



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA**

**Gestión administrativa y Síndrome de Burnout docente en las
instituciones educativas de la Red N° 19 de la Ugel 04, Lima 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Alarcón Choque, María Elena (ORCID: 0000-0001-9619-0694)

ASESOR:

Mgtr. Jaramillo Ostos, Dennis Fernando (ORCID: 0000-0003-432-7855)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta investigación a Dios por ser mi inspiración y darme fuerzas para continuar y a mi familia por haber sido mi apoyo a lo largo de toda mi carrera profesional. También a todas las personas especiales que me acompañaron en esta etapa.

Agradecimiento

A mi asesor Dennis Jaramillo Ostos, ya que, gracias a sus enseñanzas, consejos y correcciones, hoy puedo culminar este trabajo. Gracias por su guía, paciencia y rectitud como docente.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	5
III. Método	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Definición operacional de las variables	19
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimiento	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. Resultados	23
V. Discusión	30
VI. Conclusiones	35
VII. Recomendaciones	36
Referencias	37
Anexos	43

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Distribución de frecuencias de la Gestión administrativa y sus dimensiones	23
Tabla 2. Distribución de frecuencias del Síndrome de Burnout y sus dimensiones en docentes	24
Tabla 3. Coeficiente de correlación entre la gestión administrativa y el síndrome de Burnout.	26
Tabla 4. Coeficiente de correlación entre la gestión administrativa y la dimensión cansancio emocional.	27
Tabla 5. Coeficiente de correlación entre la gestión administrativa y la dimensión despersonalización.	28
Tabla 6. Coeficiente de correlación entre la gestión administrativa y la dimensión realización personal.	29

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diseño de investigación	18
Figura 2. Distribución porcentual de la Gestión administrativa y sus dimensiones en docentes de la Red N° 19 de la Ugel 04.	32
Figura 3. Distribución porcentual del Síndrome de Burnout y sus dimensiones en docentes de la Red N° 19 de la Ugel 04.	33

Resumen

La investigación buscó determinar la existencia de una relación inversa y significativa entre la gestión administrativa y el síndrome de Burnout en docentes de las Instituciones educativas, pertenecientes a la Red N° 19 Ugel 04, Comas. A través de ella se propuso identificar los niveles de la gestión administrativa y precisar la relación con indicadores de estrés laboral, considerando los problemas generados por el aislamiento social y la suspensión de clases presenciales para los estudiantes de educación básica regular. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, el diseño no experimental descriptivo correlacional, la muestra poblacional fue de tipo no probabilístico y estuvo conformado por 80 docentes y se emplearon dos cuestionarios adaptados y validado por expertos, se aplicó una prueba piloto logrando obtener altos niveles de fiabilidad. Los resultados inferenciales del Rho de Spearman refieren una relación de nivel bajo de 0.029 entre ambas variables, el cual no es significativa, ya que el valor de significancia fue igual a 0.897 > que 0.05. En tal sentido se concluye, que no existe relación entre la gestión administrativa y el síndrome de Burnout docente en las instituciones mencionadas.

Palabras clave: administración, Burnout, gestión, educación.

Abstract

The research sought to determine the existence of an inverse and significant relationship between administrative management and Burnout syndrome in teachers of educational institutions, belonging to Network No. 19 Ugel 04, Comas. Through it, it was proposed to identify the levels of administrative management and specify the relationship with indicators of work stress, considering the problems generated by social isolation and the suspension of face-to-face classes for regular basic education students. The research approach was quantitative, the non-experimental descriptive correlational design, the population sample was of a non-probabilistic type and was made up of 80 teachers and two adapted questionnaires were used and validated by experts, a pilot test was applied, achieving high levels of reliability. The inferential results of Spearman's Rho refer to a low level relationship of 0.029 between both variables, which is not significant, since the significance value was equal to $0.897 > 0.05$. In this sense, it is concluded that there is no relationship between administrative management and teacher Burnout syndrome in the aforementioned institutions.

Keywords: administration, burnout, management, education.

I. INTRODUCCIÓN

La administración de las escuelas se sustenta en los fundamentos de la gestión moderna, ya que, las instituciones educativas a pesar del servicio social que brindan, estructuralmente se convierten en unidades de producción y de servicios, desde el inicio de la pandemia la gestión educativa en gran parte del mundo se ha visto desbordada debido a la situación de aislamiento social, provocando de que se paralicen en forma total o parcial gran parte de los servicios educativos que se brindaron previamente a la presencia de la Covid 19.

Gestionar una institución educativa bajo parámetros propios de la administración, implica medir de manera permanente los resultados, evaluar los procesos, diseñar y planificar, así como también, gestionar al conjunto de personas que interactúan al interior de ella. El reto al cuál sean visto enfrentados las instituciones educativas de educación básica es la de enfrentar el proceso de migración o transición obligatoria de un sistema educativo presencial tradicional a un sistema educativo virtual, donde el proceso enseñanza aprendizaje, con todos los elementos que intervienen, se lleven a cabo a través de plataformas y utilizando medios tecnológicos propios de la web (Posada, 2020).

Esta situación de migración abrupta a un sistema virtual ha traído consigo una gran cantidad de problemas para la clase magisterial, millones de docentes se vieron desbordados por la necesidad de capacitarse y adaptarse al uso de herramientas tecnológicas, que no eran muy comunes de utilizar en el sistema educativo, esto ha generado grandes problemas relacionadas con ansiedad, la frustración, el rechazo y la resistencia debido al pobre conocimiento y a la casi nula capacitación, que se les dio con relación al manejo del sistema educativo virtual. La excepción a esta situación lo encontramos en los países desarrollados quienes, desde la conferencia de Dakar del año 2000, implementaron políticas con el propósito de capacitar mejor a sus docentes en el manejo de tecnologías y recursos digitales, el resultado es que los maestros y los sistemas educativos, pudieron manejar de mejor manera la situación de emergencia sanitaria estamos viviendo, según Carlotto & Gonzales (2019).

A nivel Latinoamericano, existen diversos informes elaborados por organismos

gubernamentales y otros organismos multilaterales como la UNESCO (2020) quienes han dado a conocer las grandes dificultades que han tenido que manejar a nivel administrativo y organizacional, los directivos y docentes de las instituciones educativas, quienes corroboran cómo la situación de emergencia sanitaria, ha puesto en evidencia los grandes problemas sociales económicos y tecnológicos que van relacionados con la educación de los jóvenes. Esta situación va de la mano con la presencia de factores estresores, que han hecho que los maestros y eleven sus niveles de estrés, ante las dificultades que muestra los problemas relacionados con un sistema educativo que no está preparado para la virtualidad. A nivel de esta parte de la región los países que más dificultades han mostrado son Perú, Bolivia, Paraguay y gran parte de los países Centroamericanos.

En nuestro país, desde inicios de la pandemia el estado, a través del Ministerio de Educación ha tenido que enfrentar grandes problemas y deficiencias, en cuanto a capacitación del recurso humano, acceso a internet, conectividad y manejo de recursos tecnológicos – virtuales, que implica tanto a directivos, maestros, estudiantes y padres de familia (Minedu, 2020). Para enfrentar ello, ha buscado desarrollar planes alternos, con el propósito de cubrir las deficiencias educativas ya mencionadas, sin embargo en medio de las exigencias de los padres de familia al no recibir sus hijos una educación permanente, también encontramos a los maestros quienes han estado sometidos a constante presión, ya que, desde el Ministerio se ha buscado manejar de mejor forma estos problemas generando principalmente resistencia, reclamos y rechazo por parte de los profesores ya que las exigencias son mayores y el acompañamiento y la capacitación son mínimas.

En las instituciones educativas pertenecientes a la red número 19 de la UGEL 04, hallamos a los colegios N° 2060 Virgen de Guadalupe, N° 2007 San Martín de Porres y N°02 José Galvito quienes están ubicados en el distrito de Comas, los docentes de estas instituciones se han visto afectados grandemente, debido a la carga burocrática, en cuanto a presentación de documentos y formalidades que solicita el Ministerio, así como también, las exigencias propias de los padres de familia y estudiantes, poniéndose en evidencia problemas relacionados al cansancio emocional, actitud de rechazo ante las directivas del ministerio y de la institución educativa, la despersonalización relacionadas con la rigidez emocional,

despreocupación, así como, la insatisfacción por la falta de realización personal, generando en los docentes situaciones de falta de predisposición, desmotivación, pesimismo y mal manejo de las emociones.

Considerando lo anteriormente mencionado se planteó el siguiente problema principal: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el síndrome de Burnout en las Instituciones educativas N° 2060 Virgen de Guadalupe, N° 2007 San Martín de Porres y N°02 José Galvito, pertenecientes a la Red N° 19 Ugel 04, Comas 2021?, teniendo los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y las dimensiones: cansancio emocional; despersonalización y realización personal en las Instituciones educativas N° 2060 Virgen de Guadalupe, 2007 San Martín de Porres y N°02 José Galvito pertenecientes a la Red N° 19 Ugel 04, Comas 2021?.

Teóricamente la investigación se justifica porque analiza los diversos enfoques clasificaciones y teorías que existen sobre la Gestión Administrativa y el Síndrome de Burnout en docentes, este análisis nos va a permitir confrontar las diversas posturas, establecer una línea base de conocimiento teórico. Desde el punto de vista práctico la investigación se justifica porque los resultados que se obtengan en estas instituciones educativas pertenecientes a la Red N° 19 Ugel 04, permitirán desarrollar jornadas de reflexión, así como también proponer mejoras, sugerencias y recomendaciones con relación al tratamiento estas variables. Desde el punto de vista metodológico la investigación brinda a futuros investigadores métodos e instrumentos para orientar posteriores trabajos.

Con relación al objetivo general se propuso: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el síndrome de Burnout en las Instituciones educativas N° 2060 Virgen de Guadalupe, N° 2007 San Martín de Porres y N°02 José Galvito pertenecientes a la Red N° 19 Ugel 04, Comas 2021. En cuanto a los objetivos específicos estos fueron: Determinar la relación entre la gestión administrativa y las dimensiones: cansancio emocional; despersonalización y realización personal en las instituciones educativas referidas.

Con relación a la hipótesis general se formuló: Existe relación inversa y significativa entre la gestión administrativa y el síndrome de Burnout en las Instituciones educativas N° 2060 Virgen de Guadalupe, N° 2007 San Martín de

Porres y N° 02 José Galvito pertenecientes a la Red N° 19 Ugel 04, Comas 2021. Con relación a las hipótesis específicas se propuso: Existe relación inversa y significativa entre la gestión administrativa y las dimensiones: cansancio emocional; despersonalización; realización personal en las instituciones educativas, mencionadas.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a las investigaciones llevadas a cabo sobre las variables de estudio en nuestro país, hallamos el informe presentado por Coronado (2017), quien estableció, la existencia de una correlación entre las variables relacionadas a la gestión administrativa y el desempeño a nivel magisterial, por tanto, recomienda una serie de acciones para mejorar los resultados obtenidos. También encontramos a Farroñay (2016), quien concluyó en su informe sobre el desempeño de los maestros y la gestión administrativa que existe una correlación directa y positiva entre ellas, demostrando que se mejora la gestión de la administración cuando hay un mejor dominio y conocimiento de las nuevas tecnologías de la comunicación.

Así mismo estableció Valencia (2017) la relación entre la gestión educativa con el liderazgo directivo, esto incluye a los componentes que la conforman, ello en instituciones educativas públicas de Lima este. En el departamento de Puno, hallamos el informe presentado por Huacani (2019), quien determina el estado de fatiga o estrés emocional de los maestros de Juliaca, concluyendo que mientras mayor sea el desgaste emocional de los profesores, la despersonalización será mayor, así como también, se relaciona de manera directa con los bajos resultados sobre realización personal del maestro.

Por otro lado, Arévalo (2018) estableció que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, siendo significativa y favorable, pero baja concluyendo que la hipótesis nula no se acepta. Finalmente, Gutiérrez y Pando (2018) buscaron analizar la relación entre el síndrome de burnout, o estrés laboral, con el desempeño de los maestros, estableciendo que existe una relación directa entre la experiencia en el puesto de trabajo con el estrés emocional y la despersonalización, poniendo en evidencia la relación entre ambas variables.

En lo que respecta a las investigaciones a nivel internacional tenemos a Posada, Molano, Parra & Posasa (2020), quienes, en su investigación en Colombia, hallaron entre los factores de riesgo síntomas del síndrome de burnout, encontrando que la satisfacción relacionada con el ingreso del trabajo fue el factor de riesgo más relevante. Los síntomas más relevantes del agotamiento fueron fatiga al final del

día y frecuentes dolores de cabeza. También Puertas, Zurita, Ubago & Gonzales (2019) en su estudio sobre la inteligencia emocional, refieren que el individuo tiene la capacidad de regular sus emociones, haciéndose más fuerte en términos de toma de decisiones en situaciones cotidianas. Mediante el refuerzo positivo de la I. E., los niveles de estrés y ansiedad se reducen, evitando la sensación de frustración, lo que conduce a una mejor práctica docente basado en la salud mental de los profesores.

En los Balcanes, Maric, Mandié, Maksimovic & Bulat (2020), tuvieron como objetivo estimar la prevalencia del síndrome de burnout en profesores de escuelas en Bosnia y Herzegovina, demostrando una baja prevalencia de agotamiento emocional y despersonalización en maestros antes del comienzo del nuevo año escolar. Estudios similares muestran una alta prevalencia de burnout al final del año escolar. En Italia Molero, Pérez, Atria, Oropeza, & Gasquez, (2019) buscaron examinar las relaciones del agotamiento con el contexto educativo percibido. Los resultados se discuten desde la perspectiva de desarrollar la autonomía docente para mejorar la eficacia personal, disminuir el agotamiento y aumentar la satisfacción laboral en un entorno educativo, sistema que refuerza la competencia individual y colectiva.

En Brasil, Carlotto & Gonzales (2019) buscaron identificar la prevalencia y los predictores del Síndrome de Burnout (SB) en docentes de escuelas primarias públicas. Los resultados apuntan como predictores de las dimensiones del Burnout a las variables autonomía, rol de conflicto, rol de ambigüedad, sobrecarga, apoyo social y conflictos interpersonales. También Zabala, Rizalyn, & Cabico (2019) en su estudio buscaron determinar la relación del desempeño de la gestión administrativa, a través de la utilización de las teorías del liderazgo. Concluyendo que las implementaciones del subdirector mejoran la planificación estratégica basada en el Plan de Mejoramiento Escolar (ESIP) con el fin de satisfacer las necesidades prioritarias de la escuela.

