



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Influencia de la Gestión Educativa en el Síndrome de Burnout
del Personal Docente de una Unidad Educativa del Cantón**

Ventanas, Ecuador 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Sandoval Valle, Roberto Stalyn (ORCID: 0000-0002-2491-7580)

ASESOR:

Dra. Linares Purisaca, Geovana Elizabeth (ORCID: 0000-0002-0950-7954)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Educación y calidad educativa

PIURA — PERÚ

2022

DEDICATORIA

Le doy gracias en primer lugar a Dios porque fue quien hizo posible este reto que me he propuesto.

Agradezco a mi familia que estuvieron presente apoyándome en cada momento siendo ellos un impulso e inspiración en mis estudios.

A mi esposa Gaby y mi hermoso hijo Stalyn que fueron la motivación y esas fuerzas de continuar día y noche sin rendirme, hasta llegar a mi objetivo, doy gracias a ellos por su apoyo y su incondicional amor que me dieron en cada momento de mi etapa académica para poder concluir con en este proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados.

Roberto Stalyn.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser el guía, apoyo y fortaleza en todo momento de mi vida.

Gracias a mis padres Julián Sandoval y Silvia Valle por confiar y creer en mis expectativas, por todos esos buenos consejos, valores y principios que me han inculcado desde muy pequeño, también de la misma manera a mis dos hermanos, y como no también felicitar a mi hermana Yuri que también va alcanzar el mismo objetivo anhelado.

A mis dos amores mi hijo Stalyn y mi esposa Gaby ellos son mi vida, me lo han dado todo, han confiado en mi en cada instante y como no agradecerles si ha sido por ellos dos, que quiero seguir superándome para que no les falte nada en la vida.

También Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo por haberme abierto las puertas e inculcarme cada docente sus valiosos aportes académicos impartidos en cada etapa como futuro Master.

Roberto Stalyn.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|-----|
| Carátula | i |
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tabla..... | v |
| Resumen | vi |
| Abstract..... | vii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 8 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 13 |
| III. METODOLOGÍA..... | 25 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación. | 25 |
| 3.2. Variables y operacionalización. | 26 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo. | 27 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. | 27 |
| 3.5. Procedimientos. | 28 |
| IV. RESULTADOS..... | 30 |
| V. DISCUSIÓN. | 38 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 44 |
| VII. RECOMENDACIONES | 46 |
| Referencias..... | 47 |
| Anexos. | |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|----------------|--|----|
| Tabla 1 | Prueba de normalidad del objetivo específico 1 | 30 |
| Tabla 2 | Prueba no paramétrica de correlaciones del objetivo específico 1 | 31 |
| Tabla 3 | Prueba de normalidad del objetivo específico 2 | 32 |
| Tabla 4 | Prueba no paramétrica de correlaciones del objetivo específico 2 | 33 |
| Tabla 5 | Prueba de normalidad del objetivo específico 3 | 34 |
| Tabla 6 | Prueba no paramétrica de correlaciones del objetivo específico 3 | 35 |
| Tabla 7 | Prueba de normalidad del objetivo general | 36 |
| Tabla 8 | Prueba no paramétrica de correlaciones del objetivo general | 37 |

RESUMEN

La investigación titulada Influencia de la Gestión Educativa en el Síndrome de Burnout del Personal Docente de una Unidad Educativa del Cantón Ventanas, Ecuador 2021, presenta como objetivo general: Determinar la gestión educativa y su influencia en el síndrome de burnout en el personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

Mientras que, como hipótesis general, La gestión educativa influye en el síndrome de burnout en el personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021. El enfoque de esta investigación es cuantitativo el tipo de la investigación es básica y el diseño de la investigación es correlacional, se consideró una población de 45 docentes, a los cuales se les aplico dos instrumentos, que fueron encuestas de la gestión educativa y el cuestionario de Maslach los mismo que fueron validados por expertos.

Los resultados que se obtuvo que existe una correlación positiva no significativa, lo que indica que la gestión educativa influye en el síndrome de burnout de los docentes de la U.E. Humberto Moreira Márquez, en un 0,112 y de acuerdo a la tabla de interpretación de coeficiente de rho Spearman indica que existe una correlación positiva muy baja.

Palabras claves: síndrome de burnout, gestión educativa, agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización personal.

ABSTRACT

The research entitled Influence of Educational Management in the Burnout Syndrome of the Teaching Staff of an Educational Unit of the Canton Ventanas, Ecuador 2021, presents as a general objective: Determine the educational management and its influence on the burnout syndrome in the teaching staff of the U.E. Humberto Moreira Márquez - Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

While, as a general hypothesis, educational management influences burnout syndrome in teaching staff at the U.E. Humberto Moreira Márquez - Cantón Ventanas, Ecuador 2021. The focus of this research is quantitative, the type of research is basic and the research design is correlational, a population of 45 teachers was considered, to which two instruments were applied, that were surveys of the educational management and the Maslach questionnaire the same ones that were validated by experts.

The results obtained show that there is a non-significant positive correlation, which indicates that educational management influences the burnout syndrome of U.E. teachers. Humberto Moreira Márquez, at 0.112 and according to the rho Spearman coefficient interpretation table indicates that there is a very low positive correlation.

Keywords: burnout syndrome, educational management, emotional exhaustion, depersonalization, lack of personal fulfillment.

I. INTRODUCCIÓN.

En los últimos años, en el mundo han existido cambios tanto desde la parte tecnológica, organizacional y gerencial en las unidades educativas, provocando así nuevas mentas y responsabilidades que acarrearán los docentes, esto ha generado que se susciten un conjuntos de problemas psicosociales, como es el Síndrome de burnout, este a su vez es tomado en cuenta por la organización mundial de la salud como un elemento que ocasiona riesgo laboral que afecta a la salud y en el bienestar de las personas disminuyendo su calidad de vida. Dentro de la docencia se observa una de las profesiones más vulnerables a desarrollar problemas de salud mental, entre los que se incluye el Burnout.

El síndrome de burnout, se comenzó a investigarse a partir de los años 70, teniendo varios autores empezando por Freudenberger (1989), quien manifestó que este “síndrome como el desgaste causado en una persona que ocupa un puesto laboral, provocado por el exceso de fuerza para alcanzar metas” (p.1-10). Este autor procede a indicar aquello ya que en aquellos años las personas usaban de manera intrínseca su fuerza para así realizar un trabajo.

Dicho concepto evolucionó con Maslach (1996), “quien indicó que es un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal, en personas que laboran con otros individuos” este autor ya menciona que el síndrome no solo causa daños físicos si no también psicológico, lo que se genere un sinnúmero cosas negativas en la persona.

De la misma manera y luego de varios años Gil-Monte (2007) manifestó que “el síndrome está relacionado con el estrés laboral crónico, provocando un daño físico, cognitivo, afectivo, emocional e interpersonal” (p.4-11). Dicho autor indica agrega que el estrés laboral, es una de las manifestaciones del síndrome, lo que ocasiona los diferentes desgastes.

Un estudio realizado por Torres (2020), manifestó que el personal docente de Ecuador atraviesa en el año 2020 un incremento en el stress laboral, obteniendo que el 29% de los docentes de las Unidades Educativas analizadas padecen de cansancio emocional. de los cuales 42% docentes presentan un nivel moderado de burnout mientras que 8% docentes tenían un burnout moderado y 9% docentes un burnout alto.

Es por ende que la situación de la pandemia COVID 19, los docentes de la Unidad Educativa Humberto Moreira Márquez debieron desaprender metodologías tradicionales para cumplir con los procesos educativos y aprender ciertas metodologías de educación virtual, esto en ocasiones provoco que los docentes salgan de su zona de confort, produciéndoles malestares frecuentes como stress, agotamiento y otras condiciones que afectan a su salud.

Vale indicar que esta afectación en la salud de los docentes se sumó el trabajo exhaustivo que vienen realizando, y que inclusive en muchas ocasiones las autoridades de la unidad educativa, realizaba actividades fuera de las horas de trabajo reglamentario, actividades como reuniones, visitas domiciliarias a los estudiantes que no lograban conectarse a las clases virtuales, realizando fichas pedagógicas y realizados planificaciones, las mismas que por cuestiones del covid 19 necesitaban adaptaciones curriculares que vayan acorde a la realidad de este momento.

Vale recalcar que no solo el tratar de adaptarse a estos nuevos sistemas fue el origen de dichos problemas de salud si no también, las decisiones de los directivos de la Unidad Educativa, ya que por el no asistir a las instituciones los docentes deben conectarse de manera frecuente inclusive en horarios que no estaban dentro de lo estipulado lo lineamientos de pandemia.

Así mismo el trabajo en casa es más exhaustivo ya que deben preparar clases acorde al tiempo que proporcionaba las plataformas virtuales y que dicho material era totalmente diferente a los que ellos estaban acostumbrados. Estos materiales eran revisados por los directivos los mismo que enviaban correcciones que muchas veces no eran acordes a los temas que se iban a realizar las clases.

Por otra parte, la gestión educativa dirigía a los docentes para que realice visitas domiciliarias a los estudiantes que no lograban conectarse haciéndoles llevar las fichas pedagógicas, para lograr que cumplan los procesos educativos y no se conviertan en desertores, esto se realizaba de manera continua sin dejar de cumplir con sus actividades de dar clases en otras palabras el trabajo de los docentes aumento lo que provoca que los docentes de alguna manera disminuya su rendimiento por los problemas de stress y agobio que sentían los docentes.

De la misma manera se tratará de responder a la siguiente interrogante:
¿Cómo influye gestión educativa en síndrome de burnout del personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021?.

Al realizar este trabajo investigativo se puede obtener resultados que permitirán observar que tan afectados se encuentra los docentes de la Unidad Educativa Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021, lo que al final las autoridades deben concientizar que tan eficiente están siendo a la hora de aplicar su gestión administrativa y autoevaluarse.

Es por ende que este te estudio nace a partir de que se evidencia una problemática dentro de la Unidad Educativa Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021, que presenta dos variables que son la gestión educativa y el síndrome de Burnout el mismo que adquiere importancia durante la pandemia provocada por el COVID 19.

Al realizar la investigación se podrá obtener aportes sociales y prácticos ya que el estudio revelará una realidad observada, la misma que presenta preocupación a los actores de la comunidad educativa, de manera precisa se puede mencionar a los docentes ya que ellos durante la pandemia tuvieron que realizar mayores actividades lo que provocó que su salud física y psicología se vea afectado, dichas circunstancia se ven ligadas a la gestión educativa la misma que se encuentra sujeta a una serie de criterios y normas preestablecidas por el Ministerio de Educación.

De tal manera él estudió proporcionara resultados que permitan flexibilizar los procesos que se están llevando en la actualidad con respecto a la pandemia, la

flexibilización de dichos procesos logrará reducir los niveles del síndrome de burnout a los actores de la comunidad y en especial a los docentes.

Teniendo claro cuál es el problema y como este se justifica se propone los siguientes objetivos que al finalizar la investigación van a permitir obtener resultado:

Como objetivo general: Determinar la gestión educativa y su influencia en el síndrome de burnout en el personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

Mientras que como objetivos específicos: Determinar la gestión educativa y su influencia en agotamiento del personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

Determinar la gestión educativa y su influencia en la despersonalización del personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

Determinar la gestión educativa y su influencia en la realización personal de los docentes de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

Para lo cual se plantea las siguientes hipótesis: H1:La gestión educativa influye en el síndrome de burnout en el personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

H0: La gestión educativa no influye en el síndrome de burnout en el personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

H1: La gestión educativa influye en agotamiento del personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

H0: La gestión educativa no influye en agotamiento del personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

H1: La gestión educativa influye en la despersonalización del personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

H0: La gestión educativa no influye en la despersonalización del personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

H1: La gestión educativa influye en la realización personal de los docentes de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

H0: La gestión educativa no influye en la realización personal de los docentes de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

II. MARCO TEÓRICO.

Herrera (2020), en su tesis: Análisis del síndrome de burnout en el desempeño laboral en los docentes de las I.E. del distrito Tarqui de la ciudad de Guayaquil, para obtener el grado de Magíster en Administración de Empresas presentado a la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil Facultad de Posgrado e Investigación Ecuador.

