



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**El síndrome de Burnout en la gestión escolar de los
directores del nivel secundaria, distrito de San Juan de
Lurigancho**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con
mención en Gestión de la Educación

AUTOR

Maria Esther GALVEZ SUAREZ

ASESOR

Dra. Ofelia Carmen SANTOS JIMÉNEZ

Lima, Perú

2022



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Galvez, M. (2022). *El síndrome de Burnout en la gestión escolar de los directores del nivel secundaria, distrito de San Juan de Lurigancho*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Maria Esther Galvez Suarez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	07464823
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-3448-079X
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Ofelia Carmen Santos Jiménez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	25454259
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-1294-0641
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Jorge Leoncio Rivera Muñoz
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08742823
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Ada Lucía Gallegos Ruiz Conejo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09575992
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Salomón Marcos Berrocal Villegas
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06661023
Miembro del jurado 3	
Nombres y apellidos	Quiterio Trujillo Reyna

Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07969436
Datos de investigación	
Línea de investigación	E.3.1.7. Gestión educativa
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Edificio: País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: San Juan de Lurigancho Centro poblado: Centro poblado AH José Carlos Mariátegui. Urbanización: AAHH José Carlos Mariátegui Latitud: -12.01704 Longitud: -77.00909
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Obligatorio. Marzo 2019 - octubre 2021
URL de disciplinas OCDE	Educación general https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N° 141-DUPG-FE-2022-TR

En la ciudad de Lima, a los 7 días del mes de diciembre de 2022, siendo las 11:00 a.m., en acto público se instaló el Jurado Examinador para la Sustentación de la Tesis titulada: **EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA GESTIÓN ESCOLAR DE LOS DIRECTORES DEL NIVEL SECUNDARIA, DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO**, para optar el **Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación**.

Luego de la exposición y absueltas las preguntas del Jurado Examinador se procedió a la calificación individual y secreta, habiendo sido evaluado **MUY BUENO**, con la calificación de **DIECISIETE (17)**.

El Jurado recomienda que la Facultad acuerde el otorgamiento del **Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación** a la Bach. **MARIA ESTHER GALVEZ SUAREZ**.

En señal de conformidad, siendo las 12:16 p.m. se suscribe la presente acta en cuatro ejemplares, dándose por concluido el acto.

Dr. JORGE LEONCIO RIVERA MUÑOZ
Presidente

Dra. OFELIA CARMEN SANTOS JIMÉNEZ
Asesora

Dr. SALOMON MARCOS BERROCAL VILLEGAS
Jurado Informante

Dra. ADA LUCÍA GALLEGOS RUIZ CONEJO
Jurado Informante

Mg. QUITERIO TRUJILLO REYNA
Miembro del Jurado



INFORME DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

Nro. Informe Virtual N°136/DUPG-FE-2022 TRABAJO REMOTO

Autoridad académica	Dr. Edgar Froilán Damián Núñez Director
Título de la tesis evaluada	EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA GESTIÓN ESCOLAR DE LOS DIRECTORES DEL NIVEL SECUNDARIA, DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO
Grado para obtener	Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación
Autor de la tesis	GALVEZ SUAREZ, MARIA ESTHER
Fecha de recepción de la tesis	09-11-2022
Fecha de aplicación del programa informático de similitudes	09-11-2022
Software utilizado	Turnitin
Configuración del programa detector de similitudes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Excluye coincidencias menores a 40 palabras ✓ Excluye citas ✓ Excluye bibliografía
Porcentaje de similitud	9 % (Nueve por ciento índices de similitud)
Fuentes originales de las similitudes encontradas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Submitted to Universidad Cesar Vallejo ✓ Submitted to Universidad Nacional del Centro del Perú ✓ repositorio.unsa.edu.pe ✓ repositorio.ucv.edu.pe ✓ ciencialatina.org ✓ Submitted to Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
Observaciones	La presente tesis evaluada contiene 107 páginas.
Calificación de originalidad	Documento cumple con los criterios de originalidad.
Fecha del informe	11-11-2022



DEDICATORIA

A Dios Padre y a nuestra Madre la Virgen María, por guiar siempre mi camino y darme inteligencia, fortaleza y persistencia en todo momento de mi vida; Te amo tanto Padre mío...

A mis padres Fortunato y Felicita, paradigmas de mi vida, ejemplo de vida, constancia y comprensión.

A mis hermanas y hermanos:

Maritza, Giovanna, Eric y Boris por su apoyo constante y ejemplo de perseverancia.

A mis sobrinos y sobrinas, como ejemplo a seguir: Dennis, Gary, Piero, Jair, Leydi, Josué, Fabián, Omar, Ismael, Dario y Gisel.

AGRADECIMIENTO

A Dios; Gracias Padre por darme la vida y oportunidad de ayudar siempre a mi prójimo; Tú qué bien me conoces...

A mis padres Fortunato y Felicita, hermanos Giovanna, Eric y Boris, que en todo momento me apoyaron en mi formación profesional.

A la Universidad Nacional Mayor de San Marcos por haberme albergado en sus aulas; institución de mucha historia que generan cambios en nuestra sociedad.

A mi asesora Dra. Ofelia Santos por su predisposición y pro-actividad de su gran profesionalismo que me ayudó a culminar mi tesis.

A la memoria del Ing. Walter Jáuregui Jaime, amigo incondicional, gracias.

A San Judas Tadeo, San Cristóbal, San Felipe y Padre Pío.

ÍNDICE GENERAL

Veredicto de la tesis por los miembros del jurado examinador.....	i
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice General.....	v
Lista de tablas.....	vii
Lista de figuras	ix
Resumen	x
Abstract.....	xi
Introducción.....	xli
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	1
1.1 Situación Problemática.....	1
1.2 Formulación del Problema	3
1.3 Justificación Teórica.....	4
1.4 Justificación Práctica.....	4
1.5 Objetivos	5
1.5.1 Objetivo General	5
1.5.2 Objetivos Específicos.....	5
1.6. Hipótesis.....	6
1.6.1. Hipótesis General	6
1.6.2. Hipótesis Específicos.....	6
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1 Marco Filosófico o Epistemológico de la Investigación	7
2.2 Antecedentes del Problema	8
2.3 Bases Teóricas	12
2.3.1 Síndrome de Burnout.....	12
2.3.1.1 Teorías del Síndrome de Maslach y Jackson.....	14

2.3.1.2 Aspectos Conceptuales del Síndrome de Burnout	15
2.3.1.3 Dimensiones del síndrome de Burnout	16
2.3.1.4 Signos y síntomas del Síndrome de Burnout	20
2.3.2 Gestión escolar de los directores	21
2.3.2.1 Gestión escolar de los directores.....	23
2.3.2.2 Funciones del directivo	25
2.3.2.3 Dimensiones de la gestión escolar de los directores.....	30
CAPITULO III. METODOLOGÍA.....	33
3.1 Tipo de Investigación	35
3.2 Población y Muestra.....	36
3.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	37
3.4 Validez de los instrumentos.....	40
3.5 Confiabilidad de las herramientas	41
3.6 Método de análisis de datos.....	42
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	43
4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	43
4.1.1 Descripción de la variable: Síndrome de Burnout.....	43
4.1.2 Descripción de la variable: Gestión escolar de los directores	46
4.2. Prueba de Hipótesis.....	51
4.2.2 Prueba de hipótesis específica N.1	52
4.2.3 Prueba de hipótesis específica N.2	53
4.2.4 Prueba de hipótesis específica N.3	54
4.3 Presentación de resultados	55
4.3.1. Discusión de Resultados.....	61
CONCLUSIONES.....	66
RECOMENDACIONES	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
ANEXOS	74

LISTA DE TABLAS

Tabla 1.	Variables Sociodemográficas	34
Tabla 2.	Operacionalización de las variables.	35
Tabla 3.	Tipología de la investigación	36
Tabla 4.	Distribución de ítems según dimensiones para el test MBI .	38
Tabla 5.	Rangos de análisis para el test MBI	38
Tabla 6.	Rangos de análisis para el test MBI, especificado por dimensiones	38
Tabla 7.	Distribución de ítems según dimensiones para el cuestionario de la Gestión escolar de los Directores.	39
Tabla 8.	Rangos de análisis para el test de Gestión escolar de los directivos	39
Tabla 9.	Rangos de análisis para el test Gestión escolar de los Directores, especificado por dimensiones	40
Tabla 10.	Resumen de los informes de opinión de los instrumentos	41
Tabla 11.	Escalas de medida	41
Tabla 12.	Prueba estadística: Palpa de Cronbach para los instrumentos propuestos	42
Tabla 13.	Distribución de frecuencias de la variable síndrome de Burnout	43
Tabla 14.	Distribución de frecuencias de la dimensión agotamiento emocional.	44
Tabla 15.	Distribución de frecuencias de la dimensión despersonalización	45
Tabla 16.	Distribución de frecuencias de la dimensión realización personal	46
Tabla	Distribución de frecuencias de la variable Gestión escolar de	47

17.	los directores	
Tabla	Distribución de frecuencias de la dimensión Competencias de la gestión	48
18.		
Tabla	Distribución de frecuencias de la dimensión Habilidades de dirección	49
19.		
Tabla	Distribución de frecuencias de la dimensión Habilidades administrativas	50
20.		
Tabla	Resultados del coeficiente de correlación de Spearman de las variables; síndrome de Burnout y la Gestión escolar	51
21.		
Tabla	Resultados del coeficiente de correlación de Spearman: Síndrome de Burnout y las competencias de la gestión	52
22.		
Tabla	Resultados del coeficiente de correlación de Spearman: Síndrome de burnout y Habilidades de gestión.	53
23.		
Tabla	. Resultados del coeficiente de correlación de Spearman: Síndrome de Burnout y Habilidades Administrativas	54
24.		
Tabla	Distribución de variables del Síndrome de Burnout y la gestión escolar de los directores	55
25.		
Tabla	Distribución de frecuencias del Síndrome de Burnout y las competencias de la gestión de los directores	56
26.		
Tabla	Distribución de frecuencias del Síndrome de Burnout y las habilidades de dirección	58
27.		
Tabla	Distribución de frecuencias del Síndrome de Burnout y las habilidades administrativas.	59
28.		

LISTA DE FIGURAS

Figura 1.	Resultados del test de Burnout en los Directores del Distrito de San Juan de Lurigancho	43
Figura 2.	Resultados de la dimensión agotamiento emocional del test de Burnout	44
Figura 3.	Resultados de la dimensión despersonalización del test de Burnout	45
Figura 4.	Resultados de la dimensión realización personal del test de Burnout	46
Figura 5.	Resultados del cuestionario de Gestión escolar de los directores de la Red 08 del Distrito de San Juan de Lurigancho	47
Figura 6.	Resultados de la dimensión Competencias de la gestión del cuestionario de Gestión escolar	48
Figura 7.	Resultados de la dimensión habilidades de dirección del cuestionario de Gestión escolar	49
Figura 8.	Resultados de la dimensión Habilidades administrativas del cuestionario de Gestión escolar	50
Figura 9.	Relación por niveles entre el síndrome de Burnout y la Gestión escolar de los directores	55
Figura 10.	Relación por niveles entre el síndrome de Burnout y las Competencias de la gestión de los directores	57
Figura 11.	Relación por niveles entre el síndrome de Burnout y las Habilidades de dirección	58
Figura 12.	Relación por niveles entre el síndrome de Burnout y las Habilidades Administrativas	59

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la gestión escolar de los directores del Distrito San Juan de Lurigancho. La metodología aplicada fue de tipo básica, diseño No experimental de nivel descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo, de corte transversal. La población fue de 65 directores del Distrito San Juan de Lurigancho, la muestra fue censal. Para recolectar los datos se aplicaron dos cuestionarios que fueron oportunamente validados. Por medio de la contratación de la hipótesis se evidencia que el nivel de significancia es 0,000 lo que es menor a 0,05 que permite corroborar que existe una relación significativa entre las variables Síndrome de Burnout y la gestión escolar de los directores, asimismo se verifica que se halló una correlación por Rho de Spearman de 0,666 entre las variables de estudio, lo que establece una relación positiva moderada. Por lo que se concluye que: Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, demostrando que existe relación entre Síndrome de Burnout y la Gestión escolar de los directores del Distrito de San Juan de Lurigancho.

Palabras claves: Síndrome de Burnout, Gestión escolar, competencias de la gestión, habilidades de dirección.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between the Burnout Syndrome and the school management of the directors of the San Juan de Lurigancho District. The methodology applied was of a basic type, a non-experimental design with a descriptive correlational level, with a quantitative, cross-sectional approach. The population was 65 directors of the San Juan de Lurigancho District, the sample was census. To collect the data, two questionnaires were applied that were duly validated. Through the contracting of the hypothesis, it is evident that the level of significance is 0.000, which is less than 0.05, which allows corroborating that there is a significant relationship between the variables Burnout Syndrome and the school management of the directors, it is also verified that a Spearman's Rho correlation of 0.666 was found between the study variables, which establishes a moderate positive relationship. Therefore, it is concluded that: The alternate hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected, demonstrating that there is a relationship between Burnout Syndrome and the School Management of the directors of RED 08 of the District of San Juan de Lurigancho.

Keywords: Burnout Syndrome, School management, management skills, management skills.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio realizado, como se enuncia en el título, plantea determinar la forma en que se relacionan la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la gestión escolar de los directores. Para ello, se investigó sobre las teorías, propuestas de autores y enfoques que existe al respecto de las variables. Los resultados permitirán a los directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria, para establecer estrategias con respecto a la gestión, las habilidades de gestión y administrativas, para que garanticen una gestión de calidad, con lo que podría lograr un impacto positivo en toda la comunidad educativa.

El contenido está organizado en cuatro capítulos, el primero está representado al planteamiento del estudio, donde se encuentra desarrollada la situación problemática, formulación del problema, justificación teórica, justificación práctica, objetivos e hipótesis. El segundo capítulo, abarca el marco teórico, está conformado por el marco filosófico de la investigación, antecedentes de la investigación, bases teóricas y el glosario de términos. El tercer capítulo, se basa la metodología de la investigación, la operacionalización de las variables, tipo y diseño de a investigación, población y muestra e instrumentos de recolección de datos utilizados en el presente estudio. El cuarto capítulo, se desarrolla el análisis, interpretación y discusión de los resultados, asimismo cuenta con el proceso de prueba de hipótesis y presentación de resultados. Para finalizar, el estudio presenta las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos que dan soporte al trabajo de investigación realizada.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 Situación Problemática

A nivel mundial se hace un enorme esfuerzo por llegar a cabo el constante proceso de cambio. Actualmente se atraviesa un ciclo turbulento y lleno de cambios radicales en todo el mundo, por lo que está surgiendo un nuevo periodo, que se caracteriza por la desconfianza en relación al futuro; están alterándose las necesidades de la sociedad y de las personas en particular, se transformó la normalidad internacional, se establecieron nuevas reglas, se modificó el papel de los agentes permanente y surgieron nuevos líderes sociales. (Montoya y Ramos, 2008)

Estos cambios repercuten en los individuos de manera positiva, sin embargo, un notable parte de la población se ve perjudicadapsicológicamente en consecuencia a estos cambios, se sienten agotados físico y mentalmente, se sienten desanimados, irritables y cansados, tienden a manifestar una conducta totalmente negativa y cínica en el trato hacia los demás, son apáticos y se culpan por situaciones que escapan de sus manos. Igualmente consideran que su trabajo y desempeño no ha sido valioso, lo que se conoce como síndrome de Burnout. (Montoya y Ramos, 2008)

Gil (2000) afirma que “es una resistencia de la mente ante el estrés laboral crónico que se complementa con emociones y un comportamiento bastante negativo por la agresividad que se evidencia en el sujeto hacia los compañeros de trabajo y hacia el mismo como profesional, además de las condiciones de agotamiento y desgana que siente”.

“El síndrome del quemado trae efectos colaterales en relación al ámbito laboral que perjudican a la institución y el clima de trabajo y se expone por medio de la evolución del detrimento de la comunicación y del deterioro de las relaciones

interpersonales, reducción del proceso productivo y de la calidad del desempeño y, por ende, el bajo rendimiento que influye directamente en los servicios que brindan". Gil (2000). Emergen emociones que van desde la indiferencia a la desesperación cuando es momento de asumir y cumplir las responsabilidades laborales, desempeñándose de manera desmotivada, se incrementa el deseo de renunciar, aumentando el índice de desmoralización y puede alcanzar o reconvertir al afectado a abandonar la profesión.

Si la institución no se adapta en pro de favorecer las demandas de los trabajadores y el propósito de la organización, genera una disminución considerable en la calidad de los servicios como producto de las necesidades de la realidad, que no es más que un modo de expresar la desilusión del trabajador.

En el Perú está establecido que el director de una institución educativa ocupa el puesto más alto de la jerarquía organizacional por ende es el representante legal de la institución. Quedando entendido que el director es el garante del proceso de gestión educativa, pedagógica y administrativa, en los que debe alcanzar las condiciones óptimas para que los docentes obtengan un desempeño profesional adecuada con el propósito de que los estudiantes logren adquirir las competencias que demanda el grado y la edad.

Se considera el director como elemento principal en el centro de estudio. Las gestiones dirigidas por él alcanzan el éxito si cumplen los propósitos institucionales preestablecidos y si en cierta medida desarrolla la capacidad de liderar, innovar, dirigir, idear la comunidad educativa en pro de las metas que son convenientes para la institución.

El director y el personal directivo son los agentes más trascendentes en el proceso de gestión y buen funcionamiento de una institución, siendo esta una realidad determinante en la mayor parte de los docentes que imparten el proceso de enseñanza cotidianamente.

El éxito depende en enorme medida de la gestión directiva, radica en que sea asertivo al tomar las decisiones. Para esto necesita más que ser un buen líder en el

aula, debe estar altamente capacitado para ocuparse de las funciones de dirección de un equipo, tener cierta manera de comportarse, desarrollar las habilidades elementales para la aplicación de técnicas en la gestión pedagógica e institucional, al igual que estar calificado académicamente para el cargo.

Hoy en día las multivariadas exigencias a nivel laboral agobian a los docentes, y en ciertas ocasiones estas pueden generar respuestas negativas, resultado el estrés que es la enfermedad más recurrente en el siglo. Los estudios se han centrado en el Síndrome de Burnout, también conocido como el síndrome del quemado, considerándoles una expresión de cansancio y agotamiento del cuerpo y de la mente lo que afecta al individuo psicológica y emocionalmente.

Reconocer este trastorno puede afectar al director o al personal directivo de alguna de las instituciones educativas que conforman la Red 08 del Distrito de San Juan de Lurigancho es preocupante a toda la comunidad del distrito, ya que sus efectos colaterales pueden ser perjudiciales no solo para el sistema, sino también que puede comprometer la calidad del servicio educativo que ofrecen las instituciones.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la gestión escolar de los directores del Distrito San Juan de Lurigancho?

1.2.2 Problemas Específicos

PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y las competencias de la gestión de los directores del Distrito San Juan de Lurigancho?

PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y las habilidades de gestión de los directores del Distrito San Juan de Lurigancho?

PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y las habilidades administrativas de los directores del Distrito San Juan de Lurigancho?

1.3 Justificación Teórica

El síndrome de Burnout radica en el desánimo y desmotivación mental y física que lleva al individuo a perder el interés de cumplir con sus responsabilidades y compromisos. Es el modo en que trasciende el estrés laboral a una fase más crónica. Este estado psíquico del individuo que tiene un empleo es algo realmente importante, tanto que la Organización Mundial de la Salud (OMS; 2010) lo adicionó como elemento de peligro tanto laboral por el riesgo físico, biológico, químico, ergonómico, psicosocial y ambiental que representa este síndrome en el individuo.

Para ello, Friedman (1995) elabora un cuestionario para la evaluación del burnout de los directivos escolares en el que finalmente la dimensión auto insatisfacción se incorpora al resto de componentes, situando al director quemado como un profesional con sentimientos de agotamiento, distanciamiento y reprobación, razón por la cual la presente investigación se establece la relación que existe entre el síndrome de burnout en la gestión escolar de los directores de la red 08 de san Juan de Lurigancho.

1.4 Justificación Práctica

Se justifica la presente investigación en vista que va a permitir realizar un diagnóstico para poder obtener información de manera empírica relacionada al síndrome de "Burnout", también llamado síndrome de "quemarse por el trabajo", de estar quemado o de desgaste profesional, ya que este se considera como la fase avanzada del estrés profesional, y se produce cuando se desequilibran las expectativas en el ámbito profesional y la realidad del trabajo diario, que es lo que sucede con algunos directores de las diversas instituciones educativas de la Red.

Por otra parte, el estudio aportará a la comunidad educativa información actualizada y confiable para que los directivos y representantes del ministerio de educación para que tomen las medidas necesarias así le puedan prestar mayor importancia al síndrome de Burnout y sus dimensiones a través de la gestión

escolar de los directivos.

1.5 Objetivos.

1.5.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la gestión escolar de los directores del Distrito San Juan de Lurigancho.

1.5.2 Objetivos Específicos

OE1. Establecer la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y las competencias de la gestión de los directores del Distrito San Juan de Lurigancho.

OE2. Establecer la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y las habilidades de gestión de los directores del Distrito San Juan de Lurigancho.

OE3. Establecer la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y las habilidades administrativas de los directores del Distrito San Juan de Lurigancho.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

HG. Existe una relación directa y significativa entre el Síndrome de Burnout y la gestión escolar de los directores del Distrito San Juan de Lurigancho.

HO. No existe una relación directa y significativa entre el Síndrome de Burnout y la gestión escolar de los directores del Distrito San Juan de Lurigancho.

