Taller de desarrollo de la empatía.	Coordinador del programa. Director de la II.EE

**LINEAMIENTO N°3: DISMINUIR LOS EFECTOS DE LA FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DEL SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA, 2018**

	Mejorar el clima laboral de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús.	Involucrar a los agentes en la toma de decisiones. Socialización de resultados de aprendizaje.	Promoción de la convivencia democrática a través de campañas motivación a los equipos de Trabajo.	Coordinador del programa. Director de la II.EE
	Mejorar el desempeño docente de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús.	Ejercicio de liderazgo pedagógico. Monitoreo y acompañamiento por parte del directivo.	Realización de círculos de interaprendizaje y optimización de monitoreo y acompañamiento por parte del directivo.	Coordinador del programa. Director de la II.EE

## **5. Monitoreo y evaluación de la propuesta.**

- La aplicación de cada taller implica la generación de compromisos, los mismos que serán monitoreados a través de la observación y análisis de su cumplimiento en las jornadas de reflexión.
- Se aplicarán instrumentos de medición de las dimensiones del burnout, de tal manera que se tenga un avance en la disminución del mismo, para ello, se contará con apoyo de un psicólogo.

## **6. De su factibilidad.**

La aplicación del programa es factible puesto que se cuenta con los recursos y materiales necesarios para su implementación. Asimismo, al ser un problema relacionado con el compromiso 5 de gestión escolar, se contemplarán también estas actividades en el plan anual de trabajo, de tal manera que se establezcan metas concretas de cumplimiento y mejoren también los aprendizajes de los estudiantes.

## REFERENCIAS

- Alarcón, S. (2013). *Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana*. (Tesis de postgrado). Universidad de san Martín de Porres, Lima.
- Alvarado, O. (1998). *Administración de la Educación*. Lima: INIDE.
- Álvarez, M. (2006). *El perfil del director en el sistema educativo español*. (Tesis doctoral) Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid.
- Apiquian, A. (2007). *El síndrome de Burnout en las empresas*. México: Universidad Anáhuac México Norte
- Arias, W. & Jiménez, N. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación* 12(42), 53-76.
- Aris, N. (2009). El síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7 (2), 829-848.
- Asún, D. (2014). *Burnout en educación*. Barcelona: Paidós.
- Balestrini, M. (1998). *Cómo se elabora un proyecto de investigación*. Caracas: Editorial Consultores y Asociados.
- Carrillo, L. (2008). *La gestión escolar en las instituciones educativas*. México: Punto de vista.
- Castro, P. (2008). *El estrés docente en los profesores de escuela pública*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Comín, E., De la Fuente, I. & Gracia, A. (2003). *El estrés y el riesgo para la salud*. Madrid: Maz.
- Comisión Ejecutiva Confederal. (2006). *Guía sobre el síndrome quemado (burnout)*. Madrid: UGT.
- Cumpa, F. & Chávez, P. (2015). *Síndrome de burnout en docentes del nivel primario de las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Chiclayo*. Agosto, 2015. Universidad Privada Juan Mejía Baca, Chiclayo, Perú.
- De La Torre, C. (2013). *El malestar docente: un fenómeno de relevancia internacional*. Madrid: Eudema.
- Del Hoyo, M. (2008). *Estrés laboral*. Madrid: Ministerio de trabajo y asuntos sociales.
- Díaz, A. (2014). *Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los*

- profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao – 2013* (Tesis para doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- El-Sahili, F. (2010). *Psicología para el Docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la profesión magisterial*. México: Universidad de Guanajuato
- Escalante, E. (2010). *Burnout en docentes: una aproximación a la situación de profesores de escuelas primarias públicas de México* (Tesis de doctorado). Universidad de Granada, España.
- Flores, A. (2012). *Gestión, Liderazgo y Valores en la Unidad Educativa Experimental FAE N°1, de la Ciudad de Quito, durante el Año Lectivo*. (Tesis de doctorado). Universidad Técnica Particular de Loja, Quito, Ecuador.
- Gallegos, J. (2004). *Gestión Educativa en el proceso de descentralización*. Lima: San Marcos.
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1998), Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Revista Anales de Psicología*, 15(2), 261-268.
- Guerrero, E. y Florencio, V. (2001) Síndrome de Burnout o desgaste profesional y afrontamiento del estrés en el profesorado. Universidad de Extremadura, España.
- Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S. & Sanz-Vázquez, I. (2005). El estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *RELIEVE*, 11(1), p. 47-61.
- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). México: Mc Graw Hill
- Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. Recuperado de [www.oei.es/pdf2/documento\\_pre43.pdf](http://www.oei.es/pdf2/documento_pre43.pdf)
- Lau, F. (2014). *Clima institucional y gestión pedagógica*, I.E.I. N°124, Chavín, Huari – 2014. Universidad César Vallejo, Perú.
- Lussier, N. (2007). *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (2da. ed.). México: Thomson.
- Maicon, C. & Garcés, E. (2010). *El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo*. Madrid: Universidad de Murcia.
- Marente, J. A. A. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de educación*,

39(3),4.