Cuyo objetivo es establecer la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes del distrito Tarqui de la ciudad de Guayaquil, así mismo dentro de este trabajo de tesis se aplicó los tipos de investigación descriptivo y exploratorio y un diseño de investigación mixto es decir cuantitativo y cualitativo por otro lado se utilizó como instrumento de recolección de datos la encuesta, la misma que fue aplicada a una muestra de 252 docentes de distintas instituciones educativas.

Una vez que se obtuvo los resultados y se los analizó, el autor llega a las siguientes conclusiones:

Este estudio determinó que burnout está presente en la mayoría de los docentes, pero este se presenta en diferentes maneras, ya que sus efectos varían dependiendo el tiempo.

De la misma manera el autor indica que en el Ecuador, aunque con un avance significativo en la investigación, se necesitan más autores que hablen sobre el tema.

Gran parte de los docentes de la muestra usada en la investigación se encuentran diagnosticado con el síndrome de burnout, y esto hace que en la actualidad se sienten frustrados, quemados y estancados en el rol que desempeñan

El maestro en la actualidad debe ser motivado, con la finalidad de evitar el síndrome de burnout se continúen incorporando en los docentes, esto se logra al realizar capacitaciones y de ser posible ser incluido en actividades o talleres de crecimiento personal, ya que actualmente se manifiestan dentro de un proceso que limita su realización.

Meza (2017), en su tesis: Síndrome de burnout y depresión en docentes de secundaria de la Ugel Yauli – 2017, para optar en grado de académico de: maestra en educación mención: psicología educativa presentado a la Universidad Nacional del Centro del Perú, la misma que tiene como objetivo, establecer la correlación entre Burnout y la depresión en los profesores de educación secundaria de la Ugel Yauli, durante el año escolar 2017, tesis de tipo descriptivo correlacional, el mismo que utilizo los instrumentos que se han utilizado para la investigación fueron: el inventario de Maslach y la escala de Hamilton que fue aplicado a un muestra de 225 docentes.

Obteniendo como conclusión que las dimensiones analizadas en el estudio obtuvieron una relación directa positiva alta, orientando que es síndrome burnout, es uno de los elementos que agota provoca depresión y no genera superación personas a los docentes secundaria de la Ugel Yauli, durante el año escolar 2017.

Rodríguez (2017), en su artículo científico; Síndrome de burnout en docentes, presentado a la revista SciELO IE Revista de investigación educativa de la REDIECH cuyo objetivo es, mostrar un estudio sobre las incidencias del síndrome de burnout en docentes, enfermedad profesional que se manifiesta a través de altos niveles de ausentismo, falta de compromiso, baja autoestima, alto deseo de vacaciones y problemas que alejan al profesor de su labor. Son estos argumentos los que motivan a investigar, El proyecto de investigación se desarrolló a través del enfoque cualitativo, por la necesidad de analizar información específica y a profundidad de un caso que ayudara a explicar lo que sucede con su práctica docente y actividades profesionales adicionales.

La técnica expone las estrategias que se aplican para obtener información y construir el conocimiento de lo que se indaga; propone el orden y las reglas del procedimiento de investigación; sugiere instrumentos de registro de datos y aporta los medios para llevar a cabo el método. En este estudio se emplearon las técnicas de investigación denominadas observación, entrevista e historia de vida realizada a 226 docentes de la zona escolar 9 de secundarias técnicas de la región centro-sur del estado de Chihuahua, México, con cabecera en el municipio de Delicias.

Dichos datos determinaron las siguientes conclusiones:

Este trabajo de investigación analizó las causas y efectos del estrés laboral en docentes. El estudio de caso se llevó a cabo en una escuela secundaria de Ciudad Delicias, Chihuahua. El tema es de gran relevancia en el ámbito educativo, ya que no solo afecta al docente, sino también a su entorno y a la gente que lo rodea, específicamente a sus alumnos y a la institución.

El trabajo del docente de secundaria orienta el desarrollo intelectual y emocional de las personas; pero, sin embargo, es causante de afectaciones en la salud debido a una serie de factores que limitan su labor diaria.

El estrés es necesario para realizar las actividades diarias; ayuda a los individuos a estar alertas y enfrentar los desafíos del entorno; empero, cuando las demandas del contexto superan las capacidades de la persona para enfrentarlos comienzan a presentarse alteraciones físicas y psicológicas.

Trabajar con personas usualmente genera más estrés que trabajar con cosas, debido a la carga afectiva y emocional que conlleva la relación docente-estudiantes.

Tabares (2020), en su artículo científico, Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática, cuyo objetivo trata de identificar la producción bibliográfica en Latinoamérica sobre el SB en docentes en el período comprendido entre los años 2008 a 2018, para lo cual se realizó una revisión sistemática de literatura, dado que permite recolectar información de un grupo de estudios, presentando una descripción a manera de resumen cualitativa de la información encontrada, a fin de cumplir con los objetivos.

Par lo cual este trabajo investigativo permitió observar que el síndrome de burnout se focaliza sólo en algunos países latinoamericanos, con alcances paradigmáticos y metodológicos específicos, señalando la necesidad de realizar estudios primarios sobre dicho fenómeno.

De la misma manera el autor expone que en america latina se debe priorizar la atencion de dicho sindrome fomentando programas que permiten estacer condiciones en donde se pueda tratar dicha enfermedad que deteriora al redimimiento de los docentes.

Acosta (2019), en su articulo cientifico titulado, Relación entre estrés docente y síndrome de burnout en docentes de la zona 3 de Ecuador, el mismo que tiene como objetivo la evaluación de los niveles de estrés docente y síndrome burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador, la metodología utilizada es descriptiva, correlacional, de corte transversal y se realizó sobre una muestra de 91 docentes, seleccionados por muestreo no probabilístico por conveniencia. Se empleó la Escala ED-6, de Gutiérrez Santander, Morán Suárez, y Sanz Vázquez.

Este articulo presenta la siguiente conclusión que no se evidencian que las dimensiones del estrés docente, se correlaciona con el síndrome de burnout; estos resultados parecen verse afectados por un sesgo atribuible a la deseabilidad social. Lo señalado, exige controlar este tipo de efecto con la utilización de detectores de distorsión.

Serrano (2020), en su articulo, Ruta de atención psicosocial para docentes con síndrome de burnout a causa de la cuarentena generada por el COVID-19, el mismo que tiene como objetivo general, Proponer una ruta de atención psicosocial para los docentes que pueden generar Síndrome de Burnout debido a la situación de pandemia que está viviendo actualmente el mundo a causa del COVID-19, para lo cual se realizó una revisión documental donde se pudo evidenciar que en Colombia existe una deficiencia en investigaciones referentes al Burnout docente y tan solo en Cali, Bogotá y Medellín es donde se han tomado esta problemática como fuente de investigación.

Y del cual se puede extraer la siguiente conclusión, que los factores generadores del Síndrome de Burnout que más tienen incidencia en la población docente son la indisciplina en el aula, la cual se puede presentar de

igual forma en una sesión virtual, condiciones de trabajo poco satisfactorias, para el caso particular estas condiciones se ven afectadas por el cambio a teletrabajo, y se une con el tiempo libre escaso, ya que muchos docentes son del sexo femenino y por lo cual debe estar al tanto del cuidado de sus hijos y de las tareas domésticas en muchos casos, además de dar respuesta a las actividades laborales.

Es por ende que al revisar la literatura se obtienen los siguientes conceptos:

Para García (2010) “La gestión educativa se va desarrollando de una manera deliberada y sistemática, conjuntamente con los siguientes procesos de planificación institucional” es por lo cual que se analiza sus diferentes dimensiones, para ir construyendo los propósitos y así lograr resultados que sean positivos y que generen eficacia los mismo que se pueden resaltar: la gestión pedagógica y curricular, la promoción de la investigación innovadoras y el avance continuo a lo que son las dificultades de gestión.

Estas dimensiones de las que afirma García (2010) se plantean de la siguiente manera:

Dimensión administrativa: esta es importante ya que es la que permite llevar los procesos con respecto a lo educacional, que orienten a la transformación y a la mejora en el rendimiento de los organismos gubernamentales, esta actividad ayuda que se logre de manera eficiente la entrega de los recursos dentro de una entidad o institución estos recursos pueden ser, humanos, materiales y financieros, con la finalidad de alcanzar las metas y objetivos de dichas instituciones, se debe recordar que estas instituciones tienen diferentes obligaciones.

Dimensión comunitaria: esta dimensión permita la interacción de todos los actores de la comunidad con la premisa de que todos intervengan de manera eficiente aportando con ideas y propuestas que logren alcanzar los objetivos de

la institución, si se habla de una institución educativa, los actores serían, los directivos, los docentes, los estudiantes y los padres de familias.

Dimensión institucional: esta dimensión permite tener claro los roles de cada actor de la comunidad, así gestionar un excelente clima institucional y laboral entre los miembros de equipo de trabajo, la máxima autoridad tiene como prioridad garantizar, desarrollar, organizar, planificación, y evaluación a los que integran la institución educativa para el adecuado funcionamiento de la misma.

Dimensión pedagógica. Esta en cambio tiene que ver principalmente con las acciones propias del establecimiento educativo, que lo distinguen de otros y que se caracterizan por los lazos que todas las partes edifican con el saber para el proceso de enseñanza y aprendizaje con modelos didácticos, las teorías de la enseñanza y aprendizaje, las estrategias que están sujetas al ejercicio docente, la calidad y estima que se otorga al saber, así como a los criterios de evaluación de los procesos y resultados.

Según Chávez (2018) una de las teorías científicas de la gestión educativa es “estima una orientación tradicional de la administración, cuyo objetivo es aumentar la eficiencia de la industria a través de la distribución organizada y adecuada para incrementar el rendimiento de la labor del obrero” (p.18)

Es así que la gestión educativa se vuelve un variable fundamental que permite estables condiciones que los actores de las instituciones educativas deben seguir con la finalidad de que todos participen y permitan alcanzar las metas propuestas por parte de su autoridad.

Esto principalmente se da para que aumenten la producción de la industria a través del aumento de la eficacia en el nivel operativo. Es aquí donde se inicia el estudio de la distribución del trabajo, ya que las actividades del cargo y de quien ejerce son la unidad principal de la organización.

Es así que Taylor(1969), propone cinco principios específicos de la administración, que deben ser aplicados por la gerencia los mismo que se presentan a continuación:

Principio de planeamiento: la labor no planificada del trabajador, debe ser reemplazado por un trabajo organizado.

Principio de preparación: Los trabajadores deben ser clasificados teniendo en cuenta sus aptitudes y habilidades para mejorar la productividad.

Principio de control: El trabajo debe ser monitoreado con la finalidad de comprobar su eficacia.

Principio de ejecución: Para que el trabajo se realice de manera disciplinada, es necesario que se distribuyan las responsabilidades y funciones organizadamente.

Taylor (1969), “establece estos principios con el objetivo de lograr un ahorro de los materiales y el incremento en rendimiento de la mano de obra, teniendo en cuenta el análisis de los tiempos, de los movimientos, la selección de trabajadores, incentivos, sistemas de trabajo, instrucción y especialización”

“Ciertos autores discreparon el hecho de llamar ciencia a estos principios que padecen de sustentos psicológicos; determinando que solo se trataría de una práctica para aumentar el valor que se le otorga al logro económico de la compañía, obviando el bienestar físico y motivacional del trabajador” (Taylor, 1969)

A pesar de estas discrepancias la teoría de Taylor en varias empresas sigue vigente, cuyo aporte es el empleo del método científico a la administración y el florecimiento de la misma como una rama precisa del conocimiento.

