



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN**

**Modelo de Gestión Educativa para prevenir el Síndrome del
Burnout en docentes de la Escuela Roberto Alejandro, Chanduy –
Ecuador 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Educación

AUTORA:

Pazos Tomalá, Leonor Felicita (ORCID: 0000-0002-9198-7052)

ASESOR:

Dr. Jurado Fernández, Cristian (ORCID: 0000-0001-9464-8999)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico esta tesis, a mis padres que me dieron la vida. A mi abuelita profesora Felicita Bonet Angulo y a mi tía profesora María Pazos de Guerrero quienes me dieron amor, educación, apoyo emocional, moral y económico. Durante todo el tiempo que ellas vivieron. Para ellas es esta dedicatoria de tesis, pues es a ellas a quienes se las debo el haberme inculcado el valor del estudio y la superación personal. Ellas hicieron intrínseco en mí ser, el seguir estudiando, aún en los tiempos de adversidad, aunque todo esté en contra, aunque me sienta desfallecer, jamás rendirme en medio del camino. Desde lo más profundo de mi corazón a ellas les dedico esta tesis.

Leonor Felicita

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi agradecimiento al asesor de esta tesis doctoral, Dr. Cristian Jurado Fernández por la dedicación y seguimiento a este trabajo, por el respeto a mis sugerencias e ideas y por la dirección y el rigor que ha facilitado a las mismas. De la misma manera agradecer a la Universidad Cesar Vallejo por permitirme cumplir el objetivo de obtener mi grado doctoral.

A mi esposo e hijos el señor José Miguel Valero Granda por su apoyo incondicional, por ser el pilar fundamental en mi hogar, por su paciencia comprensión y solidaridad, por el tiempo que me ha concedido, un tiempo robado a la historia familiar, lo cual ha hecho posible realizar todos mis sueños, por eso, este trabajo es también el suyo.

Mi agradecimiento a la MSc. Elena Muñoz Mirabá con cuyo trabajo estaré siempre en deuda. Gracias por su amabilidad para facilitarme, su tiempo y sus ideas. Por su orientación y atención a mis consultas, mi agradecimiento por ser muy buena profesional y un excelente ser humano.

A todos muchas gracias.

La autora.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras y gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. MARCO METODOLÓGICO	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables, operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestro	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos:	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
VIII. PROPUESTA	43
Referencias bibliográficas	58
Anexos	62

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Población	19
Tabla 2. Muestra	19
Tabla 3. Variable Gestión Educativa	22
Tabla 4. Dimensión, Gestión Administrativa	23
Tabla 5. Dimensión, Clima Organizacional	24
Tabla 6. Dimensión, Gestión Pedagógica	25
Tabla 7. Dimensión, Participación comunitaria	26
Tabla 8. Nivel desgaste laboral docente	27
Tabla 9. Nivel de cansancio emocional	28
Tabla 10. Nivel de Realización personal	29
Tabla 11. Nivel de despersonalización	30
Tabla 12. Prueba de normalidad	31
Tabla 13. Validación de la propuesta realizada por expertos	31
Tabla 14. Validación de los contenidos de la propuesta	32

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Variable Gestión Educativa	22
Figura 2. Dimensión, Gestión Administrativa	23
Figura 3. Dimensión, Clima Organizacional	24
Figura 4. Dimensión, Gestión Pedagógica	25
Figura 5. Dimensión, Participación comunitaria	26
Figura 6. Nivel desgaste laboral docente	27
Figura 7. Nivel de cansancio emocional	28
Figura 8. Nivel de Realización personal	29
Figura 9. Nivel de despersonalización	30
Figura 10. Representación gráfica del modelo	43

RESUMEN

La presente investigación se enfoca en proponer un modelo de gestión educativa para prevenir el burnout laboral docente basado en el liderazgo transformacional con el fin de mejorar la gestión administrativa de la Escuela de Educación Básica Roberto Alejandro Narváez. Se describen aportes teóricos de French y Bell, Bass, Aguilera, Cassasus, Maslach, Winnubst y Leiter, además de aportes científicos de diversos autores nacionales e internacionales de las dimensiones establecidas en esta investigación. La investigación es de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, bajo un diseño no experimental transeccional descriptivo. Se trabajó con una muestra de 24 docentes, como técnica se utilizó la encuesta, que a través de un cuestionario se pudo recoger información de la situación actual de la institución, el nivel de desgaste profesional docente y modos de prevención del burnout laboral docente, en el cual se evaluó previamente la gestión educativa que realiza el directivo dentro de la institución educativa, en el cual se obtuvo los siguientes resultados: un nivel moderado de desgaste profesional con el 33,3% y el 66,7% de los docentes tienen un desgaste profesional alto, además el 62,5% indican que la gestión educativa es regular y el 37,5% indica que es buena, a partir de los resultados se debe asumir decisiones que reduzcan el nivel de burnout en el personal docente con el objetivo de incrementar el compromiso y la productividad, por lo que la intervención es oportuna para reformar la gestión educativa de la escuela y mejorar la calidad laboral de cada uno de los profesionales de la educación.