Mateus, C. (1993). *Planeamiento normativo y planeación situacional*. México: Herder

Mena, L. (2010). *El desgaste profesional en docentes universitarios: Un modelo predictivo*

(Tesis para doctorado). Universidad de Granada, España.

Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cualitativa y cuantitativa*. Colombia: NIVEA.

Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. (Tesis de doctorado). Escuela nacional de salud pública Instituto Nacional de Salud de los trabajadores, La Habana, Cuba.

Pérez, J. (2010). *Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los Derechos Humanos en la Escuela Normal Mixta "Pedro Nufio"*. (Tesis de Postgrado). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Honduras.

Pozner, P. (2000). *Gestión Educativa Estratégica*. Buenos Aires: Edit.

IIPE. Rovira, B. (2009). *¿Qué es el estrés laboral?* Madrid: UYT

Salas, J. (2010). *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°7* (Tesis para doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Silvero, M. (2007). Estrés y desmotivación docente: el síndrome del "profesor quemado" en educación secundaria. *Estudios sobre Educación*, 12, 115-138.

Solís, G. (2015). *Clima organizacional y estrés laboral en docentes de las instituciones educativas del distrito de Jangas-Huaraz, en el año 2014* (Tesis para doctorado). Universidad César Vallejo, Huaraz.

Stavroula, L. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Francia: OMS.

UNESCO. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativa*. Lima: MINEDU.

Vargas, D. (2010). *Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos colaborativos*. (Tesis de doctorado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

Vásquez, E. (2010). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. México: SEP.

Vidal, F. (2013). *Variables relacionadas con las dificultades en burnout en profesores y*

*otros profesionales* (Tesis para doctorado). Universidad de León, España.

Viloria, H & Paredes, M. (2002). Estudio del síndrome de burnout o desgaste profesional en los profesores de la Universidad de los Andes. *Educere, Investigación*, 6(17), 29- 36.

Yábar, I. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*.

(Tesis para doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Zavala, J.

(2008). *Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos*. Madrid: Educación.



# **ANEXOS**

**ANEXO 1**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN.**

TÍTULO: Gestión educativa y síndrome Burnout en docentes de la I.E. Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO DE INVESTIGACIÓN Y DISEÑO
¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el síndrome Burnout en docentes de la I.E. Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018?	<p><b>Objetivo General</b> Determinar el grado de relación entre la gestión educativa y el síndrome Burnout en docentes de la I.E. Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Describir la gestión educativa en la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018.</li> <li>• Identificar el nivel del síndrome Burnout en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018.</li> <li>• Develar percepciones sobre el síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús</li> </ul>	<p><b>Hi</b> Existe relación significativa entre la gestión educativa y el síndrome Burnout en docentes de la I.E. Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018.</p>	<p><b>V1</b> Gestión educativa</p>	Institucional	<p>▪ No experimental ▪ Correlacional</p> <p>M → O<sub>1</sub> → P M → O<sub>2</sub> → P</p>
				Administrativa	
Pedagógica					
Comunicativa					
			<p><b>V2</b> Síndrome Burnout</p>	Agotamiento emocional	<p><b>DISEÑO</b></p> <p>▪ No experimental ▪ Transeccional ▪ Correlacional</p> <p>Donde: M: Docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del</p>
			Despersonalización		

	<p>del distrito de Independencia, 2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar la relación que existe entre la gestión educativa y el agotamiento emocional de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018.</li> <li>• Evaluar la relación que existe entre la gestión educativa y la despersonalización de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018.</li> <li>• Evaluar la relación que existe entre la gestión educativa y la realización personal de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018.</li> <li>• Diseñar un programa para la disminución del síndrome Burnout, tomando en cuenta los resultados y las percepciones sobre el síndrome de Burnout de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018.</li> </ul>	<p><b>Ho</b> No existe relación significativa entre la gestión educativa y el síndrome Burnout en docentes de la I.E. Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018.</p>		<p>Realización personal</p>	<p>Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia. X1: Observación de la Gestión educativa de los directivos de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia. X2: Observación de síndrome Burnout en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia. r: Relación que existe entre las variables de estudio. P: Propuesta de mejora.</p>
--	--	--	--	-----------------------------	---

## ANEXO 2

### INSTRUMENTOS CUESTIONARIO “GESTIÓN EDUCATIVA”

#### ESTIMADO DOCENTE:

El siguiente cuestionario, tiene como finalidad, recabar información para el Trabajo de investigación de Post – Grado de Maestría en Educación, de la Universidad César Vallejo; por ello, agradezco su colaboración, contestando con la mayor sinceridad y honestidad posible, recordando, que la información suministrada por Usted es de carácter confidencial y únicamente con fines investigativos.