De la misma manera se ha logrado contextualizar el síndrome de burnout que a su vez es conocido como síndrome de desgaste ocupacional o profesional,

es una afectación que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo (Gomez, 2018)

Este síndrome aparece cuando la persona realiza un esfuerzo que demanda demasiada energía tanto física como mental, llegando a provocar malestares en la salud del personal que elabora en una entidad o en una empresa.

Según Maslach (1996), este síndrome trae consigo condiciones variadas de agotamiento en la parte emocional, despersonalización y disminución de la realización personal en el trabajo, lo que se origina en el mayor de los casos cuando existe contacto directo y constante con las personas o clientes.

La palabra Burnout es un término anglo que trata de decir que una persona está quemado, usado, agotado, donde se pierde las ganas de trabajar mientras que por otra parte el síndrome de Burnout es considerado como una paradoja vista desde la rama de la medicina: el profesional de salud se enferma en la misma medida que éste sana a los pacientes.

Quiceno & Alpi (2007) El Burnout es un síndrome relacionado con las actividades que realiza un profesional en su trabajo. Surge por el conocimiento del sujeto de una diferencia entre los esfuerzos realizados y lo conseguido esto ocurre con frecuencia en los profesionales que trabajan de manera cercana con clientes problemáticos.

Se caracteriza por un agotamiento emocional, falta de energía, distanciamiento y cinismo hacia los destinatarios, sentimientos de incompetencia, deterioro del auto concepto profesional, actitudes de rechazo hacia el trabajo y por otros diversos síntomas psicológicos como irritabilidad, ansiedad, tristeza y baja autoestima (Quiceno & Alpi, 2007).

Es por ende que al relacionar estos conceptos con respecto a los docentes se puede manifestar que al momento de cumplir con sus actividades laborales tienden a encontrarse con estudiantes que tienen problemas en casa, lo que genera que tengan problemas de comportamiento en las instituciones educativas, de la misma manera existen padres de familias que generan estrés hacia los docentes ya que no se limitan en los tiempos establecidos para realizar

sus consultas de cómo se encuentran sus hijos, si no que en cualquier momento ellos tratan de comunicarse sin darse cuenta que el docente puede estar realizando alguna actividad personal o familiar, por otro lado las autoridades de la institución educativa imponen actividades adicionales hacia los docentes y más ahora en pandemia que se ha duplicado el trabajo desde casa.

De acuerdo de las diferentes definiciones de diversos autores se complementa esta investigación manifestando que el síndrome de Burnout es un proceso de respuesta a la experiencia cotidiana de ciertos acontecimientos y se desarrolla secuencialmente en cuanto a la aparición de rasgos y síntomas globales.

Con respecto a los síntomas de este síndrome se puede mencionar que existe una variación de persona a personas, ya que las formas en las que se manifiesta son diferentes, y desde el hecho de que se adquiere desde la misma manera que es exigiendo un trabajo arduo generando estrés en el colaborador, he impidiendo su desarrollo personal.

Según Martínez(2010), “el desarrollo del síndrome de Burnout tiene 4 fases en las profesiones que ayudan a personas: la primera es el entusiasmo ante el nuevo puesto de trabajo acompañado de altas expectativas; luego aparece el estancamiento como consecuencia del incumplimiento de las expectativas; la tercera etapa es la de frustración; y por último la cuarta etapa es la apatía como consecuencias de la falta de recursos personales aquí en esta etapa el profesional se enfrenta a la frustración”. (p.42-80)

De la misma manera existen otras fases que son expuestas de la siguiente manera: el estrés, fase de agotamiento y fase de afrontamiento defensivo. La fase de estrés consiste en una inestabilidad entre las demandas del trabajo y los recursos de los que dispone el profesional para enfrentar algún acontecimiento.

Por otra parte, la fase de agotamiento es considerada como la respuesta emocional inmediata del profesional ante dicha inestabilidad, esto indica que el profesional expresa sentimientos de preocupación, tensión, ansiedad, fatiga y agotamiento. La fase de afrontamiento implica variaciones en la conducta y en

la actitud del profesional, describiéndolo como una persona fría y cínica hacia los clientes.

El Síndrome de Burnout como una pérdida gradual de interés y de responsabilidad entre los compañeros de trabajo desde una perspectiva psicosocial, lo que le permitió una definición tridimensional del Burnout compuesta por:

El agotamiento emocional, referido al excesivo esfuerzo físico junto a la sensación de tedio emocional, producto de las continuas interacciones que los trabajadores mantienen entre ellos y con sus clientes (González, 2018).

La despersonalización, percibida como el desarrollo de respuestas cínicas hacia los clientes y actitudes negativas e indiferentes hacia el entorno laboral (González, 2018)

Baja realización personal, manifestada en sentimientos de fracaso, pérdida de confianza en sí mismo y negativo autoconcepto que conlleva a sentimientos de incompetencia en el trabajo (González, 2018)

El Síndrome de Burnout, cansancio emocional que trae una pérdida de motivación que puede evolucionar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso en el ámbito laboral y profesional, y esta es una de las definiciones más aceptadas por los investigadores. (González, 2018)

Según González (2018) el síndrome de burnout se puede manifestar en cuatro niveles de alteraciones:

En el primer nivel se observa pocas ganas de acudir al trabajo, dolores indistintos en diferentes partes del cuerpo como segundo nivel comienza una falta de querer interrelacionarse con los demás, se activan sensores anuncian una falsa persecución o de que todos están en contra de él, se incrementa el entusiasmo laboral, los cambios de áreas de trabajo de turnos laborales como un tercer nivel se observa una disminución notable en la capacidad laboral, ya que surgen enfermedades psicosomáticas, inicia la tendencia a la automedicación o al consumo de bebidas alcohólicas y como ultimo nivel se genera una etapa de alcoholismo o dependencia de fármacos, intentos de suicidio, accidentes y se abandona definitivamente el trabajo.

Como resultados de los niveles presentados se puede indicar las siguientes consecuencias que genera el síndrome de Burnout:

Una de las consecuencias es la fisiológicas por desgaste físico la fatiga, resfríos/gripes, variaciones en el apetito, calambres musculares dolorosas, dolores de cabeza, taquicardia, subida y bajada de la presión, disfunciones sexuales, insomnio, trastornos gastrointestinales, úlceras.

Así mismo genera problemas psicológicos Irritabilidad y enojo excesivo, ansiedad, rasgos depresivos, labilidad emocional, tristeza, desesperanza, actitudes rígidas e inflexibles, sentimiento de frustración laboral, sentimiento de despersonalización.

Y con respecto a conductuales expresiones de hostilidad, conductas impulsivas, incapacidad de concentrarse en trabajo, contacto mínimo con los pacientes, culpar a los pacientes de los padecimientos personales, aumento de relaciones conflictivas, llegadas tarde, salidas.

Como en toda manifestación patológica de conducta, existen diferentes grados que son una escalera de gravedad, en la cual una vez adquirida una gravedad mayor es difícil retornar a niveles inferiores a menos que se adquieran técnicas de afrontamiento adecuadas. Así el síndrome de Burnout puede ser: (Valenzuela, 2009)

Leve se comienzan a presentar síntomas vagos e inespecíficos. El afectado se vuelve poco operativo. (Valenzuela, 2009)

Moderado aparece insomnio, déficit en la atención y en la concentración, e importante tendencia a la automedicación. (Valenzuela, 2009)

Grave se desarrolla aversión por la tarea, cinismo hacia la profesión y los pacientes, lo cual lleva a mayor ausentismo laboral y frecuentemente, al abuso de alcohol y fármacos. (Valenzuela, 2009)

Extrema caracterizada por crisis existenciales severas que llevan al aislamiento, depresión crónica o enfermedades psicosomáticas (Valenzuela, 2009).

Para reconocer la existencia del síndrome Burnout y los factores que estén asociados al mismo. Por ello se plantea la necesidad de aplicar el cuestionario Burnout a los profesionales por lo menos una vez al año en el control pre-vacacional con el fin de detectarlo y buscar las causas del mismo; es infrecuente que el profesional acuda a pedir ayuda en forma voluntaria debido a prejuicios o porque no tiene conciencia del Burnout que está padeciendo. (Chumbes, 2006).

Aunque casi todos los autores consideran al Burnout como un proceso continuo, existen otros que consideran en la evolución del síndrome una serie de fases que coinciden gran parte con las propuestas de Chernis (1980).

El cuestionario de Burnout mide los grados de Burnout: ausente, leve, moderado y severo, facilita la intervención terapéutica del mismo y permite programar actividades de prevención en el personal de salud.

En concordancia con otros investigadores se puede diferenciar tres fases del Síndrome Burnout que permite realizar diferentes tipos de intervenciones de acuerdo a la fase evolutiva.

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y diseño de investigación.

El tipo de la investigación es básica ya que durante la investigación se plantea un marco teórico que va a permitir definir y contextualizar las variables lo que implica ampliar y profundizar los conocimientos descubriendo leyes o principios básicos, que forman un punto de apoyo en la solución de problemas sociales.

El diseño de la investigación es correlacional ya que tiene como finalidad calcular el nivel de relación que hay entre dos o más conceptos, variables o categorías. En relación a esto, el presente estudio nos posibilita saber el nivel de interrelación que hay entre las variables gestión educativa y síndrome de burnout.

El enfoque es cuantitativo, porque permite recoger y analizar datos sobre las variables gestión educativa y síndrome de burnout lo que permite estudiar el nexo de estas variables cuantificadas y es correlacional, porque el fundamento de estudio es analizar la interrelación asociativa entre ambas variables.

Donde: M = Muestra de investigación

O1 = Observaciones de la gestión educativa

O2 = Observaciones del síndrome de burnout

r = Índice de interrelación entre ambas

3.2. Variables y operacionalización.

Variable 1 Gestión educativa

Definición conceptual: Es la administración, que orienta las unidades educativas con respecto al ámbito institucional, pedagógico, administrativo y comunitario. Una eficiente gestión permite dar solución a los problemas que se manifiestan en las unidades educativas de la misma manera ayuda a que los estudiantes se desarrollen con valores que beneficien a la sociedad (Laos y Ledesma, 2013, p 15).

Definición operacional: Para medir esta variable se empleó el Cuestionario de Gestiones Educativa para los docentes de la unidad educativa, compuesto por 30 ítems con alternativas de 1 a 5, divididos en cuatro dimensiones, gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2 Síndrome de Burnout

Definición conceptual: El agotamiento emocional, referido al excesivo esfuerzo físico junto a la sensación de tedio emocional, producto de las continuas interacciones que los trabajadores mantienen entre ellos y con sus clientes (González, 2018).

Definición operacional: Para medir esta variable se empleó el Cuestionario de Burnout de Maslach en su forma para docentes (MBI- Ed), compuesto por 22 ítems con alternativas de 1 a 5, divididos en tres dimensiones, agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población: la población va estar conformada por los 45 docentes de la Unidad Educativa Humberto Moreira Márquez del Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

Muestra y muestreo: se considerará el 100% de la población por lo cual es considerado como una muestra censal, y en total son 45 docentes quienes deberán responder de manera precisa y verídica cada una de las preguntas que se encuentran dentro del cuestionario.

Criterios de inclusión: se ha considerado a los docentes de la educación regular y educación flexible de la Unidad Educativa.

Criterios de exclusión: no se ha considerado al personal administrativo, a los auxiliares, estudiantes y padres de familias.