1.6.2 Hipótesis Específicas

HE1. Existe una relaciona directa y significativa entre el Síndrome de Burnout y las competencias de la gestión de los directores del Distrito San Juan de Lurigancho.

HE0. No existe una relaciona directa y significativa entre el Síndrome deBurnout y las competencias de la gestión de los directores del Distrito San Juan de Lurigancho.

HE2. Existe una relaciona directa y significativa entre el Síndrome de Burnout y las habilidades de gestión de los directores del Distrito San Juan de Lurigancho.

HE0. No existe una relaciona directa y significativa entre el Síndrome de Burnout y las habilidades de gestión de los directores del Distrito San Juan de Lurigancho.

HE3. Existe una relaciona directa y significativa entre el Síndrome de Burnout y las habilidades administrativas de los directores del Distrito San Juan de Lurigancho.

HE0. No existe una relaciona directa y significativa entre el Síndrome deBurnout y las habilidades administrativas de los directores del Distrito San Juan de Lurigancho.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Marco Filosófico o Epistemológico de la Investigación

Fundamentados en el conocimiento ordinario, la aplicación de la capacidad para razonar que tiene un individuo, principalmente en el pensamiento lógico desarrolla el conocimiento metódico científicamente organizado. Es por ello, que la descripción que se hace de la realidad o del problema que se investiga, se respalda en la acción constructora y creativa de una nueva realidad que surge a través de la observación científica del investigador.

El Síndrome de Burnout dispone de diversos modelos explicativos que emergen de hipótesis mucho más extensas que se respaldan en la psicología social, clínica y en la psicología institucional. Por lo que Freudenberg (1974) emprendió sus investigaciones dentro del contexto psicológico clínico, que para muchos investigadores lo describen como resultado del estrés laboral.

Por lo que Maslach (1976) por medio de un enfoque de psicología social indica que el Síndrome de Burnout como el modo en que la interactúan un individuo afectado con su entorno laboral condicionado por sus rasgos personales. A partir de la psicología organizacional. Golembiewski (1988) afirma que el estrés laboral se produce por la acumulación o la sobrecarga de las funciones del cargo o por lo que se conoce como la pobreza de rol que afecta al individuo haciéndolo perder su autonomía, disminución de la autoestima, irritabilidad y fatiga.

De igual forma, Pines y Aronson (1988), definen el burnout como el agotamiento emocional, la personalización y la falta de realización personal, preocupándose así de brindar una herramienta para evaluar los niveles de grado

del problema. Los autores designados han determinado que el síndrome de burnout es un estado de colapso físico, emocional y mental de una persona caracterizado por varios factores como fatiga, sentimientos de impotencia y desesperanza, vacío emocional y afecta el desarrollo del desempeño laboral, entre otros. situaciones como trastornos del sueño, sentimientos de depresión e incluso suicidio.

Asimismo, De la Cruz (2011), establece que este síndrome alude a un deterioro de las emociones que se deriva con el desarrollo de las acciones laborales. En castellano se conoce como el quemado. Este trastorno se considera como un tipo de estrés que perjudica a los trabajadores que tienen contacto directo con el público, principalmente en los medios de servicios humanos. (p.101).

2.2 Antecedentes del Problema

Internacionales

Pazos (2020), la tesis se titula: “Modelo didáctico de gestión educativa para prevenir el síndrome de Burnout en condiciones de trabajo remoto”. Las nuevas condiciones del teletrabajo en las instituciones educativas hacen necesario un replanteamiento de los modelos de gestión aplicados, con el objetivo de implementar el que mejor se ajuste a las necesidades profesionales y sociales del contexto, evitando impactos negativos El impacto que este cambio puede tener en los docentes, para quienes se ha realizado un análisis de las características de un modelo de gestión pedagógica imprescindible y los elementos que debe tener para prevenir el síndrome de burnout energético. Para ello se realizó una encuesta descriptiva transversal no empírica en una institución educativa, ya que los resultados de la encuesta arrojaron que el 33% de los docentes padecía burnout moderado y el 66,7% por niveles altos de burnout, por lo tanto, la investigación se ha centrado en construir un modelo de gestión basado en el liderazgo con un enfoque transformacional con medidas prácticas para reducir los efectos nocivos del burnout y beneficiosos para la salud mental de los docentes, mejorando su desempeño educativo.

Herran y Rodas (2019), realizó un estudio, denominada: Clima Escolar y Síndrome de Burnout en los Docentes de la Institución Educativa Técnica Empresarial Antonio Reyes Umaña. Este estudio abordó un enfoque mixto cualitativo –cuantitativo. Estuvo conformado por 63 docentes, a los que se le aplicó el MBI-D y un cuestionario relativo a la variable clima escolar INEE. Los resultados evidenciaron que existe una alta puntuación entre las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización y baja en la dimensión de realización personal que establecen que existe el síndrome. Además, se relaciona estrechamente con las dimensiones de las variables clima escolar. Por último, los autores sugirieron aplicar un protocolo de actuación institucional y la ruta de atención integral para detectar posibles casos sobre el Síndrome de Burnout en los docentes.

De La Fuente (2017), presentó una investigación, titulada: *“Niveles de burnout y existencia de relaciones entre estos y sus dimensiones, con las variables de identificación de los docentes de cuatro colegios de la Región Metropolitana”*. La metodología empleada fue de tipo cuantitativa. La muestra fueron 112 profesores que forman parte de cuatro colegios de la Región Metropolitana. Los datos necesarios se recolectaron por la aplicación del Maslach Burnout Inventory (MBI) para docentes. Por medio de esto encontró un alto índice de docentes con niveles mínimos de Síndrome de Burnout, al igual que número notable en el grado más alto de este. Asimismo, se encontró una relación significativa entre las variables.

Zambrano (2016), realizó una investigación, que tituló: *“El Síndrome del Quemado o Burnout en la Labor de los Docentes de Educación inicial de la Ciudad de Guayaquil Distrito N°5 de la Zona Tarqui, Periodo Lectivo 2016- 2017”*. La investigación tuvo enfoque cuantitativo con diseño de tipo descriptivo. La muestra fueron 35 docentes, para recolectar la información se aplicaron tres cuestionarios: la versión en español del Maslach General Survey of Burnout Inventory utilizado para medir el burnout, el CES de Moos y Trickett utilizado para la variable clima escolar y las Tablas de preguntas de autoevaluación para medir la gestión pedagógica de los educandos por parte de los docentes. Los resultados mostraron que los docentes tenían índices moderados de desgaste emocional y personificación, sin embargo, es claro que no afectan el ambiente de aprendizaje ni la gestión pedagógica, a pesar de

que se han encontrado factores que necesitan mayor atención y mejora para que estos factores no se vean afectados al final del periodo de estudio.

Nacionales

Escobedo (2018), presentó un estudio, denominado: “Relación entre la Gestión de Dirección y el Síndrome de Burnout en Directivos de Instituciones Educativas Públicas de la UGEL Arequipa Sur, 2018”. La metodología implementada tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo – correlacional. La muestra fue no probabilística con 132 directores de la UGEL en cuestión. Se adaptaron los BIM de Maslach, para medir la variable Síndrome de Burnout y la Escala de Evaluación de la Gestión Escolar. Los resultados señalaron que las dimensiones: Competencia de la gestión, habilidades de dirección y administrativas, están estables en el medio del índice, y las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout se hallan en un alto nivel y la dimensión realización personal se halla en bajo índice. Por último, hallaron correlación directa entre las variables estudiadas. Igualmente, se encontró correlación significativa con la realización profesional en Directivos de Instituciones Educativas Públicas de la UGEL Arequipa Sur, demostrándose de este modo la hipótesis de investigación.

Pantoja (2018), presentó una investigación, denominada: “*Gestión Escolar y el Síndrome de Burnout en docentes de Instituciones Educativas Urbanas, Pativilca, 2017*”. Metodológicamente la investigación es pertinente con el tipo básico, con enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de método transeccional – correlacional. La muestra fue censal, constituida por 95 docentes de dos centros educativos del Distrito de Pativilca, a los que se les implementó una encuesta relativa a la gestión escolar y para medir el Síndrome de Burnout se aplicó el MBI de Maslach (1981). La comprobación de la hipótesis obtuvo un valor sig= 0.000 por medio de Spearman, rechazando la hipótesis nula, y aceptando la hipótesis alterna. De este modo, se comprobó que hay relación directa entre las variables. Lo que demuestra de este modo la hipótesis de investigación.

Villanueva y Tarazona (2018) presentó una investigación, titulada: “*Gestión Directoral y Eficacia Escolar en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres del*

Distrito Llumpa, Provincia Mariscal Luzuriaga, Región Ancash – 2016- 2017”. La metodología aplicada fue de tipo descriptivo – correlacional, con diseño no experimental, el método fue deductivo, la investigación fue aplicada. La población estuvo compuesta por 191 individuos, de los cuales 172 eran estudiantes y 19 docentes, La muestra fue censal. Según el diagrama de dispersión que se realizó para la variable Gestión directiva y eficacia escolar. Los docentes expresaron en un 70.20% que la gestión directiva se cumple con efectividad. En caso contrario, el 29.80% no creen que esto es así. Por ende, los estudiantes por medio de sus actitudes y opiniones, el 65% señalan que la gestión directiva únicamente se califica con eficiencia regular. Para alcanzar la optimización de la eficacia de la gestión y el desempeño de la labor escolar. El otro 35% manifiesta que participan por medio de los trabajos en equipo en las distintas acciones programadas en la institución educativa. Lo que se evidencia es que no hay un liderazgo pedagógico eficiente en la gestión directiva de las instituciones educativas.

Gallegos (2017), presentó una investigación, titulada: *“Gestión Escolar de las Directoras de Instituciones Educativas del Nivel Inicial de la Ciudad de Puno en el año 2016”*. Este estudio fue descriptivo. La población se conformó por 96 docentes de 19 instituciones educativas de la ciudad de Puno. La recolección de datos se alcanzó por medio de la aplicación de encuestas. Los resultados obtenidos reflejaron que el nivel de gestión escolar que desempeñan las directoras es efectivo, ya que el total de la población manifestaron que hay elementos relevantes que se relacionaron con las dimensiones de la variable gestión educativa. Igualmente, el nexo de los padres, niños y niñas son elementos esenciales para una gestión óptima de las instituciones educativas de la ciudad de Puno.

Alvarado (2017) Tesis *“El síndrome de burnout y la gestión pedagógica de los docentes en las instituciones educativas No. 0087” San Juan de Maynas “Moyobamba, 2017”*. El objetivo del estudio fue determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa N° 0087 “San Juan de Maynas” de Moyobamba, 2017. Para ello se realizó además un estudio de correlación descriptivo; Aplicando dos herramientas a una muestra de 0 docentes, se utilizó como hipótesis el coeficiente t de Student y el coeficiente de Pearson. Los resultados descriptivos muestran que

los docentes tienen bajo nivel de síndrome de burnout (55%); sin embargo, la oportunidad número 67 que tendrán si no se toman precauciones; En cuanto a la gestión educativa, el 75% de los docentes tienen alta calificación. Además, determinó que estas variables se correlacionaron negativamente, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. Concluir que existe una relación inversa tolerable entre el síndrome de burnout y la gestión pedagógica de los docentes; se obtuvo una correlación de 0,57. Es decir, cuanto más cansados se muestran los docentes, cuanto más declive personal y realización personal, más probable es que disminuyan las calificaciones de gestión educativa en cuanto a la planificación, la gestión del proceso de enseñanza-aprendizaje y la responsabilidad profesional de su profesión.

Salvador (2016), realizó una encuesta titulada: “El síndrome de Burnout y el clima laboral en docentes de instituciones educativas del barrio El Porvenir de la ciudad de Trujillo”. El método aplicado tiene un diseño de estudio descriptivo correlacional. El tamaño de la muestra fue de 100 docentes, se seleccionaron 10 docentes de cada institución, y las herramientas utilizadas para medir las variables fueron el Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Escala de Clima Social en el Trabajo (WES). En los resultados se encuentra que las variables estudiadas y la dimensión entre ellas están directamente relacionadas y la fuerza de la relación es significativa, dado que el factor de redundancia calculado es de 0.91. Se concluyó que existe una relación estadística directa significativa entre el síndrome de burnout y el ambiente laboral y sus respectivos aspectos.

2.3. Bases Teóricas

Síndrome de Burnout

Hay algunas dificultades en el síndrome de agotamiento ya que aparece hasta ahora. Sin embargo, tenemos uno de los psiquiatras de los psiquiatras de Freudenberger (1973), comenzó el origen de los estudios de agotamiento profesional y lo describe como un sentido de fallo y los resultados existentes agotados o pasados de una tarifa de sobrecarga de energía, recursos personales. O

el personal espiritual puso emociones o sentimientos negativos. (Huacani, 2019, TR.35)

Cialzeta (2013), citado en Maslach (1996), ha agotado el agotamiento de los productos de investigación, un año que revisó la investigación sobre la tensión directamente sobre los sentimientos de las relaciones profesionales con los clientes encontrar algunos de Las emociones en el centro del trabajo.

Por otro lado, Cialzeta (2013) descrito en términos específicos, síndrome de quema que es un tipo de trabajo laboral y estrés institucional creado específicamente en estas profesiones caracterizadas por una relación continua y directa con otros son más particularmente en las industrias donde asumen Una relación entre los individuos feroces con sus propios intereses. Sin embargo, hoy, la expresión del síndrome de agotamiento afecta al campo profesional donde la relación entre individuos debe verse con los clientes, ha creado otro espacio de trabajo, desde la perspectiva educativa, por la investigación en el trabajo actual, donde los maestros frente a la cara la demandan de compensar la calidad de sus vidas se ha observado sobre cómo encontrar otras fuentes de ingresos. La fecha límite sin duda, su desempeño no lo facilitará en un hábito sobre cargado, cree que la fatiga emocional, la personalización y la falta de conciencia personal (pinos, Kafry y Aronson, 1981).

Maslach y Jackson (1981), la definen cómo el desaliento a nivel emocional, el cinismo y el sarcasmo afloran a modo de deshumanizar totalmente al individuo y además de una baja consideración de realización personal que perciben las personas que se desempeñan al servicio público. (p.31)

Estas investigadoras fueron pioneras en este tema y determinaron las 3 dimensiones que se encuentra en esta enfermedad y la describen del siguiente modo:

- *Agotamiento emocional.* El individuo estima que no tiene más recursos emocionales ni físicos disponibles.
- *Cinismo o despersonalización.* Enfoque negativo y sin pudor en lo relacionado con el trabajo.

- *Baja realización personal.* Escaso sentido del logro y de la superación, sentimiento de incompetitividad y bajo nivel de autoeficacia.

Por otro lado, Ayuso y López (1993) manifiestan que el Síndrome del quemado, es una condición en que el individuo se siente debilitado psicológicamente por los factores y componentes del entorno laboral, que se reflejan en daños físicos, afectivos y cognitivos. Estableciendo que el Burnout, es el modo negativo en el que el sujeto asumen el desgaste y la pérdida progresiva de los ideales y las convicciones propias, al igual que la percepción de falta de energía de individuos que trabajan en servicio de ayuda.

De otro modo, Farber (2000), citado por Correa (2013), lo relaciona con la evidencia de la mayor parte de los climas laborales de la actualidad, ya que las exigencias laborales pretenden producir más en menos tiempo, resultados más óptimos disminuyendo al máximo los recursos posibles.

2.2.1.1 Teorías del Síndrome de Maslach y Jackson.

Teoría de la Perspectiva Psicosocial de Maslach y Jackson Maslach. Jackson, y Leiter (1996); es definido como un trastorno que se evidencia por el desgaste emocional, agotamiento y la fatigas, además de las personalizaciones a los compañeros de trabajo y de las demás personas que se relacionan en el desempeño de su función. Esto trae como consecuencia el desinterés y la desmotivación que se requieren para el desempeño óptimo de una labor. Muchos autores consideran que este síndrome influencia en las profesiones de servicio directo a otras personas como los profesionales de la salud, las fuerzas armadas y policiales, en especial a los docentes.

Teoría socio cognitiva del yo. En relación a esto, Harrison (1983), indica la capacidad del propio individuo para asumir su profesión de servicio. Su motivación es el primer componente trascendente para el desarrollo de la labor que realiza, que se puede beneficiar por elementos de ayuda que serían participar activamente en la

toma de decisiones, tener los recursos y materiales disponibles para cumplir su labor, o en caso contrario se ven perjudicados por elementos de barrera que son la carencia de metas, desinterés, desmotivación, déficit de recursos, sobrecarga. El dominio de estos últimos factores es motivo para la manifestación del síndrome de Burnout. (citado por Montoya y Moreno, 2012, p. 211)

Teoría del Intercambio Social. De acuerdo con Buunk (1993) se refiere a los procesos de interacción social e identifica tres causas de estrés: 1. Incertidumbre, carencia de claridad sobre lo que siente y piensa; 2. Modo en que percibe la equidad, armonía entre lo que dan y reciben en sus relaciones; y 3. La falta de control, probabilidad del sujeto en regular el producto de su desempeño laboral. (citado por Gil y Piero, 1999, p. 263).

2.2.1.2 Aspectos Conceptuales del Síndrome de Burnout.

Según Freudenberger (1974), afirma que el síndrome de Burnout literalmente, sentirse o percibirse quemado, al igual, lo describe como una serie de síntomas que no se especifican y que surgen en el ambiente laboral y son producto de una exigencia laboral en exceso.

Al mismo tiempo, Chernis (1980) afirmó que el síndrome del quemado, está caracterizado por la presencia de los síntomas continuos y fluctuantes en el tiempo y señaló que es un proceso en el que los comportamientos y las actitudes profesionales se alteran negativamente como reacción a los agentes laborales y se van extendiendo. (Citado por Ceballos, 2013, p.5)

Asimismo, Cox y Mackay (1981) definen el Burnout como una reacción, una respuesta, el modo que percibe, una respuesta, o un intercambio frente a la relación que existe entre el cargo y las funciones en el contexto laboral. (citado por Ceballos, 2013, p. 5).

De acuerdo con Brill (1984) quien manifestó que es una condición subversiva que se relaciona con la actividad laboral en un individuo que no sufre de un arrebato de la psiquis, desde un nivel de rendimiento equitativo de

autosatisfacción o satisfacción propia y que después no es posible alcanzar ese nivel nuevamente, de no ser por un proceso terapéutico clínico, y si posterior a este proceso no alcanza la satisfacción personal nuevamente, se debe hacer un cambio de empleo o de empleador. Por tal motivo, se puede relacionar con este trastorno la disconformidad con el salario, con las condiciones de las estructuras físicas, por el desconocimiento sobre las funciones inherentes al cargo, o por cualquier otra disfunción psíquica que padezca el individuo. (Equipo Editorial, 2010, p. 13).

Por otro lado, Pines y Arosón (1988) manifiestan que este síndrome se manifiesta por un cuadro en el que fusionan el cansancio emocional y físico, con sentimientos de inutilidad o impotencia, percepción de estar atrapado, carencia de motivación hacia sus responsabilidades laborales y en el contextogeneral de la vida y por supuesto una baja autoestima. (Citado por Martínez, 2010, p.66)

Una de las definiciones que más se usa en relación al síndrome de Burnout es la promulgada por Maslach y Jackson (1982) en la que lo consideran como una reacción negativa por un estrés crónico y está caracterizada por tres dimensiones: Fatigo o agotamiento emocional y físico, deshumanización y despersonalización y carencia o minimización de la realización personal en su ámbito laboral.

Además, manifiestan que este síndrome que se reflejan en las tres dimensiones mencionadas, en las que se desenvuelven los profesionales en el que se relacionan con personas conocidas como público, además de los compañeros de trabajo que componen el nivel jerárquico. Se deriva como efecto de las diferencias que pueden existir entre las expectativas que el sujeto y una realidad bastante frustrante. (citado por Zelada, 2016, p.13).

2.2.1.3 Dimensiones del síndrome de Burnout.

Agotamiento emocional (AE) (EE: Emotional Exhaustion).

Para Maslach y Jackson (1981), esta dimensión del Síndrome de Burnout alude a la sensación de sobre esforzarse físicamente y aburrimiento emocional que se genera a causa del continuo proceso interactivo que los individuos mantienen

entre ellos y con los clientes. Se evidencia cuando el individuo que no tiene nada por dar a los demás. Además, surgen emociones de impotencia, se sienten desesperados, están mayormente deprimidos, iracundos, impacientes, irritables, suelen a ser individuos descorteses.

Físicamente se evidencian algunos síntomas tales como hipoactividad, agotamiento crónico, decaimiento, náuseas y vómitos y tensión muscular. Muchas dolencias en el cuerpo y trastornos del sueño. La fortaleza emocional se va disminuyendo, por efectos laborales, a lo que el trabajador percibe como se va agotando la capacidad que tiene de dar a los demás con un perfil psicológico.

Por lo que, Mediano y Fernández (2001), exponen que la razón principal es el deterioro a nivel emocional, una sobre carga de exigencias al recurso emocional en medio del desarrollo de las actividades laborales, esta sobrecarga se mantiene en el transcurso del tiempo.

Para Cruz y Terrones (2005) citados en Montoya y Ramos (2008), afirman que el desgaste emocional se caracteriza por la impresión de no poder seguir rindiendo ni ser efectivo para los demás, la manifestación de pensamientos negativos, agotamiento físico e incapacidad para concentrarse o mantener la concentración en su desempeño laboral, disminución del rendimiento y el incumplimiento de las obligaciones por causa de la molestia interna.