ÁREA: \_\_\_\_\_ SEXO: \_\_\_\_\_ EDAD: \_\_\_\_\_

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4

ÍTEMS	Valoración				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>N°</b>	<b>FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN</b>				
1.	En la institución educativa se forman comisiones de trabajo y se vela por su desempeño.				
2.	Reconoce un estilo de liderazgo en el directivo.				
3.	Existe una política institucional que orienta el accionar en la Institución				
4.	Existe participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.				
5.	Existen canales de comunicación formal en la Institución educativa				
<b>NORMAS EXPLÍCITAS E IMPLÍCITAS</b>					
6.	Conoce el reglamento interno de la institución educativa				
7.	Conoce el manual de funciones y procedimientos.				
<b>ORIENTACIÓN EDUCATIVA</b>					
8.	Se evidencia un liderazgo pedagógico en el directivo				
9.	Se evidencia una mejora en los aprendizajes de los estudiantes con respecto al año anterior.				
<b>EVALUACIÓN</b>					
10	Los docentes son monitoreados y acompañados				

11	Existe una planificación del monitoreo y acompañamiento pedagógico					
<b>ESTILO DE ENSEÑANZA</b>						
12	Los docentes se encuentran actualizados					
13	Se promueve el uso de estrategias innovadoras y eficaces					
14	Se utilizan en las clases materiales y recursos didácticos eficaces					
15	Se evidencia en la Institución educativa un estilo de enseñanza moderno					
16	Se aprovechan las jornadas de reflexión para incidir en los estilos de enseñanza					
<b>RECURSOS HUMANOS Y FINANCIEROS</b>						
17	Se coordina la operación de los procesos relacionados con el ejercicio del presupuesto de la institución conforme a las normas y lineamientos establecidos					
18	Se cuenta con un plan de contingencia anual para afrontar gastos inesperados					
<b>PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO ESTRATÉGICO</b>						
19	Se elabora una lista de todos los procesos (flujograma) y procedimientos que se realizan dentro de la institución.					
20	Se planifica y ejecutan acciones para diferenciarse de otras instituciones.					
21	Se cumple con la normatividad establecida					
22	Se realiza constantemente supervisión de funciones					
23	Se tienen definidos indicadores para la evaluación y control del plan estratégico de la institución.					
<b>RELACIÓN CON PADRES DE FAMILIA</b>						
24	Se registran las sugerencias de los padres de familia.					
25	Los padres de familia reciben una atención de calidad por parte de la Institución educativa					
26	La institución compromete a los padres de familia en el logro de aprendizajes de sus hijos					
<b>PROYECCIÓN SOCIAL</b>						
27	La gestión se orienta como respuesta a las necesidades de la comunidad					
28	La institución educativa participa en eventos realizados por la comunidad.					
<b>RELACIÓN INTERINSTITUCIONAL</b>						
29	Se ha creado alianzas o convenios con otras instituciones.					
30	Existe la conformación de redes con otras instituciones educativas					

**Gracias por su  
colaboración.**

## FICHA TÉCNICA

### I. DATOS INFORMATIVOS

1. **Técnica e instrumento:** Encuesta / Cuestionario.
2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario “Gestión educativa”
3. **Autor:** Mg. Santoyo Díaz, Lidia Elizabeth.
4. **Forma de aplicación:** Individual.
5. **Medición:** Nivel de Gestión educativa.
6. **Administración:** Personal docente de la I.E. Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018.
7. **Tiempo de aplicación:** 30 minutos.

### II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar cuál es el nivel Gestión educativa en la I.E. Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018.

### VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos. Hernández et al. (2014), manifiesta que ello se utiliza para comprobar que “los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba” (p. 134). Para la validación se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, cuestionario “Gestión educativa”, se aplicó una prueba piloto. Luego de ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alpha de Cronbach, citado por Hernández et al. (2014); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue  $\alpha = 0,81$ , resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alpha de Cronbach se asume como una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,936	30

#### III. DIRIGIDO A:

Docentes de la I.E. Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús, 2018.

#### IV. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

#### V. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 30 ítems con una valoración de 0 a 4 puntos cada uno (Nunca= 0, Casi Nunca= 1, A veces= 2, Casi Siempre= 3 y Siempre= 4); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable gestión educativa: institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria. La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida (valoración ordinal).

#### DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

<b>Institucional</b>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
<b>Pedagógica</b>	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16
<b>Administrativa</b>	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23
<b>Comunitaria</b>	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30

#### PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones			
		Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
Muy eficiente	91 - 120	22 - 28	28 - 36	22 - 28	22 - 28
Eficiente	61 - 90	15 - 21	19 - 27	15 - 21	15 - 21
Poco eficiente	31 - 60	8 - 14	10 - 18	8 - 14	8 - 14
Deficiente	1 - 30	1 - 7	1 - 9	1 - 7	1 - 7

## MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

### ESTIMADO DOCENTE:

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma: (1) Nunca (2) Algunas veces al año (3) Algunas veces al mes (4) Algunas veces a la semana (5) Diariamente

Nunca	Algunas veces al año	Algunas veces al mes	Algunas veces a la semana	diariamente
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

**Tiempo de labor en la I.E.:** \_\_\_\_\_ **SEXO:** \_\_\_\_\_ **EDAD:** \_\_\_\_\_

ÍTEMS		Valoración				
		1	2	3	4	5
1.	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.					
2.	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.					
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.					
4.	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.					
5.	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales.					
6.	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.					