Saneba, Tambingon & Wullur (2018) se propusieron analizar e interpretar las capacidades de gestión administrativa y el desempeño de profesores de educación religiosa católica. Los resultados demostraron que la administración y la motivación

laboral contribuyeron 48,8% al desempeño de maestros religiosos católicos en Manado.

Con relación a la primera variable de estudio y las teorías generales que la sustentan, podemos afirmar que la gestión administrativa a nivel educacional forma parte del campo teórico que plantea la administración, este conocimiento se puede entender como una transversalidad, ya que la gestión o administración de una organización se aplica en casi todas las profesiones según Robbins y Coulter (2014). También se entiende la administración, como un conjunto de procedimientos que buscan gestionar de manera eficiente todo tipo de organizaciones, para este objetivo concurren una serie de elementos como el manejo de los recursos disponibles, tanto financieros como materiales, la gestión del talento humano, la planificación, la organización, la proyectiva y el sistema de control que se implanta (Cárdenas, Farías, Méndez, 2017).

Una de las teorías modernas que analiza los fundamentos de la administración es la Teoría de la Contingencia, el principio de esta se sustenta en la necesidad de estar preparados para manejar todas aquellas situaciones no esperadas o no planificadas, pero posibles de intervenir en el proceso administrativo (Robbins y Coulter, 2010). La posibilidad de enfrentar situaciones inesperadas varía considerando el rubro de la organización, los riesgos que enfrenta y la volatilidad propia de la economía, sin embargo, todas las organizaciones están sujetas a riesgos de esta naturaleza, por lo tanto, la teoría considera el desarrollo de una serie de pasos con el fin de que los objetivos previstos no se vean alterados por la presencia de estas variables intervinientes, por lo general, esto termina con planes alternativos que ayudan a manejar los tiempos, evitar daños y minimizar los riesgos (Miranda, 2016) (Cárdenas, Farías, Méndez, 2017).

A nivel administrativo, la Teoría Clásica que se enfoca en los procesos tiene sus orígenes en los principios de Taylor y Fayol, esta se fundamenta en el análisis permanente de los procedimientos que se llevan a cabo dentro de una organización, con el fin de entrelazarlos y crear un sistema orgánico que permita procesos más efectivos donde la eficiencia sea el motor de la administración en una organización (Balyer y Oskan, 2017). Esta teoría clasifica estos procedimientos en

la mecánica basados en el planeamiento y la capacidad de organizar procedimientos dinámicos (Cano, 2015). Estos elementos están relacionados con la gestión de personas, la dirección y la ejecución de las acciones cotidianas, por último, el tercer bloque de procedimientos se denomina control y se basa en la capacidad de aprendizaje de la institución para retroalimentar, así como para medir de manera constante y organizada los diferentes estamentos que integran una organización (Chen, 2017).

Podemos definir a la gestión administrativa como el conjunto de acciones que se lleva a cabo al interior de una organización con el fin de mantener su correcto funcionamiento, el mismo que le permite delinear su desarrollo a corto mediano y largo plazo (Vladimirovich, Vasilevich y Vasilevic, 2015). Se puede entender también como el conjunto de acciones y procedimientos que forman parte de la organización interna, las mismas que sirven de base para el logro de los objetivos institucionales según Chiavenato (2006). La administración, tiene como objetivo organizar y distribuir de manera efectiva, todos los recursos con que cuenta una organización con el propósito de alcanzar las metas planteadas, según Robbins y Coulter (2014). Una correcta gestión administrativa se sustenta en las buenas prácticas de trabajo, las mismas que se encuentran sistematizadas con el propósito de garantizar el cumplimiento de objetivos y metas institucionales según Miranda (2016).

Entre las características más saltantes de la gestión administrativa, se encuentra la unidad de mando, que es necesaria para el buen manejo de la organización, ya que, los trabajadores deben de saber quiénes son sus jefes directos, quiénes son sus superiores y que, a la vez puedan recibir directivas e indicaciones siguiendo un orden, esto evitaría la generación de problemas o confusiones según Shen (2018). Otra característica de la gestión administrativa está relacionada con el respeto a las jerarquías establecidas. La administración requiere de cargos, roles y funciones claramente establecidos de acuerdo con sus capacidades profesionales y experiencias laborales (Vargas y Soto, 2016).

La administración también contempla el principio relacionado a la supervisión y el control, esto es necesario debido a que los procesos de trabajo deben ser

evaluados y monitoreados de manera permanente, de esa forma se puede garantizar el cumplimiento de los objetivos y metas planificados previamente según Robbins y Coulter (2014). También podemos decir que la administración se caracteriza por ser universal, debido a que se aplica a casi todas las formas de organización social, que ha creado y diseñado el ser humano a través del tiempo y en la actualidad (Kamasheva, Goloshumova, Goloshumov, 2016). La administración también se caracteriza por su flexibilidad, ya que, los planes inicialmente establecidos, pueden verse modificados si las circunstancias del contexto lo ameritan con el propósito de adecuarse a los nuevos requerimientos, según Shen (2018).

Podemos encontrar la gestión administrativa, bajo tres modalidades público privados y mixtos, los lineamientos que la conducen también pueden ser aplicados para el manejo y la gestión escolar, ya que, todos los componentes que forman parte de cualquier organización, administrada desde un enfoque científico, son los mismos que hallamos en cualquier institución educativa según García (2017), (Weinstein, Cuellar, Hernández y Flessa, 2015). El aplicar estos principios favorece el desarrollo y consecución de metas por parte de las escuelas. En nuestro país, desde hace dos décadas se vienen implementando una serie de programas, capacitaciones y herramientas con el propósito de dotar de la formación necesaria a los directivos escolares, para que gestionen de manera correcta sus instituciones educativas, según Fauzi y Syafrudin (2018) (Minedu, 2015).

El Currículo Nacional ha puesto en evidencia la importancia de gestionar las escuelas bajo lineamientos de la administración moderna, esto ha sido evidente gracias a los documentos rectores de este proceso, entiéndase Marco del Buen Desempeño Docente y el Marco del Buen Desempeño Directivo, estos documentos se convierten en rectores del sector educativo a nivel direccional a través del cual el ministerio busca gestionar las escuelas en función de metas y objetivos concretos que permitan darle vida al Currículo Nacional promoviendo el desarrollo educativo, social y económico de las nuevas generaciones (Minedu, 2015).

En cuanto a la gestión administrativa de instituciones educativas en el Perú, se encuentra fundamentada por el Minedu (2014) en la RGSE, artículo 2° D.S 009-ED, donde se menciona que todos los agentes de la educación están inmersos en la

gestión escolar y su presencia es constante a través (CONEI) asimismo promueve la eficiencia de estos procesos de acuerdo al modelo educativo peruano y donde se consideran los intereses y necesidades de los estudiantes, también la gestión escolar es descentralizada ya que busca desarrollar autonomía en la gestión de las escuelas por último considera los aspectos competitivos de las instituciones educativa respetando su autonomía y competencias propias de la gestión administrativa (Donoso, 2018).

El proceso de capacitación del personal directivo se complementa con información y capacitación para la plana docente con el fin de familiarizarnos con estos procesos, de esa manera se eliminan algunos mitos nacionales relacionados con la administración de las escuelas, como por ejemplo la resistencia al cambio, la necesidad de innovar, promover una evaluación de 360° dentro de la organización, así como adecuarse a lineamientos específicos de control, seguimiento y organización que permitan una apropiada dirección dentro de las escuelas (Manes, 2014). Esta situación se convierte en un gran reto a superar por parte de los directores de escuelas, quienes tienen que hacer frente a maestros en pleno proceso de cambio, estudiantes que tienen necesidades del siglo XXI y padres de familia cada vez más exigentes con la calidad del servicio.

El estado peruano ha asignado ingentes cantidades de recursos al sector educación en la última década, esto con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo público, que permita cerrar las brechas sociales que existen actualmente. Es por ello que la gestión administrativa en las escuelas, no se limita exclusivamente al trabajo de monitorear y verificar el funcionamiento de una institución educativa, sino también al considerar que forma parte de la convivencia e intercambio de un grupo de personas entiéndase maestros y alumnos, los directivos son los llamados a generar un clima de trabajo basado en la confianza que redunde en una sólida cultura organizacional sólo de esa manera los recursos disponibles podrán ser utilizados de manera conveniente garantizando de qué tanto maestros como los estudiantes saquen el mejor provecho de ellos (Minedu, 2015) (Scalabrin y Dinis, 2016).

Respecto a las dimensiones de la variable gestión administrativa planteadas como base de esta investigación tenemos las siguientes.

Dimensión Planificación: propuesta por Robbins y Coulter (2010) quienes analizaron la función básica de la administración que es planear las acciones y actividades a desarrollar esta función es primordial ya que permite establecer cuáles son los lineamientos que va a seguir una organización educativa los objetivos y metas que piensa alcanzar, así como también la respuesta que tiene ante la misión de la institución (Manes, 2014). Organizar un plan de trabajo a nivel institucional implica sistematizar el conjunto de acciones, personas y recursos a disposición con el propósito de alcanzar las metas institucionales. Cuando planificamos diseñamos un futuro próximo tratamos de visualizar hasta dónde va a llegar la empresa considerando los elementos que tiene a disposición los recursos, así como también los tiempos y los plazos a cumplir (Donoso, 2018).

Dimensión Organización: Robbins y Coulter (2010) refieren que se relaciona con el nivel de estructurar y dividir las diversas labores funciones y roles que se van a cumplir dentro de la organización. Es un proceso básico donde se busca establecer los procesos internos de trabajo y la forma como la organización va a funcionar considerando todos los elementos con que cuenta (Cerdas, García, Torres y Fallas, 2017). Esta dimensión tiene como fin determinar cuáles serían los elementos por utilizar los recursos a disponer los tiempos a respetar y como estos van a interactuar para alcanzar las metas establecidas (Donoso, 2018).

Dimensión Dirección: según Robbins y Coulter (2010) esta función tiene como fin poner en práctica todas las acciones ya establecidas en las dos etapas anteriores implica una labor de orientación a los trabajadores para que potencialicen sus resultados basados en la generación de un buen clima de trabajo. Este principio no sólo se limita al clima laboral, sino que también tiene que ver con la forma como hacemos operativos los principios ya establecidos con el fin de mejorar y potencializar el desempeño de todos los trabajadores (Fauzi y Syafrudin, 2018). La forma cómo se ejecutan las acciones al interior de una organización permiten lograr mejores resultados, así como mejoran la identificación de los trabajadores y ayuda a reducir los costos de tiempo y uso de recursos (Chen, 2017).

Dimensión Control, según Robbins y Coulter (2010) en esta dimensión establecemos nuestro sistema de control basado en el acompañamiento monitoreo y supervisión, que tiene como fin comparar las labores realizadas, con aquellas que

han sido previamente planificadas. El control también tiene como propósito analizar el desempeño de los diversos estamentos que conforman una organización para comparar los resultados obtenidos con los esperados y tomar decisiones en el caso de deficiencias u omisiones (Chen, 2017). Esta dimensión es importante para cualquier organización desde el punto de vista administrativo, ya que permite coordinar de manera interna y analizar el correcto funcionamiento de las partes que integran una organización evaluando los indicadores y datos obtenidos para generar jornadas de reflexión y análisis donde se compare los resultados obtenidos con aquellos que fueron previamente planificados (Fauzi y Syafrudin, 2018).

Con relación a la segunda variable de estudio denominada síndrome de Burnout, podemos decir que su campo teórico se encuentra en la psicología, la misma que ha buscado diseñar diferentes modelos con el propósito de explicar, comprender e identificar las características que producen algunas reacciones psicosomáticas, como por ejemplo el estrés y la ansiedad (Marenco & Ávila, 2016). Se reconoce que los indicadores relacionados al estrés y la ansiedad forman parte del estado mental de los individuos y se caracterizan por bajos niveles de valoración personal, alteración e inadecuada regulación de las emociones y la despersonalización, así como las reacciones psicosomáticas (Cano, 2017).

Entre las teorías que sustentan la variable de estudio, relacionadas con el estrés de tipo laboral, encontramos la Teoría Sociocognitiva del Yo, la misma que se caracteriza, por sustentarse en aspectos relacionados con la autoconfianza, el autoconcepto y la autosuficiencia. Estos factores cuando se interrelacionan de manera conveniente ayudan a manejar las situaciones estresantes y conflictivas, considerando que el estado mental va a ser modificado en la medida que las acciones y las actividades también se modifiquen (Caro, 2015). Las situaciones estresantes según los principios de esta teoría afectan de manera directa sobre la autoeficacia haciendo que las personas pierdan el enfoque de su atención permanente, originando la aparición de algunos elementos de barrera que afectan el correcto desempeño del individuo. A esto le agregamos la falta de motivación, las dificultades económicas, la falta de objetivos y la sobre exigencia ya sea física o mental como elementos que promueven la formación del estrés laboral (Navarro, 2018).

Otra teoría reconocida que permite entender las causas que originan los niveles de estrés laboral, es la Teoría de la Perspectiva Psicosocial, planteada por Maslach (1986) en ella a través de un enfoque psicosocial, se analiza los fundamentos del cansancio emocional, los causales del desinterés de las personas por la labor que realizan, así como la falta de motivación y compromiso con su trabajo cotidiano. Esta teoría agrupa todos los factores que originan este problema considerándolo como un síndrome propio de las profesiones y empleos principalmente relacionado con aquellos cuya labor se lleva a cabo a través de la interacción con otras personas, los factores que se evidencian y abarcan casi todas las profesiones que tengan esta condición (Menghi & Oros, 2019).

La Teoría del Intercambio Social es una de las últimas que busca comprender la mecánica de la ansiedad, producto de la sobrecarga laboral, esta teoría fue planteada por Gil Monte y Peiron (1997) quienes esquematizaron el proceso de aparición desarrollo del síndrome de Burnout fueron ellos quienes plantearon que la causa de este síndrome lo encontramos en la comparación sociolaboral que las personas de manera consciente o inconsciente realizan constantemente. La teoría considera, que en el trabajo las personas están evaluando y comparando de manera permanente sus interacciones con otras personas reconociendo lo que ellos dan a través de su trabajo y lo que reciben directamente de aquellas personas u organizaciones para los cuales trabajan (Caro, 2015). Esto se sustenta en el reconocimiento, la valoración, la ayuda, la gratitud y la lealtad principios que se forman en una organización y que favorece el compromiso laboral, así como ayuda a manejar de mejor manera las situaciones de estrés y tensión laboral. Por tanto, es la reciprocidad, el valor predominante en esta interacción, donde las personas se comprometen más, mientras mejor atendidos valorados y reconocidos sean.