Unidad de análisis: están conformados por los docentes de la Unidad Educativa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas: Las técnicas aplicadas para la recolección de datos es la encuesta, la misma que será aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Humberto Moreira Márquez en el periodo lectivo 2021- 2022.

Dicha encuesta permitió obtener información tanto de la variable independiente que es gestión educativa como la variable dependiente que es Síndrome de Burnout del Personal Docente.

Instrumentos: Como instrumento se aplicó dos cuestionarios que estuvieron dirigido a los docentes de la Unidad Educativa Humberto Moreira Márquez en el periodo lectivo 2021- 2022 con la finalidad de medir cada una de las variables:

Cuestionario N°1. Gestión educativa el mismo que va incluir 4 dimensiones que son, Gestión Institucional, Gestión Administrativa, Gestión Pedagógica, Gestión Comunitaria este será aplicado a los docentes de la Unidad Educativa este cuestionario durará 30 min y tendrá un total de 30 ítems, así mismo cada

uno tendrá 5 alternativas que son: “(1) nunca- (2) casi nunca - (3) a veces- (4) casi siempre- (5) siempre”.

Para la validez de este cuestionario se consideró el juicio de tres expertos quienes revisaron y analizaron cada ítem con la finalidad de que sean claros precisos y pertinentes. De la misma manera los cuestionarios fueron sometidos a una prueba piloto a 10 docentes de manera aleatorio estos resultados fueron ingresados al programa spss 26 para medir su fiabilidad mediante el Alpha de Cronbach donde se observó un valor de $\alpha = 0,88$ lo mismo que indica una alta confiabilidad.

Cuestionario N°2. Síndrome de Burnout el mismo que fue elaborado y aplicado por Maslach y Jackson (1981), teniendo un nivel alto de confiabilidad, este cuestionario está compuesta por 3 dimensiones que son, agotamiento emocional, Despersonalización, Baja realización personal de la misma manera este cuestionario va a tener un tiempo de 30 min y tendrá un total de 22 ítems, cada uno tendrá 5 alternativas que son “(1) nunca- (2) casi nunca - (3) a veces- (4) casi siempre- (5) siempre”.

Para la validez de este cuestionario se consideró el juicio de tres expertos quienes revisaron y analizaron cada ítem con la finalidad de que sean claros precisos y pertinentes. De la misma manera los cuestionarios fueron sometidos a una prueba piloto a 10 docentes de manera aleatorio estos resultados fueron ingresados al programa spss 26 para medir su fiabilidad mediante el Alpha de Cronbach donde se observó un valor de $\alpha = 0,91$ lo mismo que indica una alta confiabilidad.

3.5. Procedimientos.

Antes de aplicar la técnica de la encuesta se validó el instrumento que son dos cuestionarios por tres expertos, lo que dio origen a la obtención de los datos apropiados con los cuales se logró determinar la correlación entre ambas variables, y así cumplir con los objetivos que se propuso en el trabajo de investigación.

Luego de la validación se cargó el cuestionario a la plataforma virtual Google formulario la misma que permitió enviar la encuesta a los docentes para que responda cada uno de los ítems.

A los docentes se le comunicó por medio de la autoridad de la unidad educativa que deben responder ambos cuestionarios y que tenía un tiempo de 3 días para que logren enviar.

3.6. Método de análisis de datos.

Una vez obtenido los datos, se depuraron para que no existan datos que alteren los resultados, ni tampoco generen sesgos, todo esto se llevó a cabo bajo el programa informático Microsoft Excel. Luego se realizó un análisis por medio del software estadístico SPSS versión 26, para poder conocer la confiabilidad de los instrumentos en base al Alpha de Cronbach.

En primera instancia se realizó una prueba de normalidad de Shapiro-wilk lo que permitió observar la distribución de los datos y escoger a la prueba no paramétrica de rho Spearman para medir la correlación dando como resultado un análisis inferencial que se observara en el siguiente capítulo.

3.7. Aspectos éticos.

Se contó con el anonimato y la confidencialidad de los participantes, es decir no se reveló la identidad de los docentes. Se respetó la autenticidad de los datos dados por los participantes, no se emitió juicio alguno ya que las respuestas se usaron exclusivamente para los fines de la investigación.

Para lo cual se consideró el código de ética en investigación de la universidad de Cesar Vallejo, en el artículo 10º los y las investigadores deben solicitar el consentimiento libre, expreso e informado de las personas que deseen incluir en la investigación. Se les debe brindar la información adecuada y comprensible sobre el propósito y la duración del proyecto, así como los beneficios que se esperan y los riesgos o molestias previstos. Así mismo especificar si recibirán alguna bonificación económica por su participación e informar sobre las modalidades para la revocación del consentimiento (código de ética en investigación de la universidad de Cesar Vallejo, 2017).

IV. RESULTADOS

Los resultados son presentados en el orden planteado en los objetivos específicos, los mismo que revelan como una variable gestión educativa se relaciona con cada una de las dimensiones del síndrome de burnout (agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización personal), luego se presenta los resultados de cómo se relaciona la variable gestión educativa con respecto a la variable síndrome de burnout lo que corresponde al objetivo general planteado.

Resultados del Objetivo 1: Determinar la gestión educativa y su influencia en agotamiento del personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

En la tabla 1 se observa que la prueba de normalidad Shapiro-wilk la misma que fue escogida ya que se tiene una población menor a 50 y a su vez indica que los datos no presentan una distribución normal ya que su significancia es < a 0,05. Esto orienta que para medir la correlación se debe escoger la prueba no paramétrica de rho Spearman.

Tabla 1

Prueba de normalidad del objetivo específico 1

| | Shapiro-Wilk | | | |
|-----------------------|--------------|-------------|----|------|
| | Estadístico | Estadístico | Gl | Sig. |
| G. EDUCATIVA | ,228 | ,707 | 45 | ,000 |
| AGOTAMIENTO EMOCIONAL | ,123 | ,927 | 45 | ,007 |

Nota: Objetivo específico 1 Determinar la gestión educativa y su influencia en agotamiento del personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

Una vez determinada la prueba estadística no paramétrica de rho Spearman para medir la correlación se presenta en la tabla 2 los siguientes datos, los mismos que indican que existe una correlación negativa significativa, lo que indica que la gestión educativa influye en el agotamiento emocional de los docentes de la U.E. Humberto Moreira Márquez, este valor de $-0,528^{**}$ de acuerdo a la tabla de interpretación de coeficiente de rho Spearman indica que existe una correlación negativa moderada.

Adicionalmente en la tabla 2 se establece que al tener un valor P de 0,000 que es inferior al 0,05 en Sig. (bilateral) se acepta la H1: La gestión educativa influye en agotamiento del personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021. Y por lo tanto se rechaza la H0: La gestión educativa no influye en agotamiento del personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

Tabla 2

Prueba no paramétrica de correlaciones del objetivo específico 1

| | | | Correlaciones | |
|--------------------|--------------------------|-------------------------------|----------------------|--------------------------|
| | | | G. EDUCATIVA | AGOTAMIENTO EMOCIONAL |
| Rho de Spearman | G. EDUCATIVA | Coeficiente de correlación | 1,000 | -,528** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 45 | 45 |
| | AGOTAMIENTO EMOCIONAL | Coeficiente de correlación | -,528** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 45 | 45 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Objetivo específico 1 Determinar la gestión educativa y su influencia en agotamiento del personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

Resultados del Objetivo 2: Determinar la gestión educativa y su influencia en la despersonalización del personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

De acuerdo a la tabla 3 se observa que la prueba de normalidad Shapiro-wilk la misma que fue escogida ya que se tiene una población menor a 50 y a su vez indica que los datos no presentan una distribución normal ya que su significancia es $< 0,05$. Esto orienta que para medir la correlación se debe escoger la prueba no paramétrica de rho Spearman.

Tabla 3

Prueba de normalidad del objetivo específico 2

| | Shapiro-Wilk | | |
|--------------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| G. EDUCATIVA | ,707 | 45 | ,000 |
| DESPERSONALIZACION | ,697 | 45 | ,000 |

Nota: Objetivo específico 2 Determinar la gestión educativa y su influencia en la despersonalización del personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

Una vez determinada la prueba estadística no paramétrica de rho Spearman para medir la correlación se presenta en la tabla 4 los siguientes datos, los mismos que indican que existe una correlación positiva no significativa, lo que indica que la gestión educativa influye en la despersonalización de los docentes de la U.E. Humberto Moreira Márquez, en un 0,138 y de acuerdo a la tabla de interpretación de coeficiente de rho Spearman indica que existe una correlación positiva muy baja.

Adicionalmente en la tabla 4 se establece que al tener un valor P de 0,138 que es mayor al 0,05 en Sig. (bilateral) se rechaza la H1: La gestión educativa influye en la despersonalización del personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021. Y por lo tanto se acepta la H0: La gestión educativa no influye en la despersonalización del personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

Tabla 4

Prueba no paramétrica de correlaciones del objetivo específico 2

Correlaciones

| | | | G. EDUCATIVA | DESPERSON ALIZACION |
|-----------------|--------------------|----------------------------|-----------------|------------------------|
| Rho de Spearman | G. EDUCATIVA | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,138 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,366 |
| | | N | 45 | 45 |
| | DESPERSONALIZACION | Coeficiente de correlación | ,138 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,366 | . |
| | | N | 45 | 45 |

Nota: Objetivo específico 2 Determinar la gestión educativa y su influencia en la despersonalización del personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

Resultados del Objetivo 3: Determinar la gestión educativa y su influencia en la realización personal de los docentes de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

De acuerdo a la tabla 5 se observa que la prueba de normalidad Shapiro-wilk la misma que fue escogida ya que se tiene una población menor a 50 y a su vez indica que los datos no presentan una distribución normal ya que su significancia es $< 0,05$. Esto orienta que para medir la correlación se debe escoger la prueba no paramétrica de rho Spearman.

Tabla 5

Prueba de normalidad del objetivo específico 3

| | Estadístico | Shapiro-Wilk gl | Sig. |
|-------------------------------|-------------|--------------------|------|
| G. EDUCATIVA | ,707 | 45 | ,000 |
| FALTA DE REALIZACION PERSONAL | ,870 | 45 | ,000 |

Nota: Objetivo específico 3 Determinar la gestión educativa y su influencia en la realización personal de los docentes de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

Una vez determinada la prueba estadística no paramétrica de rho Spearman para medir la correlación se presenta en la tabla 6 los siguientes datos, los mismos que indican que existe una correlación positiva significativa, lo que indica que la gestión educativa influye en la falta de realización personal de los docentes de la U.E. Humberto Moreira Márquez, este valor de 0,567** de acuerdo a la tabla de interpretación de coeficiente de rho Spearman indica que existe una correlación positiva moderada.

Adicionalmente en la tabla 6 se establece que al tener un valor P de 0,000 que es inferior al 0,05 en Sig. (bilateral) se acepta la H1: La gestión educativa influye en la realización personal de los docentes de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021. Por lo tanto, se rechaza la H0: La gestión educativa no influye en la realización personal de los docentes de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

Tabla 6

Prueba no paramétrica de correlaciones del objetivo específico 3

| | | | G. EDUCATIVA | FALTA DE REALIZACION PERSONAL |
|-----------------|-------------------------------|----------------------------|--------------|-------------------------------|
| Rho de Spearman | G. EDUCATIVA | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,567** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 45 | 45 |
| | FALTA DE REALIZACION PERSONAL | Coeficiente de correlación | ,567** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 45 | 45 |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Objetivo específico 3 Determinar la gestión educativa y su influencia en la realización personal de los docentes de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

Resultado del objetivo general: Determinar la gestión educativa y su influencia en el síndrome de burnout en el personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

Tabla 7

Prueba de normalidad del objetivo general

| | Shapiro-Wilk | | |
|--------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | GI | Sig. |
| G. EDUCATIVA | ,707 | 45 | ,000 |
| S. BURNOUT | ,981 | 45 | ,668 |

Nota: objetivo general: Determinar la gestión educativa y su influencia en el síndrome de burnout en el personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

De acuerdo a la tabla 7 se observa que la prueba de normalidad Shapiro-wilk la misma que fue escogida ya que se tiene una población menor a 50 y a su vez esta prueba indica que los datos no presentan una distribución normal ya que su significancia es $< 0,05$ en el caso de la variable gestión educativa mientras que en la variable síndrome de burnout nos encontramos con una significancia $> 0,05$ lo que indica que los datos presentan una normalidad. Pero considerando que la tesis es de enfoque cualitativo se aplica la prueba no paramétrica de rho Spearman con la finalidad de medir la correlación.