7.	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.					
8.	Siento que mi trabajo me está desgastando.					
9.	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.					
10.	Siento que me he hecho más duro con la gente.					
11.	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.					
12.	Me siento muy enérgico en mi trabajo.					
13.	Me siento frustrado por el trabajo.					
14.	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.					
15.	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.					
16.	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.					
17.	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.					
18.	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.					
19.	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.					
20.	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.					
21.	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.					
22.	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas.					

**¡Muchas gracias!**

## FICHA TÉCNICA

### I. DATOS INFORMATIVOS

1. **Técnica e instrumento:** Encuesta / Cuestionario.
2. **Nombre del instrumento:** MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)
3. **Autor original:** Maslach y Jackson (1981),
4. **Forma de aplicación:** Individual.
5. **Medición:** Síndrome de Burnout.
6. **Administración:** Docentes de la I.E. Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús, 2018.
7. **Tiempo de aplicación:** 30 minutos.

### II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar el nivel del síndrome de Burnout.

### III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

Con respecto al instrumento MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH), se trata de un instrumento con prestigio internacional ya estandarizado, desarrollado originalmente por Maslach y Jackson (1981), con un grado de confiabilidad ya certificado y con validez establecida a través de la coherencia entre la estructura planteada para el instrumento y los resultados empíricos, se examinó un análisis factorial exploratorio, a través el método de componentes principales, sobre los 22 ítems de la escala, utilizando un método de rotación oblicuo (Oblimín).

### IV. DIRIGIDO A:

Docentes de la I.E. Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús, 2018.

### V. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

### VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 22 ítems con una escala valorativa que puntúa la capacidad de cada ítem desde 1 a 5, donde 1 es nunca, 2 es algunas veces al año, 3 es

algunas veces al mes, 4 es algunas veces a la semana y 5 es diariamente; los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable. La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

### **DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES**

Agotamiento Emocional	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20
Despersonalización	5, 10, 11, 15, 22
Realización Personal	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21

### **PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE**

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones		
		DIM 1	DIM 2	DIM 3
Alto	76 - 110	19 -27	11 -15	17 -24
Medio	26- 75	9 - 18	6 -10	9- 16
Bajo	1 - 25	1 - 9	1 -5	1-8

## **GUÍA DE ENTREVISTA “PERCEPCIONES SOBRE EL SÍNDROME DE BURNOUT”**

Esta guía tiene el propósito de conocer su PERCEPCIÓN del síndrome Burnout en docentes de la I.E. Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús, 2018. Conteste con sinceridad. La guía es de carácter anónimo y se garantiza la confidencialidad de sus respuestas.

**INSTRUCCIONES: Responda las siguientes interrogantes planteadas.**

1. ¿Qué entiende por Burnout? ¿Podría catalogarse como una enfermedad?

---

---

---

---

2. ¿Cómo reconoce el cansancio emocional en un docente?

---

---

---

3. ¿Cree que el Burnout puede tener incidencia en otros elementos del proceso educativo? ¿En cuáles y de qué manera?

---

---

---

---

4. ¿Cuáles cree pueden ser los principales agentes de agotamiento docente en la Institución educativa?

---

---

---

---

---

## FICHA TÉCNICA

### I. DATOS INFORMATIVOS

1. **Técnica e instrumento:** Entrevista / Guía de entrevista.
2. **Nombre del instrumento:** Guía de entrevista “percepciones sobre el síndrome de burnout.”
3. **Autor original:** Mg. Santoyo Díaz, Lidia Elizabeth.
4. **Forma de aplicación:** Individual.
5. **Medición:** Apreciaciones sobre sobre el síndrome de burnout en docentes de la I.E. Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús, 2018.
6. **Administración:** Directivos de la Institución educativa.
7. **Tiempo de aplicación:** 20 minutos.

### II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Develar las percepciones sobre sobre el síndrome de burnout en docentes de la I.E. Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús, 2018.

### III. INSTRUCCIONES:

La Guía de entrevista “Percepciones sobre el síndrome de burnout” está conformada por de 4 preguntas abiertas, referidas al entendimiento de la variable, los indicadores de sus presencias, los efectos y sus principales causas.

### IV. MATERIALES:

Guía de entrevista, lápices o lapiceros y borrador.

### V. BAREMOS

Debido al carácter cualitativo del instrumento, no posee un baremo.