Respecto a las teorías sustantivas, en las cuales se aloja la variable de estudio síndrome de Burnout, podemos comenzar definiendo la variable a través de uno de sus iniciadores, Freudenberg (1989) para quien el famoso síndrome de Burnout, era equivalente a estar o sentirse quemado ello se deriva del concepto y el enfoque original (producto de las drogas o adicciones) para este autor, se convierte en un conjunto de manifestaciones psicósomáticas que se originan en el contexto laboral y son producto de una exigente carga de trabajo. El síndrome de Burnout también

puede ser entendido como un estímulo respuesta, es decir una reacción, producto de una acción que se lleva a cabo al interior del individuo en este proceso de interacción, el factor predominante se encuentra en las funciones y el desempeño que tiene la persona en su ambiente de trabajo para entender mejor ello, se considera la sobrecarga laboral a la cual ha sido expuesta (Navarro, 2018).

Para los autores base de la presente investigación Maslach y Jackson (2009) se trata de un síndrome de tipo psicológico, pero que debe ser entendido y estudiado bajo tres enfoques: a) Despersonalización b) Cansancio emocional y c) realización personal. Según los criterios utilizados por estos investigadores, estos momentos son las etapas por las cuales pasan la mayor parte de los trabajadores en diversos momentos, bajo diversas circunstancias. El ciclo se repite de manera constante iniciándose con el cansancio y fatiga que es producto de la situación estresante que se está viviendo, posteriormente ante la situación de tensión permanente se produce la fase relacionada con el cinismo o la despreocupación, respecto a sus responsabilidades laborales (García, 2017).

En la despersonalización la persona no acepta o sencillamente ya no le importa o interesa los resultados que se puedan tener de su labor, este ciclo se cierra con la formación de sentimientos negativos sobre su propio actuar y desempeño llegando a cuestionar su propia capacidad laboral. Por último, se encuentra la no realización personal, disminución de su desempeño, mala valoración de sus competencias y logros en el trabajo, así como, pobres resultados que se obtienen.

El síndrome de Burnout es una condición donde interactúan el desgaste emocional y la fatiga poniéndose en evidencia en la salud mental, en el aspecto físico, la poca valoración, la percepción negativa, así como la falta de entusiasmo y motivación para desempeñarse en su entorno laboral. Para otros autores, el Burnout es un estado emocional de fatiga, producto de un prolongado estrés, se evidencia a través del reflejo de situaciones negativas, otra característica, es el descontento los niveles de ansiedad, los rasgos depresivos y las altas probabilidades de contagiar esta condición en su entorno laboral.

Los altos niveles de estrés que se encuentran en los entornos laborales contemporáneos se originan principalmente, en el contexto de una sociedad laboral

cada vez más exigente donde los estresores de competitividad reflejan una disputa dentro de los ambientes de trabajo con el fin de alcanzar las metas y objetivos ya planteados con relación a la producción (Bambula & Gómez, 2016). Cubrir con las altas expectativas de productividad, que encontramos en las empresas de hoy en día, se complementa con los indicadores de eficiencia en los mejores resultados, en los plazos y tiempos previstos utilizando la menor cantidad de recursos disponibles. Con una dinámica laboral tan rígida y estricta se puede entender los altos niveles de síndrome de Burnout en el trabajo, se convierte en un factor que va a consumir las reservas de entusiasmo y motivación de las personas (Bergé, 2011).

También hay que agregar que la desmotivación fatiga y sensación de agotamiento no sólo se produce en los centros de trabajo en la actualidad, sino que es alimentado por una necesidad de satisfacción, de intereses tanto económicos como sociales que hace que las personas estén luchando de manera permanente por alcanzar metas y objetivos socialmente importantes y significativos (Gil-Monte & Moreno, 2005). El agotamiento o estrés a la cual se ven expuestas las personas en la actualidad tiene su origen en las exigencias de tipo social, propios de una sociedad de consumo a esto se le agrega también lo rutinario del trabajo ya que muchos ambientes laborales cercenan las expectativas de crecimiento profesional de muchos trabajadores (Maslach & Leiter, 2005). Vivimos en una sociedad donde las demandas cada vez son mayores tanto a nivel de esfuerzos como de logros esto va de la mano con que la gran mayoría de los trabajadores consideran que las retribuciones económicas que reciben no van de la mano con el nivel de compromiso esfuerzo y trabajo realizado (Olivares, 2017).

Los profesionales de la educación han sido sometidos a diversos factores que elevan los niveles de estrés, específicamente en el caso peruano esto tiene múltiples causas entre las que podemos destacar, el descrédito social de la carrera magisterial, los bajos sueldos, la falta de estímulos para seguir desarrollando sus competencias profesionales (Zuluaga & Moreno, 2012). A eso le agregamos factores relacionados con el aumento de la carga laboral, las trabas burocráticas, las nuevas exigencias administrativas documentarias y la mala gestión de las instituciones educativas, así como la falta de creación de climas laborales apropiados para el desarrollo y potencialización de los maestros peruanos

situación que se agudizó producto de la pandemia, que originó una migración de un sistema educativo presencial a uno virtual este contexto puso a los maestros bajo factores estresantes de primer nivel (Olivares, 2017).

Dimensiones del síndrome de Burnout, considerando los autores base de la presente investigación, quienes proponen una clasificación y como primera Dimensión el Cansancio Emocional: también denominada fatiga, es propio del estrés de tipo individual al cual está sometido una persona, la razón se hallan en la sobre exigencia de tipo laboral donde queda demostrado que el individuo presenta un fuerte desgaste emocional y físico (Maslach, 2009). La mayor parte de los trabajadores propios de la era post industrial, muestran permanentemente niveles de cansancio fatiga a nivel profesional. Esto es característica de personas débiles y sobre exigidas, en la sociedad actual los niveles detectados son bastante altos debido a lo excesivo y recargado del trabajo, situación como ésta, lo que hace es preparar el terreno para conflictos interpersonales dentro de los centros de trabajo (Zuluaga & Moreno, 2012).

Dimensión Cinismo o Despreocupación: es la segunda parte del ciclo que sigue el síndrome de Burnout, ya que, ante la fatiga extrema, la pérdida de entusiasmo y motivación las personas se vuelven indiferentes ante la exigencia o asumen una postura negativa muy a la defensiva estos dos extremos son una respuesta al desgaste emocional que se produce en la primera etapa ya mencionada (Maslach, 2009). Algunos autores consideran esto como un mecanismo de defensa resultado de esta etapa es la pérdida de interés por el trabajo y una baja significativa en los niveles de desempeño laboral (Bermúdez, Noy & Riaño, 2018). La sobrecarga es probablemente el factor que ocasione ello hay elementos en común que originan ello como el desorden, la mala organización, problemas de gestión, falta de dirección de mando y ausencia de estímulos, entre otros (Bergé, 2011).

Es común ver casos, en los cuales los trabajadores continúan laborando durante muchos años en la misma empresa, a pesar de que esta ya no le produce los mismos niveles de satisfacción, sin embargo, se mantiene en la misma debido a la seguridad que le brinda, pero tratan de realizar el mínimo esfuerzo, ya que, siguen considerando que su retribución económica no se relaciona con el tipo de trabajo que desarrollan (Bambula & Gómez, 2016).

Dimensión de la No Realización Personal también denominada autoevaluación del Burnout, en esta dimensión encontramos al trabajador sometido a sensaciones de carencia de logros y suficiencia y bajas expectativas con relación al futuro (Maslach, 2009). En esta dimensión, es casi nula la productividad en el centro de labores esta tercera fase del Burnout se caracteriza por la prevalencia de la ineficacia y el pobre rendimiento, sin embargo, el problema es mucho más complicado debido a que las personas no encuentran una motivación para seguir desarrollándose de manera profesional (Carlotto & Gonzales, 2019). Las personas que se encuentran en esta dimensión se cuestionan respecto a su propia posición dentro de la empresa y el futuro que les depara en casos extremos, la persona llega a cuestionar su propia vocación y elección profesional sintiendo un vacío al no desarrollarse como profesional registrando una valoración negativa sobre ellos y sobre lo que se han convertido (Bergé, 2011).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación se enmarca en el paradigma Positivista que se fundamenta en la observación y comparación y considera sujeto de investigación, las variables que puedan medirse para luego a través método de investigación científica realizar el análisis estadístico, Vara (2015). El enfoque de investigación fue el cuantitativo porque permite obtener datos, para luego ser comprobada la autenticidad de las hipótesis, se fundamenta en la medida numérica y procesos estadísticos que se sustenta en el análisis de estos, con el objetivo de establecer formas de actuar o patrones de comportamiento de las variables y así poder validar la vigencia de las teorías presentadas, ello encaja en las características del método hipotético deductivo.

La investigación fue de tipo básica, su fin es proporcionar un incremento de los conocimientos teóricos sobre las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista ,2014). El diseño elegido corresponde al no experimental, sin manipulación intencional alguna de las variables, ni con los resultados que se obtuvieron luego de aplicado los instrumentos seleccionados, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el corte es transeccional o transversal, ya que los instrumentos elaborados para esta investigación se aplicaron en un solo episodio o momento.

La investigación fue descriptiva correlacional se gráfica con el siguiente esquema:

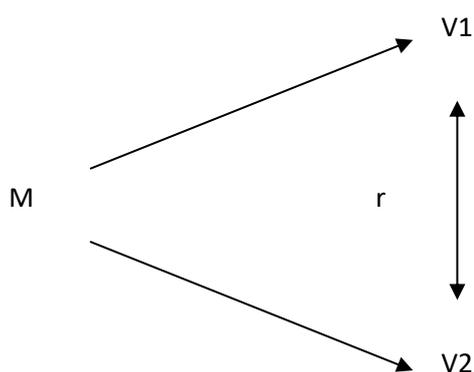


Figura 1. Diseño de investigación (Hernández, et al., 2014)

Dónde:

M = muestra 80 docentes pertenecientes a las I.E. de la Red N.º 19 Ugel 04, Comas.

- M : Muestra de Estudio
- V1 : Gestión administrativa
- V2 : Síndrome de Burnout
- R : Relación de la variable V1 en V2

Este tipo de investigaciones solo buscan establecer las características de un hecho o fenómeno, sin alterar su comportamiento, sino haciendo un estudio de ello, con la intención de establecer la correlación de las variables de investigación, incluyendo sus dimensiones (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.2 Definición operacional de las variables

De acuerdo con la primera variable teoría de la Gestión Administrativa de Robbins y Coulter (2010), desde una perspectiva tradicional y procedimental la gestión administrativa es considerada una disciplina científica cuya misión analizar y controlar los procesos internos en el marco de una institución a fin de alcanzar las metas de la institución.

Operacionalmente la variable se estructura en un instrumento que mide la Gestión Administrativa en cuatro dimensiones denominadas: Planificación, Organización, Dirección y Control. Cuenta a su vez con nueve indicadores, estructurados en 24 ítems, que responden a una escala ordinal politómica, clasificando sus niveles y rangos en bajo, medio y alto.

Para la definición conceptual de la segunda variable denominada Síndrome de Burnout, se cuenta con Maslach y Jackson (2009) quienes definen al síndrome de Burnout como una respuesta prolongada a los estresores emocionales e interpersonales del trabajo, pero además este constructo es dimensional y consta de tres características principales: agotamiento o cansancio emocional, despersonalización o despreocupación y realización personal.

Desde el punto de vista operacional se adaptó un cuestionario de escala tipo Likert, la variable síndrome de burnout con 26 ítems para medir las siguientes dimensiones: cansancio emocional con 10 indicadores, despersonalización con 7 indicadores y realización personal con 9 indicadores, haciendo una totalidad de veintiséis ítems, con las cuales se dio valor numérico a dicho elemento, asimismo se modificó un instrumento estandarizado para condicionarlo al contexto y su

consecuente forma de evaluación, siendo la valoración de cada punto como sigue:
(ver anexo)

3.3 Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada por 450 docentes pertenecientes a la Red N°19 Ugel 04 Comas, de las cuales solo se ha considerado a 80 docentes como muestra y son de las instituciones educativas N.º 2060 Virgen de Guadalupe (40 docentes) y N°2007 San Martín de Porres (25 docentes) y N°02 José Galvito (15 docentes). El muestreo fue de tipo no probabilístico intencional por conveniencia.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Con el propósito de obtener información objetiva, verdadera y precisa se diseñaron dos instrumentos para la recolección sistematizada de la información recolectada, la técnica más apropiada fue la encuesta la misma que permite analizar la información y darle orden, según Tamayo y Tamayo (2010). El instrumento seleccionado es el cuestionario de preguntas. En el caso de la primera variable gestión administrativa, el mismo que consta de 24 reactivos, con opciones de respuesta múltiple con una escala politómica tipo Likert de cinco niveles. Teniendo como dimensiones, Planificación, Organización, Dirección y Control, conformada por nueve indicadores: Procedimiento, Presupuesto, Atención al ciudadano, Procedimiento, Liderazgo, Comunicación, Supervisión, Verificación del desempeño y Reingeniería de procesos. El instrumento fue tomado de la Mag. Marcelo Z. (2019) y adaptado acorde con la naturaleza del sistema educativo virtual presente.

En el caso del segundo instrumento, el Síndrome de Burnout, es una adaptación del propuesto por Maslach, Cristina, para las tres dimensiones: cansancio emocional (10), despersonalización (7) y Realización personal (9 ítems). Además, está conformado por 16 indicadores: Agotamiento, emocional, Cansancio. Fatiga, Desgaste, Frustración, Insensibilidad, Rigidez emocional, Despreocupación por los estudiantes, Culpa, Empatía, Confianza, Energía, Actitud, Motivación, Optimismo, Control de emociones. Este cuestionario Maslach Burnout Inventor (MBI) está constituido por 26 ítems en forma de afirmaciones sobre lo que sienten y las acciones del docente en el ejercicio de sus labores. Su propósito es cuantificar el desgaste profesional. También esta prueba pretende medir la frecuencia y la

intensidad con la que los docentes sufre el Burnout. Este instrumento se ha extraído de la tesis de (Chávez, J. 2020) y adaptado para el contexto investigado por la autora de este estudio, está planteado de manera que pueda desarrollarse en 15 minutos.

Los instrumentos fueron adaptados para el contexto y la realidad educativa encontrada siendo realizado por la autora del estudio Br. María Elena Alarcón. Además, se contó con la presencia de tres Expertos en la materia y metodólogos quienes emitieron su veredicto mediante el Juicio de Expertos, gracias a ello se estableció la validez de contenido de los instrumentos que miden la Gestión Administrativa y el Síndrome de Burnout.