Tabla 8*Prueba no paramétrica de correlaciones del objetivo general*

| | | | Correlaciones | |
|-----------------|--------------|----------------------------|----------------------|-----------|
| | | | G. EDUCATIVA | S BURNOUT |
| Rho de Spearman | G. EDUCATIVA | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,112 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,046 |
| | | N | 45 | 45 |
| | S. BURNOUT | Coeficiente de correlación | ,112 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,046 | . |
| | | N | 45 | 45 |

Nota: objetivo general: Determinar la gestión educativa y su influencia en el síndrome de burnout en el personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

Una vez determinada la prueba estadística no paramétrica de rho Spearman para medir la correlación se presenta en la tabla 8 los siguientes datos, los mismos que indican que existe una correlación positiva no significativa, lo que indica que la gestión educativa influye en el síndrome de burnout de los docentes de la U.E. Humberto Moreira Márquez, en un 0,112 y de acuerdo a la tabla de interpretación de coeficiente de rho Spearman indica que existe una correlación positiva muy baja.

Adicionalmente en la tabla 8 se establece que al tener un valor P de 0,046 que es menor al 0,05 en Sig. (bilateral) se acepta la H1: La gestión educativa influye en el síndrome de burnout en el personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021. Por lo tanto, se rechaza la H0: La gestión educativa no influye en el síndrome de burnout en el personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021

V. DISCUSIÓN.

El síndrome de Burnout hoy en día es una de las principales causas de la deficiente producción en las unidades educativas. Es, por ende, que ante las diferentes situaciones como por ejemplo la pandemia del COVID 19 y los cambios que se suscitan en la sociedad, los profesionales de la educación comienzan a sentir cansancio y agotamiento emocional lo que impide que su desempeño sea el adecuado como 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).

Luego de observar y determinar los resultados obtenidos realizando un análisis inferencial se puede establecer, ciertos hallazgos importantes como por ejemplo que la gestión educativa tiene una influencia negativa con respecto al agotamiento emocional de los docentes. Mientras que con la despersonalización se presenta una correlación muy baja, y con respecto a la falta de realización de los docentes, se observa una correlación alta moderada, es decir que la gestión educativa impide de manera moderado que los docentes alcance a obtener una realización personal.

Mientras que, realizando una comparación con respecto a los trabajos previos investigados, se puede mencionar que se comprarte con la postura de Meza (2020) en su artículo Síndrome de burnout y depresión en docentes de secundaria de la Ugel Yauli – 2017.

Con respecto al estudio realizado por Meza (2017), con respeto al primer objetivo de estudio se determina que la relación entre la dimensión agotamiento emocional y la depresión es positiva y alta $Tau = 0,863$ en los docentes de educación secundaria de la UGEL Yauli, durante el año lectivo 2017; lo que se puede aseverar con la prueba de hipótesis donde el p valor 0,0251 es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$ para 225 grados de libertad. Mientras que durante el estudio se obtuvo que la gestión educativa influye en el agotamiento emocional de los docentes de la U.E. Humberto Moreira Márquez, este valor de

-0,528** de acuerdo a la tabla de interpretación de coeficiente de rho Spearman indica que existe una correlación negativa moderada.

De la misma manera es su trabajo Meza (2017) analiza a la dimensión despersonalización y la depresión es alta y directa ($\tau = 0,749$) en los docentes de educación secundaria de la UGEL Yauli, durante el año lectivo 2017; lo que se puede aseverar con la prueba de hipótesis donde el p valor (0,0187) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0,05$) para 225 grados de libertad. Lo que hace relación a nuestro segundo objetivo en donde se indica que la gestión educativa y la despersonalización es muy baja. Mientras que el estudio realizado se encontró que la gestión educativa influye en la despersonalización de los docentes de la U.E. Humberto Moreira Márquez, en un 0,138 y de acuerdo a la tabla de interpretación de coeficiente de rho Spearman indica que existe una correlación positiva muy baja es decir que en ambos estudios se establece la misma situación.

Mientras que analizado el tercer objetivo se puede mencionar que Meza (2017) verificó que el tipo de relación que existe entre la dimensión de realización personal y la depresión es inversa y alta ($\tau = -0,856$) en los docentes de educación secundaria de la UGEL Yauli, durante el año lectivo 2017; lo que se puede aseverar con la prueba de hipótesis donde el p valor (0,0165) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0,05$) para 225 grados de libertad. Mientras que por el lado de que la relación entre la gestión educativa con respecto a la falta de realización personal mantiene una relación alta moderada. lo que indica que la gestión educativa influye en la falta de realización personal de los docentes de la U.E. Humberto Moreira Márquez, este valor de 0,567** de acuerdo a la tabla de interpretación de coeficiente de rho Spearman indica que existe una correlación positiva moderada.

Por otro lado, realizando el mismo análisis con el estudio de Acosta (2019) acerca de Relación entre estrés docente y síndrome de burnout en docentes de la zona 3 de Ecuador donde los resultados de la investigación no establecen correlaciones positivas entre cansancio emocional y síndrome de burnout, pueden considerarse dos posibilidades:

La primera, que el organismo del ser humano posee una capacidad de adaptación que le permite desarrollar mecanismos para prevenir y afrontar el estrés, y acceder a un estilo de vida satisfactorio; donde los mecanismos físicos y psicológicos activados por las exigencias medioambientales facilitan un estado de claridad mental y condición física óptima, que invierte la energía del sujeto de manera adecuada frente a la demanda y favorece el ego sintonía y la adaptación.

Esta primera posibilidad, aunque es basado en un estudio descriptivo cualitativo, no se asemeja a nuestros resultados ya que desde el mismo punto de vista que responde el primer objetivo específico que durante el estudio se obtuvo que la gestión educativa influye en el agotamiento emocional de los docentes de la U.E. Humberto Moreira Márquez, este valor de $-0,528^{**}$ de acuerdo a la tabla de interpretación de coeficiente de rho Spearman indica que existe una correlación negativa moderada.

En segundo lugar, puede considerarse la presencia de un fenómeno de deseabilidad social, por lo que se sugiere que en futuras investigaciones se controle y reduzca la distorsión ocasionada, a través de la utilización de escalas de deseabilidad social, de informar a los participantes sobre la existencia de detectores de distorsión, de la creación de baremos destinados a neutralizar los efectos de la deseabilidad social, o una combinación de todas las estrategias propuestas.

Este segundo planteamiento que considera Acosta, hace referencia y a su vez hace punto de en contra con respecto al objetivo general que encontramos en nuestra investigación, ya que, aunque se observa en mínima proporción, pero existe una correlación y por ende la gestión educativa influye en el síndrome de burnout en el personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede manifestar que con respecto a las dos conclusiones que destaca Acosta (2019) se puede indicar que aunque el ser humano tenga la capacidad de aptarse a un medio, se debe considerar que métodos está utilizando para llegar a esa adaptación, recordemos que si se cuantifica con datos pertinentes como se lo realizado en nuestro estudio se puede verificar que existe una afectación que aunque es

variadamente pequeña esta puede crecer y ocasionar gravemente la salud de los docentes.

Y con respecto a su segundo punto de vista se puede manifestar que si bien es cierto los docentes en ocasiones tratan de responder los test de manera donde el desarrollo personal de ellos no se vea afectado, desvían el verdadero enfoque de la investigación generando falsos negativos en las correlaciones, lo que hace que se obtenga conclusiones alejadas de la verdad, es por ende que los docentes antes de responder los test tengan una inducción con respecto a la variable a tratar como en este estudio que fue el síndrome de burnout.

Herrera (2020), en su tesis: Análisis del síndrome de burnout en el desempeño laboral en los docentes de las I.E. del distrito Tarqui de la ciudad de Guayaquil, para obtener el grado de Magíster en Administración de Empresas presentado a la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil Facultad de Posgrado e Investigación Ecuador se obtuvieron conclusiones en donde se coincide de muchas maneras como por ejemplo, en sus conclusiones el expone que el agotamiento afecta negativamente la calidad de vida de los profesores estudiados sensación general de exceso de trabajo, agotamiento físico y la fuerte necesidad de descanso, se consideran factores de riesgo importantes para la percepción global de la calidad de vida y la satisfacción con la salud, lo que sugiere la necesidad de programas que apoyan acciones que ayudan al bienestar de los docentes.

Lo que nos permite evidenciar que la hipótesis general que se planteo en los inicios de nuestra investigación se hace fuerte y orienta a que se realicen más investigaciones ya que en nuestro país existe un gran desconocimiento acerca de este síndrome, es por ende que la gestión educativa influye en el síndrome de burnout en el personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

De la misma manera Herrera manifiesta en su marco teórico que la despersonalización es el camino para hacer frente a los maestros emocionales agotamiento experimentado. Se manifiesta a través de actitudes negativas como el tratamiento despectivo, frío y actitudes distantes y disgusto con los problemas de los estudiantes. El trabajo es para ser visto por su valor de

cambio, el estudiante se ve como un objeto, con frialdad. Usted siente que no puede pasar todo lo que quería para los estudiantes.

Este postulado en sus bases teóricas si lo comparamos con nuestro resultado a través de un análisis inferencial es la despersonalización es una de las dimensiones que no se ve afectada ya que existe una correlación positiva no significativa, lo que indica que la gestión educativa influye en la despersonalización de los docentes de la U.E. Humberto Moreira Márquez, por lo tanto se acepta la H0: en donde la gestión educativa no influye en la despersonalización del personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

Serrano (2020), manifiesta en su trabajo de investigación, que por la pandemia en la que nos encontramos a la fecha, se ha incrementado el trabajo realizado por los docentes que inclusive acoplarse a las nuevas estrategias pedagógicas desde la virtualidad le ha generado inconvenientes ya que se les complica el uso adecuado y propicio de las herramientas virtuales, es por ende que este estudio trata de generar una ruta de atención psicosocial para los docentes, que se encuentren atravesando el síndrome de burnout.

Con respecto a esto se crea un punto donde la presente investigación converge ya que como parte de la problemática se ha orientado que la pandemia es una de las causantes de que las gestión educativa genere una masificación de trabajos los mismo que sobrecargan al docente generando el síndrome de burnout ya que se conoce que de manera cuantitativa la gestión educativa influyes en el síndrome, lo mismo que genera que emocionalmente el docente sea menos eficiente y no logre cumplir con los objetivos propuestos dentro de las planificaciones.

Serrano así mismo indica que, los factores generadores del Síndrome de Burnout que más incidencia tienen en la población docente son la indisciplina en el aula, la cual se puede presentar de igual forma en una sesión virtual, condiciones de trabajo poco satisfactorias, para el caso particular estas condiciones se ven afectadas por el cambio a teletrabajo, y se une con el tiempo libre escaso, ya que muchos docentes son del sexo femenino y por lo

cual debe estar al tanto del cuidado de sus hijos y de las tareas domésticas en muchos casos, además de dar respuesta a las actividades laborales.