Esta dimensión se compone por subdimensiones que son:

a. *Desánimo*: No es energía ni motivación, es decir, no hay energía ni entusiasmo por lo que estás haciendo. Es un término psicológico para un estado de letargo en el que el individuo no responde a los aspectos emocionales, sociales o físicos de la vida. El desinterés puede ser específico de una persona, una actividad o un entorno. También puede reflejar una falta de interés no patológica por cosas que no se consideran importantes. La causa del desinterés es la falta de armonía entre lo que ya sabes que tienes que hacer y lo que quieres hacer. Ausubel y Novak (1997),

b. **Fatiga:** Maslach y Jackson (1981) definen la fatiga como el agotamiento físico o mental que se produce como resultado del trabajo o esfuerzo, y se caracteriza por la incapacidad para realizar tareas físicas a un ritmo constante o fuerza normal, y con un ritmo más lento de procesos racionales puede causar errores de memoria. También se le conoce como un fenómeno multicausal porque tiene repercusiones a nivel de desempeño, motivación y ausentismo laboral.

c. **Irritabilidad:** Definida como un estado emocional caracterizado por una profunda sensibilidad a los estímulos sociales y sociales, que puede provocar un exceso de ira o tristeza. Suele asociarse al estrés, la ansiedad, entre otros, esta hipersensibilidad es provocada por: el ruido, además del insomnio y la ansiedad, entre otros. (Tomado de www.saludmedicina.com). El término se refiere aquí a la posibilidad negativa de que las personas deban reaccionar ante un estímulo, provocando la presencia de sentimientos negativos, nocivos para su bienestar personal y familiar.

Despersonalización (D).

Maslach y Jackson (1981), consideran a la despersonalización como la aparición de sentimientos y actitudes negativas y clínicas acerca del sujeto con el que se trabaja. Este proceso de endurecimiento o incluso de deshumanización lleva a los profesionales a considerar que esas personas son algo o bastantes merecedoras de sus problemas. El desarrollo de la despersonalización aparece relacionado con la experiencia del agotamiento emocional, puesto que causa un sentimiento de alienación respecto a los demás, y fija una visión negativa de los otros, y aquellos a los que antes se cuidaba o con quienes se solía trabajar resultan ahora desagradables. En general, se desarrollan actitudes negativas hacia los demás, hacia uno mismo, hacia el trabajo y hacia la vida en general.

Capilla (2000), citado por Montoya y Ramos (2008), la deshumanización se asocia con el desarrollo de actitudes negativas, clínicas e insensibles hacia los destinatarios.

Cruz y Terrones (2005), citados por Montoya y Ramos (2008), definen el declive personal como manifestado por irritabilidad, pérdida de motivación y actividades

negativas hacia el sujeto con el que trabaja, escepticismo, agresividad creciente, tratando de culpabilizar sus frustraciones en el ámbito laboral sobre sus usuarios, falta de empatía, falta de sensibilidad ante hechos que afectan inicialmente al apellido.

Las dimensiones dependientes de la personalización son:

a. Apatía: Tagariello (2009), menciona que la apatía es una falta de motivación subyacente que debe distinguirse de la depresión y las dificultades funcionales propias del deterioro cognitivo. Marín (1991) definió la apatía como una disminución de la motivación que persiste en el tiempo y produce efectos negativos identificables en el nivel de actividad previo de un sujeto. Esta definición se refiere a un trastorno dinámico que persiste con el tiempo y crea impactos negativos en el nivel operativo del material.

b. Sentirse culpable: Rodríguez (2013), el sentimiento de culpabilidad es un estado asqueroso para nosotros mismos, cuando creemos que un tercero se lesiona por nuestras acciones. Identifique la sensación de culpa como un estado desagradable cuando creemos que hemos echado a perder a alguien por algo que se ha hecho. A pesar de la mala reputación, el pecado se usa para establecer límites y ejecutarlos de los derechos de los demás.

Logro Personal (AP: Logro Personal).

Maslach y Jackson (1981), al sugerir que son un sentimiento de competencia y éxito en el propio trabajo con los demás, también implica una tendencia a evaluarse a sí mismo positivamente y a presentarse de manera positiva, en particular cuando los profesionales trabajan con personas. En estos casos, el profesional puede sentirse satisfecho consigo mismo y con su trabajo. Por otro lado, la falta de realización personal describe el sentimiento de que has logrado muy poco y que lo que has logrado no vale la pena.

Capilla (2000) citado por Montoya y Ramos (2008), menciona que el desarrollo personal se refiere a la tendencia a evaluar positivamente el propio

trabajo.

Cruz y Terrones (2005), definen que la falta de realización personal se caracteriza por presentar una mayor motivación para el mejoramiento de la carrera, además del manejo de las relaciones en el lugar de trabajo, la puntualidad y un comportamiento positivo pueden redundar en una mejor realización de tareas y metas personales.

Las sub dimensiones que pertenecen a realización personal son:

- a. *Empatía*: Maslach y Jackson (1981), mencionan que “la falta de empatía ocasiona la evasión de las relaciones interpersonales, la incapacidad para hacer las cosas resulta cada vez mayor para soportar la presión, además de una baja autoestima”.
- b. *Entusiasmo*: Maslach y Jackson (1981), refieren que “la pérdida de entusiasmo en el trabajo, ocasiona una gran pérdida del interés por parte del trabajador, y produce una sensación de sentirse atrapado, sentimientos de impotencia, decepción, entre otros problemas tanto dentro como fuera del ámbito laboral”.
- c. *Síntomas actitudinales*: Falta de ganas de “seguir trabajando, apatía, irresponsabilidad, intolerancia, impaciencia, quejarse de todo, romper con el entorno laboral, indiferencia, culpar a los demás su situación”.
- d. *Otros síntomas*: - Aislamiento, no colaborar, contestar mal, enfrentamientos.
- e. *Físicos*: Cansancio.

2.2.1.4 Signos y síntomas del Síndrome de Burnout.

Según Paine (1982), establece cinco Categorías para distribuir los síntomas:

- a. *Síntomas físicos*: Se caracterizan por “el aumento de fatiga y agotamiento físico, aumento de molestias y dolores musculares, y aparición de alteraciones funcionales en casi todos los sistemas del organismo (cardio respiratorio,

digestivo, reproductor, nervioso)”).

- b. *Desarrollo de conductas de exceso*: Caracterizados por “el aumento de barbitúricos, estimulantes y otros tipos de sustancias(café, tabaco, alcohol) aparición de conductas de riesgo, deconductas hiperactivas y agresivas”.
- c. *Problemas de ajuste emocional*: Entre los que “se encuentran agotamiento emocional, paranoia, depresión, sentirse atrapado, miedo”.
- d. *Alteración de las relaciones interpersonales*: Caracterizada por “el aislamiento del individuo y su negación a comunicarse con los demás, por la aparición de conflictos interpersonales, y por la indiferencia y frialdad con las personas hacia las que se trabaja”.
- e. *Síntomas actitudinales y cambios en los valores y las creencias del individuo*: “Incluye síntomas como cinismo e ironía hacia los clientes de la organización, o sensación de impotencia, de frustración y de fracaso”.

Gil y Piero (2005): Definió los siguientes síntomas psicológicos en el Síndrome de Burnout:

1. *Síntomas cognitivos*: “Sentirse contrariado, la falsa percepción que no valoran tu trabajo, percibirse incapacitado para realizar las tareas, pensar que no puede abarcarlo todo, pensar que trabajas mal, falta de control, negativismo, inseguridad, pensar que el trabajo no vale la pena, pérdida de la autoestima”.
2. *Síntomas afectivo emocionales*: “Ansiedad, irritabilidad, mal humor, disgusto, frustración, agresión, aburrimiento, agobio, tristeza y depresión, desgastes, angustia, sentimientos de culpa”.
3. *Síntomas actitudinales*: “Falta de ganas de seguir trabajando, apatía, irresponsabilidad, intolerancia, impaciencia, quejarse de todo, romper con el entorno laboral, indiferencia, culpar a los demás su situación”.

2.2.2 Gestión escolar de los directores

Según Gómez y Macedo (2010), determinó que la administración educativa es la labor de orientar a las instituciones educativas tanto administrativa como pedagógicamente en beneficio de los niños, jóvenes y adultos para que se desarrollen mediante una educación integral, puedan enfrentar situaciones como persona y ciudadano de justicia, eficiencia, valores y democracia en diferentes contextos de la sociedad.

Ríos (2012), hizo una clasificación de los niveles curriculares del siguiente modo: gestión institución es la manera de estructurar las políticas, el ámbito total de sus características, dándole importancia a la gestión administrativa educativa. Gestión educativa, se refiere a los personajes o individuos que componen la comunidad educativa entre los que están los docentes, estudiantes, padres y representantes, personal de apoyo y de servicio que cumple funciones educativas.

Dentro del contexto educativo la definición de gestión ha ido en evolución, a partir de la gestión institucional, luego gestión escolar y posteriormente gestión educativa y gestión pedagógica, no obstante, y para efectos de la investigación que se presenta se ha considerado el termino gestión escolar.

Primeramente, se encuentra Loera (2003) quien afirma que esta definición se relaciona con las acciones y que hacer de los individuos que participan en este proceso, por lo que expone que la gestión escolar es la serie de acciones que ejercen dentro de la comunidad educativa relacionada con las funciones esenciales que se le han asignado a las instituciones educativas; brindar las condiciones, los espacios, recursos, métodos y procesos que se requiere para que los alumnos vayan adquiriendo el conocimiento de acuerdo con las metas, objetivos, y finalidad de la educación primaria. (p.60)

Por otro lado, Mejía (2010) afirma que la gestión escolar alude a las tareas que lleva a cabo la institución por medio de sus actores para darle dirección y planificar el desarrollo educativo, según la visión y misión preestablecida de la escuela que comparten los integrantes de la comunidad escolar, asimismo, afirma que es la capacidad para establecer una filosofía, definir los valores y principios,

además de determinar los objetivos y metas de la institución, y parabrindarle orientación a las funciones y desempeños de los miembros de la comunidad escolar encaminándolo al alcance de los mismos.

Asimismo, también considera que es la capacidad de poder proyectar el centro educativaa largo plazo y tener la habilidad de aplicar las estrategias que ordenan y alinean a los miembros de la comunidad educativa y de administrar los recursos, materiales y finanzas para alcanzar la visión.

De esta forma, la gestión escolar también es manifestada como una de los procesos necesario para tomar decisiones relativas a las políticas y normas educativas de la nación, establece las polítics de educación en cada área dela misma, ajustándolas y adaptándolas a los ámbitos, características y demandas de la comunidad educativa. (Secretaría de Educación Pública, 2000, p.24).

A modo de complementar los anteriores conceptos, Funez (2014) relaciona su percepción con el nivel de compromiso de la comunidad escolar en cada nivel. La gestión escolar existe a partir del ámbito gubernamental y del Estado hasta el salón de clases y desde el salón de clases hasta instancias gubernamentales y estatales. Es decir, que el Director de una institución educativa es el único garante de la gestión educativa, también el gobierno, los docentes, los padres y representantes, la sociedad en general. De este modo,se asegura un alto porcentaje de los objetivos previos de la institución.

De acuerdo con Calero (2006) la gestión escolar está compuesta por un conjunto de procesos de la gestión planificación, organización, control y evaluación que se requieren para dirigir efectivamente el desempeño educativo. (p.71)

2.3.2. Gestión escolar de los directores

Se conoce comúnmente como gestión directiva. Esta definición hace referencia a las acciones y el dominio de un individuo ejerce en otros individuos para lograr las metas propuestas por medio de las dimensiones de la gestión que son la planificación, organización, dirección, control y por el ámbito de la educación se le

adiciona la evaluación.

Actualmente existen aportes de todas partes del mundo, que corroboran que la gestión escolar produce las labores y funciones que cumple el personal directivo y específicamente el director en la institución educativa y el nexo que tiene que haber entre el personal directivo con el resto de la comunidad educativa para cumplir con sus compromisos pertinentes a su función. Siendo un proceso que requiere de un alto compromiso con su labor, y su quehacer en el contexto educativo, con la finalidad de que los docentes y directivos se fusionen en proyectos, propósitos y objetivos en pro del servicio de enseñanza– aprendizaje que brinda la institución. (Arellano, 2017, p.23)

En relación a esto, Argos y Esquerri afirma que la gestión escolar es un recurso que permite optimizar la calidad de una institución educativa. (2014, p.221). por lo que se considera que el liderazgo efectivo es el punto de inicio de cualquier mejora. Por ende, es recomendable el apoyo y fortalecimiento de la dirección escolar. Ya que la dirección escolar es una labor educativa que corresponde a la gestión y liderazgo de las instituciones educativas y que es representada en la figura del director.

La gestión directiva acepta la responsabilidad del desempeño laboral y funcional de los individuos a su cargo, con el propósito de conseguir los objetivos propuestos, lo que extiende los lazos hacia la comunidad. Parte esencial que se constituyen por lo docentes quienes al alcanzar el refuerzo por medio del acompañamiento pedagógico alcanza un alto índice en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

De acuerdo con Chiavenato (2008), expuso a la gestión como las acciones efectuadas por las instituciones cuando planifican, organizan, dirigen y controlan los recursos humanos, financieros y materiales para cumplir con el objetivo en común que se relaciona con el beneficio económico, material, de servicio, etc. (p.262).

En estas cuestiones, las actividades que se realizan con el propósito de brindar un mejor servicio educativo. Según la realidad de las funciones directivas que aún sigue experimentando modificaciones y alteraciones, desde lo que se

considera la gestión técnica y administrativa hasta las capacidades para manejar la institución educativa, transformando el modo en que se considera la gestión escolar, experimentando en la actualidad que los métodos aplicados hacen referencia al proceso de enseñanza – aprendizaje consiguiendo las metas colectivas preestablecidas, teniendo en cuenta la invaluable interacción y participación de la comunidad educativa.

Por lo que el Ministerio de Educación (2014) define el rol que desarrolla el directivo es importante en el proceso de optimización de la calidad del servicio educativo que brinda la institución educativa, primordialmente en su función, en la mejora de la práctica de docente y en el estado de la estructura física en las que se desempeñan.

Las transformaciones y modificaciones presentadas en la gestión directiva están surgiendo desde que el director ejerce otros compromisos en sus funciones, entre la más importante, se encuentra el proceso de enseñanza – aprendizaje en el ejercicio pedagógico de los docentes cumpliendo debidamente con el acompañamiento y monitoreo pedagógico para la mejora de la calidad educativa.

Las instituciones deben reconocer la importancia del personal directivo, específicamente, del director en el centro educativo, no es únicamente la función de hacerla andar, sino en capacitar y supervisar al personal docente, con la finalidad de mejorar la práctica y establecer unas condiciones laborales más satisfactorias.

La gestión directiva de las instituciones educativas, realizan actividades que aportan a las privaciones de la estructura física, utilizando los recursos financieros, humano y materiales, con el fin de alcanzar las múltiples preestablecidas; es por lo que el director a través de su gestión proporciona la orientación que requiere el personal para un desarrollo del acompañamiento pedagógico efectivo, que brinde la posibilidad de mejorar y por ende brindar una educación con más calidad, además esta gestión es más efectiva si desarrolla su función con coherencia, pertinencia y en conjunto y colaboración con todo su equipo.

2.2.2.1 Funciones del directivo.

Chiavenato (2007) señala que las funciones del director se conforman por un proceso de organización, ubicar al personal en un sistema de funciones (p.222). Es necesario acotar que la efectividad de esta gestión tiene dependencia directa de los objetivos planteados y el desempeño de las funciones que permitirán al directivo orientar al personal.

Asimismo, el autor manifiesta que el director ha de ser hábil para ubicar de manera eficiente a cada individuo, con el propósito de que desempeñen sus funciones de manera efectiva, lo que hace que se considere la gestión como eficiente y que se alcanza en un corto periodo.

El papel del director es bastante complejo, ya que le corresponde abarcar los problemas del proceso de enseñanza – aprendizaje y buscar estrategias para mejorar la misma, sino que al mismo tiempo debe cumplir con un conjunto de actividades administrativas que le restan tiempo. Por lo tanto, no tiene una labor pasiva, su desempeño debe ser dinámico, encontrando la armonía en su desempeño laboral que lo lleve al resultado deseado.

Por otra parte, Tobar (2010) manifiesta que las funciones de los gerentes como el proceso necesario para facilitar y hacer de la toma de decisiones, establecer las políticas, fijar las reglas en las que el director tiene que interactuar de manera descendente, en otras palabras, con el desempeño de los individuos a su cargo y en efecto, el mismo tiene que tener la capacidad de responder ante la planificación, organización, dirección y control lo que brinda productividad en el individuo lo que determina el éxito o el fracaso de una institución. (p.22)

El director debe estar comprometido con la institución, desarrollar la capacidad de adaptación y transformación a las modificaciones continuamente aplicadas, ya que el desempeño depende, principalmente, del director y su gestión, que necesita para alcanzar los objetivos para mejorar el servicio educativo en el centro educativo. Por ende, las funciones del director se relacionan con cada una de las acciones, comportamientos, deberes administrativos de planificación,

organización, dirección y control. (Chiavenato, 2007, p.32)

Este autor hace que se considere que el director es el que lleva el mando en la institución, quien establece los criterios con los que van a trabajar considerando los comentarios, aportes, ideas del personal a su cargo, incluso decide si es necesario hacer algunos cambios para mejorar el proceso.

Planificación.

Esta fase la asume el director con alto compromiso, su función es desarrollar las habilidades y adquirir las competencias para que el equipo que lidera identifique y cumpla las estrategias que le permitan desarrollar las acciones que se deben seguir en el año escolar por medio del Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Es por lo que el PEI es la planificación o el proyecto que indica las ideas, los objetivos, las metas, el estilo de pedagogía que se aplicará en la institución educativa en el periodo del año lectivo, prevaleciendo de manera democrática y participativa que gestiona el director.

En relación a esta fase la Unesco (2011) afirma que el director y el resto del personal directivo deben tomar decisiones y establecer de qué manera, por medio de actividades relativas y oportunas que convierta al centro educativo en un lugar que busca constantemente aumentar el nivel de calidad pedagógica, según los archivos de gestión que establece la institución como el PEI. El proceso de planificación tiene la función de establecer los objetivos, las estrategias necesarias para alcanzarlos, los recursos que requiere, las acciones a seguir y la toma de decisiones correspondiente.

Organización.

El Minedu (2011) manifiesta que, en medio de aplicación de estrategias y métodos, surge la importancia del proceso de organización de los recursos disponibles, permite delegar y asignar tareas, al igual que facilita la toma de

decisiones de modo más efectivas y pertinentes y la división de las actividades de modo eficiente. (p.45). Cada una de las instituciones se establecen metas a largo, mediano y corto plazo, niveles jerárquicos, sistemas de comunicación, límites, mecanismos que coordinen y procesen de distinta manera las actividades y acciones necesarias para estructurarse.

La definición del Minedu (2011) permite que se considere la fase organizacional como elemento fundamental en el proceso para fijar una estructura, lo que permite que la institución se oriente hacia la reciprocidad de los miembros de la comunidad, fusionado con la gestión administrativa de los recursos, el desempeño de las acciones, la toma de decisiones y la encomienda y asignación de funciones al resto del personal para alcanzar las metas que se trazaron.

Dirección.

Se considera como el ejecutar, cumplir, el que hacer para llevar a cabo lo planificado previamente, por medio de la estructura organizacional y del empeño que aporte del grupo social que realiza por medio de la comunicación, interés, motivación y supervisión de las labores institucionales que fueron presentados, regulando el esfuerzo y enfocándose según las demandas y requerimientos institucionales.

Del mismo modo, Chiavenato (2007) afirma que la dirección es la acción que concreta las otras funciones de la gestión. (p.286). En otras palabras, posterior a las funciones de planificación y organización de las acciones, métodos, objetivos, estrategias, la siguiente labor es llevarlas a cabo, realizar en la práctica lo previamente planificado y organizado es necesario ejecutar estos planes en concordancia con la estructura organizacional, por medio de la dirección, motivación, empeños de todo el personal para alcanzar los objetivos previos.

Es por ello, que entre las funciones del director en relación a esta función es trascendente, ya que demanda que el director funja de gerente de la institución, tener un almacén de conocimientos y sapiencias, capacidades, destrezas que exige el proceso para cumplir con el plan, impartir contenido relacionado, dirigir el proceso para tomar decisiones y reproducir una retroalimentación relativa a cada una de las

funciones administrativas y de este modo cumplir con las metas de la institución con el sostén organizado del grupo de trabajo.

Por lo que Minedu (2011), afirma que el director por medio de su gestión requiere alcanzar el rendimiento máximo de los miembros de la comunidad educativa, iniciando por el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional.(p.47). Es decir, que de acuerdo con las relaciones y vínculos que se establecen con el director – comunidad educativa y asumiendo las responsabilidades y obligaciones se desarrolla el Proyecto Educativo Institucional.

La gestión escolar del director debe ser dinámica, proactiva, abierta para generar confianza en el resto de los miembros de la comunidad educativa y sigan las instrucciones, recordando que esta gestión no es únicamente pedagógica, sino que también debe incluir la dirección y gestión administrativa de los recursos financieros, materiales y humanos para un mejor resultado en los alumnos y en la comunidad educativa en general.

Control.

De acuerdo con Chiavenato (2007) quien manifiesta que este proceso se conforma por la comprobación de cada una de las funciones administrativas de la función de acuerdo con lo establecido en la planificación previa, el cumplimiento de las instrucciones giradas y los principios previstos con la finalidad de encontrar debilidades y riesgos para modificarlos, transformarlos y evitar ser repetidos. (p.105).