Con relación a los criterios de evaluación considerados por los expertos fueron la pertinencia, la claridad y la relevancia de cada uno de los ítems, así como la construcción de la matriz de operacionalización de las variables, la que permitió determinar la coherencia y relación entre dimensiones, indicadores e ítems (Ver anexo). Luego, se midió el grado de fiabilidad con el Alfa de Cronbach cuyo resultado fue para el instrumento 1 (Gestión administrativa) de ,851 y el instrumento 2 (Síndrome de Burnout) de ,738 (Ver anexo). Para ello se aplicó una prueba piloto a 20 docentes de una escuela ubicada en el distrito de Comas, esto se realizó vía Google Form.

3.5 Procedimiento

La parte de la disonancia encontrada en las Instituciones educativas N.º 2060 Virgen de Guadalupe, N.º2007 San Martín de Porres y N.º 02 José Galvito, pertenecientes a la Red N.º19 Ugel 04, específicamente los aspectos relacionados a la administración y los altos niveles de estrés que evidenciaron los docentes, por ello se plantearon los problemas de investigación, objetivos e hipótesis de trabajo tanto generales como específicos, se revisó la literatura existente sobre las teorías y percepciones conceptuales en vigencia con el fin de comprender más de cerca esa interacción entre variables, se estableció la metodología, el tipo de diseño, el enfoque y la clase de investigación más adecuada, se validaron los instrumentos y se comprobó su confiabilidad, se diseñaron las tablas y establecieron los resultados de la investigación, que luego fueron analizados y discutidos, culminando con las conclusiones y recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

El diseño descriptivo correlacional, elegido para esta investigación se hizo tomando en consideración la teoría del método hipotético-deductivo y se buscó contrastar las hipótesis. En relación a los datos obtenidos se representó a través de gráficos y tablas considerando los procedimientos estadísticos requeridos para ello se empleó el paquete estadístico del SPSS versión 24 y en lo relacionado a la contrastación de las hipótesis y la prueba de asociación de variables se recurrió a la prueba de correlación Spearman con la intención de estudiar la relación entre las variables objetos de nuestro estudio, así también considerar las hipótesis específicas así como la hipótesis general.

3.7 Aspectos éticos

Al respecto se tuvo en consideración el código planteado en el código de ética de la Universidad César Vallejo estableciendo los límites y protocolos que regulan la elaboración de tesis e informes de tipo académico en lo que respecta a derechos de autor, citas y referencias bibliográficas, además de contar con la aprobación de las personas participantes y muestra de estudio a necesitar en el estudio a realizar.

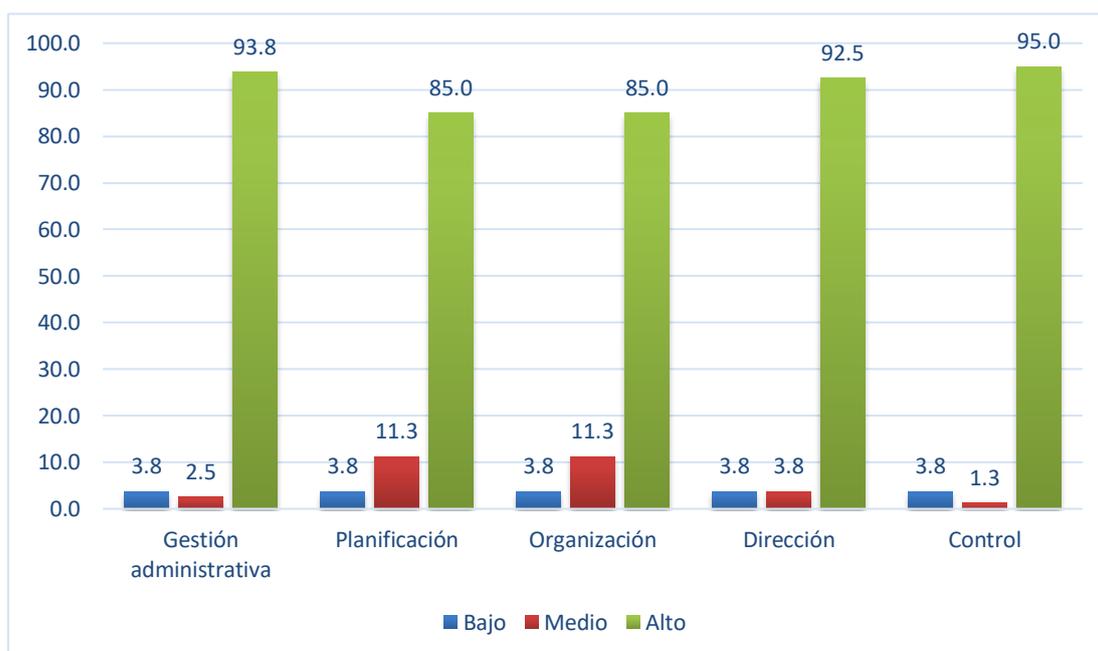
IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1:

Distribución de frecuencias de la Gestión administrativa y sus dimensiones en docentes de instituciones educativas de la Red N° 19 de la Ugel 04, Lima.

Niveles	Gestión administrativa		Planificación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	3	3.8	3	3.8	3	3.8	3	3.8	3	3.8
Medio	2	2.5	9	11.3	9	11.3	3	3.8	1	1.3
Alto	75	93.8	68	85.0	68	85.0	74	92.5	76	95.0
Total	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0



Fuente: Elaboración propia

Figura 2. Distribución porcentual, según la Gestión administrativa y sus dimensiones en las instituciones educativas de la Red N° 19 de la Ugel 04, Lima 2021.

Se refleja que en la variable Gestión administrativa (93,8%), así como sus dimensiones: Planificación (85,0%), Organización (85,0%), Dirección (92,5%) y Control (95,0%), tienen un pico similar en el nivel alto con valores superiores al

80%. Sin embargo, en el nivel medio se aprecian valores menores al 20% en la variable Gestión administrativa (2,5%) y sus dimensiones: Planificación (11,3%), Organización (11,3%), Dirección (3,8%) y Control (1,3%). Finalmente, en el nivel bajo se apreció a la variable y dimensiones con el valor de 3,8%.

Tabla 2:

Distribución de frecuencias del Síndrome de Burnout y sus dimensiones en docentes de las instituciones educativas de la Red N° 19 de la Ugel 04, Lima 2021.

Niveles	Síndrome de Burnout		Cansancio emocional		Despersonalización		Realización personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.0	12	15.0	3	3.8	0	0.0
Medio	39	48.8	48	60.0	58	72.5	0	0.0
Alto	41	51.3	20	25.0	19	23.8	80	100.0
Total	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0

Fuente: Elaboración propia

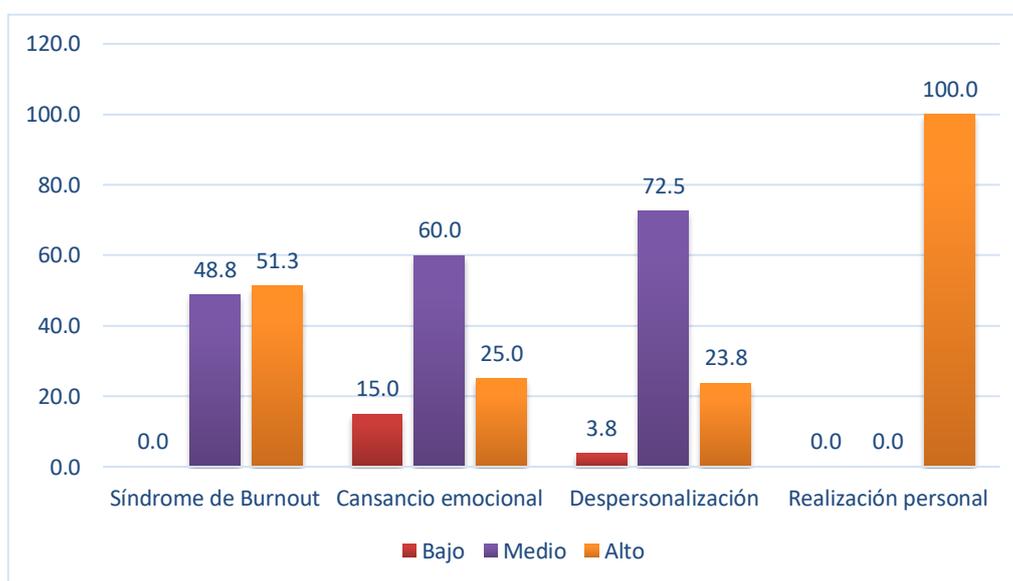


Figura 3. Distribución porcentual, según el síndrome de Burnout y sus dimensiones en las instituciones educativas de la Red N° 19 de la Ugel 04, Lima 2021.

Se refleja que en la variable Síndrome de Burnout (51,3%), así como sus dimensiones: Cansancio emocional (25,0%) y Despersonalización (23,8%) obtuvieron cifras menores al 50% de la encuesta a excepción de la última dimensión: Realización personal (100,0%), que se obtuvo la cifra máxima. Con respecto al nivel medio, se apreció a la variable Síndrome de Burnout (48,8%) con sus dimensiones Cansancio emocional (60,0%) y Despersonalización (72,5%), sin embargo, no se encontraron casos para el análisis de la tercera dimensión. Finalmente, en el nivel bajo, no se encontraron casos el análisis de la variable Síndrome de Burnout y la dimensión Realización personal, a excepción de: Cansancio emocional (15,0%) y Despersonalización (3,8%) que se encontraron valores mínimos al 20%.

4.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general

H₀: No existe relación inversa y significativa entre la gestión administrativa y el síndrome de Burnout en las Instituciones educativas N° 2060 Virgen de Guadalupe, N° 2007 San Martín de Porres y N° 02 José Galvito, pertenecientes a la Red N° 19 Ugel 04, Comas 2021.

H_i: Existe relación inversa y significativa entre la gestión administrativa y el síndrome de Burnout en las Instituciones educativas N° 2060 Virgen de Guadalupe, N° 2007 San Martín de Porres y N° 02 José Galvito pertenecientes a la Red N° 19 Ugel 04, Comas 2021.

Regla de decisión: Si $p < .05$ se rechaza la hipótesis nula y acepta la de investigación; si $p > .05$ se acepta la hipótesis nula y rechaza la hipótesis de investigación.

Tabla 3:

Coeficiente de correlación entre la gestión administrativa y el síndrome de Burnout.

			Gestión administrativa	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,029
		Sig. (bilateral)	.	,797
		N	80	80
	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	,029	1,000
		Sig. (bilateral)	,797	.
		N	80	80

Se ha evidenciado de acuerdo con Rho de Spearman que existe una relación de nivel bajo de 0.029 entre ambas variables, el cual no es significativa, ya que el valor de significancia fue igual a 0.897 > que 0.05. En tal sentido no es aceptada la hipótesis sostenida (Hi) y se acepta la hipótesis nula. Concluyendo, que no existe relación entre la gestión administrativa y el síndrome de Burnout.

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación inversa y significativa entre la gestión administrativa y la dimensión cansancio emocional en las Instituciones educativas N° 2060 Virgen de Guadalupe, N° 2007 San Martín de Porres y N° 02 José Galvito pertenecientes a la Red N° 19 Ugel 04, Comas 2021.

Hi1: Existe relación inversa y significativa entre la gestión administrativa y la dimensión cansancio emocional en las Instituciones educativas N° 2060 Virgen de Guadalupe y San Martín de Porres y N° 02 José Galvito, pertenecientes a la Red N° 19 Ugel 04, Comas 2021.

Tabla 4:

Coeficiente de correlación entre la gestión administrativa y la dimensión cansancio emocional.

			Gestión administrativa	Cansancio emocional
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	-,118
		Sig. (bilateral)	.	,298
		N	80	80
	Cansancio emocional	Coeficiente de correlación	-,118	1,000
		Sig. (bilateral)	,298	.
		N	80	80

Se ha demostrado según el estadístico Rho de Spearman que existe relación negativa baja -1.118. Además, que al ser el valor de significancia igual a 0.298 > que 0.05 se infiere que no se acepta como válida la hipótesis (Hi1) y se acepta la hipótesis nula (H0). Obteniendo como conclusión que la gestión administrativa no se relaciona con el cansancio emocional.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación inversa y significativa entre la gestión administrativa y la dimensión despersonalización en las Instituciones educativas N° 2060 Virgen de Guadalupe, N° 2007 San Martín de Porres y N° 02 José Galvito pertenecientes a la Red N° 19 Ugel 04, Comas 2021.

Hi2: Existe relación inversa y significativa entre la gestión administrativa y la dimensión despersonalización en las Instituciones educativas N° 2060 Virgen de Guadalupe, N° 2007 San Martín de Porres y N° 02 José Galvito, pertenecientes a la Red N° 19 Ugel 04, Comas 2021.

Tabla 5:

Coeficiente de correlación entre la gestión administrativa y la dimensión despersonalización.

			Gestión administrativa	Despersonalización
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,245*
		Sig. (bilateral)	.	,029
		N	80	80
	Despersonalización	Coeficiente de correlación	,245*	1,000
		Sig. (bilateral)	,029	.
		N	80	80

Se ha constatado según el correlativo de Rho de Spearman que existe relación positiva a nivel bajo en 0.245. Y al ser el nivel de significancia igual a 0.029; siendo menor que el valor $p = 0.05$, se concluye que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta como válida la hipótesis de investigación (H_2). Concluyendo que existe una relación a nivel débil entre la gestión administrativa y la dimensión despersonalización.

Hipótesis específica 3

H_0 : Existe relación inversa y significativa entre la gestión administrativa y la dimensión realización personal en las Instituciones educativas N° 2060 Virgen de Guadalupe, N° 2007 San Martin de Porres y N° 02 José Galvito pertenecientes a la Red N° 19 Ugel 04, Comas 2021.

H_3 : Existe relación inversa y significativa entre la gestión administrativa y la dimensión realización personal en las Instituciones educativas N° 2060 Virgen de

Guadalupe, N° 2007 San Martín de Porres y N° 02 José Galvito, pertenecientes a la Red N° 19 Ugel 04, Comas 2021.

Tabla 6:

Coefficiente de correlación entre la gestión administrativa y la dimensión realización personal.