### ANEXO 3:

### VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.

#### A) Tabulación de Datos

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE MÉTODO DE ALFA DE CROMBACH																																
Sujetos	ÍTEMS																														Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	0	3	3	2	2	2	2	4	4	4	0	2	2	3	2	1	3	2	3	1	3	2	3	3	2	0	3	3	3	2	69	
2	1	3	3	3	2	2	2	4	4	3	1	2	4	2	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	0	3	4	3	2	76	
3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	4	2	2	3	4	3	2	2	2	4	2	3	2	4	4	2	1	2	4	3	2	77	
4	1	2	3	2	2	1	1	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	4	2	3	2	4	3	2	1	2	3	3	3	71	
5	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	0	3	3	4	2	73
6	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	1	4	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	1	3	3	2	81
7	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	0	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	4	1	71
8	1	2	2	2	1	1	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	1	2	3	3	2	68
9	1	2	3	2	1	1	1	3	3	4	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	2	1	3	3	4	3	70	
10	1	3	3	3	2	3	2	4	3	3	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	4	4	1	0	2	3	3	3	72	
ESTADÍSTICOS																															23.988889	
Varianza	0.2	0.3	0.2	0.3	0.4	0.4	0.2	0.3	0.2	0.2	0.3	0.3	0.4	0.3	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.2	0.2	0.1	0.3	0.3	0.3	0.3	0.2	0.2		

#### B) Cálculos

<p><b>Formula:</b></p> $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$ <p><b>- Datos:</b></p> <p><b>K= 30</b></p> <p><b><math>\sum V_i= 5.3</math></b></p> <p><b>Vt= 23.9888889</b></p>	<p><b>Reemplazando valores:</b></p> $\alpha = \frac{30}{29} \times \left[ 1 - \frac{5.3}{24} \right]$ $\alpha = 1.034482759 \times [1 - 0.22094]$ $\alpha = 1.034482759 \times [0.779064382]$ $\alpha = 0.805928671$
--	--

#### C) Interpretación:

Como  $\alpha = 0,81$ , se encuentra en el rango de [0,51 – 1,00] de la Escala de Cronbach de calificación Muy bueno, entonces el instrumento es confiable y se puede replicar en otros contextos.

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario Gestión Educativa".

**OBJETIVO:** Identificar cuál es el nivel Gestión educativa en la I.E. Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia

**DIRIGIDO A:** Docentes de la I.E. Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

*Valverde Alba Wesley Ernesto*

---

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

*Doctor*

---

**VALORACIÓN:**

<del>MUY BUENA</del>	BUENA	REGULAR	MALA	MUY MALA
----------------------	-------	---------	------	----------

  
\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

**TÍTULO DE TESIS:** Gestión educativa y síndrome Burnout en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018.

Variable	DIMENSIÓN	Indicador	ÍTEMS	Opciones de respuesta					Criterios de Evaluación								Observaciones y/o recomendaciones	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la Dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
GESTIÓN EDUCATIVA	Institucional	Formas de organización de la institución	En la institución educativa se forman comisiones de trabajo y se vela por su desempeño.						✓		✓		✓		✓			
			Reconoce un estilo de liderazgo en el directivo.						✓		✓		✓		✓			
			Existe una política institucional que orienta el accionar en la Institución.						✓		✓		✓		✓			
			Existe participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.						✓		✓		✓		✓			
			Existen canales de comunicación formal en la Institución educativa.						✓		✓		✓		✓			



Pedagógica	Normas explícitas e implícitas	Conoce el reglamento interno de la institución educativa.							✓		✓		✓		✓		
		Conoce el manual de funciones y procedimientos.							✓		✓		✓		✓		
	Orientación educativa	Se evidencia un liderazgo pedagógico en el directivo.							✓		✓		✓		✓		
		Se evidencia una mejora en los aprendizajes de los estudiantes con respecto al año anterior.							✓		✓		✓		✓		
	Evaluación	Los docentes son monitoreados y acompañados.							✓		✓		✓		✓		
		Existe una planificación del monitoreo y acompañamiento pedagógico.							✓		✓		✓		✓		
	Estilos de enseñanza	Los docentes se encuentran actualizados.							✓		✓		✓		✓		
		Se promueve el uso de estrategias innovadoras y eficaces.							✓		✓		✓		✓		
		Se utilizan en las clases materiales y recursos didácticos eficaces.							✓		✓		✓		✓		
		Se evidencia en la Institución educativa un estilo de enseñanza moderno.							✓		✓		✓		✓		
		Se aprovechan las jornadas de reflexión para incidir en los estilos de enseñanza.							✓		✓		✓		✓		

	Administrativo	Recursos humanos y financieros	Se coordina la operación de los procesos relacionados con el ejercicio del presupuesto de la institución conforme a las normas y lineamientos establecidos.							✓		✓		✓		✓		
			Se cuenta con un plan de contingencia anual para afrontar gastos inesperados.						✓		✓		✓		✓			
		Planificación y seguimiento estratégico	Se elabora una lista de todos los procesos (flujograma) y procedimientos que se realizan dentro de la institución.							✓		✓		✓		✓		
			Se planifica y ejecutan acciones para diferenciarse de otras.							✓		✓		✓		✓		
			Se cumple con la normatividad establecida.							✓		✓		✓		✓		
			Se realiza constantemente supervisión de funciones.							✓		✓		✓		✓		
	Se tienen definidos indicadores para la evaluación y control del plan estratégico de la institución.								✓		✓		✓		✓			
	Comunitaria	Relación con padres de familia	Se registran las sugerencias de los padres de familia. Los padres de familia reciben una atención de calidad por parte de la Institución educativa.								✓		✓		✓		✓	