Es decir, que es un método que permite al gerente seguir el proceso planificado, organizado y dirigido de manera eficiente; además de hacer contratos, evaluaciones, informes, del progreso o de las fallas que puede encontrar al aplicar esta función, y de este modo puede implementar los criterios para redefinir y continuar de ser necesario. De aquí surge la importancia de esta función en la dirección y gerencia de una institución, ya que una institución puede tener grandes planes, excelente estructura organizacional y una dirección eficaz, sin embargo, sin esta función el docente no tiene manera de corroborar la verdadera realidad de la institución, ya que este método cerciora e informa si las acciones van de la mano

con las metas propuestas.

Asimismo, el Minedu (2011) advierte que esta fase determina si las acciones aplicadas se relacionan con los objetivos, además permite verificar el esquema de las responsabilidades y la distribución de las actividades, funciones y acciones para el alcance de los propósitos y objetivos propuesto en las áreas que se consideraron en la planificación. (p.46).

Es por lo antes expuesto, que se difiere que el control es un proceso con el propósito de garantizar al director la pertinencia que existe entre el desempeño y lo planificado para corroborar según la planificación prevista. Es necesario contrastar el producto en relación con los objetivos previos.

2.2.2.2 Dimensiones de la gestión escolar de los directores.

Habilidad de la dirección.

El director por medio de su gestión se le presenta diversas situaciones que irá resolviendo de acuerdo con las prioridades del centro educativo, beneficiando el servicio de enseñanza – aprendizaje, igualmente entre sus funciones está la de crear un buen clima laboral, los espacios oportunos, realizar trabajos en equipo, delegar actividades según la capacidad del personal del que dispone. El director cumple un rol elemental en la institución quien por medio de su desempeño y compromiso el producto de su trabajo evidenciará el éxito o el fracaso de su gestión.

En la comunidad educativa, se hace importante la gestión del director para lograr las metas propuestas. El director debe gozar de habilidades, capacidades y destrezas para el desempeño óptimo de su función, entre sus prioridades debe establecer el proceso de enseñanza – aprendizaje aplicando sus conocimientos, destrezas y cualidades para el desempeño de su función y proporcionar una educación de alta calidad y en pro de los alumnos. (Unesco, 2011).

- La habilidad conceptual.
- Habilidad para percibir a la institución como un todo.

- La habilidad decisoria.
- Habilidad para tomar decisiones pertinentes.
- La habilidad existencial.
- Habilidad para actuar en función de su personalidad y experiencia.
- La habilidad interpersonal y humanista.
- Habilidad para motivar individual y colectivamente para el trabajo colaborativo.
- La habilidad técnica.
- Habilidad para utilizar métodos, procesos, procedimientos y técnicas para la mejora de la institución educativa.
- La habilidad técnico administrativa.
- Habilidad para simplificar y agilizar la función administrativa a partir de técnicas pertinentes. Para Álvarez, (2007, citado en Guillen, 2016).

El director a través de su función es el garante de dirigir a la comunidad educativa en general a lograr los objetivos preestablecidos, por lo que se hace necesario para el director alcance un desempeño exitoso, requiere contar con las habilidades, destrezas para abordar las situaciones de cualquier índole que surjan en la institución.

Los autores concuerdan que son las actividades que el directivo cumple según su capacidad para brindar ayuda a su personal y orientarlo, capacitarlo y si es necesario representarlos dentro y fuera del contexto educativo. Asimismo, afirman que es necesario que reconozcan la importancia y trascendencia de estas habilidades para garantizar el éxito de la gestión.

Habilidades de la dirección.

Para Griffin (2011) esta dimensión combina el estricto conocimiento cognoscitivo conceptual con la flexibilidad de la práctica, es decir que se fundamenta en el desempeño cognitivo y conductual. (p.13)

Estas habilidades son una serie acciones y estrategias que los directores

aplican y regulan para obtener determinados resultados. Sin embargo, depende las características y estilos del individuo para aplicar estas habilidades.

Por otra parte, Hellriegel (2009) una serie de capacidades, saberes, conocimientos, y las actitudes que requiere un individuo para considerarse efectivo, eficaz con un extenso contenido de labores gerenciales en distinto tipo de organización. (p.5).

Habilidades administrativas.

Los autores clasifican estas habilidades que tiene que dominar el director, entre las que se encuentran las destrezas decisorias, humanistas, técnicas, conceptuales, estratégicas, existencial, interpersonal y técnicas administrativas. Si tiene la capacidad de dominar estas destrezas, está apto para orientar y capacitar al personal que está a su cargo. Asimismo, señalan que el director primero debe conocerse internamente, autoevaluarse, y saber que tiene las cualidades para desempeñar su labor efectivamente.

Asimismo, es necesario reconocer que los administradores y directores alcanzan los objetivos a través del desempeño del personal bajo su mando, lo que hace necesario que pongan en práctica constantemente sus capacidades humanas de comunicar, motivar y delegar.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1 Operacionalización de las variables

Identificación de variables

Variable de estudio 1: Síndrome Burnout.

El síndrome de Burnout, término anglosajón o Burnout Syndrome (SQT), para hispanohablantes, está asociado a la exposición crónica a estresores laborales, provocando la aparición de síntomas o malestar orgánico. (Martínez-López y López – Solache, 2005; Gil-monte, 2009).

Variable de estudio 2: Gestión escolar de los directores.

Hace referencia a las acciones y el dominio de un individuo ejerce en otros individuos para lograr las metas propuestas por medio de las dimensiones de la gestión que son la planificación, organización, dirección, y control y por el ámbito de la educación se le adiciona la evaluación.

Actualmente existen aportes de todas partes del mundo, que corroboran que la gestión escolar produce las labores y funciones que cumple el personal directivo y específicamente el director en la institución educativa y el nexo que tiene que haber entre el personal directivo con el resto de la comunidad educativa para cumplir con sus compromisos pertinentes a su función.

Siendo un proceso que requiere de un alto compromiso con su labor, y su quehacer en el contexto educativo, con la finalidad de que los docentes y directivos se fusionen en proyectos, propósitos y objetivos en pro del servicio de enseñanza – aprendizaje que brinda la institución. (Arellano, 2017, p.23).

Variables Sociodemográficas

Tabla 1.

Variables Sociodemográficas

Variable	Definición	Tipo de dato	Valor final
Género	Alude a la referencia sexual biológica de un individuo.	Cualitativo - nominal	Masculino Femenino
Puesto de Trabajo	Hace referencia al cargo que ocupa a nivel organizacional, institucional o en una entidad, en la que desempeña sus actividades laborales por un remuneración.	Cualitativo - nominal	- Director Funcionario - Jefe de Departamento - Jefe de Servicio - Jefe de Establecimiento Personal Administrativo - Personal docente
Grupo ocupacional	Se refiera a una parte del personal que tienen características profesionales o laborales parecidas.	Cualitativo - nominal	Director Personal directivo
Condición del ambiente laboral	Hace referencia al tipo de acuerdo que tiene un individuo con su empleador	Cualitativo - nominal	Nombrado Contratado a plazofijo Localización de servicios
Tiempo de Servicio	Indica a la cantidad de años que tiene cumpliendo sus funciones.	Cuantitativo escalar	1 a 10 años 11 a 20 años 21 a 30 años 31 a 40 años

Fuente: UGEL-RED 08 del Distrito de San Juan de Lurigancho

Tabla 2.

Operacionalización de las variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores
Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	-Nivel de cansancio emocional y de esfuerzo físico
	Despersonalización	-Grado de despersonalización
	Realización personal	Nivel de auto eficacia y realización personal en el trabajo.
	Competencia de la gestión	-Manejo de gestión -Planeación, estrategia y organización. -Desarrollo Personal -Trabajo en equipo
Gestión Escolar de los	Habilidades de dirección	-Habilidad de gestión -Capacidad de liderazgo -Conocimiento técnico pedagógico.
Directores	Habilidades administrativas	-Supervisión y control -Recursos financieros

Fuente: Elaboración propia.

3.2. Tipo y diseño de la Investigación

Tabla 3.

Tipología de la investigación

De acuerdo con el tipo de investigación	Científica
Naturaleza	Empírica
Tipo de estudio	Correlacional
De acuerdo con la clase de preguntas que plantea	Explicativa
En concordancia con la contratación de las hipótesis	Ex post facto
Según la cantidad de variables	Cuantitativa
De acuerdo a la profundidad con que se trata el tema	Exploratoria
En relación al tiempo de aplicación de los instrumentos.	Transversal

Fuente: Hernández y otros (2014)

3.2 Población y Muestra

Población

La presente investigación participó los directores de la RED 08 del Distrito de San Juan de Lurigancho; para tal propósito la población contará con 65 directores de la RED.

La muestra se ha elegido a la población como la misma, una muestra de estudio censal. En este sentido Ramírez (1997) establece la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser

simultáneamente universo, población y muestra.

3.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

La recolección de datos se realizó mediante la técnica de encuesta, aplicando cuestionarios dirigidos a los docentes. Los instrumentos se seleccionaron en concordancia con el diseño y los propósitos de la investigación son un cuestionario sobre el “síndrome de Burnout”, que contiene 22 ítems, y otro cuestionario para la “Gestión escolar de los Directores” que contiene 35 ítems.

3.3.1 Síndrome de Burnout

Ficha técnica del test sobre el síndrome de Burnout.

- Nombre del cuestionario: Inventario “Burnout” de Maslach (MBI)
- Autores: C. Maslach y S. E. Jackson
- Adaptación: Angélica Díaz Tinoco – Rebeca Amelia Palomino Sánchez
- Objetivo: Evaluación de tres dimensiones del síndrome del quemado (Burnout) RED 08 del Distrito de San Juan de Lurigancho.
- Área de evaluación: Sector educativo (Docentes).
- Duración: 20 minutos
- Aplicación: Individual

Este test consta de 22 ítems, divididos en tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, distribuidos de la siguiente manera.

Tabla 4.

Distribución de ítems según dimensiones para el test MBI.

Dimensión	Ítems
Agotamiento Emocional (AE)	1,2,3,4,5,6,7,8,9 (9 ítems)
Despersonalización (DP)	10,11,12,13,14 (5 ítems)
Realización Personal (RP)	15,16,17,18,19,20,21,22 (8 ítems)

Este test tiene una valoración para cada ítem según la escala de Likert: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre; a cada valoración le corresponde un puntaje numérico que van desde 1 hasta 5 respectivamente.

Tabla 5.

Rangos de análisis para el test MBI.

	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
síndrome de Burnout	22 - 39	40 - 57	58 - 75	76 - 93	94 - 110

Tabla 6.

Rangos de análisis para el test MBI, especificado por dimensiones.

Dimensiones	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Agotamiento emocional	9 - 15	16 - 22	23 - 29	30 - 36	37 - 45
Despersonalización	5 - 8	9 - 12	13 - 16	17 - 20	21 - 22
Realización personal	8 - 14	15 - 21	22 - 28	29 - 35	36 - 40

3.3.2 Gestión escolar de los directores

Ficha técnica del test sobre gestión escolar de los directores

- Nombre del cuestionario: Cuestionario de la Gestión escolar de los Directores.
- Autor:
- Adaptación: Maria Esther Gálvez Suarez
- Objetivo: Evaluar los niveles de la Gestión escolar directiva colegios públicos del distrito de San Juan de Lurigancho.
- Área de evaluación: Sector educativo (Directores).
- Duración: 20 minutos
- Aplicación: Individual

Este test consta de 35 ítems, divididos en tres dimensiones: Competencias de la Gestión, Habilidades de Dirección y Habilidades Administrativas.

Tabla 7.

Distribución de ítems según dimensiones para el cuestionario de la Gestión escolar de los Directores.

Dimensión	Ítems
Competencias de la Gestión	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13(13 ítems)
Habilidades de Dirección	14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25 (12 ítems)
Habilidades Administrativas	26,27,28,29,30,31,32,33,34,35 (10 ítems)

Este test tiene una valoración para cada ítem según la escala de Likert: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre; a cada valoración le corresponde un puntaje numérico que van desde 1 hasta 5 respectivamente.

Tabla 8.

Rangos de análisis para el test de Gestión escolar de los Directivos

Rangos de análisis para el test Gestión escolar de los Directores, especificado por dimensiones/

Dimensiones	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Agotamiento emocional	13 - 23	24 - 34	35 - 45	46 - 56	57 - 65
Despersonalización	12 - 21	22 - 31	32 - 41	42 - 51	52 - 60
Realización personal	10 - 17	18 - 25	26 - 33	34 - 41	42 - 50

Tabla 9.

3.4 Validez de los instrumentos

Uno de los procesos fundamentales para una investigación es la validación de los instrumentos de evaluación, por lo que se les presentaron los instrumentos del presente estudio a los expertos metodológicos que son parte del personal docente de la escuela de posgrado de la Facultad de Educación de la Universidad Mayor de San Marcos. Por medio de la investigación, se encontraron el estudio. El Síndrome de Burnout, presentado por la docente de la Facultad de Psicología de la UNMSM, Ana Delgado, que el inventario de Maslach para medir el síndrome es confiable por corroborado por medio del método Alpha de Cronbach.

Para el instrumento “Cuestionario de la Gestión escolar de los Directores” que fue diseñado para la presente investigación, se presentó ante un jurado de expertos metodológicos que evaluaron los siguientes factores: objetividad, Claridad, coherencia, suficiencia, pertinencia y consistencia; en una escala conformada de la siguiente manera: muy malo, malo, regular, bueno y muy bueno. Para el análisis se estableció la equivalencia numérica de 1 a 5, según las respuestas.

Tabla 10.

Resumen de los informes de opinión de los instrumentos

Expertos	Variable del Instrumento Gestión Escolar de los Directivos	Nivel de Validez
Dra. Ofelia Santos	90%	Muy buena
Dra. Doris Sanchez	90%	Muy buena
Mag. Carolina Loyola.	90%	Muy buena
Total	90%	%

En los anexos del presente estudio se presentan los informes de opinión emitidos por los expertos.

3.5 Confiabilidad de las herramientas

Se considera importante establecer la confiabilidad de los instrumentos de evaluación que se aplican, por lo que se implementó el coeficiente estadístico de Alpha de Cronbach

El coeficiente de Alfa de Cronbach fue desarrollado por el psicólogo Lee Joseph Cronbach en la década de los 50, para evaluar la fiabilidad de un instrumento por medio de una escala de medidas. George y Mallery (2003) recomienda la siguiente escala de medidas para medir el coeficiente de Alpha de Cronbach:

Escalas de medida

$\alpha \geq 0.9$ Excelente
$0.9 > \alpha \geq 0.8$ Bueno
$0.8 > \alpha \geq 0.7$ Aceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$ Cuestionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$ Pobre
$0.5 > \alpha$ Inaceptable

Tabla 11

Para llevar a cabo esta prueba fue necesario aplicar el instrumento a una muestra piloto de 20 directores. La información recaudada se analizó por medio del programa estadístico SPSS vs25, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 12.

Prueba estadística: Alpha de Cronbach para los instrumentos propuestos

Instrumento	<u>Alpha de Cronbach</u>	Número de elementos
Test de Burnout MBI	0,858	22
Cuestionario de Gestión escolar de los Directores	0,765	35

Considerado los resultados obtenidos por medio el coeficiente Alpha de Cronbach se evidencia que son BUENOS.

3.6 Método de análisis de datos

La información recaudada se tabulo antes de gestión por medio de Microsoft Excel 2017 y la aplicación estadística SPSS vs 25.

Posterior a ello se hizo el respectivo análisis descriptivo e inferencial, teniendo en cuenta las frecuencias de las dimensiones investigadas en las que se presentan en modo de Cuadros y Figuras de acuerdo el caso.

Para el análisis inferencial y contrastar la hipótesis se implemente la fórmula de correlación de Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados.

4.1.1 Descripción de la variable: Síndrome de Burnout

En el capítulo anterior se presentaron los niveles para los resultados del test de Burnout y cada una de sus dimensiones.

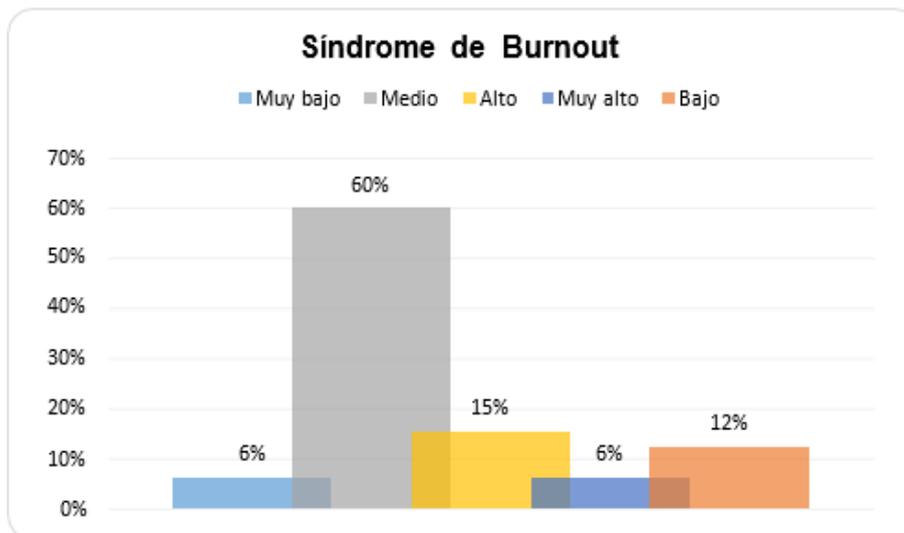
Tabla 13.

Distribución de frecuencias de la variable síndrome de Burnout

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	4	6%
Bajo	8	12%
Medio	39	60%
Alto	10	15%
Muy alto	4	6%
Total	65	100%

Figura 1.

Resultados del test de Burnout en los Directores de la RED 08 del Distrito de San Juan de Lurigancho



Nota. Se observa que 60% de los directores encuestados presentan un síndrome de Burnout intermedio, el 15% expone un síndrome de Burnout alto, el 12% manifiesta un síndrome de Burnout bajo, el 6% se le observa un síndrome de Burnout muy bajo y un 6% presenta un síndrome de Burnout muy alto.

A continuación, también se presentarán los resultados especificados por dimensiones.

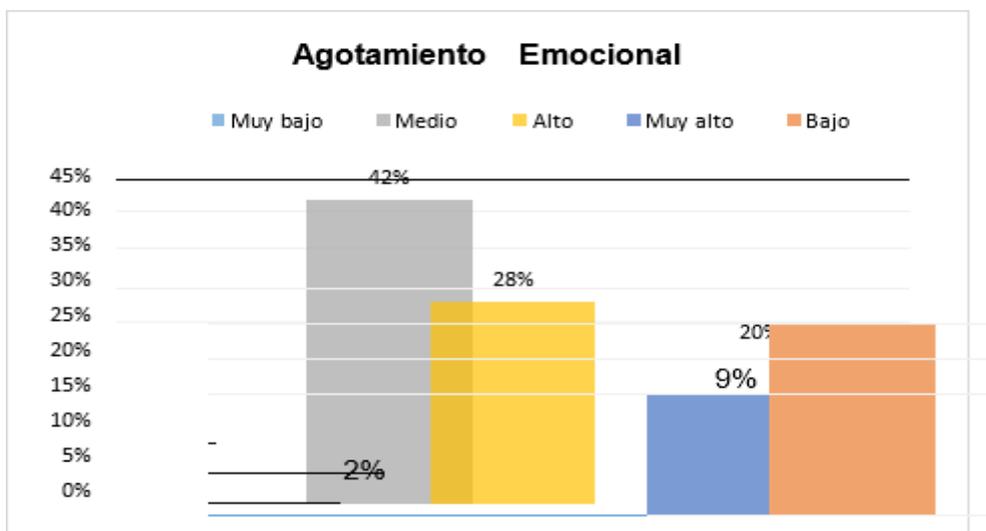
Tabla 14.

Distribución de frecuencias de la dimensión agotamiento emocional

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	2%
Bajo	13	20%
Medio	27	42%
Alto	18	28%
Muy alto	6	9%
Total	65	100,0%

Figura 2.

Resultados de la dimensión agotamiento emocional del test de Burnout



Nota. Se observa que un 42% de los directores a los que se les aplicó la encuesta manifiestan un agotamiento emocional medio, el 28% manifiesta un agotamiento emocional alto, el 20% sufre un agotamiento emocional bajo, el 9% padece de un agotamiento emocional muy alto y un 2% presenta un agotamiento emocional muy bajo.

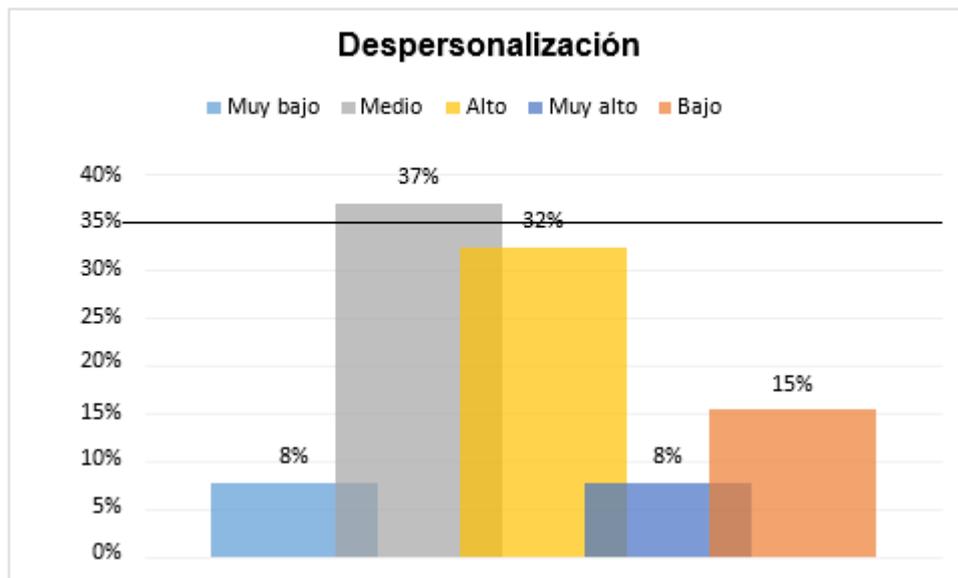
Tabla 15.