			Gestión administrativa	Realización personal
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,148
		Sig. (bilateral)	.	,190
		N	80	80
	Realización personal	Coeficiente de correlación	,148	1,000
		Sig. (bilateral)	,190	.
		N	80	80

Se determinó según Rho de Spearman que existe una relación positiva baja de 0.148. Y al encontrarse un nivel de significancia = 0.190; el cual es mayor al valor de $p = 0.05$. Se concluyó que la hipótesis sostenida no es aceptada (H_3) y no se rechaza la hipótesis nula (H_0). Asimismo, se ha evidenciado que la gestión administrativa no se relaciona con la dimensión realización personal.

V. DISCUSIÓN

El manejo y conducción de instituciones educativas, se sustenta en los fundamentos de la gestión de organizaciones, de los cuales un aspecto fundamental lo hallamos en la gestión administrativa. Las instituciones educativas públicas de nuestro país se han visto afectadas por el proceso del cierre del servicio educativo presencial y su posterior reemplazo por un sistema de trabajo virtual, ya que tanto directivos como docentes no estuvieron preparados para esta modalidad, sin embargo han tenido que adecuarse a este contexto, el resultados es un aumento de la carga de trabajo, con su consiguiente aumento del trabajo que deben realizar el personal docente, quienes se ven sometidos a una presión laboral constante, para atender la situación educativa actual. Es por ello que, como objetivo de investigación, se propuso determinar la relación entre la gestión administrativa y el síndrome de Burnout en las Instituciones educativas N° 2060 Virgen de Guadalupe, N° 2007 San Martin de Porres y N° 02 José Galvito pertenecientes a la Red N° 19 Ugel 04, Comas 2021.

Como parte del proceso de investigación, se discutirán los resultados obtenidos refrendando con los hallados en investigaciones previas, validándola con las teorías que sustentan la variable de estudio. De acuerdo con la hipótesis general del estudio, se planteó que existe relación inversa y significativa entre la gestión administrativa y el síndrome de Burnout en las Instituciones educativas N° 2060 Virgen de Guadalupe, N° 2007 San Martin de Porres y N° 02 José Galvito pertenecientes a la Red N° 19, Comas 2021. Se ha evidenciado de acuerdo a Rho de Spearman que existe una relación de nivel bajo de 0.029 entre ambas variables, el cual no es significativa, ya que el valor de significancia fue igual a 0.897 > que 0.05. En tal sentido no es aceptada la hipótesis sostenida (Hi) y se acepta la hipótesis nula. Concluyendo, que no existe relación entre la gestión administrativa y el síndrome de Burnout, al encontrarse que existe una relación positiva débil que no es estadísticamente significativa entre las variables de estudio.

Los resultados hallados, difieren de los que obtuvo Huacani (2019) quien, determina el estado de fatiga o estrés emocional de los maestros de Puno, concluyendo que mientras mayor sea el desgaste emocional de los profesores, la despersonalización será mayor, así como, también se relaciona de manera directa,

con los bajos resultados sobre realización personal del maestro. También se guarda relación, con el trabajo de Gutiérrez y Pando (2018) quienes, al analizar la relación entre el síndrome de burnout o estrés laboral, con el desempeño de los maestros, estableciendo, que existe una relación directa, entre la experiencia en el puesto de trabajo con el estrés emocional y la despersonalización, poniendo en evidencia la relación entre ambas variables.

A nivel internacional es importante las conclusiones a las que llegan Posada, Molano, Parra & Posasa, (2020) quienes, en su investigación analizaron entre los factores de riesgo y síntomas de síndrome de burnout, encontrando que la satisfacción relacionada con el ingreso del trabajo fue el factor de riesgo más relevante. Los síntomas más relevantes del agotamiento fueron fatiga al final del día, y frecuentes dolores de cabeza. También Puertas, Zurita, Ubago & Gonzales (2019) al analizar la inteligencia emocional, reconocen que las personas pueden regular sus emociones, a través de la toma de decisiones inteligentes en situaciones cotidianas. Así mismo, los niveles de estrés se reducen, disminuyendo la sensación de frustración, lo que conduce a una mejor práctica docente, basado en la salud mental de los profesores.

Desde una perspectiva teórica, gestionar organizaciones se fundamenta en el análisis permanente de los procedimientos que se producen al interior de los mismos. Su propósito es unir y crear un sistema integral que permita procesos más efectivos, basados en la eficiencia de la administración en una institución (Balyer y Oskan, 2017). La gestión administrativa, viene a ser el conjunto de acciones propias de una organización, que busca mantener su correcto funcionamiento, estableciendo metas a alcanzar en el corto, mediano y largo plazo. Cuando la gestión administrativa en las instituciones educativas es manejada de manera correcta, permite controlar las situaciones estresantes y conflictivas, considerando que el estado mental, va a ser modificado, en la medida que las acciones y las actividades también se modifiquen (Caro, 2015). Sin embargo, no debemos olvidar que las situaciones estresantes, afectan de manera directa, sobre la autoeficacia, ya que hace que las personas pierdan el enfoque de su atención permanente, originando la aparición de algunos elementos de barrera que afectan el correcto desempeño del individuo. A esto le agregamos la falta de motivación, las dificultades económicas, la falta de objetivos y la sobre exigencia ya sea física o

mental como elementos que promueven la formación del estrés laboral (Navarro, 2018).

De acuerdo con la primera hipótesis específica, referida a que existe relación inversa y significativa entre la gestión administrativa y la dimensión cansancio emocional en las Instituciones educativas N° 2060 Virgen de Guadalupe, N° 2007 San Martín de Porres y N° 02 José Galvito pertenecientes a la Red N° 19 Ugel 04, Comas 2021. Se ha demostrado según el estadístico Rho de Spearman que existe relación negativa baja -1.118. Además, que al ser el valor de significancia igual a 0.298 > que 0.05 se infiere que no se acepta como válida la hipótesis (H₁) y se acepta la hipótesis nula (H₀). Obteniendo como conclusión que la gestión administrativa no guarda relación con los niveles del cansancio emocional que presentan el grupo evaluado.

Estos resultados no concuerdan con los hallados por Maric, Mandié, Maksimovic, & Bulat (2020) quienes se propusieron estimar la prevalencia del síndrome de burnout en maestros de escuelas en Bosnia Herzegovina, los indicadores resultantes demostraron una baja prevalencia del agotamiento emocional y la despersonalización en maestros, estudios similares muestran una alta prevalencia de burnout al cerrar el ciclo de clases. Resultados interesantes nos muestran Zabala, Rizalyn, & Cabico (2019) quienes en su estudio buscaron determinar la relación del desempeño de la gestión administrativa, a través del liderazgo. Concluyendo que las implementaciones en la gestión, mejoran la planificación estratégica para lograr cubrir necesidades prioritarias de la escuela. Se debe reconocer que la desmotivación, fatiga y sensación de agotamiento no sólo se produce por las condiciones laborales que imperan en los centros de trabajo, sino que es aumentado por una serie de necesidades relacionados con la satisfacción de intereses tanto económicos, como sociales, que hace que las personas estén luchando de manera permanente por alcanzar metas y objetivos socialmente importantes y significativos (Gil-Monte & Moreno, 2005).

El agotamiento al cual están expuestas las personas en la actualidad, se originan en las exigencias sociales, propios de una sociedad de consumo, a esto, se le suma lo monótono del trabajo, ya que, en muchas organizaciones, se cortan las expectativas de crecimiento profesional de los empleados (Maslach & Leiter, 2005). Vivimos en una sociedad donde las demandas cada vez son mayores, tanto

a nivel de esfuerzos como de logros, ello representa el sentir y las expectativas de muchos de los trabajadores, quienes consideran que las recompensas que reciben, no van de la mano, con el nivel de compromiso esfuerzo y trabajo realizado (Olivares, 2017).

De igual manera con referencia a la segunda hipótesis específica donde se refiere que existe relación inversa y significativa entre la gestión administrativa y la dimensión despersonalización en las Instituciones educativas N° 2060 Virgen de Guadalupe, N° 2007 San Martín de Porres y N° 02 José Galvito pertenecientes a la Red N° 19 Ugel 04, Comas 2021. Se ha constatado según el correlativo de Rho de Spearman que existe relación positiva a nivel bajo en 0.245. Y al ser el nivel de significancia igual a 0.029; siendo menor que el valor $p = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta como válido la hipótesis de investigación (H_2). Concluyendo que existe una relación a nivel débil entre la gestión administrativa y la dimensión despersonalización.

Estos resultados difieren de los hallados por Saneba, Tambingon & Wullur (2018) quienes, al interpretar las capacidades de gestión administrativa y el desempeño del desempeño de profesores, demostraron que la administración y la motivación laboral contribuyeron 48,8% al desempeño de maestros. También son contrarios a lo hallado por Farroñay (2016) quien demostró la existencia de una correlación directa y positiva entre la gestión administrativa y el desempeño docente, concluyendo, que se mejora la gestión de la administración, cuando hay un mejor dominio y conocimiento de las Tic.

Siguiendo la misma línea teórica, la despersonalización de los trabajadores, se produce cuando a estos, ya no les importa los resultados de su labor, dando lugar a la formación de sentimientos negativos, sobre su propio actuar y desempeño, llegando a cuestionar su propia capacidad laboral. El síndrome de Burnout, es una condición donde se mezcla el desgaste de tipo emocional, producto de la fatiga, ello pone evidencia la salud mental, en el aspecto físico, la poca valoración, la percepción negativa, así como la falta de entusiasmo y motivación para desempeñarse en su entorno laboral. El Burnout es un estado emocional de fatiga, se origina debido a un prolongado estrés, se evidencia a través del reflejo de situaciones negativas, una de sus características, es el descontento, los altos niveles de ansiedad y los rasgos depresivos.

Por su parte la tercera hipótesis específica en donde se planteó la existencia de relación inversa y significativa entre la gestión administrativa y la dimensión realización personal en las Instituciones educativas N° 2060 Virgen de Guadalupe, N° 2007 San Martín de Porres y N° 02 José Galvito pertenecientes a la Red N° 19 Ugel 04, Comas 2021. Se determinó según el Rho de Spearman que existe una relación positiva baja de 0.148; y al encontrarse un nivel de significancia = 0.190; por tanto, la hipótesis sostenida no es aceptada (Hi3) y no se rechaza la hipótesis nula (H0). Asimismo, se ha evidenciado que la gestión administrativa no guarda relación con la dimensión realización personal.

Los productos discrepan con respecto al informe de Molero, Pérez, Atria, Oropeza, & Gasquez, (2019) quienes, al evaluar las relaciones del agotamiento con el contexto educativo percibido, desde la perspectiva de desarrollar la autonomía docente, concluyen que disminuir el agotamiento y aumentar la satisfacción laboral en un entorno educativo, mejora la competencia individual y colectiva. Otro informe interesante es el de Carlotto, & Gonzales (2019) quienes buscaron identificar la prevalencia y los predictores del Síndrome de Burnout (SB) en docentes de escuelas primarias públicas. Los resultados apuntan como predictores de las dimensiones del Burnout a las variables autonomía, rol de conflicto, rol de ambigüedad, sobrecarga, apoyo social y conflictos interpersonales.

Desde un punto de vista teórico podemos afirmar que cuando se afecta la dimensión realización personal, es casi nula la productividad en el centro de labores, esta tercera fase del Burnout se caracteriza por la prevalencia de la ineficacia y el pobre rendimiento, los trabajadores no encuentran una motivación para seguir desarrollándose de manera profesional. Las personas cuestionan su propia posición dentro de la empresa y el futuro que tienen en ella, en casos extremos, las personas cuestionan su propia vocación, sintiéndose menos debido a la imposibilidad de desarrollarse profesionalmente, registrando una valoración negativa sobre su propio desempeño y futuro (Bergé, 2011).

VI. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo al objetivo general, se resuelve que no existe correlación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y el síndrome de Burnout en docentes de las Instituciones educativas, pertenecientes a la Red N° 19 Ugel 04, Comas 2021, siendo el valor de significancia igual a $0.797 >$ que 0.05 .

Segunda: De acuerdo al objetivo específico 1, se concluye que no existe correlación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y la dimensión cansancio emocional en los docentes de las Instituciones educativas, pertenecientes a la Red N° 19 Ugel 04, Comas 2021, siendo el valor de significancia igual a $0.702 >$ que 0.05 .

Tercera: De acuerdo al objetivo específico 2, se concluye que existe correlación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y la dimensión despersonalización en los docentes de las Instituciones educativas, pertenecientes a la Red N° 19 Ugel 04, Comas 2021, al ser el valor de significancia igual a $0.029 >$ que 0.05 , siendo el Rho de Spearman $0,245$ es decir una correlación débil.

Cuarta: De acuerdo al objetivo específico 3, se concluye que no existe correlación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y la dimensión realización personal en docentes de las Instituciones educativas, pertenecientes a la Red N° 19 Ugel 04, siendo el valor de significancia igual a $0.190 >$ que 0.05 .

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a los directivos de las Instituciones educativas N° 2060 Virgen de Guadalupe, N° 2007 San Martín de Porres y N° 02 José Galvito considerar los resultados de esta investigación como relevantes, analizando los resultados descriptivos hallados, con el fin de comprender mejor el impacto de la gestión administrativa y la sobre carga laboral en el nivel de estrés de los docentes.

Segunda: Se sugiere a los coordinadores responsables del manejo de la Red N° 19 Ugel 04, Comas, considerar los resultados obtenidos como una oportunidad para reflexionar y compartir con los directores de las instituciones integrantes de la Red y diseñar acciones conjuntas tendientes a seguir mejorando la gestión administrativa de las instituciones involucradas.

Tercera: Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas seguir generando un clima laboral basado en el orden, la organización y la comunicación transversal, ya que ello permitirá administrar las instituciones educativas de manera más eficiente sin generar una sobrecarga laboral para los docentes.

Cuarta: Se debe implementar a nivel de las instituciones un programa de actividades para los docentes, respecto al mejor manejo de las emociones, la organización de labores, dosificación del tiempo, entre otros los mismos que ayuden al maestro a manejar los momentos de estrés y presión laboral.