			La institución compromete a los padres de familia en el logro de aprendizajes de sus hijos.						✓		✓		✓		✓	
	Proyección social		La gestión se orienta como respuesta a las necesidades.						✓		✓		✓		✓	
			La institución educativa participa en eventos realizados por la comunidad.						✓		✓		✓		✓	
	Relación interinstitucional		Se ha creado alianzas o convenios con otras instituciones.						✓		✓		✓		✓	
				Existe la conformación de redes con otras instituciones educativas.						✓		✓		✓		✓

  
 FIRMA DEL EVALUADOR

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario Gestión Educativa".

OBJETIVO: Identificar cuál es el nivel Gestión educativa en la I.E. Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia

DIRIGIDO A: Docentes de la I.E. Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Pantigoso Leython Nathah

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora

VALORACIÓN:

MUY BUENA	BUENA	REGULAR	MALA	MUY MALA
-----------	-------	---------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

## ANEXO 4

### AUTORIZACIÓN DE LOS COLEGIOS PÚBLICOS DONDE SE APLICÓ LA INVESTIGACIÓN.

#### CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DEL SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA, PROVINCIA DE HUARAZ, DE LA REGIÓN ANCASH:

#### HACE CONSTAR

**SANTOYO DÍAZ, Lidia Elizabeth**, ha ejecutado el trabajo de investigación titulado: **GESTIÓN EDUCATIVA Y SÍNDROME BURNOUT EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DEL SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA, 2018.**

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

Independencia, 14 de febrero de 2018.

Atentamente,



Rommel Dávila Calvo  
Director

## **ANEXO 05:**

### **ARTÍCULO CIENTÍFICO**

#### **1. Título**

Gestión educativa y síndrome Burnout en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018.

#### **2. Autor (a)**

Lidia Elizabeth Santoyo Díaz, lsantoyod@yahoo.es, estudiante de la UCV.

#### **3. Resumen**

El objetivo general del presente estudio fue determinar la relación entre la gestión educativa y el síndrome Burnout en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018. Para lo cual se contó con una población de 61 docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del nivel inicial, primaria y secundaria, considerándose todos ellos para la muestra. Para recolectar la información se les aplicó dos cuestionarios uno para medir la gestión educativa y otro para medir el síndrome burnout. Se emplearon tablas de frecuencia, gráficos de barras y la prueba de correlación de Pearson para analizar los resultados. En cuanto a los resultados encontrados, se concluye que existe una relación directa y significativa entre la gestión educativa y síndrome Burnout en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018, tal como lo demuestra la Tabla N°09, en la que se muestra una correlación negativa baja ( $r = -0,213$ ) entre ambas variables.

**Palabras clave:** Gestión educativa, síndrome burnout, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.

#### **4. Abstract**

The general objective of this study was to determine the relationship between educational management and the Burnout syndrome in teachers of the Educational Institution of Our Lady of the Sacred Heart of Jesus in the district of Independencia, 2018. For this purpose, there was a population of 61 teachers from The Educational Institution Our Lady of the Sacred Heart of Jesus of the initial, primary and secondary level, considering all of them

for the sample. To collect the information, two questionnaires were applied, one to measure educational management and the other to measure burnout syndrome. Frequency tables, bar graphs and the Pearson correlation test were used to analyze the results. Regarding the results found, it is concluded that there is a direct and significant relationship between educational management and Burnout syndrome in teachers of the Educational Institution of Our Lady of the Sacred Heart of Jesus in the district of Independencia, 2018, as shown in Table N ° 09, which shows a low negative correlation ( $r = -0.213$ ) between both variables.

**Keywords:** Educational management, burnout syndrome, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment.

## 5. Introducción

En los últimos tiempos, el desarrollo de los pueblos ha centrado sus esfuerzos en la mejora de sus sistemas educativos. En todo este cambio, el docente se ha convertido en uno de los agentes más determinantes, por lo que la mayoría de implementaciones de estas políticas se concretizan en su desempeño. Para lograr el compromiso que se le asigna, el docente debe sortear una serie de deficiencias que estos cambios requieren y que aún no se han implementado, todo ello con el fin de lograr la “efectividad docente” y por ende la calidad educativa. Esta situación ocasiona un estado de estrés permanente en el docente, tal como se evidencia en el estudio de De La Torre (2013), donde se identificó que el 72,7% de los docentes afirma sufrir estrés y expresar su deseo de un mayor reconocimiento social. Asimismo, se mostraron preocupados por los cambios educativos que se vienen implementando y que hoy deben superar para desempeñarse adecuadamente; por ello, el 85,2% sostiene que deben atravesar cada vez más obstáculos. En relación con el tema en estudio se han realizado investigaciones, como la de Martell (2014) en su tesis doctoral titulada “Calidad de servicio y Burnout en Instituciones Educativas Privadas y Públicas”, trabajó con una muestra de 397 alumnos y trabajadores de Instituciones educativas públicas y privadas de Bellavista – Callao, a quienes se aplicó un cuestionario de calidad de servicio y, para determinar el nivel de Burnout se utilizó el Maslach Burnout Inventory. La investigación arribó a la conclusión de que existe diferencia significativa en la calidad de gestión entre las instituciones educativas. La I.E. Particular tiene mejor calidad de