Esto último mencionado por el autor hace referencia al conjunto de las tres dimensiones del síndrome de burnout, ya que si el docente se encuentra expuesto a dichos factores podría generar un malestar que atente con la vida de los docentes, adicional a esto y de acuerdo a la investigación realizada se podría sumar un nuevo factor que es la mala gestión educativa, esto implica que las autoridades con el fin de no detener los procesos de enseñanzas aprendizajes no miden los medios para alcanzar dichos fines.

VI. CONCLUSIONES

1.- Luego de realizar el análisis inferencial se determinó que existe una correlación negativa significativa entre la gestión educativa y el agotamiento emocional de los docentes de la U.E. Humberto Moreira Márquez, con un valor de $-0,528^{**}$ y de acuerdo a la tabla de interpretación de coeficiente de rho Spearman indica que existe una correlación negativa moderada. De la misma manera, observando la tabla 2 se establece que al tener un valor P de 0,000 que es inferior al 0,05 en Sig. (bilateral) se acepta la H1: La gestión educativa influye en agotamiento del personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021. Y por lo tanto se rechaza la H0: La gestión educativa no influye en agotamiento del personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

2.- De la misma manera se determinó que existe una correlación positiva no significativa, lo que indica que la gestión educativa influye en la despersonalización de los docentes de la U.E. Humberto Moreira Márquez, en un 0,138 y de acuerdo a la tabla de interpretación de coeficiente de rho Spearman indica que existe una correlación positiva muy baja. Adicionalmente en la tabla 4 se establece que al tener un valor P de 0,138 que es mayor al 0,05 en Sig. (bilateral) se rechaza la H1: La gestión educativa influye en la despersonalización del personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021. Y por lo tanto se acepta la H0: La gestión educativa no influye en la despersonalización del personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

3.- Por otro lado, se determina que existe una correlación positiva significativa, entre la gestión educativa y la falta de realización personal de los docentes de la U.E. Humberto Moreira Márquez, este valor de $0,567^{**}$ de acuerdo a la tabla de interpretación de coeficiente de rho Spearman indica que existe una correlación positiva moderada. Obteniendo un valor P de 0,000 que es inferior al 0,05 en Sig. (bilateral) esto hace que se acepta la H1: La gestión educativa influye en la realización personal de los docentes de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021. Por lo tanto, se rechaza la

H0: La gestión educativa no influye en la realización personal de los docentes de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

4.- Y como conclusión general se determina que existe una correlación positiva no significativa, lo que indica que la gestión educativa influye en el síndrome de burnout de los docentes de la U.E. Humberto Moreira Márquez, en un 0,112 y de acuerdo a la tabla de interpretación de coeficiente de rho Spearman indica que existe una correlación positiva muy baja. Así mismo se obtiene un valor de P de 0,046 que es menor al 0,05 en Sig. (bilateral) por lo tanto se acepta la H1: La gestión educativa influye en el síndrome de burnout en el personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021. Y se rechaza la H0: La gestión educativa no influye en el síndrome de burnout en el personal docente de la U.E. Humberto Moreira Márquez – Cantón Ventanas, Ecuador 2021

VII. RECOMENDACIONES

Que las autoridades continúen planificando las actividades sin considerando los tiempos de ocio de los docentes, para que logren pasar tiempo con sus familiares o a su vez pueden alcanzar nuevos títulos de educación superior, y de la misma manera logren hacer cursos que les permitan actualizar sus metodologías, ya que en estos tiempos las nuevas tecnologías tienen a mejorar cada día.

Que se den capacitaciones a los docentes acerca del síndrome de burnout con la finalidad de que los docentes conozcan sus características y más que todos sus síntomas, ya que al desconocer confunden con otras enfermedades que lo que hace que lo vea como algo insignificante y no le dan la importancia que se requiere. Ya que, por estudios realizados, se establece que el síndrome de burnout es una de las enfermedades que está generando una gran problemática social.

Que los directores de las unidades educativas evalúen cada ciertos a sus docentes con respecto a este síndrome, ya que si existe un docente con estas características puede bajar su rendimiento a la hora de cumplir con sus actividades lo que hace que el estudiante no logre catar todos los conocimientos que se requiere.

REFERENCIAS

- Acosta, A. (2019). Relación entre Estrés Docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador. *Uniandes EPISTEME. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 265-278.
- Aris, N. (2009). El síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7 (2), 829-848.
- Balestrini, M. (1998). *Cómo se elabora un proyecto de investigación*. Editorial Consultores y Asociados.
- Bass, B. y Avolio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Consulting Psychologist Press. Palo Alto.
- Bass, B. (1999). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. The Free Press.
- Calle, R. (2008). *¡Otra vez lunes! Técnicas para superar el estrés laboral*. Ediciones Turpial
- Carreres, A., Perandones, T., Herrera, L., Lledo, G. (2014). Cansancio emocional, autoestima y satisfacción con los estudios en estudiantes universitarios. *INFAD Revista de Psicología*. 7 (1). 161-170. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/63189/1/2014_Lledo_etal_INFADR_evPsicologia.pdf
- Chávez, M. (2018). *Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa "Modelo"*. Trujillo.
- Comín, E., De la Fuente, I. & Gracia, A. (2003). *El estrés y el riesgo para la salud*. Maz.
- Comisión Ejecutiva Confederal. (2006). *Guía sobre el síndrome quemado (burnout)*. UGT.
- El-Sahili, F. (2010). *Psicología para el Docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la profesión magisterial*. 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].
- Freudenberger, H. (1989). Burnout: Past, present, and future concerns. *Loss, Grief & Care*, 1-10.
- García, C. (2010). *Desarrollo profesional docente: ¿cómo se aprende a enseñar?* Narcea Ediciones.

- Gil-Monte, P. (2007). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) como fenómeno transcultural. *Informació psicológica*, 91-92.
- Gómez, L. y Macedo J. (2010). *Hacia una mejor calidad de la gestión educativa peruana en el siglo XXI-UNMSM-Perú*. congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/73C7382804549B7A05257AF70077AFA7/\$FILE/a04.pdf
- Gomez, T. (2018). *Malestar laboral de empleados de la policía en una unidad especializada de atención a la violencia familiar y de género en el estado de México*. Recurso impreso, recurso electrónico .
- González, A. M. (2018). *Análisis del impacto del síndrome de Burnout en el talento humano en salud y la seguridad de los pacientes*. Unimilitar.
- Guerrero, E. y Florencio, V. (2001). *Síndrome de Burnout o desgaste profesional y afrontamiento del estrés en el profesorado*. Universidad de Extremadura
- Herrera, A. (2020). Impacto del síndrome de burnout en el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito Tarqui de la ciudad de Guayaquil. [tesis de maestría, universidad tecnologica empresarial de guayaquil].
- Jiménez, R. (2017). Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03,Lima [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8514>
- Maicon, C. & Garcés, E. (2010). *El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo*. Universidad de Murcia
- Martínez, A. P. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 42-80.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). *The Maslach Burnout Inventory*. Research Edition, Palo Alto, C.A.: Consulting Psychologist Press. <https://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Personalidad/Desgaste%20profesional-personalidad-y-salud-percibida.pdf>
- Maslach, C. (1996). *MBI: Maslach burnout inventory*. Sunnyvale.
- Meza, S. (2017). Síndrome de burnout y depresión en docentes de secundaria de la Ugel Yauli–2017. [tesis de maestría, universidad nacional del centro del Perú]
- Ministerio de Educación del Ecuador (15 de Marzo 2020) ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2020-00014-A. Modalidad de teletrabajo en el sistema educativo. *Registro Oficial del Ecuador*, 1-3.

- OMS. (2005). *La Organización del trabajo y el estrés*. Recuperado de http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
- 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]
- Osorio, J. & Cárdena, L. (2017). Work stress:a review study. *Diversitas:Prspectivas en Psicología*, 81-90.
- Padilla, A. , Bonivento, C. & Suarez, B. (2017). Burnout syndrome and self-efficacy beliefs in professors. *Propósitos y representaciones*, 65-126.
- 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].
- Pines, A., Aaronson, E. & Kafry, D. (1981). *Burnout: From tedium to personal growth*. En C. Cherniss (Ed.), *Staff burnout: Job stress in the human services*. Free Press.
- Quiceno, J., & Alpi, S. (2007). "*Burnout:*" *Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)*. Acta colombiana de psicología.
- Quigley, J. (2016). *Visión como se desarrollan los líderes, la comparten y la sustentan*. Mc Graw Hill.
- Revelle, W. (2019). *psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research*. [R package]. Recuperado de <https://cran.rproject.org/package=psych>.
- Rodríguez, J. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 45-67.
- Savio, S. (2008). *El síndrome del Burnout:un proceso de estres laboral crónico*. Hologramática.
- Schaufeli, W. & Maslach, C. (1993). Historical and conceptual developments of burnout. *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, 1-16. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/043.pdf>
- Selie, H. (1946). The general adaptation syndrome and the diseases of adaptation. *The journal of clinical endocrinology*, 117-230. [:https://doi.org/10.1210/jcem-6-2-117](https://doi.org/10.1210/jcem-6-2-117)
- Serrano, J. y Mejía, C. (2020). Ruta de atención psicosocial para docentes con síndrome de burnout a causa de la cuarentena generada por el COVID-19. *Revista de Investigación en Gestión Industrial, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo-GISST 2.2*, 133-142.

- Sharma, R. R., & Cooper, S. C. (2017). *Eastern and Western Concepts Models, and Approaches for Mitigation*. Emerald Group Publishing Limited.
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzE0MjM2MjBfX0FO0?sid=b846373a-bbce-45c6-a1aa-0f3d84aef45e@sdcsessmgr02&vid=1&format=EB&rid=1#>
- Tabares, A. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *CONEPSI. Departamento de Psicología. Universidad de Nariño*.
- Taylor, F. (1969). *Principios de la Administración Científica*. Herrero Hnos. S. A.
- Torres, R. (2020). Evaluación de la fatiga laboral por teletrabajo del personal docente de la Unidad Educativa Carlos Freile Zaldumbide ante la emergencia sanitaria del COVID-19 Tabacundo, Ecuador 2020. [tesis de licenciatura, universidad nacional SEK]
- The Adecco Group [Adecco]. (2020) The Global Talent Competitiveness Index (2020) The Adecco Group [Adecco].
<https://www.adeccoinstitute.es/wpcontent/uploads/2020/01/Informe-GTCI-2020.pdf>
- Villarruel, L. (2019). Síndrome De Burnout Y Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Del Distrito De Poroto, Trujillo-2019 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37681>
- Vizcaíno, E. (2020) Riesgo Psicosocial y estrés laboral en el Ecuador [Tesis Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional, Universidad Internacional SEK].
- Winnubst, J. (1993). *Organizational structure, social support, and burnout*. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* Taylor & Francis.
- Zapata, C. (2018). Relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal docente de la UE "Hernando Siles Reyes" [Tesis de doctorado, Universidad Mayor de San Andrés].
<http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/22525>

ANEXO 1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.