Distribución de frecuencias de la dimensión despersonalización

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	5	8%
Bajo	10	15%
Medio	24	37%
Alto	21	32%
Muy alto	5	8%
Total	65	100%

Figura 3.

Resultados de la dimensión despersonalización del test de Burnout



Nota. se puede apreciar que el 37% de los directores encuestados presentan una desmoralización medio, el 32% presenta una desmoralización alto, el 15% presenta una desmoralización bajo, el 8% presenta una desmoralización muy alta y un 8% presenta una desmoralización muy bajo.

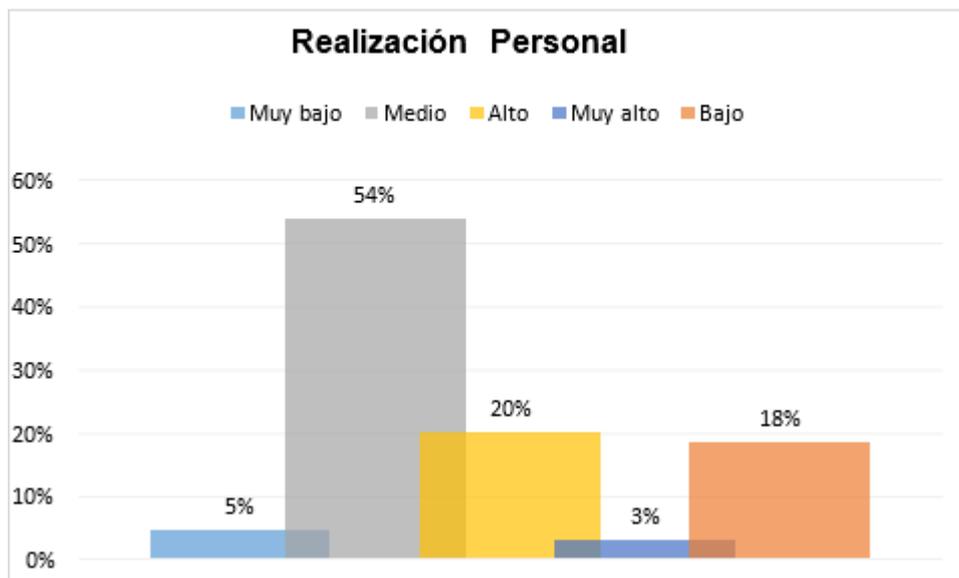
Tabla 16.

Distribución de frecuencias de la dimensión realización personal

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	5%
Bajo	12	18%
Medio	35	54%
Alto	13	20%
Muy alto	2	3%
Total	65	100%

Figura 4.

Resultados de la dimensión realización personal del test deBurnout



Nota. Se puede apreciar que el 54% de los directores encuestados presentan una realización personal medio, el 20% presenta una realización personal alto, el 18% presenta una realización personal bajo, el 5% presenta una realización personal muy bajo y un 3% presenta una realización personal muy alto.

4.1.2 Descripción de la variable: Gestión escolar de los directores.

En el capítulo anterior se presentaron los niveles para los resultados del cuestionario de Gestión escolar de los directores y cada una de sus dimensiones.

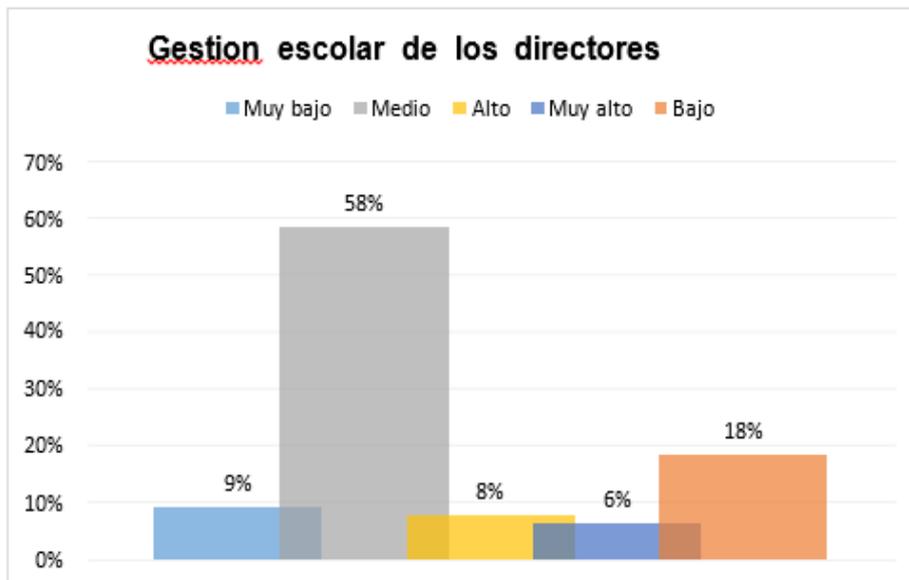
Tabla 17.

Distribución de frecuencias de la variable Gestión escolar de los directores

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	6	9%
Bajo	12	18%
Medio	38	58%
Alto	5	8%
Muy alto	4	6%
Total	65	100%

Figura 5.

Resultados del cuestionario de Gestión escolar de los directores de la Red 08 del Distrito de San Juan de Lurigancho.



Nota. Se puede apreciar que el 58% de los directores encuestados indican que la Gestión escolar de los directores es medio, el 18% indican que la Gestión escolar de los directores es bajo, el 9% indican que la Gestión escolar de los directores es muy bajo, el 8% indican que la Gestión escolar de los directores es alto y un 6% indican que la Gestión escolar de los directores es muy alto.

A continuación, también se presentarán los resultados especificados por dimensiones.

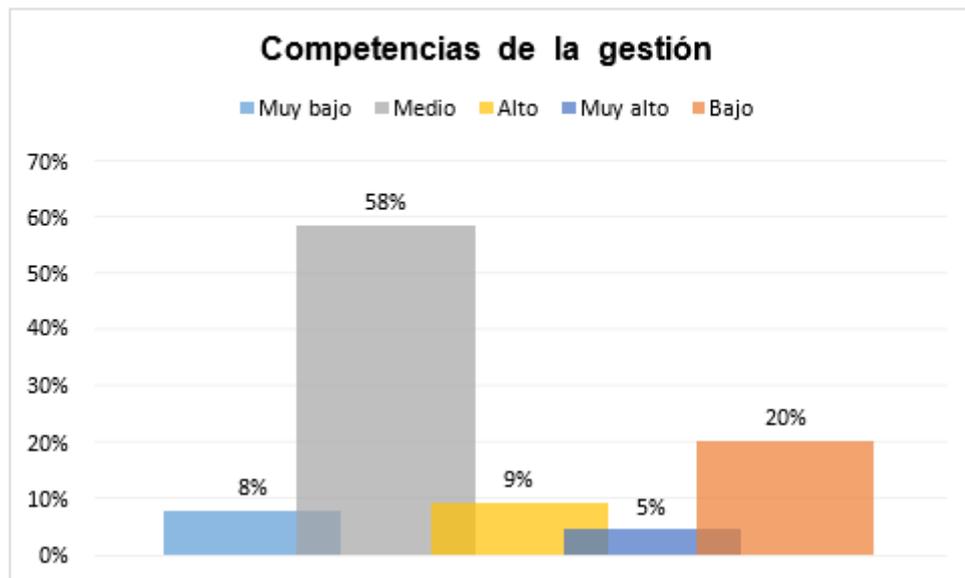
Tabla 18.

Distribución de frecuencias de la dimensión Competencias de la gestión

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	5	8%
Bajo	13	20%
Medio	38	58%
Alto	6	9%
Muy alto	3	5%
Total	65	100,0%

Figura 6.

Resultados de la dimensión Competencias de la gestión del cuestionario de Gestión escolar



Nota. Se puede apreciar que el 58% de los directores indican que la Competencia de la gestión es medio, el 20% indican que la Competencia de la gestión es bajo, el 9% indican que la Competencia de la gestión es alto, el 8% indican que la Competencia de la gestión es muy bajo y un 5% indican que la Competencia de la gestión es muy alto.

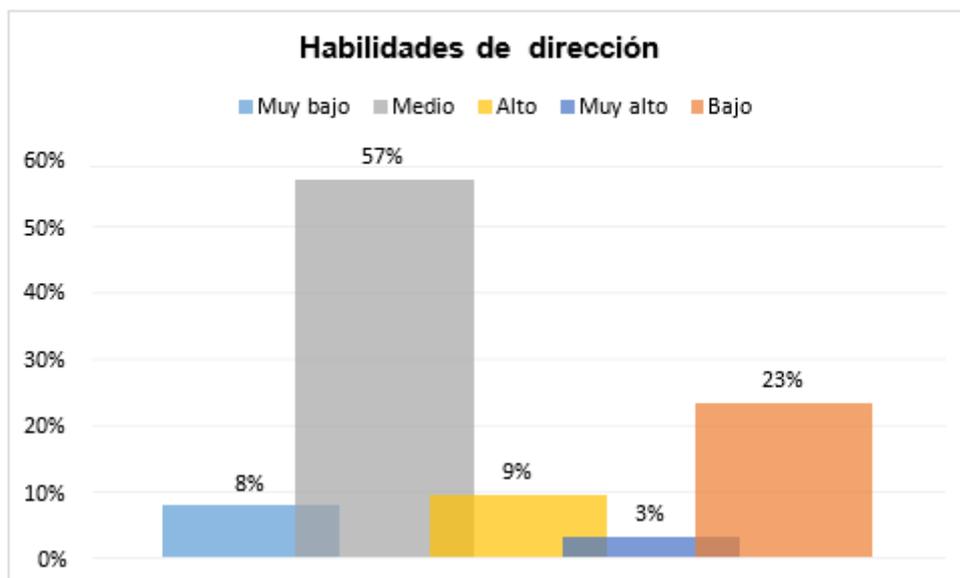
Tabla 19.

Distribución de frecuencias de la dimensión Habilidades de dirección

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	5	8%
Bajo	15	23%
Medio	37	57%
Alto	6	9%
Muy alto	2	3%
Total	65	100%

Figura 7.

Resultados de la dimensión habilidades de dirección del cuestionario de Gestión escolar.



Nota. Se puede apreciar que el 57% de los directores indican que las Habilidades de dirección es medio, el 23% indican que las Habilidades de dirección es bajo, el 9% indican que las Habilidades de dirección es alto, el 8% indican que las Habilidades de dirección es muy bajo y un 3% indican que las Habilidades de dirección es muy alto.

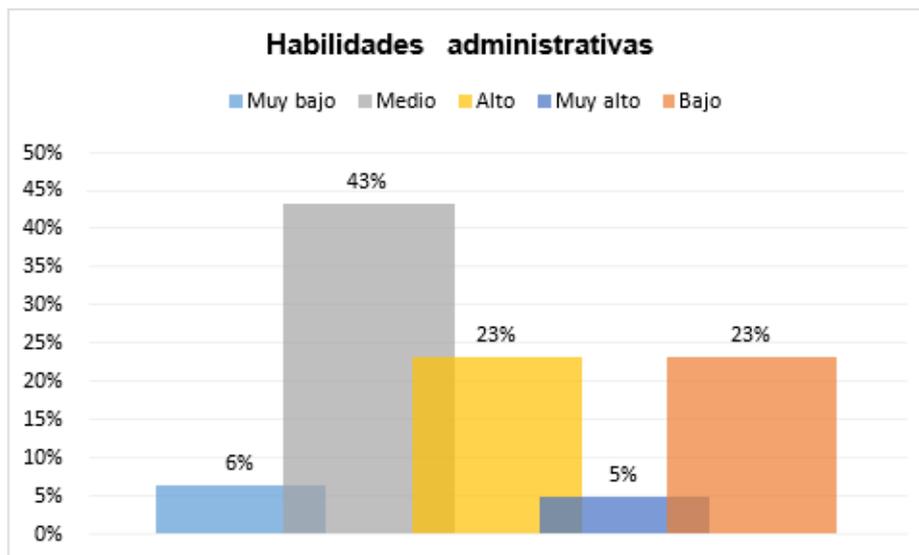
Tabla 20.

Distribución de frecuencias de la dimensión Habilidades administrativas

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	4	6%
Bajo	15	23%
Medio	28	43%
Alto	15	23%
Muy alto	3	5%
Total	65	100%

Figura 8.

Resultados de la dimensión Habilidades administrativas del cuestionario de Gestión escolar.



Nota. Se puede apreciar que el 43% de los directores indican que las Habilidades administrativas es medio, el 23% indican que las Habilidades administrativas es bajo, el 23% indican que las Habilidades administrativas es alto, el 6% indican que las Habilidades administrativas es muy bajo y un 5% indican que las Habilidades administrativas es muy alto.

4.2 Prueba de hipótesis

4.2.1 Prueba de hipótesis general

HG0= No existe una relación directa y significativamente entre el Síndrome de Burnout y la gestión escolar de los directores de la RED 08 del Distrito San Juan de Lurigancho.

HG= Existe una relación directa y significativamente entre el Síndrome de Burnout y la gestión escolar de los directores de la RED 08 del Distrito San Juan de Lurigancho.

Nivel de significancia $\alpha = 0.05 = 5\%$

Margen máximo de error.

Regla de decisión

$p \geq \alpha$ se acepta la hipótesis nula H_0

$p < \alpha$ se acepta la hipótesis alternativa H_G

Tabla 21

Resultados del coeficiente de correlación de Spearman de las variables; síndrome de Burnout y la Gestión escolar

Correlaciones			Síndrome de Burnout	Gestión escolar de los directores
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	,666**
		Sig. (bilateral)		,000
	Gestión escolar de los directores	Coeficiente de correlación	,666**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000
		N	65	65

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

Nota. Se evidencia que el nivel de significancia es 0,000 lo que es menor a 0,05 que permite corroborar que existe una relación significativa entre las variables Síndrome de Burnout y la gestión escolar de los directores, asimismo se verifica que la relación directa de 666 entre las variables, lo que establece una relación positiva con correlación moderada. Por lo anteriormente expuesto, se acepta la hipótesis general. Existe relación entre Síndrome de Burnout y la Gestión escolar de los directores de la RED 08 del Distrito de San Juan de Lurigancho. Y se rechaza la hipótesis nula.

4.2.2 Prueba de hipótesis específica N.1

HE0: No existe una relación directa y significativamente entre el Síndrome de Burnout y las competencias de la gestión de los directores de la RED 08 del Distrito San Juan de Lurigancho.

HE1= Existe una relación directa y significativamente entre el Síndrome de Burnout y las competencias de la gestión de los directores de la RED 08 del Distrito San Juan de Lurigancho.

Tabla 22.

Resultados del coeficiente de correlación de Spearman: Síndrome de Burnout y las competencias de la gestión

		Correlaciones	
		Síndrome de Burnout	Competencias de la gestión
Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	,646**
	Sig. (bilateral)	,000	,000
Rho de Spearman	N	65	65
	Coeficiente de correlación	,646**	1,000
Competencias de la gestión	Sig. (bilateral)	,000	,000
	N	65	65

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

Nota. Se establece que el grado de significación es de 0,000 menor que 0,05 lo que evidencia que un relación directa y significativa entre la variable Síndrome de Burnout y la dimensión Competencia de la gestión. Además, se comprueba la existencia de una relación de 0.646 entre las variables los que evidencia la relación positiva y el nivel de correlación moderado que existe. Por lo que se acepta la HE1: El Síndrome de Burnout, se relaciona con las Competencias de la Gestión de la RED 08 del Distrito de San Juan de Lurigancho y se rechaza la hipótesis nula.

4.2.3 Prueba de hipótesis específica N.2

Ho= No existe una relaciona directa y significativamente entre el Síndrome deBurnout y las habilidades de gestión de los directores de la RED 08 del DistritoSan Juan de Lurigancho.

H2= Existe una relaciona directa y significativamente entre el Síndrome de Burnout y las habilidades de gestión de los directores de la RED 08 del DistritoSan Juan de Lurigancho.

Tabla 23.

Resultados del coeficiente de correlación de Spearman: Síndrome de Burnout y Habilidades de la gestión

		Correlaciones	
		Síndrome de Burnout	Habilidades de dirección
Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	,603**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	65	65
	Coeficiente de correlación	,603**	1,000
Habilidades de dirección	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	65	65

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

Nota. Se puede observar que el nivel de significancia es de 0,000 lo que es menor de 0,05, lo que asegura que hay una relación estrecha y significativa entre las variables Síndrome de Burnout y la Habilidades de Dirección. Además, se evidencia una relación de 0.603 lo que corrobora que hay una relación entre las variables directa y positiva y un nivel de correlación moderado.

Por lo se acepta la hipótesis específica 2 HE2: El Síndrome de Burnout, se relaciona con las Habilidades de dirección del Distrito de San Juan de Lurigancho. Y se rechaza la hipótesis nula.

4.2.4 Prueba de hipótesis específica N.3

HE0= No existe una relaciona directa y significativamente entre el Síndrome de Burnout y *las habilidades administrativas* de los directores del Distrito San Juan de Lurigancho.

HE3= Existe una relaciona directa y significativamente entre el Síndrome de Burnout y *las habilidades administrativas* de los directores del Distrito San Juan de Lurigancho.

Tabla 24.

Resultados del coeficiente de correlación de Spearman: Síndrome de Burnout y Habilidades Administrativas

			Correlaciones	
			Síndrome de Burnout	Habilidades administrativas
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlacion	1,000	,634
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Habilidades administrativas	N	65	65
		Coeficiente de correlacion	,634**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

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

Nota. Se evidencia un grado de significancia de 0,000 lo que es menor a 0,05, afirmando que hay una relación directa y estrecha entre las variables Síndrome de Burnout y las dimensiones habilidades administrativas. Además, se puede verificar la relación de 0.634, lo que nos señala que hay una relación positiva y una correlación moderada.

Por lo que se acepta la hipótesis específica 3, HE3: El Síndrome de Burnout, se relaciona con las Habilidades administrativas de la RED 08 del Distrito de San Juan de Lurigancho. Y se rechazó la hipótesis nula.

4.3 Presentación de resultados

Descripción de la relación entre el Síndrome de Burnout y la Gestión escolar de los directores

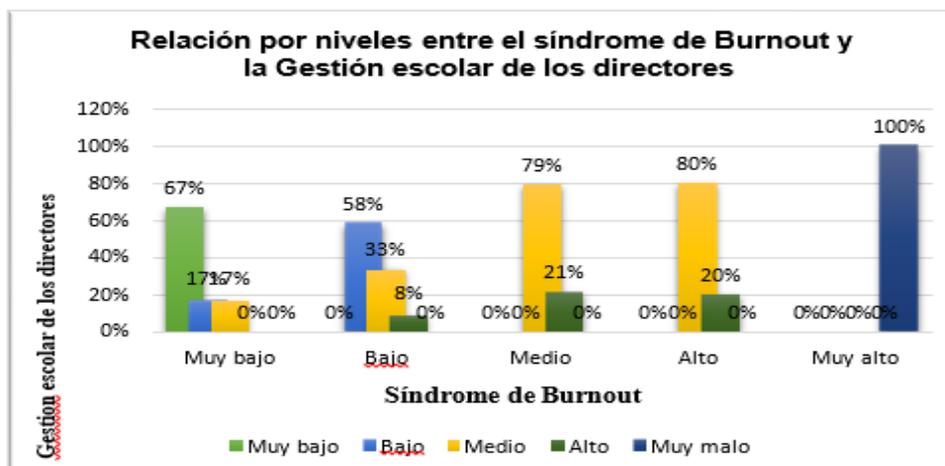
Tabla 25.

Distribución de variables del Síndrome de Burnout y la gestión escolar de los directores

Síndrome de Burnout	Gestión escolar de los directores										
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Total					
Muy bajo	4	67%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	6%
Bajo	1	17%	7	58%	0	0%	0	0%	0	0%	12%
Medio	1	17%	4	33%	30	79%	4	80%	0	0%	60%
Alto	0	0%	1	8%	8	21%	1	20%	0	0%	15%
Muy alto	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4	100	6%
Total	6	100	12	100	38	100	5	100	4	100	100
		%		%		%		%		%	%

Figura 9.

Relación por niveles entre el síndrome de Burnout y la Gestión escolar de los directores



Nota. se puede observar que de los directores que presentan Síndrome de Burnout Muy bajo, un 67% perciben la gestión escolar de los directores es muy bajo. De los directores que presentan un síndrome de Burnout bajo, un 17% perciben la gestión escolar de los directores es muy bajo y un 58% perciben la gestión escolar de los directores es bajo. De los directores que presentan un síndrome de Burnout medio, un 17% perciben la gestión escolar de los directores es muy bajo, un 33% perciben la gestión escolar de los directores es bajo, un 79% perciben la gestión escolar de los directores es medio y un 80% perciben la gestión escolar de los directores es alto. De los directores que presentan un síndrome de Burnout alto, un 8% perciben la gestión escolar de los directores es bajo, un 21% perciben la gestión escolar de los directores es medio, un 20% perciben la gestión escolar de los directores es alto. Finalmente, de las docentes que presentan un síndrome de burnout muy alto, un 100% perciben que la gestión escolar de los directores es muy alta.

A continuación, también se presentarán los resultados especificados por dimensiones.