gestión que la I.E. Pública del distrito de Bellavista-Callao en el 2011. De igual manera, existe diferencia significativa del síndrome de Burnout entre las instituciones educativas. La I.E. Particular tiene mayor síndrome de Burnout que la I.E. Pública del distrito de Bellavista-Callao en el 2011. Por su parte, Escalante (2010) en su tesis doctoral “Burnout en docentes: una aproximación a la situación de profesores de escuelas primarias públicas de México” realizó un estudio exploratorio mixto, el cual tuvo como muestra aleatoria de 460 docentes a quienes se les administró un cuestionario. Se concluyó que 68.7% de los docentes presenta burnout. Asimismo, en cuanto a las dimensiones, el desgaste emocional fue la más frecuente en los participantes.

Para entender la variable gestión educativa, es importante precisar su conceptualización como “la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarios para la consecución de los objetivos de la institución” (Flores, 2012, p.4). Mientras que la variable Síndrome burnout es conceptuada por Maslach y Jackson (citados por Maicon, y Garcés, 2010) como la “respuesta al estrés laboral crónico que conlleva la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, el desarrollo de actividades y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja, y la aparición de procesos de devaluación del propio rol profesional.” (p.9).

¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el síndrome Burnout en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018?

## **6. Método**

Se utilizó el diseño descriptivo correlacional, una población censal de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús, del distrito de Independencia, a quienes se les aplicó dos cuestionarios de preguntas cerradas con escalas de medición del tipo Likert, para medir las dos variables de estudio, la gestión educativa y el síndrome burnout.

## **7. Resultados**

En relación con el objetivo general se observa en la Tabla 8 muestra que existe una correlación negativa baja ( $r = -0,213$ ) entre la gestión educativa y el síndrome burnout de



los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018. En cuanto a los objetivos descriptivos, de acuerdo con lo presentado en la Tabla N°01 y Gráfico N°01 sobre el nivel del Gestión educativa, se aprecia que 47%

(29) de los docentes perciben un nivel poco eficiente en cuanto a la variable, un 26% (16) señalan un nivel eficiente, un 13% identifican un nivel muy eficiente de gestión educativa y una proporción menor de 14% la considera deficiente. En cuanto a la siguiente variable se evidencia en la En la Tabla N°02 y Gráfico 02 sobre el nivel del síndrome burnout, se identificó un 46% de docentes en un nivel alto, seguido de un 22% de profesores que presentaban un nivel medio de este síndrome y un 32% se ubicaron en un nivel bajo. Determinando el síndrome burnout de los docentes en un nivel alto.

## **8. Discusión**

Con respecto al objetivo general, el cual fue determinar la relación entre la gestión educativa y el síndrome Burnout en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018, este se materializó en el análisis de los datos presentes en la Tabla N°08 muestra que existe una correlación negativa baja ( $r = -0,213$ ) entre la gestión educativa y el síndrome burnout de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018. Estos resultados son corroborados en su totalidad por los antecedentes considerados en esta investigación. Oramas (2013) quien considera que “los principales estresores laborales identificados son el volumen de trabajo en acción conjunta con las demandas derivadas de las características de los estudiantes, los cambios del sistema de enseñanza y las presiones de los superiores”. (p. 123). De igual manera, se arriba a la misma conclusión en la tesis de Escalante (2010) al afirmar que las actividades impuestas por la gestión educativa define el grado de estrés laboral: “la carga burocrática de la docencia, el papeleo que debe cubrir con practica de sus actividades docentes. Exigencias para lidiar con los alumnos y padres de familia” (p. 235). Para Salas (2010) la forma de organización de la institución, como dimensión fundamental de la gestión educativa, resulta trascendente para el control o desencadenamiento del burnout, pues es la que define el estilo de liderazgo en la escuela: el de la participación y el establecimiento de canales de comunicación con la comunidad, o el autocrático y que es cerrado y autoritario. De esta manera, la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón

de Jesús, se establece una relación entre ambas variables, entendiéndose, en primer lugar, a menor nivel de gestión educativa, mayor es el síndrome de burnout evidenciado; y en segundo lugar, la gestión ha descuidado los mecanismos de diagnóstico, prevención y tratamiento del síndrome en mención.