| Variable Independiente | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Instrumento y Escalas |
|------------------------|---|---|--|---|--|
| Gestión educativa: | Es la administración, que orienta las unidades educativas con respecto al ámbito institucional, pedagógico, administrativo y comunitario. Una eficiente gestión permite dar solución a los problemas que se manifiestan en las unidades educativas de la misma manera ayuda a que los estudiantes se desarrollen con valores que benefician a la sociedad (Laos y Ledesma, 2013, p 15). | Desde la parte operacional se puede indicar que la gestión educativa, es aquella que orienta las unidades educativas, en los aspectos: institucional, pedagógico, administrativo y comunitario. | <p>Dimensión Institucional,</p> <p>Dimensión Pedagógico,</p> <p>Dimensión Administrativo</p> <p>Dimensión Comunitario.</p> | <p>Recursos económicos. Textos educativos. Calendarización. Potencial humano. Monitoreo de la práctica pedagógica. Supervisión de funciones. Cumplimiento de normas.</p> <p>Teorías constructivistas Resolución de problemas. Material didáctico. Recursos Ambiente Evaluación de aprendizaje. Módulos de aprendizaje.</p> <p>Elaboración de documentos. Proyectos institucionales. Reglamento interno. Manual de organización y funciones. Comisiones de trabajo. Comunicación horizontal. Cumplimiento de horas pedagógicas.</p> <p>Aliados estratégicos. Relaciones con otras I.E. Participación. Iniciativa de desarrollo. Innovación al servicio. Fomentar el Trabajo. Prácticas de enseñanza. Educación de calidad.</p> | <p>Cuestionario</p> <p>(1) nunca</p> <p>(2) casi nunca</p> <p>(3) a veces</p> <p>(4) casi siempre</p> <p>(5) siempre</p> |

| Variables Dependiente | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Instrumento y Escalas |
|-----------------------|---|--|---|---|--|
| Síndrome de burnout | El agotamiento emocional, referido al excesivo esfuerzo físico junto a la sensación de tedio emocional, producto de las continuas interacciones que los trabajadores mantienen entre ellos y con sus clientes (González, 2018). | Se puede indicar la variable de síndrome de burnout está compuesta por las dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización, baja relación personal. | <p>Agotamiento emocional.</p> <p>Despersonalización,</p> <p>Baja relación personal.</p> | <p>Muestra fatiga o cansancio por el trabajo. Muestra gran esfuerzo para realizar su trabajo. Evidencia frustración en el trabajo.</p> <p>Se muestra insensible con sus estudiantes y colegas Despreocupación ante situaciones diversas. Sentimiento de culpabilidad ante problemas Dificultad para tratar problemas de estudiantes</p> <p>Se muestra insatisfecho por su trabajo Se muestra desconcertado por su trabajo. Se muestra intolerante por las decisiones tomadas por sus superiores</p> | <p>Cuestionario</p> <p>(1) nunca</p> <p>(2) casi nunca</p> <p>(3) a veces</p> <p>(4) casi siempre</p> <p>(5) siempre</p> |

ANEXO 2 INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

ESCALA DE BURNOUT (MASLACH)

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Tiene que saber que no existen respuestas mejores o peores. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible 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, poniendo una cruz en la casilla correspondiente y número que considere más adecuado.

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

| AGOTAMIENTO EMOCIONAL | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| Ítems/opciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado. | | | | | |
| 2. Al final de la jornada me siento agotado. | | | | | |
| 3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo. | | | | | |
| 4. Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí. | | | | | |
| 5. Me siento "quemado" por el trabajo. | | | | | |
| 6. Me siento frustrado por mi trabajo. | | | | | |
| 7. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro. | | | | | |
| 8. Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés | | | | | |
| 9. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades | | | | | |

| DESPERSONALIZACIÓN | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Ítems/opciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos. | | | | | |
| 11. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo. | | | | | |
| 12. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 13. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender. | | | | | |
| 14. Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas. | | | | | |

| FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| Ítems/opciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes. | | | | | |
| 16. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes. | | | | | |
| 17. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros | | | | | |
| 18. Me encuentro con mucha vitalidad. | | | | | |
| 19. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes. | | | | | |
| 20. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis estudiantes. | | | | | |
| 21. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo. | | | | | |
| 22. Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo. | | | | | |

ANEXO 2 INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Cuestionario gestión educativa

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible 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, poniendo una cruz en la casilla correspondiente y número que considere más adecuado.

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

| GESTIÓN INSTITUCIONAL | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| Ítems/opciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, PAC, PCI, POA) | | | | | |
| 2. La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su institución en mejora de la calidad educativa | | | | | |
| 3. El reglamento interno de su institución es revisado y actualizado en consenso | | | | | |
| 4. Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su institución | | | | | |
| 5. La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes | | | | | |
| 6. La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la Institución | | | | | |
| 7. La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas, | | | | | |

| GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Ítems/opciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la institución en servicio a los estudiantes. | | | | | |
| 9. Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 10. Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes. | | | | | |
| 11. Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E. | | | | | |
| 12. La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica. | | | | | |
| 13. Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la institución teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones. | | | | | |
| 14. Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación. | | | | | |

| GESTIÓN PEDAGÓGICA | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| Ítems/opciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes | | | | | |
| 16. Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje. | | | | | |
| 17. Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje. | | | | | |
| 18. Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje. | | | | | |
| 19. Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada. | | | | | |
| 20. Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro. | | | | | |
| 21. Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación. | | | | | |
| 22. Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje. | | | | | |

| GESTIÓN COMUNITARIA | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| Ítems/opciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E. | | | | | |
| 24. Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones | | | | | |
| 25. Con otras instituciones, existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad | | | | | |
| 26. Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 27. Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución. | | | | | |
| 28. Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes | | | | | |
| 29. Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad | | | | | |
| 30. Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad. | | | | | |

ANEXO 3 DOCUMENTOS DE AUTORIZACION DE LA INSTITUCION EDUCATIVA.

Ventanas, 22 de octubre del 2021.

Msc. Jacqueline Rodríguez

Rectora de la Unidad Educativa "Humberto Moreira Márquez"

Ciudad.

De mis consideraciones

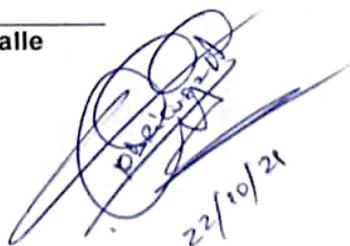
Reciba un cordial saludo y los mejores deseos en sus actividades diarias en beneficio de la educación, me dirijo a usted para solicitar la autorización para llevar a cabo en la institución la investigación para el desarrollo de mi tesis titulada **Influencia de la Gestión Educativa en el Síndrome de Burnout del Personal Docente de una Unidad Educativa del Cantón Ventanas, Ecuador 2021**, previo a la obtención del título de Maestro en Administración de la Educación.

Del mismo modo pido la autorización para la aplicación de los instrumentos necesarios para el estudio antes suscrito.

Seguro de contar con su valioso aporte reitero mis sinceros agradecimientos.

Atentamente.


Econ. Roberto Sandoval Valle
C.I 1206564518


22/10/21

ANEXO 3 DOCUMENTOS DE AUTORIZACION DE LA INSTITUCION EDUCATIVA.

Unidad Educativa
HUMBERTO MOREIRA MÁRQUEZ
Fundado, mediante Decreto de Creación, el 4 de septiembre de 1972
Código AME 12101138 / Unidad Ejecutora (U.E.) N° 140- 4291
Teléfonos 052970268 / 0994792940 /
Email col_humomar@hotmai.com / jennycalero@yaho.es
Panamericana, sector la "Y", 1/3 km vía Ventanas - Babahoyo
Ventanas - Los Rios - Ecuador



CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DE INVESTIGACIÓN

QUIEN SUSCRIBE RECTORA (E) DE LA UNIDAD EDUCATIVA "HUMBERTO
MOREIRA MARQUEZ"

HACE CONSTAR

A la Econ. Roberto Stalyn Sandoval Valle, portador de la C.I 1206564518, estudiante de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de **Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo**, autorizo a realizar en esta institución educativa la investigación de su tesis titulada **Influencia de la Gestión Educativa en el Síndrome de Burnout del Personal Docente de una Unidad Educativa del Cantón Ventanas, Ecuador 2021.**

Se solicita brindar todas las facilidades a fin de llevar a cabo eficientemente la investigación.

Ventanas, 22 de octubre del 2021

Msc. Jacqueline Rodríguez
RECTORA



ANEXO 4 VALIDACION DE EXPERTOS

INSTRUMENTO 1 GESTION EDUCATIVA

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible 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, poniendo una cruz en la casilla correspondiente y número que considere más adecuado.

| NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| ITEMS | OPCIONES | | | | |
|--|----------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| GESTION INSTITUCIONAL | | | | | |
| 1. Es usted convocado por la dirección de su Institución para participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, PAC, PCI, POA) | | | | | |
| 2. La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su institución en mejora de la calidad educativa | | | | | |
| 3. El reglamento interno de su institución es revisado y actualizado en consenso | | | | | |
| 4. Tiene usted conocimiento del manual organizaciones y funciones de su institución | | | | | |
| 5. La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes | | | | | |
| 6. La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la Institución | | | | | |
| 7. La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas. | | | | | |
| GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | | |
| 8. Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la institución en servicio a los estudiantes. | | | | | |
| 9. Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula. | | | | | |
| 10. Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes. | | | | | |
| 11. Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E. | | | | | |
| 12. La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica. | | | | | |
| 13. Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la institución teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones. | | | | | |
| 14. Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación. | | | | | |
| GESTIÓN PEDAGÓGICA | | | | | |
| 15. Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes | | | | | |
| 16. Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje. | | | | | |

| | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 17. Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje. | | | | | |
| 18. Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje. | | | | | |
| 19. Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada. | | | | | |
| 20. Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro. | | | | | |
| 21. Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación. | | | | | |
| 22. Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje. | | | | | |
| GESTIÓN COMUNITARIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E. | | | | | |
| 24. Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones | | | | | |
| 25. Con otras instituciones, existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad | | | | | |
| 26. Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad. | | | | | |
| 27. Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución. | | | | | |
| 28. Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes | | | | | |
| 29. Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad | | | | | |
| 30. Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad. | | | | | |
| 20. Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro. | | | | | |
| 21. Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación. | | | | | |
| 22. Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje. | | | | | |
| 23. Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E. | | | | | |
| 24. Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones | | | | | |
| 25. Con otras instituciones, existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad | | | | | |
| 26. Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad. | | | | | |
| 27. Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución. | | | | | |
| 28. Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes | | | | | |
| 29. Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad | | | | | |
| 30. Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad. | | | | | |

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO 1 GESTION EDUCATIVA

DATOS INFORMATIVOS:

| | | |
|-----------------------------|---|---------------------------------|
| Denominación | : | Encuesta |
| Tipo de Instrumento | : | Cuestionario |
| Nombre del instrumento | : | Cuestionario Gestión Educativa |
| Institución donde se aplica | : | U.E. Humberto Moreira Márquez |
| Fecha de Aplicación | : | 15 de noviembre 2021 |
| Autor | : | Econ. Roberto Sandoval Valle |
| Medición | : | Nivel de Gestión Educativa |
| Administración | : | Personal docentes de secundaria |
| Tiempo de Aplicación | : | 30 min. Aproximadamente |
| Forma de Aplicación | : | Individual. |

OBJETIVO:

Medir el nivel de Gestión Educativa

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

Para la determinación de la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto a 10 docentes de manera aleatorio estos resultados fueron sometidos al prueba de Alpha de Cronbach el mismo que dio como resultado $\alpha = 0,88$ lo mismo que indica una alta confiabilidad y de la misma manera se puede establecer que las preguntas estén redactadas de manera precisa y concisas, y no genere ambigüedades a la hora de que los docentes de la institución respondan de la manera más sincera adicional a esto este instrumento será validado por tres expertos los mismo que están enrolados en la educación de nivel secundaria.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,888 | 30 |

DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento escogido presenta 30 ítems con una valoración de 1 al 5 (Nunca= 1, Casi Nunca= 2, A veces= 3, Casi Siempre= 4 y Siempre= 5); 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:

| | |
|-------------------|----------------------------------|
| G. Institucional | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 |
| G. Pedagógica | 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 |
| G. Administrativa | 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 |
| G. Comunitaria | 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 |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 1 GESTION EDUCATIVA

Nombre del instrumento: Cuestionario Gestión Educativa

Objetivo: Medir el nivel de Gestión Educativa en la U. E. Humberto Moreira Márquez

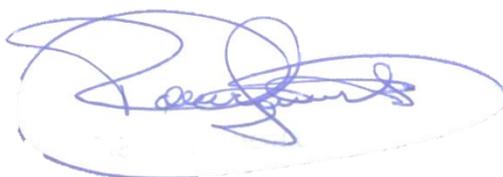
Dirigido a: Personal docentes de la U. E. Humberto Moreira Márquez

Apellidos y nombres del evaluador: Msc. Guerra Duque Rosario Guadalupe

Grado académico del evaluador: Magister en gerencia de proyectos educativos y sociales.