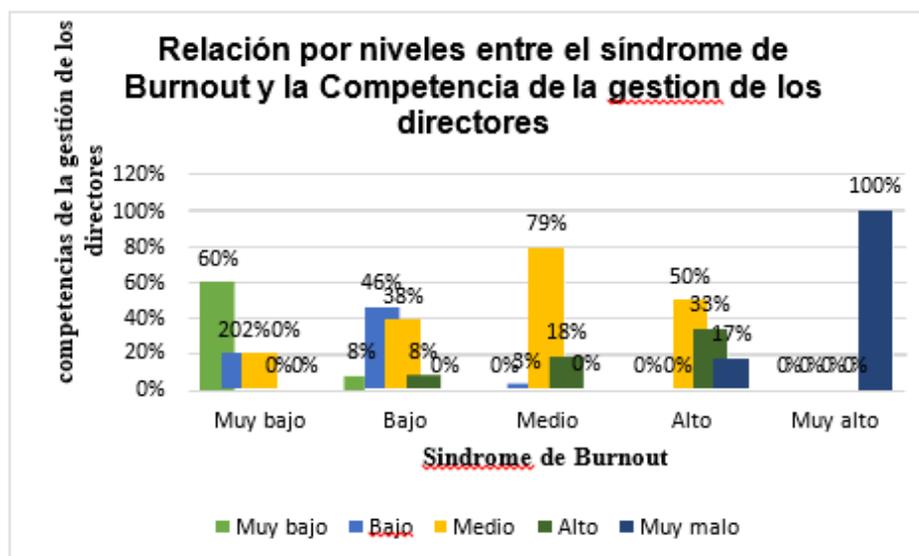
Tabla 26.

Distribución de frecuencias del Síndrome de Burnout y las competencias de la gestión de los directores

Síndrome de Burnout	Competencias de la gestión					Total					
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto						
Muy bajo	3	60%	1	8%	0	0%	0	0%	0	0%	6%
Bajo	1	20%	6	46%	1	3%	0	0%	0	0%	12%
Medio	1	20%	5	38%	30	79%	3	50%	0	0%	60%
Alto	0	0%	1	8%	7	18%	2	33%	0	0%	15%
Muy alto	0	0%	0	0%	0	0%	1	17%	3	100%	6%
Total	5	100%	13	100%	38	100%	6	100%	3	100%	100%

Figura 10.

Relación por niveles entre el síndrome de Burnout y las Competencias de la gestión de los directores



Nota. Se puede observar que de los directores que presentan Síndrome de Burnout Muy bajo, un 60% perciben las competencias de la gestión es muy bajo, un 8% perciben las competencias de la gestión es bajo. De los directores que presentan un síndrome de Burnout bajo, un 20% perciben las competencias de la gestión es muy bajo, un 46% perciben las competencias de la gestión es bajo y un 3% perciben las competencias de la gestión es medio. De los directores que presentan un síndrome de

Burnout medio, un 20% perciben las competencias de la gestión es muy bajo, un 38% perciben las competencias de la gestión es bajo, un 79% perciben las competencias de la gestión es medio y un 50% perciben las competencias de la gestión es alto. De los directores que presentan un síndrome de Burnout alto, un 8% perciben las competencias de la gestión es bajo, un 18% perciben las competencias de la gestión es medio, un 33% perciben las competencias de la gestión es alto. Finalmente, de las docentes que presentan un síndrome de burnout muy alto, un 17% perciben que las competencias de la gestión son altas, un 100% perciben las competencias de la gestión es muy alto.

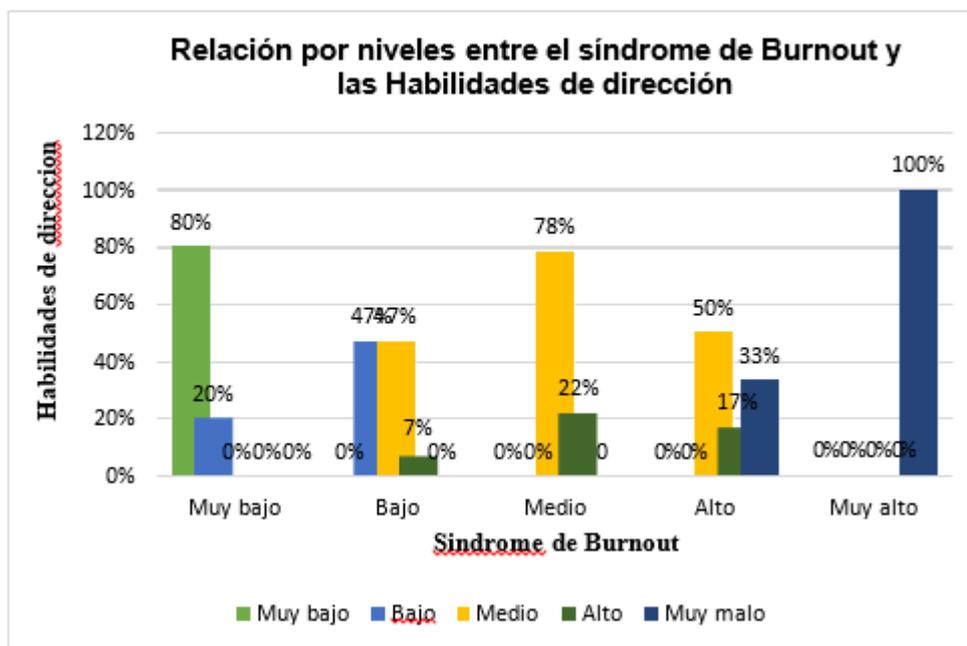
Tabla 27.

Distribución de frecuencias del Síndrome de Burnout y las habilidades de dirección

Síndrome de Burnout	Habilidades de dirección										
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Total					
Muy bajo	4	80%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	6%
Bajo	1	20%	7	47%	0	0%	0	0%	0	0%	12%
Medio	0	0%	7	47%	29	78%	3	50%	0	0%	60%
Alto	0	0%	1	7%	8	22%	1	17%	0	0%	15%
Muy alto	0	0%	0	0%	0	0%	2	33%	2	100%	6%
Total	5	100%	15	100%	37	100%	6	100%	2	100%	100%

Figura 11.

Relación por niveles entre el síndrome de Burnout y las Habilidades de dirección



Nota. Se puede observar que de los directores que presentan Síndrome de Burnout Muy bajo, un 80% perciben las habilidades de direcciones muy bajo. De los directores que presentan un síndrome de Burnout bajo, un 20% perciben las habilidades de dirección es muy bajo y un 47% perciben las habilidades de dirección es bajo. De los directores que presentan un síndrome de Burnout medio, un 47% perciben las habilidades de dirección es bajo, un 78% perciben las habilidades de dirección es medio y un 50% perciben las habilidades de dirección es alto. De los directores que presentan un síndrome de Burnout alto, un 7% perciben las habilidades de dirección es bajo, un 22% perciben las habilidades de dirección es medio, un 17% perciben las habilidades de dirección es alto. Finalmente, de las docentes que presentan un síndrome de burnout muy alto, un 33% perciben que las habilidades de dirección son altas, un 100% perciben las habilidades de dirección es muy alto.

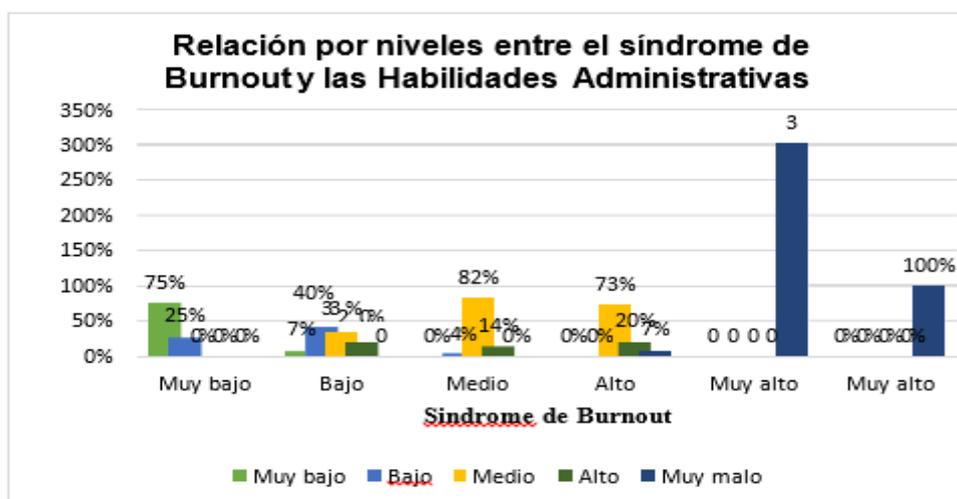
Tabla 28.

Distribución de frecuencias del Síndrome de Burnout las habilidades administrativas

Síndrome de Burnout	Habilidades administrativas										
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Total					
Muy bajo	3	75%	1	7%	0	0%	0	0%	0	0%	6%
Bajo	1	25%	6	40%	1	4%	0	0%	0	0%	12%
Medio	0	0%	5	33%	23	82%	11	73%	0	0%	60%
Alto	0	0%	3	20%	4	14%	3	20%	0	0%	15%
Muy alto	0	0%	0	0%	0	0%	1	7%	3	100%	6%
Total	4	100%	15	100%	28	100%	15	100%	3	100%	100%

Figura 12.

Relación por niveles entre el síndrome de Burnout y las Habilidades Administrativas



Nota. Se puede observar que de los directores que presentan Síndrome de Burnout Muy bajo, un 75% perciben las habilidades administrativas es muy bajo, un 7% perciben las habilidades administrativas es bajo. De los directores que presentan un síndrome de Burnout bajo, un 25% perciben las habilidades administrativas es muy bajo, un 40% perciben las habilidades administrativas es bajo y un 4% perciben las habilidades administrativas es medio. De los directores que presentan un síndrome de Burnout medio, un 33% perciben las habilidades administrativas es bajo, un 82% perciben las habilidades administrativas es medio, y un 73% perciben las habilidades administrativas es alto. De los directores que presentan un síndrome de Burnout alto, un 20% perciben las habilidades

administrativas es bajo, un 14% perciben las habilidades administrativas es medio, un 20% perciben las habilidades administrativas es alto. Finalmente, de las docentes que presentan un síndrome de burnout muy alto, un 7% perciben que las habilidades administrativas son altas, un 100% perciben las habilidades administrativas es muy alto.

4.3.1 Discusión de resultados

La labor del docente y de los directivos es un esfuerzo que se debe llevar a cabo con amor y dedicación acotando que, los itinerarios y agendas son extensos, la sobrecarga de actividades tales como exámenes por evaluar, actividades por planificar y ejecutar, estudiantes con dificultades para comprender u optimizar conceptos y padres definidos como padres helicópteros con los que tienen que lidiar, entre otros, por lo que el trabajo termina en casa y en muchas ocasiones origina que el docente se altere inconscientemente, sin embargo se evidencian por medio de los sentimientos y en la relación que establece con sus pares.

Por lo que en consideración con todo lo antes expuesto, en la distribución de frecuencias de la variable síndrome de Burnout, se evidencia la distribución de frecuencias se evidencia que un 60% de los directores que fue entrevistado se manifiesta un nivel medio, mientras el 15% presenta un nivel alto, otro 12% está en un bajo nivel y el 6% restante expone un nivel muy alto.

Por este resultado se manifiesta que se debe enfatizar y prestar atención al problema, ya que determina una condición actual que se debe tener en consideración y buscar estrategias para hacer monitorear ya hacer frente a la realidad. Lo que coincide con Herran y Rodas (2019), quien en su estudio: Clima Escolar y Síndrome de Burnout en los Docentes de la Institución Educativa Técnica Empresarial Antonio Reyes Umaña. En sus resultados se evidencia que hay una alta tasa de docentes y directores que padecen del Síndrome Burnout, dominando más ciertas dimensiones que otras, sin embargo, los investigadores recomiendan se apliquen estrategias o protocolos de desempeño institucional y un espacio o área que brinde soporte emocional a posibles casos del Síndrome del quemado en docentes y directores.

Sobre la dimensión Agotamiento Emocional, el dato más frecuente alcanzó un 42% se encuentra en un nivel medio, mientras que con un 28% de los directores se encuentra en alto nivel de agotamiento emocional, otro 20% de directores tiene un bajo nivel de agotamiento, mientras que un 9% alcanza un nivel de agotamiento emocional muy alto y solo un 2% tiene un muy bajo nivel de agotamiento.

Encontrando discrepancia con los resultados de De la Fuente (2017), en su investigación: *Niveles de burnout y existencia de relaciones entre estos y sus dimensiones, con las variables de identificación de los docentes de cuatro colegios de la Región Metropolitana*. Al que luego, de aplicar el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), encontraron que un alto índice de docentes con niveles mínimos de Síndrome de Burnout, al igual que número notable en el grado más alto de este. Es decir, que en la investigación se evidenció un personal exhausto, cansado de las funciones inherentes a su cargo, que inclusive pueden manifestar malestares físicos y sentimientos de frustración que trae repercusiones mucho más perjudiciales como ausentismo o deserción laboral.

Se evidencia la frecuencia de la Despersonalización dimensión de la variable Síndrome de Burnout, en el que se la mayor frecuencia alcanzó su frecuencia más alta fue con 37% de directores que se encuentran en un nivel medio de despersonalización, además existe un 32% de directores que pasa por un alto nivel de despersonalización, en cambio con un 15% existen directores con un nivel muy bajo de despersonalización y contrariamente con un 8% se hallan en un nivel muy alto, mientras que con otro 8% hay directores con un bajo nivel de despersonalización. En comparación con los resultados de Zambrano (2016), en su estudio: *El Síndrome del Quemado o Burnout en la Labor de los Docentes de Educación inicial de la Ciudad de Guayaquil Distrito N°5 de la Zona Tarqui, Periodo Lectivo 2016-2017*. En sus resultados se evidencia que los docentes objetos de estudio, presentan un nivel moderado de despersonalización, no obstante, se concluyó que esta no influencia la gestión pedagógica, ni el clima institucional. El autor sugiere que se preste atención y se apliquen estrategias para que la despersonalización no inflencie el propósito del periodo escolar. Ahora bien, por medio de los resultados del Cuadro 4.3 se evidencia que el personal directivo se desarrollan sentimientos de frialdad en presencia de otros individuos, dejando ver

actitudes y respuestas negativas. Tienden a estar irritados y carentes de motivación intrínseca y extrínseca.

Con respecto a la dimensión Realización Personal, la frecuencia predominante alcanzó un 54% de directores que manifiestan un nivel medio, otro 20% se encuentra un nivel alto de realización personal, en cambio, un 18% manifiesta estar en un nivel bajo, además un 5% manifiesta en un nivel muy bajo y contrariamente otro 3% se siente en un muy alto nivel. Por medio de estos resultados se comprende que los directores sienten que se han realizado personalmente con la labor que ejercen en la institución. Por lo que su rendimiento es promedio y tienen expectativas y satisfacción por su labor. Este resultado coincide con los obtenidos por Herran y Rodas (2019), ya que en sus resultados alcanza un alto porcentaje en la dimensión Realización Personal, lo que lleva a afirmar que los docentes y directores se consideran competente y exitosos en su desempeño con los estudiantes.

Ahora bien, la gestión escolar del personal directivo, es de índole multidimensional y general. Por lo que está conformado por diversas dimensiones, tales como planeación, organización, dirección, control, evaluación, desarrollo personal, habilidad de gestión, liderazgo, administración de recursos, conocimiento técnico, conocimiento pedagógico, entre muchos. Las dimensiones seleccionadas para la presente investigación son: Competencia de la gestión, Habilidades de dirección, Habilidades administrativas.

Se puede observar la frecuencia de la variable gestión escolar de los directores, evidenciando una frecuencia de 58% en el nivel regular, otro 18% se encuentra en un nivel bajo, un 9% se percibe en un nivel muy bajo, contrariamente a un 8% que se considera en un nivel muy alto y otro 6% manifiesta en un nivel muy alto. Esto señala que la percepción de los directores en relación a la gestión escolar es medio con tendencia a lo alto. que muestra la distribución de frecuencias de la variable gestión escolar de los directores, permite evidenciar una mayor incidencia del 52% en el nivel regular, 58% un nivel medio, 18% un nivel bajo, 9% un nivel bajo, 8% un nivel muy alto y 6% en el nivel muy alto. Este resultado nos indica que la percepción de los directores sobre la gestión escolar es

medio con tendencia a alto.

Igualmente, los resultados más trascendentes de este estudio son los arrojados por la correlación significativa que hay entre la variable Síndrome de Burnout y las dimensiones competencia de la gestión, Habilidades de dirección, Habilidades administrativas, con la gestión escolar de los directores de la RED 08 del Distrito de San Juan de Lurigancho de los cuales se obtuvieron la muestra.

Se comprueba la hipótesis general que establece que existe una relación entre el síndrome de burnout y gestión escolar de los directores, ya que se encontró una correlación de Spearman una significancia de $p=0.000$ y un coeficiente de correlación positiva moderada de $r = 0.666$, éste resultado señala que hay una relación positiva entre las variables y una correlación moderada, el cual presenta una tendencia a percibir una gestión escolar regular o malo. Este resultado coincide con lo obtenido por Pantoja (2018), en su investigación: Gestión Escolar y el Síndrome de Burnout en docentes de Instituciones Educativas Urbanas, Pativilca, 2017. En sus resultados rechazó la hipótesis nula y aceptó que existe una relación directa y significativa entre las variables estudiadas.

En relación a la hipótesis HE1: El Síndrome de Burnout, se relaciona con las Competencias de la Gestión de la RED 08 del Distrito de San Juan de Lurigancho, se evidencia que existe una relación de $r=0.646$ entre el Síndrome de Burnout y las Competencias de la Gestión, lo que indica que existe una relación positiva entre las variables y una correlación moderada. Concordando con Escobedo (2018), quien en su investigación: Relación entre la Gestión de Dirección y el Síndrome de Burnout en Directivos de Instituciones Educativas Públicas de la UGEL Arequipa Sur, 2018. Halló correlación directa entre el síndrome del quemado y la dimensión competencias de la gestión e igualmente, se encontró correlación significativa con la realización profesional en Directivos de Instituciones Educativas Públicas de la UGEL Arequipa Sur. De lo anterior se entiende que los directores se sienten realizados en función a su labor directiva, las tendencias a percibir las Competencias de la gestión son regulares a altas.

En relación a la Hipótesis HE2: El Síndrome de Burnout, se relaciona con

las Habilidades de dirección de la RED 08 del Distrito de San Juan de Lurigancho, el Cuadro N.4.12 evidencia que existe una relación de $r= 0.603$ entre el Síndrome de Burnout y las Habilidades de dirección, lo que indica que existe una relación positiva entre la variable y la dimensión, por ende, una correlación moderada. En contraste con lo encontrado por Villanueva y Tarazona (2018), en la investigación: Gestión Directoral y Eficacia Escolar en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres del Distrito Llumpa, Provincia Mariscal Luzuriaga, Región Ancash – 2016- 2017. Quien afirma que los docentes expresaron en un 70.20% que la gestión directiva se cumple con efectividad. De lo anterior se entiende que los directores se sienten realizados en función a su labor directiva, las tendencias a percibir Las Habilidades directivas son regulares a altas.

En relación a la Hipótesis HE3: el Síndrome de Burnout, se relaciona con las Habilidades Administrativas de la RED 08 del Distrito de San Juan de Lurigancho, la Cuadro N.4.13 evidencia que existe una relación de $r=0.634$ entre el Síndrome de Burnout y las Habilidades Administrativas, lo que indica que existe una relación positiva entre la variable y la dimensión, por lo tanto, una correlación moderada. Coincidiendo con Gallegos (2017), en su estudio: Gestión Escolar de las Directoras de Instituciones Educativas del Nivel Inicial de la Ciudad de Puno en el año 2016. Los resultados obtenidos reflejaron que el nivel de gestión escolar que desempeñan las directoras es efectivo, ya que el total de la población manifestó que hay elementos relevantes que se relacionaron con las dimensiones de la variable gestión educativa, específicamente con la dimensión habilidad administrativa. Esto quiere decir que los directores se sienten realizados en función a su labor, la tendencia a percibir Las Habilidades Administrativas es regular – alto.

Por último, se puede afirmar que estas correlaciones que fueron halladas permiten que la gestión directiva se replantee nuevas estrategias para enfrentar las circunstancias de estrés negativo que tienden a presentarse, con la finalidad de percibir y corroborar una buena gestión de los directores, que influya positivamente en el desempeño de la gestión, con sus roles predeterminados, planificación estructurada y establecer una buena relación comunicativa con un trato directo, profesional y respetuoso con sus pares. Enfocados a alcanzar el objetivo principal de ofrecer un servicio educativo de alta calidad.

CONCLUSIONES

En función a los resultados obtenidos en la presente investigación, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Primero: En las dimensiones del Síndrome de Burnout: Agotamiento

Emocional, Despersonalización y Realización personal en directores de la RED 08 del Distrito de San Juan de Lurigancho, predominó el nivel medio, porcentualmente hablando en un valor de 46%. Esto quiere decir que existe un nivel de cansancio emocional y de esfuerzo físico, un nivel de auto eficacia y realización personal en el trabajo.

Segundo: En cuanto a las dimensiones de Gestión escolar de los directores:

Competencia de la Gestión, Habilidades de Dirección y Habilidades Administrativas, predominó el nivel medio, porcentualmente

hablando en un valor de 53%. Esto quiere decir que se da en el manejo de gestión, planeación estratégica y organización, en el trabajo en equipo, la habilidad de gestión y la capacidad de liderazgo.