Al realizar el análisis del primer objetivo específico, el cual fue describir la gestión educativa en la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018, este se materializó en el análisis de los datos presentes la Tabla N°01 y Gráfico N°01 donde se aprecia que 47% de los docentes perciben un nivel poco eficiente en cuanto a la variable, un 26% señalan un nivel eficiente, un 13% identifican un nivel muy eficiente de gestión educativa y una proporción menor de 14% la considera deficiente, por lo cual se establece un nivel poco eficiente con respecto a la gestión educativa. Estos resultados son corroborados por Yábar (2013) quien estipula que, a pesar de los nuevos enfoques y paradigmas liderados por la transformación educativa, la gestión educativa en la Institución educativa aún resulta ineficaz, sobre todo en la mejora de la práctica docente. Al respecto Flores (2012) explica que la gestión educativa aún sigue siendo el talón de Aquiles de varios sistemas educativos, debido a la concepción administrativa que aún se maneja en ellas, dejando de lado el verdadero sentido de los que debe ser una gestión escolar. De ello se desprende que la gestión educativa en la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018, se enmarca en la línea autocrática y cohibidora y anuladora de las capacidades de los diversos agentes educativos.

Al plantear el segundo objetivo específico, identificar el nivel del síndrome Burnout en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018, este se materializó en el análisis de los datos presentes en la Tabla N°02 y Gráfico 02, en donde se identificó un 46% de docentes en un nivel alto, seguido de un 22% de profesores que presentaban un nivel medio de este síndrome y un 32% se ubicaron en un nivel bajo, determinándose el síndrome burnout de los docentes en un nivel alto. Los datos obtenidos son corroborados por Escalante (2010) en corrobora los resultados al afirmar que “el 68, 7% de los docentes del estudio presentan burnout (...) observando que desgaste emocional fue la más frecuente, con puntajes medios y altos en el 59, 35 % de los participantes” (p. 234). El burnout es uno de los grandes problemas laborales del presente siglo, a tal punto que sus consecuencias se han masificado y es casi

imposible encontrar ambientes laborales que no generen este síndrome en por lo menos un grupo de trabajadores (Guerrero y Vicente, 2001). Ello permite inferir que los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, presentan dificultades para desarrollarse profesionalmente, evidencian un agotamiento emocional y una despersonalización propia del estrés vivido.

## **9. Conclusiones**

Existe relación directa y significativa entre la gestión educativa y síndrome Burnout en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018, tal como lo demuestra la Tabla N°08, en la que se muestra una correlación negativa baja ( $r = -0,213$ ) entre ambas variables.

La gestión educativa en la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018 se encuentra en un nivel poco eficiente, de acuerdo a lo presentado en la Tabla N°01 y Gráfico N°01, en donde se aprecia que 47% de los docentes perciben un nivel poco eficiente en cuanto a la variable, un 26% señalan un nivel eficiente, un 13% identifican un nivel muy eficiente de gestión educativa y un 14% la considera deficiente.

El nivel de síndrome Burnout en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018 es alto, tal como se muestra en la Tabla N°02 y Gráfico 02, en donde se identificó un 46% de docentes en un nivel alto, seguido de un 22% de profesores que presentaban un nivel medio de este síndrome y un 32% en un nivel bajo.

Existe relación entre directa y significativa entre la gestión educativa y el agotamiento emocional de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018, tal como se muestra en la Tabla N°05 donde se evidencia que existe una correlación negativa alta ( $r = -0.712$ ) entre ambas.

Existe relación entre directa y significativa entre la gestión educativa y la despersonalización de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018, tal como se muestra en la tabla N° 06, donde se evidencia que existe una correlación negativa baja ( $r = -0,226$ ) entre ambas.

Existe relación entre directa y significativa entre la gestión educativa y la realización personal de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 2018, tal como se muestra la Tabla N° 07, donde se evidencia que existe una correlación positiva moderada ( $r= 0.467$ ) entre ambas.

## 10. Referencias

- Escalante, E. (2010). *Burnout en docentes: una aproximación a la situación de profesores de escuelas primarias públicas de México* (Tesis de doctorado). Universidad de Granada, España.
- Flores, A. (2012). *Gestión, Liderazgo y Valores en la Unidad Educativa Experimental FAE N°1, de la Ciudad de Quito, durante el Año Lectivo*. (Tesis de doctorado). Universidad Técnica Particular de Loja, Quito, Ecuador.
- Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. (Tesis de doctorado). Escuela nacional de salud pública Instituto Nacional de Salud de los trabajadores, La Habana, Cuba.
- Pérez, J. (2010). *Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los Derechos Humanos en la Escuela Normal Mixta "Pedro Nufio"*. (Tesis de Postgrado). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Honduras.
- Salas, J. (2010). *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°7* (Tesis para doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Yábar, I. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. (Tesis para doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

## ANEXO 06: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, LIDIA ELIZABETH SANTOYO DÍAZ estudiante ( ), egresado (x), docente ( ), del Programa de Doctorado de Administración en la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 31630840, con el artículo titulado “Gestión educativa y síndrome Burnout en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Independencia, 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 publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse 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 y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Nuevo Chimbote, diciembre de 2018



Lidia Elizabeth Santoyo Díaz

DNI 31630840