REFERENCIAS

- Arévalo, J. (2018). *“Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, año 2018”*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo. repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/29583
- Balyer, A. y Oskan, K. (2017). Higher Education Administrators' Managerial Competency in Turkey. *International Online Journal of Educational Sciences*. ISSN: 1309-2707. Recuperado de: <https://web.b.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype>
- Bambula, F. D., & Gómez, I. C. (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>
- Bergé, M. (2011). *¿Cuándo se quema el profesorado de secundaria?* Ediciones Díaz de Santos.
- Bermúdez, D., Noy B., & Riaño C. (2018). *Síndrome de burnout en profesores de primaria y secundaria del municipio de Soacha y sus estrategias de afrontamiento-2018*. Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios. <http://hdl.handle.net/10656/6652> afrontamiento.
- Cano, J. (2015). Evolución de la Administración y la Gestión Escolar. *Portal de revistas electrónicas UAM Tendencias Pedagógicas*. ISSN-L: 1133-2654 | ISSN-e: 1989-8614 DOI prefix: 10.15366/tp URL: <https://revistas.uam.es/tendenciaspedagogicas>
- Cano, M. (2017) *Relación entre el Síndrome de Burnout y los factores laborales y personales de los profesores del nivel secundario de un colegio privado la ciudad de Guatemala*. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/83/83/Cano-Miguel.pdf>
- Cárdenas, C.; Farías, G.; Méndez, G. (2017). ¿Existe relación entre la gestión administrativa y la innovación educativa?: Un estudio de caso en educación superior. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en*

Educación 15.1: 19-35. Universidad Autónoma de Madrid. España. <https://repositorio.uam.es/handle/10486/676774>

- Carlotto, M. & Gonzales, S. (2019). Prevalence and predictors of Burnout Syndrome among public elementary school teachers. *Análise Psicológica* 2: 135-146. <http://publicacoes.ispa.pt/index.php/ap/article/view/1471>
- Caro, P. (2015) *Síndrome de Burnout y satisfacción de necesidades psicológicas básicas en docentes*. <https://core.ac.uk/download/pdf/196542695.pdf>
- Cerdas, García, Torres y Fallas (2017). Análisis de la gestión administrativa de centros educativos costarricenses: Percepción del colectivo docente y la dirección. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 12(2), 95-122 DOI: <https://doi.org/10.15359/rep.12-2.5>
- Chen, X. (2017). Principal-agent Theory and Its Application to Administrative Management. *5th International Education, Economics, Social Science, Arts Sports and Management Engineering Conference (IEESASM 2017)* Recuperado de: <https://doi.org/10.2991/ieesasm-17.2018.86>
- Chiavenato (2006). *Teoría General de la Administración* (7ma edición). México: McGraw - Hill/Interamericana Editores.
- Coronado, F. (2017) *La gestión Administrativa y el desempeño en la Universidad Autónoma del Perú – Villa el Salvador*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Donoso, S. (2018). La nueva institucionalidad subnacional de educación pública chilena y los desafíos de gestión para el sistema escolar. *Educar em Revista, Curitiba, Brasil*, v. 34, n. 68, p. 29-48, mar./abr.2018. Tomado de: www.scielo.br/pdf/er/v34n68/0104-4060-er-34-68-29.pdf DOI: 10.1590/0104-4060.57480
- Fauzi, M. y Syafrudin, J. (2018). Principal's Managerial Skill In Improving Teachers' Performance. *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)* e ISSN: 2320–7388, p-ISSN: 2320–737X Volume 8, Issue 3 Ver. IV (May. – June. 2018), PP 77-81. Tomado de: <http://www.iosrjournals.org/iosr->

- Farroñay, P. (2016). Gestión administrativa y conocimiento de las TIC en docentes de educación primaria de las instituciones educativas Innova Schools de San Juan de Lurigancho y Ate. Hamutay. *Revista Científica de la Coordinación de Investigación y Extensión Científica Tecnológica*. Universidad Alas Peruanas. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/HAMUT/article/view/998>
- Freudenberger, H. J. (1989). *Burnout: Past, present, and future concerns*. Loss, Grief & Care, 3(1-2), 1-10.
- García, J. (2017). *Una nueva gestión pública para afianzar las escuelas*. Universidad Alberto Hurtado, Chile. Recuperado de:<http://repositorio.uahurtado.cl/handle/11242/8898>
- García, L. (2017). *El malestar docente en educación Básica y Media Superior: un estudio comparativo entre los niveles de preescolar, primaria, secundaria y preparatoria*. Doctoral dissertation, Universitat Ramon Llull.
- Gil-Monte, P., & Moreno B. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide, 36-37.
- Gutiérrez J, & Pando J, (2018). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa de nivel secundario de la ciudad de Cajamarca*. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/897>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (5ta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Huacani, A. (2019). *Síndrome de burnout en los docentes de la Institución Educativa de la Gran Unidad Escolar las Mercedes de la Ciudad de Juliaca*. <http://tesis.unap.edu.pe/handle/UNAP/10208>
- Kamasheva, Y., Goloshumova, G., Goloshumov, A. (2016). Features of Vocational Education Management in the Region. *International Review of Management*

and Marketing, 2016, 6(1), 155-159. Recuperado de:<https://dergipark.org.tr/download/article-file/367610>

Manes, J. (2014.) *Gestión estratégica para instituciones educativas: guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional*. 4ta edición, Editorial Gránica. Buenos Aires.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2005). Reversing burnout. *Stanford Social Innovation Review*, 43-49.

Maslach, C. (2009). *Comprendiendo el burnout*. *Ciencia & Trabajo*, 11(32), 37-43.

Marengo, A. & Ávila, J. (2016). Dimensiones de apoyo social asociadas con síndrome de burnout en docentes de media académica. *Pensamiento psicológico*, 14(2), 7-18. URL <https://www.redalyc.org/pdf/801/80146474001.pdf> ISSN: 1657-8961.

Menghi, M. & Oros, L. (2019). Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario. *Revista de Psicología*, 10(20), 47-59. URL <http://200.16.86.39/index.php/RPSI/article/view/2292>

Maric, N; Mandié, S; Maksimovic, N. & Bulat, P. (2020). Factors Associated with Burnout Syndrome in Primary and Secondary School Teachers in the Republic of Srpska (Bosnia and Herzegovina). *International Journal Environmental Research and Public Health*. Recovered from <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/10/3595>

Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. Tomado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S20077467201600200562&lng=es&tlng=es.

MINEDU (2015) *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima, Perú. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

- Molero, M; Pérez, M; Atria, L; Oropeza, N. & Gasquez, J. (2019). Burnout, Perceived Efficacy, and Job Satisfaction: Perception of the Educational Context in High School Teachers. *Hindawi BioMed Research International Volume 2019*, Article ID 1021408, 10 pages. <https://downloads.hindawi.com/journals/bmri/2019/1021408.pdf>
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- Posada, H; Molano, P; Parra, R. & Posasa, J. (2020). Analysis of Risk Factors and Symptoms of Burnout Syndrome in Colombian School Teachers under Statutes 2277 and 1278 Using Machine Learning Interpretation. *Social Science*. Recovered from <https://www.mdpi.com/2076-0760/9/3/30>
- Puertas, P; Zurita, F; Ubago, J. & Gonzales, G. (2019). Influence of Emotional Intelligence and Burnout Syndrome on Teachers Well-Being: A Systematic Review. *Social Sciences*. Recovered from <https://www.mdpi.com/2076-0760/8/6/185>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. Décimo segunda edición. Pearson México.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. 8ª edición. México: Prentice-Hall.
- Saneba, H; Tambingon, H. & Wullur, M. (2018). The Ability Of Administrative Management And Work Motivation On Teacher Performance Catholic Religious Teacher At The Primary School Manado City, Indonesia. *Journal of Education and Practice* ISSN 2222-1735 (Paper) Vol.9, No.12. <http://repository.unima.ac.id:8080/jspui/bitstream/123456789/677/1/KI>
- Scalabrin, I y Dinis, R. (2016). IT Governance mechanisms in higher education. *Revista ProcediaComputerScience* 100 (2016) 941 – 946. https://www.researchgate.net/profile/Isaias_Scalabrin_Bianchi/publication/311583589
- Shen, J. (2018). Research on the Cultivation of University Administrative Management Talents based on Government Function Management.

Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR),
volume 300. Recuperado de: <https://www.atlantis-press.com/proceedings/erss-18/55912836>

Tamayo, L. y Tamayo, R. (2010). *Metodología de la investigación científica*.
Argentina: Limusa

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*.
Lima: Editorial San Marcos.

Valencia, E. (2017) *La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte* (Tesis de maestría) Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.

Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Lima: Editorial Macro E.I.R.L.

Vargas, J. y Soto, A. (2016). Paradigm Shift in the Management school from traditional to an eclectic approach of administrative management. *Journal of Business Management and Economics* 4: 11 November (2016). Recuperado de: <https://www.omicsonline.org/.../paradigm-shift-in-the-manageme>

Vladimirovich, A. Vasilevich, M. y Vasilevic, M. (2015). Higher Education Institutions Grading: Administrative and Support Personnel. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 2015, 5(Special Issue) 173-182. Recuperado de: <https://www.econjournals.com/index.php/ijefi/article/.../>

Weinstein, J.; Cuellar, C.; Hernández, M. y Flessa, J. (2015). Experiencias innovadoras y renovación de la formación directiva latinoamericana. *Revista Iberoamericana de Educación*, vol. 69 (2015), pp. 23-46 - OEI/CAEU. Tomado de: DOI: <https://doi.org/10.35362/rie69094>

Zabala, B; Rizalyn, B. & Cabico, A. (2019). Implicit Leadership Theories As Determinants Of Administrative Management Performance. *International Journal of Innovative Research and Advanced Studies (IJIRAS) Volume 6*. Recovered from http://www.ijiras.com/2019/Vol_6-Issue_8/paper_15.pdf

Zuluaga, M., & Moreno, S. (2012). Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. *Psicología desde el Caribe*, 29(1), 205-227.

ANEXOS

<p>de Guadalupe y N° 2007 San Martín de Porres, pertenecientes a la Red N° 19 Ugel 04, Comas 2021.</p>	<p>y N° 02 José Galvito pertenecientes a la Red N° 19 Ugel 04, Comas 2021.</p>	<p>realización personal en las Instituciones educativas N° 2060 Virgen de Guadalupe, N° 2007 San Martín de Porres y N° 02 José Galvito pertenecientes a la Red N° 19 Ugel 04, Comas 2021.</p>				
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>		<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>		<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>		
<p>TIPO: Básica</p> <p>DISEÑO: Descriptivo correlacional</p> <p>MÉTODO: El método que se utilizó es el hipotético deductivo debido a que la investigación considera una hipótesis como punto de partida.</p>	<p>Población: La población del presente estudio estará constituida por 80 docentes. Institución educativa N° 2060 Virgen de Guadalupe 40 docentes, Institución educativa N° 2007 San Martín de Porres 25 docentes, institución educativa N° 02 José Galvito.</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico Intencional por Conveniencia</p> <p>Tamaño de muestra: La muestra respecto a la población indicada, es de 80.</p>	<p>Variable 1: Gestión Administrativa Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Tomado de: Marcelo, Z. (2020) UCV Adaptación: María Alarcón Año: 2021 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: instituciones educativas de la Red N° 19 de la Ugel 04, Lima. Forma de Administración: Individual - Virtual</p> <p>Variable 2: Síndrome de Burnout Autor: Maslach, Jackson y Leiter (1996) Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Tomado de: Chávez, J. (2020) UCV Adaptación: María Alarcón Año: 2021 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: instituciones educativas de la Red N° 16 de la Ugel 04, Lima. Forma de Administración: Individual - Virtual</p>	<p>DESCRIPTIVA: Los datos de la muestra, se procesaron en el programa estadístico SPSS versión 24.0, donde se elaboraron tablas de y figuras para el análisis descriptivo y comparativo, de las variables y dimensiones. Para la prueba de hipótesis se empleó el coeficiente de correlación de (rho) Spearman, que es una medida de correlación que mide el grado de relación o asociación de las variables en estudio., con un nivel de confianza de 95% y una significancia bilateral de 5% = 0.05.</p>			

Operacionalización de la variable: Gestión Administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos por dimensión	Niveles y rangos por dimensión variable
Planificación	Procedimiento	En la institución educativa se han establecido políticas, procedimientos y métodos de desempeño claros y que han sido acordados entre directivos y docentes.	Ordinal	Bajo (5 - 11) Medio (12 - 18) Alto (19 - 25)	Bajo (5 - 11) Medio (12 - 18) Alto (19 - 25)
		Se ha determinado claramente la misión y visión en la Institución Educativa.			
	Presupuesto	Los directivos realizan un diagnóstico situacional, para utilizarlo como insumo en la elaboración del PAT.	Ordinal	Bajo (5 - 11) Medio (12 - 18) Alto (19 - 25)	Bajo (5 - 11) Medio (12 - 18) Alto (19 - 25)
		Se realiza un presupuesto anual de acuerdo a las necesidades de la Institución.			
Organización	Atención al ciudadano	El CONEI participa en la formulación de plan anual de trabajo (PAT).	Ordinal	Bajo (5 - 11) Medio (12 - 18) Alto (19 - 25)	Bajo (5 - 11) Medio (12 - 18) Alto (19 - 25)
		Los directivos se caracterizan por que atienden de manera pertinente y oportuna los reclamos y/o observaciones de los padres de familia.			
	Liderazgo	El director organiza equipos para trabajar de manera colegiada.	Ordinal	Bajo (5 - 11) Medio (12 - 18) Alto (19 - 25)	Bajo (5 - 11) Medio (12 - 18) Alto (19 - 25)
		Los directivos atienden en el horario alterno a los docentes de la Institución Educativa.			
Dirección	Comunicación	Los directivos dirigen el equipo administrativo, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos	Ordinal	Bajo (5 - 11) Medio (12 - 18) Alto (19 - 25)	Bajo (5 - 11) Medio (12 - 18) Alto (19 - 25)
		Los directivos toman decisiones institucionales con el propósito de realizar una gestión eficiente.			
		En la Institución Educativa se practica la escucha activa entre directivos y subordinados.			
	Supervisión	El director promueve una comunicación honesta y abierta con la comunidad educativa.	Ordinal	Bajo (5 - 11) Medio (12 - 18) Alto (19 - 25)	Bajo (5 - 11) Medio (12 - 18) Alto (19 - 25)
		La institución motiva y promueve la retroalimentación basado en los resultados obtenidos.			
		La dirección informa, a la comunidad educativa, de todo lo acontecido durante su gestión.			
Control	Verificación del desempeño	Los directivos realizan monitoreo opinados e inopinados permitiéndole recoger información de manera oportuna.	Ordinal	Bajo (5 - 11) Medio (12 - 18) Alto (19 - 25)	Bajo (5 - 11) Medio (12 - 18) Alto (19 - 25)
		El programa de supervisión de la Institución Educativa está planificado y claramente establecido.			
	Reingeniería de procesos	La supervisión de la carpeta pedagógica es permanente en la institución educativa.	Ordinal	Bajo (5 - 11) Medio (12 - 18) Alto (19 - 25)	Bajo (5 - 11) Medio (12 - 18) Alto (19 - 25)
		La dirección supervisa el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT			