Tercero: Existe una relación positiva entre las variables y una correlación moderada entre el síndrome de Burnout y la Gestión escolar de los Directores de la RED 08 del Distrito de San Juan de Lurigancho. Del cual podemos concluir, que se da en un valor de 67% esto quiere decir que los directores se sienten realizados en función a su labor directiva, las tendencias a percibir son regulares a altas.

Cuarto: Existe una relación positiva entre las variables y una correlación moderada entre el síndrome de Burnout y las Competencias de la Gestión de la RED 08 del Distrito de San Juan de Lurigancho. Del cual podemos concluir, que se da un valor de 65% esto quiere decir que los directores se sienten realizados en función a su labor directiva, las tendencias a percibir en las competencias de la Gestión son regulares a altas.

Quinto: Existe una relación positiva entre las variables y una correlación moderada entre el síndrome de Burnout y las Habilidades de Dirección de la RED 08 del Distrito de San Juan de Lurigancho. Del cual se puede concluir, que de acuerdo a un valor de 60%, los directores se sienten realizados en función a su labor directiva, las tendencias a percibir en las Habilidades de dirección son regulares a altas en la habilidad de gestión, de capacidad de liderazgo y conocimiento técnico pedagógico.

Sexto: Existe una relación positiva entre las variables y una correlación moderada entre el síndrome de Burnout y las Habilidades Administrativa de la RED 08 del Distrito de San Juan de Lurigancho. Del cual se puede concluir a un valor de 63%., esto señala que los directores se sienten realizados en función a su labor directiva, las

tendencias apereibir en las Habilidades administrativas son regulares a altas en la supervisión, control y los recursos financieros.

RECOMENDACIONES

1. A las autoridades y especialistas del Ministerio de Educación, implementar capacitaciones y actividades recreativas alternas a los trabajos administrativos, propios de toda Gestión a los Directivos, para fortalecer el desarrollo del razonamiento, creatividad, innovación, pensamiento crítico, trabajo en equipo, valores y competencia científica que contribuya a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.
2. Se recomienda que la comunidad educativa divida sus metas grandes en pequeños objetivos, ya que en ocasiones el síndrome de burnout, surge cuando la meta a la que se quiere llegar es demasiado grande o complicada para lograr. Toma su tiempo para fragmentar tus actividades en objetivos más manejables, así es mucho más fácil a trabajar ya que psicológicamente tener una tarea más pequeña es menos atemorizante que la totalidad del proyecto.
3. Es necesario recomendar a los investigadores interesados en mejorar la calidad de la educación, con estos hallazgos, se debe hacer replicar este estudio a nivel nacional.

4. Se recomienda que se debe priorizar en bloques de tres, cosas al día siendo una de las mayores causas del exceso trabajo, muchas veces mecánicos es tener constantemente una lista de pendientes; para combatir esto, primero debes obligarte a planificar solo tres cosas importantes cada día, puedes hacer más si quieres, pero no se trata de presionarte.

5. A los Directores que son los creadores y usuarios de hábitos, se le recomienda que, por lo general, lo primero que hace cuando se siente muy estresado son cosas como una alimentación saludable y el ejercicio, a menos que sean los hábitos abrumadores de su vida diaria los que le impiden hacerlo sin preocupaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, R. (2017) *“Síndrome de Burnout y Gestión Educativa de los docentes de la Institución Educativa N^a 00874 “San Juan de Maynas” Moyobamba, 2017”*. (Tesis para obtener el grado académico de maestra en educación con mención en Docencia y Gestión Educativa. Universidad Cesar Vallejo)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31551/alvarado_drr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arellano, T. (2017) *Gestión directiva y acompañamiento pedagógico en docentes del nivel inicial, UGEL 03, La Victoria – 2017*. (Tesis para optar el grado académico de Maestra en Administración de la Educación. Lima- Perú: Universidad César Vallejo).
- Argos, J. y Esquerra, M. (2014) *Liderazgo y educación*. Santander - Colombia: *Ediciones PubliCan*.
- Ayuso, J., y López, J. (1993) Síndrome de Burnout y SIDA. *Cuadernos de medicina Psicosomática*, 27, 42-46.

- Calero, M. (2006) *Gestión Educativa*. Lima: Ediciones Abedul E.I.R.L
- Ceballos, C. (2013) *El Síndrome de burnout y desempeño laboral en cajeros del almacén Mi Comisariato - Centro de la Ciudad de Guayaquil*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Cherniss, C. (1993) The role of professional self-efficacy in the etiology of burnout. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research (pp. 135-149)*. London: Taylor & Francis
- Chiavenato, I. (2007) *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. Editorial Mc Graw Hill Interamericana. Octava edición. México
- Cialzeta, J.R. (2013) *El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en Médicos de un Hospital de Alta Complejidad, Corrientes*. (Tesis para optar el grado de Maestro. Universidad Nacional de Córdoba. Argentina)
- De La Cruz, M. (2011) *Manual de riesgos psicosociales. El estrés y síndrome de Burnout*. Madrid - España: Editorial CEP.
- De La Fuente, R. (2017) *Niveles de burnout y existencia de relaciones entre estos y sus dimensiones, con las variables de identificación de los docentes de cuatro colegios de la Región Metropolitana*. Santiago de Chile – Chile: Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación
- Equipo Editorial. (2010) *Síndrome de Burnout*. España: Elearning. <http://www.redalyc.org/pdf/2650/265019660004.pdf>
- Escobar, L., y Mendoza, A. (2016) *El Rol Gerencial y la Dirección Estratégica del Personal Administrativo en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – año 2015*. Huancavelica – Perú: Universidad Nacional de Huancavelica. <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1198>
- Escobedo, L. (2018) *Relación entre la Gestión de Dirección y el Síndrome de Burnout en Directivos de Instituciones Educativas Públicas de la UGEL Arequipa Sur, 2018*. (Tesis para obtener el grado de maestra en Vivencias, con mención en Psicología Clínica-educativa, Infantil

- y *Adolescencia*). <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6954>
- Freundenberger, H. (1974) *Staff burnout*. *Journal of Social Issues*. N° 1, Vol. 30, 159-165
- Fúnez, D. (2014) *La Gestión Escolar y la participación de los padres de familia en el proceso educativo de sus hijos* (Tesis para obtener el grado Magister en Calidad y Equidad Educativa. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Honduras).
- Gallegos, Y. (2017) *Gestión Escolar de las Directoras de Instituciones Educativas del Nivel Inicial de la Ciudad de Puno en el año 2016*. (Tesis para optar el grado de Licenciado en Educación. Universidad nacional del Altiplano.) <http://repositorio.unap.edu.pe>
- Gil, P. y Peiro, J. (2000) Criterios para el diagnóstico del Síndrome de quemarse por el trabajo. *Revista de Psicología del trabajo y organizaciones*.
- Gómez, L. y Macedo, J. (2010) Hacia una mejor calidad de la Gestión Educativa peruana en el siglo XXI. *Volumen 14- Gestión Educativa. Pág.41*
- Griffin, R. (2011) *Administración* (10a ed.). México: Cengage Learning Editores
- Guillen, C. (2016) *Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – Perú 2015*. (Tesis para obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo) https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/129/guillen_sc.pdf?
- Harrison, W. (1983) A social competence model of burnout. En B. A. Farber (ed.), *Stress and burnout in the human services professions* (1985, 20 ed., pp. 29-39). New York: Pergamon Press
- Herran, D., y Rodas, F. (2019) *Clima Escolar y Síndrome de Burnout en los Docentes de la Institución Educativa Técnica Empresarial Antonio Reyes Umaña*. (Tesis para optar el grado de Magister en Educación. Ibagué – Colombia: Universidad del Tolima).
- Hellriegel, J. (2009) *Comportamiento Organizacional*. México: Cengage Learning Editores.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) Metodología de la investigación. *México: Mc Graw Hill.*
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) Metodología de la investigación. *México: McGraw-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*. Puno – Perú. (Tesis para optar licenciado en Educación Universidad nacional del Altiplano-Puno)
- Loera, A. (2003) Planeación estratégica y política educativa. *México: SEP.*
- López, J. (1998) Procesos de investigación (1^{ra} ed.). *Caracas, Venezuela: Panapo*
- Martínez, A. (2010) El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista de Comunicación Vivat Academia, 42-80.*
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981) Maslach Burnout Inventory, *Manual Madrid - España*
- Maslach, C., Jackson, S., y Leiter, M. (1996) Maslach Burnout Inventory. *NewYork: Consulting Psychologists Press.*
- Mejía, A. (2010) Modelo de Gestión Educativa Estratégica. *México D.F.: Secretaría de Educación Pública.*
- Mediano, C., y Fernández, K. (2001) La Evaluación para la mejora de la calidad de los centros educativos. *Décima Conferencia Mundial Trianual. Madrid- España: Sociedad Española de Pedagogía.*
- Ministerio de Educación (2014) Manual del Buen Desempeño Directivo. Ministerio de Educación Lima-Perú
- Ministerio de Educación (2014) Protocolo de acompañamiento pedagógico. *Primera Edición Industria Gráfica MACOLE S.R.L. Perú*
- Montoya, P., y Moreno, S. (2012) Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. *Psicología desde el Caribe, 206-227.*
- Munch, L y García, M. (2008) Fundamentos de administración. *7ma edición. Editorial Trillas. México.*
- Pantoja, H. (2018) *Gestión Escolar y el Síndrome de Burnout en docentes*

- de Instituciones Educativas Urbanas, Pativilca, 2017.* [Tesis Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa] Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Pazos L. (2021). Modelo de gestión educativa docente para prevenir el síndrome de burnout en condiciones de teletrabajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6335-6356.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.773
- Pines, A., Aronson, E. y Kafry, D. (1981) Burnout: From tedium to personal growth, en C. CHERNISS (Ed.) Staff Burnout: Job Stress in the human services. Nueva York: The Free Press.
- Pines, A., y Aronson, E. (1988) Career burnout: causes and cures. *New York: The Free Press.*
- Ríos, J.M. (2012) *Gestión Educativa y Pedagógica.*
<http://es.slideshare.net/ruizcalleja/gestin-educativa-y-pedagogica>
- Secretaría de Educación Pública (2000) *Modelo de Gestión Educativa Estratégica.* México: Programa Escuelas de Calidad.
- UNESCO (2001) *Declaración de Cochabamba y recomendaciones sobre políticas educativas al inicio del siglo XXI PROMEDLAC VII Cochabamba-Bolivia.*
unesdoc.unesco.org/images/0012/001214/121485s.pdf
- UNESCO (2011) Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas. *Lance Grafico S.A.C. Perú.*
<https://es.slideshare.net/teresa33ojedasanchez/manual-de-gestin-paradirectores-de-iiiee>
- Villanueva, A., y Tarazona, W. (2018) *Gestión Directoral y Eficacia Escolar en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres del Distrito Llumpa, Provincia Mariscal Luzuriaga, Región Ancash – 2016-2017.* (Tesis para optar el grado académico de maestro en gerencia educativa Universidad Nacional del Callao, Facultad profesional de Ciencias Administrativas)
- Zambrano, J. (2016) *El Síndrome del Quemado o Burnout en la Labor de los Docentes de Educación inicial de la Ciudad de Guayaquil Distrito N°5 de la Zona Tarqui, Periodo Lectivo 2016-2017.* Ibagüe

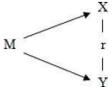
– Colombia: Universidad del Tolima

Zelada, J. (2016) *El síndrome de burnout y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa Industrial*. (Tesis para optar el grado de Magister). Universidad Nacional de San Marcos, Lima.

ANEXOS

1. Matriz de consistencia.
2. Test Maslach Burnout Inventory
3. Cuestionario de la Gestión escolar de los directivos.
4. Data de muestras tomadas para prueba piloto de Alfa de Cronbach
5. Data de los resultados obtenidos por el Test Maslach Burnout Inventory.
6. Data de los resultados obtenidos por el cuestionario de Gestión escolar de los directivos.
7. Informe del Juicio de Expertos.
8. Registro Fotográfico

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1.	Enfoque de la investigación
P _G . ¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la gestión escolar de los directores del Distrito San Juan de Lurigancho?	O _G . Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la gestión escolar de los directores del Distrito San Juan de Lurigancho.	H _G . Existe una relación directa y significativamente entre el Síndrome de Burnout y la gestión escolar de los directores del distrito San Juan de Lurigancho.	Síndrome de Burnout. <i>Dimensiones:</i> - Agotamiento emocional - Despersonalización - Realización personal	Cuantitativo Tipo de investigación Básica, no experimental Diseño de investigación Descriptivo – Correlacional
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
P _{E1} . ¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y <i>las competencias de la gestión</i> de los directores del Distrito San Juan de Lurigancho?	O _{E1} . Establecer la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y <i>las competencias de la gestión</i> de los directores del Distrito San Juan de Lurigancho.	H _{E1} . Existe una relación directa y significativamente entre el Síndrome de Burnout y <i>las competencias de la gestión</i> de los directores	Variable 2. Gestión escolar de los directores.	 <p>Donde: M: X: Síndrome de Burnout Y: Gestión escolar de los directores. R: relación.</p>

<p>P_{E2}. ¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y <i>las habilidades de gestión</i> de los directores del Distrito San Juan de Lurigancho?</p>	<p>O_{E2}. Establecer la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y <i>las habilidades de gestión</i> de los directores del Distrito San Juan de Lurigancho.</p>	<p>del Distrito San Juan de Lurigancho.</p> <p>H_{E2}. Existe una relacionadirecta y significativamente entre el Síndrome de Burnout y <i>las habilidades de gestión</i> de los directores del Distrito San Juan de Lurigancho.</p>	<p><i>Dimensiones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Competencias de la gestión - Habilidades de dirección - Habilidades administrativas 	<p>Población</p> <p>La población estará compuesta por 65 directores del Distrito San Juan de Lurigancho.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra de estudio será censal, por ende, se seleccionará el 100% de la población conformada por los directores del Distrito San Juan de Lurigancho.</p>
<p>P_{E3}. ¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y <i>las habilidades administrativas</i> de los directores del Distrito San Juan de Lurigancho?</p>	<p>O_{E3}. Establecer la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y <i>las habilidades administrativas</i> de los directores del Distrito San Juan de Lurigancho.</p>	<p>H_{E3}. Existe una relacionadirecta y significativamente entre el Síndrome de Burnout y <i>las habilidades administrativas</i> de los directores del Distrito San Juan de Lurigancho.</p>		

Anexo 2: Test Maslach Burnout Inventory



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Escuela de Post-Grado de Educación
Facultad De Educación
Unidad de Post-Grado de Educación

Cuestionario A.

Síndrome de Burnout

Buenos días, estamos realizando una encuesta para evaluar la relación entre el Síndrome de Burnout y la gestión escolar de los directores del Distrito San Juan de Lurigancho, contesten las preguntas sin apasionamiento, pero con la verdad, eso nos ayudará a lograr los objetivos de nuestra investigación.

Instrucciones

Emplee bolígrafo de tinta negra o azul para rellenar el cuestionario.

No hay respuestas buenas o malas. Estas simplemente reflejan su opinión personal.

Marque con claridad la opción elegida con un aspa (x) o un check. Recuerde:

no se deben marcar dos (02) opciones o más.

Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.

Si no se entiende alguna pregunta, hágalo saber al encuestador, él le explicará el sentido de la pregunta.

Escala de Likert

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems	Escala de Likert				
		1	2	3	4	5
	Agotamiento emocional					
1	Se considera agotado emocionalmente por las obligaciones y responsabilidades de su trabajo en la institución educativa.					
2	Al terminar su jornada de trabajo se siente insatisfecho.					
3	Siente fatiga o desmotivación al despertarse en las mañanas para enfrentarse a otra faena laboral.					
4	Considera que tener que lidiar con los estudiantes y el personal a su cargo a diario es una manera de presionarse.					
5	Cree que su trabajo lo está desgastando.					

6	Reconoce que esta frustrado por el cumplimiento de sus obligaciones laborales.					
7	Considera que pasa la mayor parte de su tiempo en el trabajo.					
8	El contacto directo con otros individuos lo agota y le causa tensión.					
9	Siente que se encuentra al límite de sus posibilidades.					
	Despersonalización					
10	Reconozco que tiendo a relacionarme con mis estudiantes y a la comunidad educativa como si no fuesen personas sino objetos.					
11	Percibo que soy muy fuerte con los demás individuos.					
12	Estoy preocupado porque percibo que este trabajo me endurece emocionalmente					
13	Personalmente considero que no me interesa lo ocurra con los estudiantes y el personal que labora en la institución que dirijo.					
14	Percibo que varios de los estudiantes de la institución tienen cierto rencor hacia mi persona, por haberlos maltratado.					
	Realización personal					
15	Considero que entiendo de manera fácil al personal a mi cargo y a los estudiantes de la institución.					
16	Creo que soy eficaz para solventar problemas con el personal a mis cargos y con los estudiantes de la situación.					
17	Considero que influyo de manera positiva en la vida de las personas con que me rodeo.					
18	Reconozco que hago mi trabajo con energía.					
19	Percibo cuando influyo en un ambiente laboral agradable en la institución.					
20	Me animo cuando cumplo con mis actividades directivas.					
21	Este trabajo me ha aportado muchas experiencias valiosas para mi vida.					
22	Considero que se tratan los problemas emocionales adecuadamente en la institución.					

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo 3: Cuestionario de la Gestión escolar de los directivos.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Escuela de Post-Grado de Educación
Facultad De Educación
Unidad de Post-Grado de Educación

Cuestionario B.

Gestión escolar de los directores

Buenos días, estamos realizando una encuesta para evaluar la relación entre el Síndrome de Burnout y la gestión escolar de los directores del Distrito San Juan de Lurigancho, contesten las preguntas sin apasionamiento, pero con la verdad, eso nos ayudará a lograr los objetivos de nuestra investigación.

Instrucciones

Emplee bolígrafo de tinta negra o azul para rellenar el cuestionario.
No hay respuestas buenas o malas. Estas simplemente reflejan su opinión personal.
Marque con claridad la opción elegida con un aspa (x) o un check.
Recuerde: no se deben marcar dos (02) opciones o más.
Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.
Si no se entiende alguna pregunta, hágalo saber al encuestador, él le explicará el sentido de la pregunta.

Escala de Likert

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems	Escala de Likert				
		1	2	3	4	5
	Competencias de la gestión					
1	Conoce los aspectos, funciones y competencias relacionados con su cargo.					
2	Domina las técnicas y los métodos para tomar decisiones.					
3	Se considera eficiente y efectivo en el desarrollo de su función.					
4	Considera que es respetado por el personal a su cargo y los estudiantes de la institución.					
5	Tiene una mentalidad y un pensamiento ágil.					

6	Ha desarrollado la capacidad de proyectarse y adaptarse al cambio.					
7	Mantiene el orden y es eficaz en el cumplimiento de su gestión.					
8	Se considera un ser innovador.					
9	Es creativo e ingenioso.					
10	Eres dedicado en el cumplimiento de su función.					
11	Eres diligente por optimizar la calidad del proceso educativo en la institución que dirige.					
12	Promociona e incita al desarrollo de la iniciativa y creatividad en el personal a su cargo.					
13	Se mantiene en contacto frecuentemente con el personal.					
	Habilidades de dirección					
14	Promociona y propicia la participación e integración del personal para un desempeño más efectivo y un buen clima laboral.					
15	Es respetuoso con las ideas que aportan el personal.					
16	Si algún miembro del equipo que dirige tiene algún problema.					
17	Se considera eficiente para solucionar los problemas de la institución de manera efectiva.					
18	Tiene la capacidad de delegar las labores institucionales de manera pertinente.					
19	Tiene la capacidad de tomar buenas decisiones.					
20	Considera que es importante para Ud. mejorar la gestión educativa.					
21	Comunica las decisiones que toma en relación a la gestión					
22	Se considera un líder digno y que inspira confianza					
23	Incita al cumplimiento de las normas educativas establecidas en la institución.					
24	Cree que tiene habilidad para dirigir (don de mando)					
25	Proyecta el futuro organizacional de la institución.					

	Habilidades administrativas					
26	Siente que los estudiantes de la institución son importantes y le interesa lo que les suceda.					
27	Tiene conocimiento técnico de las actividades pedagógicas que ocurren en las aulas de clases.					
28	Trasmite su conocimiento al personal.					
29	Actualiza constantemente sus conocimientos.					
30	Considera que dirige de manera adecuada todos los procesos de la institución.					
31	Conoce y maneja el presupuesto de la institución.					
32	Tiene conocimiento para la administración de los recursos materiales y financieros de la institución.					
33	Tiene la capacidad de producir ingresos para la institución.					
34	Promueve y gestiona actividades que generen ingresos o recursos.					
35	Dirige y guía a la sociedad de padres de familia adecuadamente.					

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo 4: Data de muestras tomadas para prueba piloto de Alfa de Cronbach

Prueba piloto de 20 directores para prueba estadística Alpha de Cronbach – Cuestionario de Síndrome de Burnout

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22
1	5	5	5	1	5	5	2	5	5	2	4	5	3	3	3	4	2	3	1	2	4	5
2	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3
3	2	4	5	5	4	1	1	4	2	4	3	2	3	1	2	5	4	4	1	5	3	2
4	1	1	2	5	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	2	5	3	5	1	4	3	4
5	1	2	1	4	2	2	4	2	5	2	1	5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	5
6	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5
7	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4
8	1	3	4	3	3	3	5	2	2	3	2	4	5	2	1	5	2	4	1	5	2	4
9	5	2	2	1	2	5	5	1	1	2	3	3	1	1	4	2	1	1	4	3	3	3
10	5	5	2	1	3	2	1	1	1	5	5	4	3	2	2	1	2	3	3	1	5	4
11	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1
12	1	4	3	5	2	4	5	4	3	1	1	3	5	4	5	3	4	3	2	3	1	3
13	4	1	4	4	3	2	1	5	2	2	4	3	5	1	4	3	2	4	3	5	4	3
14	2	3	5	4	4	5	2	5	1	2	5	1	4	3	2	1	3	3	3	2	5	1
15	3	1	1	5	2	1	1	5	5	5	3	1	1	1	2	2	3	4	1	5	3	1
16	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	3	1	3	2	2	1	2	3	1	1	3
17	2	4	3	3	4	2	3	5	3	3	3	1	2	3	5	2	3	5	5	5	3	1
18	2	5	2	2	5	3	3	2	5	2	1	5	4	1	3	4	2	4	1	4	1	5
19	4	5	5	2	1	4	2	3	4	5	4	4	3	5	5	2	1	3	3	1	4	4
20	1	3	3	5	5	5	2	4	1	1	4	3	3	5	5	2	3	4	4	4	4	3

Anexo 5: Data de muestras tomadas para prueba piloto de Alfa de Cronbach

Prueba piloto de 20 directores para prueba estadística Alpha de Cronbach – cuestionario de la gestión escolar de los directores.