VALORACIÓN

| Totalmente inadecuado | Inadecuado | Regular | Adecuado | Totalmente adecuado |
|-----------------------|------------|---------|----------|---------------------|
| | | | | X |



Msc. Guerra Duque Rosario Guadalupe
CI. 1203237829

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 1 GESTION EDUCATIVA

TÍTULO DE LA TESIS: Influencia de la Gestión Educativa en el Síndrome de Burnout del Personal Docente de una Unidad Educativa del Cantón

Ventanas, Ecuador 2021.

| VARIABLE | DIMENSIONES | ITEMS | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | Pertinencia1 | | Relevancia2 | | Claridad3 | | Observaciones | |
|----------------------|---------------------------|--|-------|------------|---------|--------------|---------|--------------|----|-------------|----|-----------|----|---------------|--|
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |
| V1 GESTION EDUCATIVA | D1 GESTIÓN INSTITUCIONAL | 1. Es usted convocado por la dirección de su Institución para participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, PAC, PCI, POA) | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | 2. La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su institución en mejora de la calidad educativa | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 3. El reglamento interno de su institución es revisado y actualizado en consenso | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 4. Tiene usted conocimiento del manual organizaciones y funciones de su institución | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 5. La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 6. La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la Institución | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 7. La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | D2 GESTIÓN ADMINISTRATIVA | 8. Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la institución en servicio a los estudiantes. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 9. Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 10. Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 11. Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 12. La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 13. Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la institución teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 14. Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | D3 GESTIÓN PEDAGÓGICA | 15. Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 16. Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 17. Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 18. Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 19. Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada. | | | | | | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | 20. Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro. | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 21. Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación. | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 22. Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje. | | | | | | X | | X | | X | | |
| D4 GESTIÓN COMUNITARIA | | 23. Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E. | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 24. Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 25. Con otras instituciones, existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 26. Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad. | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 27. Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución. | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 28. Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 29. Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 30. Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad. | | | | | | X | | X | | X | | |

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del validador: Msc. Guerra Duque Rosario Guadalupe CI. 1203237829

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



Msc. Guerra Duque Rosario Guadalupe
CI. 1203237829

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 1 GESTION EDUCATIVA

Nombre del instrumento: Cuestionario Gestión Educativa

Objetivo: Medir el nivel de Gestión Educativa en la U. E. Humberto Moreira Márquez

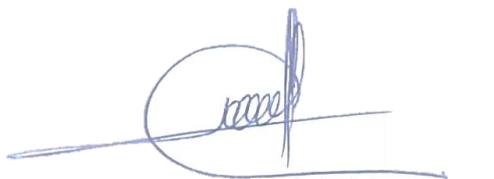
Dirigido a: Personal docentes de la U. E. Humberto Moreira Márquez

Apellidos y nombres del evaluador: Msc. Calero García Jenny Elizabeth

Grado académico del evaluador: Magister en desarrollo educativo.

VALORACIÓN

| | | | | |
|-----------------------|------------|---------|----------|---------------------|
| Totalmente inadecuado | Inadecuado | Regular | Adecuado | Totalmente adecuado |
| | | | | X |



Msc. Calero García Jenny Elizabeth
CI. 1201728514

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 1 GESTION EDUCATIVA

TÍTULO DE LA TESIS: Influencia de la Gestión Educativa en el Síndrome de Burnout del Personal Docente de una Unidad Educativa del Cantón

Ventanas, Ecuador 2021.

| VARIABLE | DIMESIONES | ITEMS | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | Pertinencia1 | | Relevancia2 | | Claridad3 | | Observaciones | |
|----------------------|---------------------------|--|-------|------------|---------|--------------|---------|--------------|----|-------------|----|-----------|----|---------------|--|
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |
| V1 GESTION EDUCATIVA | D1 GESTIÓN INSTITUCIONAL | 1. Es usted convocado por la dirección de su Institución para participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, PAC, PCI, POA) | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | 2. La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su institución en mejora de la calidad educativa | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 3. El reglamento interno de su institución es revisado y actualizado en consenso | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 4. Tiene usted conocimiento del manual organizaciones y funciones de su institución | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 5. La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 6. La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la Institución | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 7. La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | D2 GESTIÓN ADMINISTRATIVA | 8. Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la institución en servicio a los estudiantes. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 9. Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 10. Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 11. Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 12. La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 13. Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la institución teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 14. Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | D3 GESTIÓN PEDAGÓGICA | 15. Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 16. Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 17. Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 18. Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 19. Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada. | | | | | | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|--|--|
| D4 GESTIÓN COMUNITARIA | 20. Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro. | | | | | | X | | X | | X | | |
| | 21. Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación. | | | | | | X | | X | | X | | |
| | 22. Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje. | | | | | | X | | X | | X | | |
| | 23. Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E. | | | | | | X | | X | | X | | |
| | 24. Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones | | | | | | X | | X | | X | | |
| | 25. Con otras instituciones, existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad | | | | | | X | | X | | X | | |
| | 26. Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad. | | | | | | X | | X | | X | | |
| | 27. Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución. | | | | | | X | | X | | X | | |
| | 28. Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes | | | | | | X | | X | | X | | |
| | 29. Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad | | | | | | X | | X | | X | | |
| 30. Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad. | | | | | | X | | X | | X | | | |

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del validador: Msc. Calero García Jenny Elizabeth

CI. 1201728514

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



Msc. Calero García Jenny Elizabeth
CI. 1201728514

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 1 GESTION EDUCATIVA

Nombre del instrumento: Cuestionario Gestión Educativa

Objetivo: Medir el nivel de Gestión Educativa en la U. E. Humberto Moreira Márquez

Dirigido a: Personal docentes de la U. E. Humberto Moreira Márquez

Apellidos y nombres del evaluador: Msc. Rodriguez Aspiazu Quely Jacqueline

Grado académico del evaluador: Magister en Docencia y Currículo

VALORACIÓN

| Totalmente inadecuado | Inadecuado | Regular | Adecuado | Totalmente adecuado |
|-----------------------|------------|---------|----------|---------------------|
| | | | | X |



Msc. Rodriguez Aspiazu Quely Jacqueline

CI. 1202125348

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 1 GESTION EDUCATIVA

TÍTULO DE LA TESIS: Influencia de la Gestión Educativa en el Síndrome de Burnout del Personal Docente de una Unidad Educativa del Cantón

Ventanas, Ecuador 2021.

| VARIABLE | DIMESIONES | ITEMS | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | Pertinencia1 | | Relevancia2 | | Claridad3 | | Observaciones | |
|----------------------|---------------------------|--|-------|------------|---------|--------------|---------|--------------|----|-------------|----|-----------|----|---------------|--|
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |
| V1 GESTION EDUCATIVA | D1 GESTIÓN INSTITUCIONAL | 1. Es usted convocado por la dirección de su Institución para participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, PAC, PCI, POA) | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | 2. La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su institución en mejora de la calidad educativa | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 3. El reglamento interno de su institución es revisado y actualizado en consenso | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 4. Tiene usted conocimiento del manual organizaciones y funciones de su institución | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 5. La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 6. La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la Institución | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 7. La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | D2 GESTIÓN ADMINISTRATIVA | 8. Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la institución en servicio a los estudiantes. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 9. Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 10. Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 11. Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 12. La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 13. Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la institución teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 14. Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | D3 GESTIÓN PEDAGÓGICA | 15. Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 16. Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 17. Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje. | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 18. Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje. | | | | | | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|--|
| D4 GESTIÓN COMUNITARIA | 19. Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada. | | | | | | X | | X | | X | | |
| | 20. Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro. | | | | | | X | | X | | X | | |
| | 21. Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación. | | | | | | X | | X | | X | | |
| | 22. Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje. | | | | | | X | | X | | X | | |
| | 23. Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E. | | | | | | X | | X | | X | | |
| | 24. Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones | | | | | | X | | X | | X | | |
| | 25. Con otras instituciones, existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad | | | | | | X | | X | | X | | |
| | 26. Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad. | | | | | | X | | X | | X | | |
| | 27. Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución. | | | | | | X | | X | | X | | |
| | 28. Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes | | | | | | X | | X | | X | | |
| | 29. Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad | | | | | | X | | X | | X | | |
| | 30. Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad. | | | | | | X | | X | | X | | |

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del validador:

Msc. Calero García Jenny Elizabeth

CI. 1201728514

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



Msc. Rodriguez Aspiazu Quely Jacqueline

CI. CI. 1202125348

INSTRUMENTO 2 MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Tiene que saber que no existen respuestas mejores o peores. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible 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, poniendo una cruz en la casilla correspondiente y número que considere más adecuado.

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

| ITEMS | Nunca | Algunas veces al año | Algunas veces al mes | Algunas veces a la semana | Diariamente |
|---|----------|----------------------|----------------------|---------------------------|-------------|
| AGOTAMIENTO EMOCIONAL | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. ¿Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado? | | | | | |
| 2. ¿Al final de la jornada me siento agotado? | | | | | |
| 3. ¿Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo? | | | | | |
| 4. Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí. | | | | | |
| 5. ¿Me siento "cansado" por el trabajo? | | | | | |
| 6. ¿Me siento frustrado por mi trabajo? | | | | | |
| 7. ¿Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro? | | | | | |
| 8. ¿Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés? | | | | | |
| 9. ¿En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades? | | | | | |
| DESPERSONALIZACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. ¿Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos? | | | | | |
| 11. ¿Creo que tengo un comportamiento más insensible con las personas desde que hago este trabajo? | | | | | |
| 12. ¿Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente? | | | | | |
| 13. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los estudiantes a los que tengo que atender. | | | | | |
| 14. Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas. | | | | | |
| FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes. | | | | | |
| 16. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes. | | | | | |
| 17. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 18. Me encuentro con mucha vitalidad. | | | | | |
| 19. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes. | | | | | |
| 20. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis estudiantes. | | | | | |
| 21. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo. | | | | | |
| 22. Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo. | | | | | |

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO 2 MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

DATOS INFORMATIVOS:

| | | |
|-----------------------------|---|--|
| Denominación | : | Encuesta |
| Tipo de Instrumento | : | Cuestionario |
| Nombre del instrumento | : | MBI (Inventario de Burnout de Maslach) |
| Institución donde se aplica | : | U.E. Humberto Moreira Márquez |
| Fecha de Aplicación | : | 20 de noviembre 2021 |
| Autor | : | Maslach y Jackson |
| Medición | : | síndrome de burnout |
| Administración | : | Personal docentes de secundaria |
| Tiempo de Aplicación | : | 30 min. Aproximadamente |
| Forma de Aplicación | : | Individual. |

OBJETIVO:

Medir el nivel de síndrome de burnout

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, y de esta manera se aplica una prueba piloto a 10 docentes de manera aleatorio, lo resultados fueron ingresados al spss 26 con la finalidad de medir la fiabilidad obteniendo un Alfa de Cronbach de $\alpha= 0,91$ lo mismo que indica una alta confiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,911 | 22 |

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

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE:

| Niveles | A nivel de variable | Dimensión 1 | Dimensión 2 | Dimensión 3 |
|---------|---------------------|-------------|-------------|-------------|
| | | Alto | 76 - 110 | 19 -27 |
| Medio | 26 - 75 | 10 - 18 | 6 -10 | 9- 16 |
| Bajo | 1 – 25 | 1 - 9 | 1 -5 | 1-8 |