Variable: Síndrome de Burnout

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de respuesta	Niveles o rangos por dimensión	Niveles o rangos por variable				
Cansancio emocional	Agotamiento emocional.	Me siento emocionalmente agotado/a por estar en constante reuniones virtuales de trabajo.	0 = Nunca 1 = Al año pocas veces 2 = Una vez al mes 3 = Pocas veces al mes 4 = Una vez a la semana 5 = Pocas veces a la Semana 6 = Todos los días	Bajo (0 – 18) Medio (19 – 26) Alto (27 – 54)	Bajo (0 – 33) Medio (34 – 66)				
		Cansancio.							
	Fatiga.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
		Siento que trabajar largas horas de manera virtual supone un gran esfuerzo y me desgasta.							
	Desgaste.	Trabajar de manera indirecta con los estudiantes me produce estrés.							
		Siento que el acompañamiento virtual me está desgastando.							
	Frustración.	Me siento presionado en mi trabajo virtual, al límite de mis posibilidades.							
		Me siento frustrado al no poder comunicarme adecuadamente con los estudiantes de manera remota o virtual							
	Despersonalización	Insensibilidad.				Me he vuelto más crítico e intolerante con los colegas en trabajo a distancia.	Bajo (0 – 5) Medio (6 – 9) Alto (10 – 30)	Bajo (0 – 5) Medio (6 – 9) Alto (10 – 30)	Bajo (0 – 5) Medio (6 – 9) Alto (10 – 30)
						Rigidez emocional.			
Despreocupación por los estudiantes		Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
		Me molesta que algunos estudiantes y padres no comprendan las indicaciones a pesar de que están claras.							
Culpa		No me preocupa si los estudiantes aprecian mi trabajo o tomen en cuenta lo que les envío.							
		Creo que los padres o estudiantes me culpan de algunos de sus problemas o dificultades..							
Empatía		Tengo facilidad para comprender por medio virtual cómo se sienten mis estudiantes.							
		Creo que trato con mucha eficacia las dificultades de mis estudiantes.							
Confianza.		Creo que consigo muchas cosas valiosas en la estrategia de aprendo en casa.							
		Me siento con mucha energía en este trabajo.							
Energía.	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes.								
	Motivación.								
Actitud.	Me siento motivado después de trabajar en contacto con los estudiantes.								
	Optimismo.								
Realización personal	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes a pesar de las circunstancias.								
	Control de emociones								
		En el trabajo remoto de aprendo en casa trato los problemas emocionalmente con mucha calma.							

Cuestionario sobre la Gestión Administrativa

Estimado docente, la presente forma parte de una investigación con la finalidad de obtener información sobre los procesos que se llevan a cabo en la gestión administrativa de vuestra institución, no existen preguntas correctas e incorrectas y es de carácter anónimo. Se agradece su gentil colaboración.

Instrucciones: Marca con una “X” solo una alternativa la que crea conveniente.

5. Muy de acuerdo (MA) 4. De acuerdo (A) 3. Ni de acuerdo ni desacuerdo (I)
 2. En desacuerdo (D) 1. Muy en desacuerdo (MD)

Nº	Pregunta	Escala de valoración				
		M D	D	I	A	M A
DIMENSIÓN 1: Planificación						
1	En la institución educativa se han establecido políticas, procedimientos y métodos de desempeño claros y que han sido acordados entre directivos y docentes.					
2	Se ha determinado claramente la misión y visión en la Institución Educativa.					
3	Los directivos realizan un diagnóstico situacional, para utilizarlo como insumo en la elaboración del PAT.					
4	Se realiza un presupuesto anual de acuerdo con las necesidades de la Institución.					
5	El CONEI participa en la formulación de plan anual de trabajo (PAT).					
DIMENSIÓN 2: Organización						
6	Los directivos se caracterizan por que atienden de manera pertinente y oportuna los reclamos y/o observaciones de los padres de familia.					
7	Los directivos atienden en el horario alterno a los docentes de la Institución Educativa.					
8	El director organiza equipos para trabajar de manera colegiada.					
9	Los directivos dirigen el equipo administrativo, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.					
10	Los directivos toman decisiones institucionales con el propósito de realizar una gestión eficiente.					
DIMENSIÓN 3: Dirección						

11	En la Institución Educativa se practica la escucha activa entre directivos y subordinados.					
12	El director promueve una comunicación honesta y abierta con la comunidad educativa.					
13	La institución motiva y promueve la retroalimentación basada en los resultados obtenidos.					
14	La dirección informa, a la comunidad educativa, de todo lo acontecido durante su gestión.					
15	Los directivos realizan monitoreo opinados e inopinados permitiéndole recoger información de manera oportuna.					
16	El programa de supervisión de la Institución Educativa está planificado y claramente establecido.					
17	La supervisión de la carpeta pedagógica es permanente en la institución educativa.					
18	La dirección supervisa el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT					
	DIMENSIÓN 3: Control					
19	Los directivos comparan resultados con respecto a los objetivos y metas establecidos.					
20	Los directivos cumplen con evaluar los resultados en el marco del buen desempeño docente.					
21	Los directivos informan los resultados de las evaluaciones realizadas a los docentes de manera individual.					
22	Los directivos comunican fehacientemente cuáles son los parámetros de medición y control de la calidad del trabajo docente.					
23	La institución controla, verifica y mejora los procesos o actividades programadas					
24	La institución está comprometida con mejorar los procesos de trabajo interno con el propósito de alcanzar la calidad del servicio educativo.					

Gracias por su colaboración

Cuestionario Síndrome de Burnout

El presente instrumento tiene por finalidad recabar los datos de tu percepción sobre el trabajo que se realiza a diario a través de una educación a distancia.

Agradeceré estimado docente sus respuestas sinceras, su colaboración es de suma importancia en función de los estudios de maestría en educación en la universidad “Cesar Vallejo” Este cuestionario es de carácter anónimo, no existen respuestas correctas o incorrectas. Agradezco desde ya su gentil participación.

Instrucciones: Marca con una “X” solo una alternativa, la que crea conveniente. Nunca (1), Pocas veces (2), Casi Siempre (3) y Siempre (4)

No	PREGUNTA	ESCALA DE VALORACION			
		Nunca	Pocas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	Me siento emocionalmente agotado/a por estar en constante reuniones virtuales de trabajo.				
2	Me siento cansado al final de la jornada de acompañamiento remoto.				
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.				
4	Tengo facilidad para comprender por este medio como se sienten mis estudiantes.				
5	Me molesta que algunos estudiantes y padres no comprendan las indicaciones a pesar de que están claras.				
6	Siento que trabajar largas horas de manera virtual supone un gran esfuerzo y me desgasta.				
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.				
8	Siento que el acompañamiento virtual me está desgastando. Me siento estresado por el trabajo.				
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes.				
10	Me he vuelto más crítico e intolerante con los colegas en trabajo a distancia.				

11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.				
12	Me siento con mucha energía en este trabajo.				
13	Me siento frustrado/a en este trabajo.				
14	Siento que el trabajo me cansa.				
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a mis estudiantes.				
16	Trabajar de manera indirecta con los estudiantes me produce estrés.				
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.				
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con los estudiantes.				
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en la estrategia de aprendo en casa.				
20	Me siento presionado en mi trabajo virtual, al límite de mis posibilidades.				
21	En el trabajo de aprendo en casa trato los problemas emocionalmente con mucha calma.				
22	Creo que los padres o estudiantes me culpan de algunos de sus problemas o dificultades.				

Cómo se siente Ud. con el tipo de trabajo “acompañamiento remoto” desarrollado en el marco de la educación a distancia frente a la pandemia mundial con las limitaciones de recursos que se presentan y la documentación virtual excesiva que exige el Ministerio de educación

Estadística de total del elemento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	24

Casos		N	%
	Válido	12	100,0
	Excluido a	0	,0
	Total	12	100,0

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	95,5000	94,455	,174	,856
VAR00002	95,5833	95,356	,142	,857
VAR00003	95,3333	96,606	,077	,860
VAR00004	95,5833	91,356	,429	,844
VAR00005	95,5000	96,273	,246	,850
VAR00006	96,0000	84,182	,565	,839
VAR00007	95,6667	94,242	,212	,853
VAR00008	95,0000	92,727	,651	,841

VAR00009	94,9167	93,174	,614	,842
VAR00010	95,3333	94,424	,179	,856
VAR00011	95,5000	88,818	,377	,848
VAR00012	95,1667	89,606	,633	,838
VAR00013	95,0833	90,811	,650	,839
VAR00014	95,1667	86,697	,730	,833
VAR00015	95,0833	94,083	,520	,844
VAR00016	95,4167	94,083	,520	,844
VAR00017	95,4167	87,720	,653	,836
VAR00018	95,5000	97,909	,054	,857
VAR00019	95,4167	94,992	,254	,850
VAR00020	95,1667	92,879	,497	,843
VAR00021	95,0000	93,091	,613	,842
VAR00022	95,5833	88,083	,728	,835
VAR00023	95,3333	89,333	,603	,839
VAR00024	95,2500	87,477	,699	,835

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,738	26

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00001	4,000 0	1,21395	20
VAR00002	3,150 0	1,22582	20
VAR00003	3,200 0	1,39925	20
VAR00004	3,600 0	1,31389	20
VAR00005	3,500 0	1,35724	20
VAR00006	3,700 0	1,17429	20
VAR00007	3,300 0	,97872	20
VAR00008	2,650 0	1,42441	20
VAR00009	2,550 0	1,19097	20
VAR00010	3,600 0	1,31389	20
VAR00011	4,600 0	1,14248	20
VAR00012	5,100 0	1,07115	20
VAR00013	4,800 0	1,54238	20
VAR00014	2,400 0	,88258	20
VAR00015	3,000 0	1,77705	20
VAR00016	1,900 0	1,11921	20
VAR00017	2,200 0	1,23969	20

VAR00018	5,300 0	,97872	20
VAR00019	5,450 0	,82558	20
VAR00020	5,500 0	,82717	20
VAR00021	5,650 0	,81273	20
VAR00022	5,450 0	,88704	20
VAR00023	5,650 0	,74516	20
VAR00024	5,450 0	,82558	20
VAR00025	5,550 0	,82558	20
VAR00026	5,350 0	1,08942	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	102,6000	111,305	,222	,733
VAR00002	103,4500	108,366	,337	,725
VAR00003	103,4000	102,884	,480	,713
VAR00004	103,0000	100,737	,607	,703
VAR00005	103,1000	97,779	,702	,694
VAR00006	102,9000	104,095	,542	,711
VAR00007	103,3000	102,747	,744	,702
VAR00008	103,9500	111,313	,170	,738
VAR00009	104,0500	107,208	,399	,721
VAR00010	103,0000	105,895	,401	,720

VAR00011	102,0000	115,895	,051	,744
VAR00012	101,5000	114,158	,138	,738
VAR00013	101,8000	111,011	,156	,741
VAR00014	104,2000	119,537	-,096	,748
VAR00015	103,6000	104,147	,308	,729
VAR00016	104,7000	108,221	,386	,722
VAR00017	104,4000	107,516	,366	,723
VAR00018	101,3000	116,537	,046	,742
VAR00019	101,1500	119,713	-,107	,748
VAR00020	101,1000	122,200	-,242	,754
VAR00021	100,9500	114,050	,216	,733
VAR00022	101,1500	112,871	,255	,731
VAR00023	100,9500	116,892	,063	,740
VAR00024	101,1500	116,555	,069	,740
VAR00025	101,0500	112,892	,279	,730
VAR00026	101,2500	113,039	,183	,735

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
106,6000	118,463	10,88408	26

Proyecto de Investigación Educativa (respuestas) coneg 01 - Excel

14. Me molesta que algunos estudiantes y padres no comprendan las indicaciones a pesar de que están claras.

	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM
4. El trabajo remoto me produce cansancio físico.										
5. Al finalizar mis sesiones con los estudiantes por las mañanas y me enfrento a otra jornada de trabajo, me siento fatigado.										
6. Siento que al estar largas horas frente a la computadora de manera virtual, supone un gran esfuerzo y me desgasta.										
7. Trabajar de manera asincrónica y sincrónica con los estudiantes me produce estrés.										
8. Siento que el monitoreo y acompañamiento virtual limita mi avance.										
9. Me siento presionado en mi trabajo virtual, al límite de mis posibilidades.										
10. Me siento frustrado al no poder comunicarme adecuadamente con los estudiantes de manera remota o virtual.										
11. Me incomoda que mis colegas no trabajen a mi ritmo.										
12. Pienso que las normas y directivas del MINEDU son muy estrictas.										
13. Siento que el trabajo remoto me esta deshumanizando.										
14. I algún padre las ind de q										
1										
26	3	1	3	3	1	1	1	6	6	6
27	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6
28	6	6	6	4	4	1	4	4	6	6
29	3	3	3	3	1	1	1	1	6	6
30	4	4	6	4	4	5	3	4	6	4
31	6	4	4	4	1	4	3	5	6	6
32	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2
33	4	4	5	5	4	3	5	5	6	6
34	3	4	4	4	1	4	4	6	6	6
35	3	1	3	1	2	1	6	6	6	6
36	2	1	2	1	1	1	1	6	6	6
37	4	4	6	4	1	4	1	6	6	6
38	2	2	2	2	2	1	1	1	6	6
39	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5
40	1	1	1	1	1	1	4	6	6	6
41	1	1	2	1	1	1	1	6	6	6
42	1	3	3	1	1	3	3	5	5	5
43	2	2	3	2	2	2	2	6	6	6
44	2	2	2	1	1	1	1	6	6	6
45	5	3	2	2	1	3	3	6	6	6
46	6	1	6	4	3	6	4	3	3	6
47	3	5	3	4	3	3	3	5	6	6