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	E25	E26	E27	E28	E29	E30	E31	E32	E33	E34	E35	
1	2	3	3	3	1	1	1	4	3	5	2	3	1	2	2	1	2	5	4	4	1	1	3	5	2	4	5	2	2	2	2	3	1	2	2	
2	3	1	4	1	4	1	1	4	3	3	3	3	3	5	4	1	4	3	4	1	5	3	3	1	3	5	3	5	4	3	3	3	3	5	4	
3	5	2	3	3	5	5	4	3	3	5	1	3	5	1	5	1	2	4	3	4	4	3	1	2	5	3	1	5	5	1	1	3	5	1	5	
4	1	3	2	2	2	3	3	2	5	5	4	4	1	4	1	2	3	1	5	4	5	4	1	3	1	1	5	5	2	4	4	4	1	4	1	
5	4	3	5	3	1	5	4	5	4	3	5	4	5	2	4	2	4	1	1	3	1	5	1	2	2	4	1	4	2	2	5	4	5	2	4	
6	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	2	3	1	1
7	4	2	3	3	3	4	1	1	5	1	4	5	5	4	4	2	4	4	5	4	1	1	5	1	2	5	1	2	3	5	4	5	5	4	4	
8	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	4	4	3	3	5	5	4	5	3	3	4	5	5	3	3	5	5	
9	3	4	4	3	4	5	2	4	2	5	1	3	3	5	4	2	5	5	1	2	3	2	4	2	2	3	1	3	3	2	1	3	3	5	4	
10	2	4	4	4	5	1	2	3	2	5	3	1	3	2	4	4	5	5	4	3	3	1	1	4	4	2	4	5	1	2	3	1	3	2	4	
11	1	3	4	2	1	5	4	2	5	4	2	3	1	3	3	1	2	3	1	1	4	1	1	1	1	5	4	1	2	2	2	3	1	3	3	
12	4	5	2	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	2	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	
13	5	5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	
14	2	3	3	2	1	4	1	5	2	2	3	2	2	1	3	1	2	5	3	1	3	4	5	5	4	5	3	2	1	3	3	2	2	1	3	
15	1	4	2	2	3	4	1	1	1	1	4	2	1	4	4	1	1	2	3	1	1	1	1	3	4	3	1	4	3	3	4	2	1	4	4	
16	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	3	4	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	1	4	3	1	1	2	3	1	3	4	1	2	1	
17	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	
18	4	5	3	1	2	2	4	5	4	3	5	2	5	3	5	3	1	2	5	5	1	4	4	4	3	4	2	1	1	5	5	2	5	3	5	
19	3	4	2	3	5	5	2	5	5	5	2	5	4	2	4	3	4	1	3	2	1	4	4	3	5	5	5	3	3	2	2	5	4	2	4	
20	3	4	3	4	3	2	1	1	1	3	5	5	3	5	5	1	5	1	5	1	5	4	2	5	3	2	3	2	4	5	5	5	3	5	5	

Anexo 6: Data de los resultados obtenidos por el Test Maslach BurnoutInventory.

Data de los resultados obtenidos en el test de Maslach Burnout Inventory

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22
1	3	5	1	4	3	2	1	4	4	5	5	5	1	1	2	5	4	3	1	4	5	5
2	5	1	2	4	5	4	5	5	1	3	2	5	4	5	5	1	5	3	2	3	2	5
3	5	3	4	1	3	3	5	5	2	4	5	3	3	5	3	3	4	4	1	4	5	3
4	4	4	1	5	4	1	1	1	3	1	3	3	5	2	5	1	1	5	4	5	3	3
5	3	4	4	4	1	2	2	5	1	4	5	5	3	3	2	2	4	2	1	3	5	5
6	4	1	5	2	2	4	3	1	1	2	4	4	4	5	4	4	5	5	2	3	4	4
7	5	3	3	2	3	2	5	3	2	2	1	4	2	1	4	1	5	2	5	3	1	4
8	1	5	4	2	1	2	5	5	4	5	2	5	3	4	5	1	4	4	3	5	2	5
9	4	3	1	2	2	1	5	2	2	5	3	1	2	4	4	5	5	5	5	4	3	1
10	3	2	3	4	3	4	4	1	2	5	3	3	4	2	1	4	1	3	3	2	3	3
11	2	4	1	2	3	3	4	1	3	1	1	4	2	4	4	5	5	1	2	5	1	4
12	1	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1
13	3	5	4	5	5	2	1	2	3	3	5	1	3	1	4	1	3	4	1	4	5	1
14	4	3	2	2	1	4	3	4	2	4	3	5	4	1	1	1	4	4	2	3	3	5
15	3	4	3	2	4	5	1	5	5	2	4	4	2	1	4	5	3	4	4	3	4	4
16	4	5	2	2	5	2	4	3	3	4	2	4	5	2	5	2	2	4	4	3	2	4
17	1	4	1	5	2	4	1	2	2	4	1	5	1	1	1	5	3	4	1	3	1	5
18	5	1	4	5	4	5	4	1	3	5	3	1	2	3	4	5	3	1	1	5	3	1
19	5	2	3	1	1	5	1	2	2	2	3	5	3	2	5	5	4	1	5	4	3	5
20	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5
21	4	3	3	4	5	3	5	4	3	4	5	5	3	3	5	5	3	4	4	3	5	5
22	4	1	5	1	4	3	3	4	3	2	5	2	4	2	2	1	4	4	2	5	5	2
23	4	4	3	4	4	5	2	3	2	4	3	1	1	3	2	2	4	1	2	4	3	1
24	1	1	5	1	1	2	2	2	5	4	2	5	4	1	5	2	4	4	3	3	2	5

25	4	3	1	4	5	3	4	5	1	4	5	2	5	2	5	4	4	1	1	3	5	2
26	2	4	3	1	3	4	1	1	3	1	5	3	3	5	1	2	2	5	5	5	5	3
27	3	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	4	4
28	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1
29	5	5	5	1	5	5	2	5	5	2	4	5	3	3	3	4	2	3	1	2	4	5
30	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3
31	2	4	5	5	4	1	1	4	2	4	3	2	3	1	2	5	4	4	1	5	3	2
32	1	1	2	5	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	2	5	3	5	1	4	3	4
33	1	2	1	4	2	2	4	2	5	2	1	5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	5
34	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5
35	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4
36	1	3	4	3	3	3	5	2	2	3	2	4	5	2	1	5	2	4	1	5	2	4
37	5	2	2	1	2	5	5	1	1	2	3	3	1	1	4	2	1	1	4	3	3	3
38	5	5	2	1	3	2	1	1	1	5	5	4	3	2	2	1	2	3	3	1	5	4
39	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1
40	1	4	3	5	2	4	5	4	3	1	1	3	5	4	5	3	4	3	2	3	1	3
41	4	1	4	4	3	2	1	5	2	2	4	3	5	1	4	3	2	4	3	5	4	3
42	2	3	5	4	4	5	2	5	1	2	5	1	4	3	2	1	3	3	3	2	5	1
43	3	1	1	5	2	1	1	5	5	5	3	1	1	1	2	2	3	4	1	5	3	1
44	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	3	1	3	2	2	1	2	3	1	1	3
45	2	4	3	3	4	2	3	5	3	3	3	1	2	3	5	2	3	5	5	5	3	1
46	2	5	2	2	5	3	3	2	5	2	1	5	4	1	3	4	2	4	1	4	1	5
47	4	5	5	2	1	4	2	3	4	5	4	4	3	5	5	2	1	3	3	1	4	4
48	1	3	3	5	5	5	2	4	1	1	4	3	3	5	5	2	3	4	4	4	4	3
49	5	3	3	3	3	3	5	3	1	5	3	1	3	3	5	3	4	5	5	1	3	1
50	4	5	4	4	2	4	2	3	3	4	1	5	3	2	2	4	3	3	2	2	1	5

Anexo 7: Data de los resultados obtenidos por el cuestionario de Gestión escolar de los directivos.

Data de los resultados obtenidos en el cuestionario gestión escolar de los directores

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	E25	E26	E27	E28	E29	E30	E31	E32	E33	E34	E35
1	1	3	5	2	3	4	5	4	2	2	4	4	1	4	3	2	2	3	4	3	1	4	2	3	1	4	1	4	5	3	4	4	1	4	3
2	2	2	5	5	2	5	4	2	1	1	2	3	2	3	1	5	2	2	5	3	1	1	4	1	4	3	1	4	3	2	2	3	2	3	1
3	2	5	5	4	3	2	4	5	1	4	4	4	5	5	5	3	4	4	2	1	4	3	5	5	4	5	2	3	3	5	4	4	5	5	5
4	2	5	3	4	5	3	1	3	4	1	5	4	5	3	1	1	2	2	1	5	5	1	1	4	2	2	3	2	1	1	5	4	5	3	1
5	3	3	1	4	1	5	2	1	5	3	4	4	4	4	5	1	5	5	1	2	1	2	5	1	4	5	5	2	1	5	4	4	4	4	5
6	4	3	1	5	1	1	3	4	2	3	5	4	5	2	5	4	5	3	3	2	4	4	2	5	4	5	2	1	4	4	5	4	5	2	5
7	2	3	2	5	5	4	2	2	4	3	2	2	1	4	1	2	5	2	4	3	4	1	3	5	4	2	3	2	1	2	2	2	1	4	1
8	1	1	4	3	1	2	2	2	5	2	3	5	3	3	5	3	5	4	1	2	3	5	1	1	3	5	1	3	3	1	3	5	3	3	5
9	2	1	2	3	4	4	4	5	2	4	4	3	5	1	2	5	4	3	1	4	4	1	1	5	2	2	4	1	5	5	4	3	5	1	2
10	4	3	2	4	1	2	1	5	1	3	4	3	2	4	2	4	4	3	2	5	3	1	5	3	5	4	1	4	4	3	4	3	2	4	2
11	1	2	5	4	2	2	5	3	5	3	5	3	5	4	3	3	5	3	5	3	1	3	4	3	1	3	4	5	1	3	5	3	5	4	3
12	3	3	3	1	2	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	3	2	1	2	1	1	3	1	1
13	4	5	5	4	1	4	3	2	2	1	4	1	2	2	2	3	3	5	4	1	3	3	2	1	5	4	4	5	2	1	4	1	2	2	2
14	2	3	5	3	4	1	3	2	1	2	3	5	3	1	5	3	3	1	3	3	5	2	4	3	2	5	2	5	1	3	3	5	3	1	5
15	2	2	4	5	2	3	3	5	2	5	2	4	5	5	1	2	3	5	1	5	3	2	1	5	1	5	5	5	2	5	2	4	5	5	1
16	2	5	3	5	3	3	2	1	2	1	3	4	1	3	1	1	3	3	2	2	1	2	2	3	1	3	1	5	2	2	3	4	1	3	1
17	1	1	1	2	4	4	4	1	1	3	2	2	1	4	1	3	1	1	3	1	4	4	1	4	4	4	2	1	1	1	2	2	1	4	1
18	5	3	3	2	1	5	3	1	3	2	2	4	5	3	3	1	5	2	3	1	5	1	2	1	1	1	4	5	4	5	2	4	5	3	3
19	5	5	1	1	4	5	3	1	1	3	1	5	5	2	3	4	2	4	1	3	5	3	3	3	1	1	4	3	5	2	1	5	5	2	3
20	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
21	5	5	2	1	3	5	3	3	2	1	1	2	5	3	1	4	2	5	2	5	2	5	4	4	1	4	3	1	3	4	1	2	5	3	1
22	3	4	5	4	2	1	5	4	2	4	4	2	3	1	5	3	2	4	2	4	1	3	4	5	1	2	5	4	2	1	4	2	3	1	5

23	2	3	3	3	1	1	1	4	3	5	2	3	1	2	2	1	2	5	4	4	1	1	3	5	2	4	5	2	2	2	2	3	1	2	2
24	3	1	4	1	4	1	1	4	3	3	3	3	3	5	4	1	4	3	4	1	5	3	3	1	3	5	3	5	4	3	3	3	3	5	4
25	5	2	3	3	5	5	4	3	3	5	1	3	5	1	5	1	2	4	3	4	4	3	1	2	5	3	1	5	5	1	1	3	5	1	5
26	1	3	2	2	2	3	3	2	5	5	4	4	1	4	1	2	3	1	5	4	5	4	1	3	1	1	5	5	2	4	4	4	1	4	1
27	4	3	5	3	1	5	4	5	4	3	5	4	5	2	4	2	4	1	1	3	1	5	1	2	2	4	1	4	2	2	5	4	5	2	4
28	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	2	3	1	1
29	4	2	3	3	3	4	1	1	5	1	4	5	5	4	4	2	4	4	5	4	1	1	5	1	2	5	1	2	3	5	4	5	5	4	4
30	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	4	4	3	3	5	5	4	5	3	3	4	5	5	3	3	5	5
31	3	4	4	3	4	5	2	4	2	5	1	3	3	5	4	2	5	5	1	2	3	2	4	2	2	3	1	3	3	2	1	3	3	5	4
32	2	4	4	4	5	1	2	3	2	5	3	1	3	2	4	4	5	5	4	3	3	1	1	4	4	2	4	5	1	2	3	1	3	2	4
33	1	3	4	2	1	5	4	2	5	4	2	3	1	3	3	1	2	3	1	1	4	1	1	1	1	5	4	1	2	2	2	3	1	3	3
34	4	5	2	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	2	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3
35	5	5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4
36	2	3	3	2	1	4	1	5	2	2	3	2	2	1	3	1	2	5	3	1	3	4	5	5	4	5	3	2	1	3	3	2	2	1	3
37	1	4	2	2	3	4	1	1	1	1	4	2	1	4	4	1	1	2	3	1	1	1	1	3	4	3	1	4	3	3	4	2	1	4	4
38	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	3	4	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	1	4	3	1	1	2	3	1	3	4	1	2	1
39	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1
40	4	5	3	1	2	2	4	5	4	3	5	2	5	3	5	3	1	2	5	5	1	4	4	4	3	4	2	1	1	5	5	2	5	3	5
41	3	4	2	3	5	5	2	5	5	5	2	5	4	2	4	3	4	1	3	2	1	4	4	3	5	5	5	3	3	2	2	5	4	2	4
42	3	4	3	4	3	2	1	1	1	3	5	5	3	5	5	1	5	1	5	1	5	4	2	5	3	2	3	2	4	5	5	5	3	5	5
43	1	4	4	1	4	1	4	3	1	2	1	4	1	1	1	1	1	4	2	1	3	4	1	3	4	2	3	4	4	4	1	4	1	1	1
44	3	2	4	4	3	4	3	1	2	2	2	2	3	1	4	3	1	4	1	3	1	3	3	1	1	1	3	4	1	2	2	2	3	1	4
45	5	3	5	2	4	3	1	2	1	4	4	1	4	2	4	1	3	4	1	1	4	3	3	3	4	2	5	5	5	1	4	1	4	2	4
46	4	3	3	3	1	2	4	5	3	2	4	3	5	3	3	2	2	1	3	4	1	5	3	5	3	2	4	3	1	1	4	3	5	3	3
47	1	2	3	3	1	2	2	4	5	2	5	4	1	5	5	4	4	4	3	5	3	5	4	5	4	3	2	5	1	3	5	4	1	5	5
48	5	5	1	1	3	4	1	2	3	4	3	4	3	3	4	1	1	2	4	2	5	5	5	5	1	1	3	2	3	3	3	4	3	3	4

49	5	1	2	2	1	5	3	2	4	3	2	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	1	2	2	1	3	3	3	4	1	2	5	5	5	4
50	5	4	5	1	4	2	2	4	4	3	2	3	4	5	2	1	2	4	2	4	4	3	5	3	3	1	2	1	4	2	2	3	4	5	2
51	2	4	2	1	5	3	1	3	2	4	3	5	2	2	1	4	2	1	1	3	3	2	4	1	3	5	1	4	3	1	3	5	2	2	1
52	1	1	1	4	4	1	3	4	2	1	1	1	3	4	1	3	2	2	1	4	1	2	3	4	1	4	3	1	1	3	1	1	3	4	1
53	1	2	5	1	2	1	4	1	2	5	5	1	3	5	3	2	4	2	3	3	3	1	1	4	2	1	5	2	5	2	5	1	3	5	3
54	4	5	1	5	5	3	4	3	2	1	1	2	2	5	2	3	1	2	5	2	4	3	4	5	5	3	1	1	5	3	1	2	2	5	2
55	4	5	2	2	3	2	3	2	5	5	5	5	4	2	4	5	4	2	5	2	5	1	1	2	2	1	4	4	5	4	5	5	4	2	4
56	1	3	1	4	1	4	3	4	1	1	1	1	4	2	2	1	1	4	1	3	2	2	1	4	3	2	1	3	1	1	1	1	4	2	2
57	3	5	1	3	3	3	5	2	5	4	1	5	4	4	3	3	1	5	1	2	2	2	2	2	5	2	5	1	2	2	1	5	4	4	3
58	4	2	1	3	1	2	1	1	4	1	2	5	3	4	3	5	1	5	2	2	3	4	4	2	3	5	5	5	2	2	2	5	3	4	3
59	3	4	3	4	2	4	2	2	2	4	3	5	5	1	5	2	4	4	3	5	3	1	3	4	4	2	2	5	2	2	3	5	5	1	5
60	3	3	3	5	1	1	5	3	1	5	4	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	3	5	4	1	4	3	2	5	5	4	2	1	2	1
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	3	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	3
62	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1
63	1	5	3	3	3	2	2	1	5	2	4	5	1	1	1	3	4	1	5	2	1	4	5	5	3	1	4	4	2	2	4	5	1	1	1
64	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	2	1	4	4	3	4	2	4	4	1	1	4	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	4	4	3
65	2	5	3	1	5	1	5	1	4	1	3	4	2	2	5	1	5	1	5	4	2	2	3	5	3	1	4	2	1	4	3	4	2	2	5

Anexo 8. Informe de Juicio de expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE MEDICINA
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dra. OFELIA CARMEN SANTOS JIMENEZ	UNMSM-FM-UPG	ENCUESTAS A LOS DIRECTORES	Lic. María Gálvez Suárez (Investigadora)

Título: EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA GESTIÓN ESCOLAR DE LOS DIRECTORES DE LA RED 06 DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					90%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					90%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos					90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					90%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90%
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					90%

III. OPINION DE APLICACIÓN

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 90%

Ciudad universitaria... de... del 20....	25454259		995487219
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
 FACULTAD DE MEDICINA
 UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
DRA. DORIS SANCHEZ	DOCENTE - UNMSM	ENCUESTAS A LOS DIRECTORES	Lic. María Gálvez Suárez (Investigadora)
Título: EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA GESTIÓN ESCOLAR DE LOS DIRECTORES DE LA RED 06 DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					90%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					90%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos					90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					90%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico					90%
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					90%

III. OPINION DE APLICACIÓN

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 90%

Ciudad <u>universitaria</u> de... del 20.....	06707373		996410026
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
 FACULTAD DE MEDICINA
 UNIDAD DE POSGRADO
 MAESTRIA EN EDUCACIÓN
 FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Mag. CAROLINA LOYOLA	DOCENTE - UPN	ENCUESTAS A LOS DIRECTORES	Lic. María Gálvez Suárez (Investigadora)
Título: EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA GESTIÓN ESCOLAR DE LOS DIRECTORES DE LA RED 06 DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					90%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					90%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos					90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					90%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90%
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					90%

III. OPINION DE APLICACIÓN

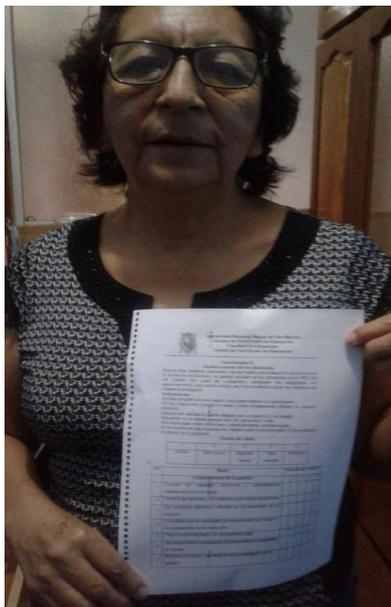
Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 90%

Ciudad universitaria de... del 20....	71250538		955810416
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

Anexo: 9

Evidencia fotográfica



Directora mostrando el resultado final de la elaboración del instrumento.



Aplicación del instrumento de evaluación al primer grupo de directores de San Juan de Lurigancho.



Implementación del instrumento de evaluación al segundo grupo de directores de San Juan de Lurigancho.



Director de San Juan de Lurigancho entregando el instrumento de evaluación una vez completado