Respuestas de formulario 1

219
31/07/2021



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SINDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ¹		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION CANSANCIO EMOCIONAL							
1	Me siento emocionalmente agotado/a por estar en constantes reuniones virtuales de trabajo.	x		x		x		
2	Afecta emocionalmente la salud de mi familia, colegas y me deprime.	x		x		x		
3	Me siento cansado al final de la jornada de acompañamiento remoto.	x		x		x		
4	El trabajo remoto me produce cansancio físico.	x		x		x		
5	Al finalizar mis sesiones con los estudiantes por las mañanas y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	x		x		x		
6	Siento que el estar largas horas frente a la computadora de manera virtual supone un gran esfuerzo y me desgasta.	x		x		x		
7	Trabajar de manera asincrónica y sincrónica con los estudiantes me produce estrés.	x		x		x		
8	Siento que el monitoreo y acompañamiento virtual limita mi avance.	x		x		x		
9	Me siento presionado en mi trabajo virtual, al límite de mis posibilidades.	x		x		x		
10	Me siento frustrado al no poder comunicarme adecuadamente con los estudiantes de manera remota o virtual.	x		x		x		
	DIMENSION DESPERSONALIZACION.							
11	Me incomoda que mis colegas no trabajen a mi ritmo.	x		x		x		
12	Pienso que las normas y directivas del MINEDU son muy rígidas.	x		x		x		
13	Siento que el trabajo remoto me está deshumanizando.	x		x		x		
14	Me molesta que algunos estudiantes y padres no comprendan las indicaciones a pesar de que están claras.	x		x		x		
15	No me preocupa si los estudiantes aprecian mi trabajo o toman en cuenta lo que les envío.	x		x		x		
16	Creo que los padres o estudiantes me culpan de algunos de sus problemas o dificultades.	x		x		x		
17	Siento que tengo más dificultades con los padres de familia con este tipo de enseñanza virtual.	x		x		x		
	DIMENSION REALIZACION PERSONAL							
18	Tengo facilidad para comprender por medio virtual cómo se sienten mis estudiantes.	x		x		x		
19	Creo que trato con mucha eficacia las dificultades de mis estudiantes.	x		x		x		
20	Estoy seguro de que mi trabajo me está fortaleciendo profesionalmente.	x		x		x		
21	Poseo el ímpetu necesario para lograr lo que me propongo.	x		x		x		
22	Siento que puedo crear fácilmente una atmósfera acogedora con mis estudiantes.	x		x		x		

23	Siento que he aprendido nuevas herramientas tecnológicas.	X			X	
24	Me siento motivado después de trabajar en contacto con los estudiantes.	X			X	
25	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes a pesar de las circunstancias.	X			X	
26	En el trabajo remoto de aprendizaje en casa trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	X			X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Karen Ulloa Trujillo DNI: 40420306



Lima, 07 de julio del 2021

Especialidad del validador: Temático

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN							
1	En la institución educativa se han establecido políticas, procedimientos y métodos de desempeño claros y que han sido acordados entre directivos y docentes.	x		x		x		
2	Se ha determinado claramente la misión y visión en la Institución Educativa.	x		x		x		
3	Los directivos realizan un diagnóstico situacional, para utilizarlo como insumo en la elaboración del PAT.	x		x		x		
4	Se realiza un presupuesto anual de acuerdo a las necesidades de la Institución.	x		x		x		
5	El CONEI participa en la formulación de plan anual de trabajo (PAT).	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los directivos se caracterizan por que atienden de manera pertinente y oportuna los reclamos y/o observaciones de los padres de familia.	x		x		x		
7	Los directivos atienden en el horario alterno a los docentes de la Institución Educativa.	x		x		x		
8	El director organiza equipos para trabajar de manera colegiada.	x		x		x		
9	Los directivos dirigen el equipo administrativo, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	x		x		x		
10	Los directivos toman decisiones institucionales con el propósito de realizar una gestión eficiente.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
11	En la Institución Educativa se practica la escucha activa entre directivos y subordinados.	x		x		x		
12	El director promueve una comunicación honesta y abierta con la comunidad educativa.	x		x		x		
13	La institución motiva y promueve la retroalimentación basado en los resultados obtenidos.	x		x		x		
14	La dirección informa, a la comunidad educativa, de todo lo acontecido durante su gestión.	x		x		x		
15	Los directivos realizan monitoreo opinados e inopinados permitiéndole recoger información de manera oportuna.	x		x		x		
16	El programa de supervisión de la Institución Educativa está planificado y claramente establecido.	x		x		x		
17	La supervisión de la carpeta pedagógica es permanente en la institución educativa.	x		x		x		
18	La dirección supervisa el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Los directivos comparan resultados con respecto a los objetivos y metas establecidos.	x		x		x		
20	Los directivos cumplen con evaluar los resultados en el marco del buen desempeño docente.	x		x		x		
21	Los directivos informan los resultados de las evaluaciones realizadas a los docentes de manera individual.	x		x		x	x	

22	Los directivos comunican fehacientemente cuáles son los parámetros de medición y control de la calidad del trabajo docente.	X		X		X	
23	La institución controla, verifica y mejora los procesos o actividades programadas	X		X		X	
24	La institución está comprometida con mejorar los procesos de trabajo interno con el propósito de alcanzar la calidad del servicio educativo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Karen Ulloa Trujillo DNI: 40420306

Lima, 07 de julio del 2021

Especialidad del validador: Metodólogo



- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 - ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SINDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION CANSANCIO EMOCIONAL							
1	Me siento emocionalmente agotado/a por estar en constante reuniones virtuales de trabajo.	x		x		x		
2	Afecta emocionalmente la salud de mi familia, colegas y me deprime.	x		x		x		
3	Me siento cansado al final de la jornada de acompañamiento remoto.	x		x		x		
4	El trabajo remoto me produce cansancio físico.	x		x		x		
5	Al finalizar mis sesiones con los estudiantes por las mañanas y me enfrente a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	x		x		x		
6	Siento que el estar largas horas frente a la computadora de manera virtual supone un gran esfuerzo y me desgasta.	x		x		x		
7	Trabajar de manera asincrónica y sincrónica con los estudiantes me produce estrés.	x		x		x		
8	Siento que el monitoreo y acompañamiento virtual limita mi avance.	x		x		x		
9	Me siento presionado en mi trabajo virtual, al límite de mis posibilidades.	x		x		x		
10	Me siento frustrado al no poder comunicarme adecuadamente con los estudiantes de manera remota o virtual.	x		x		x		
	DIMENSION DESPERSONALIZACION.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Me incomoda que mis colegas no trabajen a mi ritmo.	x		x		x		
12	Pienso que las normas y directivas del MINEDU son muy rígidas.	x		x		x		
13	Siento que el trabajo remoto me está deshumanizando.	x		x		x		
14	Me molesta que algunos estudiantes y padres no comprendan las indicaciones a pesar de que están claras.	x		x		x		
15	No me preocupa si los estudiantes aprecian mi trabajo o tomen en cuenta lo que les envío.	x		x		x		
16	Creo que los padres o estudiantes me culpan de algunos de sus problemas o dificultades.	x		x		x		
17	Siento que tengo más dificultades con los padres de familia con este tipo de enseñanza virtual.	x		x		x		
	DIMENSION REALIZACION PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Tengo facilidad para comprender por medio virtual cómo se sienten mis estudiantes.	x		x		x		

19	Creo que trato con mucha eficacia las dificultades de mis estudiantes.	X			X	
20	Estoy seguro de que mi trabajo me está fortaleciendo profesionalmente.	X			X	
21	Poseo el ímpetu necesario para lograr lo que me propongo.	X			X	
22	Siento que puedo crear fácilmente una atmósfera acogedora con mis estudiantes.	X			X	
23	Siento que he aprendido nuevas herramientas tecnológicas.	X			X	
24	Me siento motivado después de trabajar en contacto con los estudiantes.	X			X	
25	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes a pesar de las circunstancias.	X			X	
26	En el trabajo remoto de aprendizaje en casa trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	X			X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Flor de María De la Cruz Aranda DNI: 08656707

Especialidad del validador: Metodóloga Lima,

07 Julio del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

47. FLOR DE MARIA DE LA CRUZ ARANDA
DIRECCION GENERAL DE GESTION EDUCATIVA
A 01681535

Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SINDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION CANSANCIO EMOCIONAL							
1	Me siento emocionalmente agotado/a por estar en constante reuniones virtuales de trabajo.	X		X		X		
2	Afecta emocionalmente la salud de mi familia, colegas y me deprime.	X		X		X		
3	Me siento cansado al final de la jornada de acompañamiento remoto.	X		X		X		
4	El trabajo remoto me produce cansancio físico.	X		X		X		
5	Al finalizar mis sesiones con los estudiantes por las mañanas y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	X		X		X		
6	Siento que el estar largas horas frente a la computadora de manera virtual supone un gran esfuerzo y me desgasta.	X		X		X		
7	Trabajar de manera asincrónica y sincrónica con los estudiantes me produce estrés.	X		X		X		
8	Siento que el monitoreo y acompañamiento virtual limita mi avance.	X		X		X		
9	Me siento presionado en mi trabajo virtual, al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
10	Me siento frustrado al no poder comunicarme adecuadamente con los estudiantes de manera remota o virtual.	X		X		X		
	DIMENSION DESPERSONALIZACION							
11	Me incomoda que mis colegas no trabajen a mi ritmo.	X		X		X		
12	Pienso que las normas y directivas del MINEDU son muy rígidas.	X		X		X		
13	Siento que el trabajo remoto me está deshumanizando.	X		X		X		
14	Me molesta que algunos estudiantes y padres no comprendan las indicaciones a pesar de que están claras.	X		X		X		
15	No me preocupa si los estudiantes aprecian mi trabajo o tomen en cuenta lo que les envío.	X		X		X		

16	Creo que los padres o estudiantes me culpan de algunos de sus problemas o dificultades.	X					X		
17	Siento que tengo más dificultades con los padres de familia con este tipo de enseñanza virtual.	X					X		
DIMENSION REALIZACION PERSONAL									
18	Tengo facilidad para comprender por medio virtual cómo se sienten mis estudiantes.	X					X		
19	Creo que trato con mucha eficacia las dificultades de mis estudiantes.	X					X		
20	Estoy seguro de que mi trabajo me está fortaleciendo profesionalmente.	X					X		
21	Poseo el ímpetu necesario para lograr lo que me propongo.	X					X		
22	Siento que puedo crear fácilmente una atmósfera acogedora con mis estudiantes.	X					X		
23	Siento que he aprendido nuevas herramientas tecnológicas.	X					X		
24	Me siento motivado después de retroalimentar y ver los logros en cada uno de mis estudiantes.	X					X		
25	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes y padres a pesar de las circunstancias.	X					X		
26	En el trabajo remoto de aprendizaje en casa trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	X					X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No

aplicable Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Fernando Jaramillo Ostos

Especialidad del validador: Metodólogo -I

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

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

Lima, 15 de julio del 2021



Dennis Fernando Jaramillo Ostos
Catedrático

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN							
1	En la institución educativa se han establecido políticas, procedimientos y métodos de desempeño claros y que han sido acordados entre directivos y docentes.	X		X		X		
2	El CONEI participa en la formulación de plan anual de trabajo (PAT).	X		X		X		
3	Se ha determinado claramente la misión y visión en la Institución Educativa.	X		X		X		
4	Los directivos realizan un diagnóstico situacional, para utilizarlo como insumo en la elaboración del PAT.	X		X		X		
5	Considera que el Comité de recursos propios asume la responsabilidad administrativa y económica de la gestión de los recursos.	X		X		X		
6	Son pertinentes las obras ejecutadas a través del Proyecto Mi Mantenimiento del MINEDU.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN							
6	Los directivos se caracterizan por que atienden de manera pertinente y oportuna los reclamos y/o observaciones de los padres de familia canalizados a través de mesa de partes virtual de la I.E.	X		X		X		
7	Los directivos atienden en el horario alterno y virtual a los docentes de la Institución Educativa.	X		X		X		
8	El director organiza equipos para trabajar de manera colegiada.	X		X		X		
9	Los directivos dirigen el equipo administrativo y docente orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
10	Los directivos toman decisiones colegiadas de tipo institucionales con el propósito de realizar una gestión eficiente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN							
11	En la Institución Educativa se practica la escucha activa entre directivos y docentes.	X		X		X		
12	El director promueve una comunicación asertiva y empática con la comunidad educativa.	X		X		X		
13	La institución motiva y promueve la retroalimentación oral basada en los resultados obtenidos.	X		X		X		

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres” “Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 17 de julio de 2021

Carta P. 0777-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.

Ada Romero Cotera

Directora

I.E. N° 02 JOSÉ GALVITO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ALARCÓN CHOQUE, MARIA ELENA; identificada con DNI N° 08124975 y con código de matrícula N° 6000018817; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

"Gestión administrativa y síndrome de Burnout docente en instituciones educativas de la REI N° 19 - UGEL 04, Lima 2021"

Con fines de investigación académica, solicitó a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador ALARCON CHOQUE, MARIA ELENA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Atentamente,

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres” “Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 17 de julio de 2021

Carta P. 0775-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Dra.

Enma Saavedra Carpentier

Directora

I.E. 2007 SAN MARTIN DE PORRES De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ALARCÓN CHOQUE, MARIA ELENA; identificada con

DNI N° 08124975 y con código de matrícula N° 6000018817; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

"Gestión administrativa y síndrome de Burnout docente en instituciones educativas de la REI N° 19 - UGEL 04, Lima 2021"

Con fines de investigación académica, solicitó a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador ALARCON CHOQUE, MARIA ELENA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente.



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres” “Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 17 de julio de 2021

Carta P. 0773-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Mg.

Samuel Enrique Alcalde López

Director

I.E 2060 VIRGEN DE GUADALUPE De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ALARCÓN CHOQUE, MARIA ELENA; identificada con

DNI N° 08124975 y con código de matrícula N° 6000018817; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

"Gestión administrativa y síndrome de Burnout docente en instituciones educativas de la REI N° 19 - UGEL 04, Lima 2021"

Con fines de investigación académica, solicitó a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador ALARCON CHOQUE, MARIA ELENA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.




Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE



AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Collique, 23 de julio del 2021

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Doctor:

CARLOS VENTURO ORBEGOSO

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO- FILIAL LIMA NORTE.

Presente. -

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE La Sra., ALARCON CHOQUE, María Elena

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente a nombre de la Comunidad Magisterial de la Institución Educativa N° 2060 “Virgen de Guadalupe”, que representó legalmente, y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar al estudiante ALARCON CHOQUE, María Elena la aplicación de instrumentos de evaluación para el desarrollo de la investigación titulada **“Gestión Administrativa y Síndrome de Burnout docente en instituciones educativas de la REI N° 19- UGEL 04, Lima 2021”** , lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Aprovecho la oportunidad para reiterar a Ud. las muestras de mi especial consideración y alta estima.

Atentamente,




DE SAMUEL E. ALCALDE LÓPEZ
DIRECTOR

SEAL/ejbr

Jr. Micaela Bastidas s/n Cdra. 09 4ta zona de Collique Teléfono N° 5584965