Palabras Clave: Modelo de gestión-educación-burnout docente.

ABSTRACT

This research focuses on proposing an educational management model to prevent Burnout síndrome based on transformational leadership in order to improve the administrative management of the Roberto Alejandro Narváez Basic Education School. Theoretical contributions from French and Bell, Bass, Aguilera, Cassasus, Maslach, Winnubst and Leiter are described, as well as scientific contributions from various national and international authors of the dimensions established in this research. The research is applied with a quantitative approach, under a descriptive non-experimental transectional design. We worked with a sample of 24 teachers, as a technique the survey was used, through a questionnaire it was possible to collect information on the current situation of the institution, the level of teacher professional burnout and modes of prevention of teacher occupational burnout, in which was previously evaluated the educational management carried out by the manager within the educational institution, in which the following results were obtained: a moderate level of professional burnout with 33.3% and 66.7% of the teachers have a high professional burnout, in addition 62.5% indicate that educational management is regular and 37.5% indicate that it is good, based on the results, decisions should be made that reduce the level of burnout in the teaching staff with the objective to increase commitment and productivity, so the intervention is timely to reform the educational management of the school and improve the quality of work of each of the education professionals.

Keywords: Management-education-teacher burnout model.

I. INTRODUCCIÓN.

El escenario laboral luego de la pandemia del Covid-19 a nivel mundial obligó a las instituciones a implementar el sistema de teletrabajo como alternativa para continuar con las actividades pedagógicas, esto ha generado condiciones de sobrecarga de trabajo, prolongadas jornadas y exceso del uso de plataformas tecnológicas, lo que conlleva a un aumento de estrés en los docentes, además, afecta el desempeño, la efectividad y la competitividad en la labor educativa, esta problemática ha dado lugar a que la OMS (2016) plantee un modelo de acción para crear ambientes de trabajos saludables y armónicos para prevenir el síndrome de burnout. En Ecuador el teletrabajo está regulado mediante Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-076 y en el ámbito educativo manejado bajo un modelo de gestión expedido en el Acuerdo Ministerial MINEDUC-2020-00014-A.

En el Ecuador, a pesar de la necesidad de profesionales competentes, nuestro país se encuentra en el puesto 82 de 125 países a nivel mundial en el Índice Global de Talento y Competitividad 2020, en competitividad tecnológica está en el puesto 88°, en crecimiento profesional en el puesto 56° y en desarrollo de destrezas vocacionales en el puesto 77°. Además, en lo que respecta al burnout laboral en América Latina, el Ecuador se encuentra en el puesto 2° en el estudio realizado en el 2019 por la AEEMT (Asociación Española de Especialistas de Medicina del Trabajo). Esto demuestra que en el Ecuador es necesario la aplicación de un modelo de gestión orientado a la prevención del burnout que constituya un modulador del estrés laboral docente y potencie la calidad del servicio educativo.

Según el estudio realizado por la Universidad Internacional SEK, realizado por Vizcaíno (2020), la provincia de Santa Elena tiene un 66,1% de trabajadores en riesgo de estrés laboral, lo que afecta la salud y bienestar del trabajador. La docencia es una de las profesiones que más estrés generan, pues, los docentes no solo realizan la formación de los estudiantes sino también cubren los espacios de aprendizaje que las familias no pueden suplir. Con estos antecedentes se evidencia la necesidad de realización de esta investigación que contribuirá al desarrollo de la Escuela de Educación Básica Roberto Alejandro Narváez, ubicada en Chanduy-Ecuador, su personal administrativo está conformado por la directora, un subdirector y una inspectora general; además cuenta con veinticuatro docentes y

quinientos diez estudiantes. La nueva modalidad de enseñanza a través de dispositivos móviles y medios virtuales está provocando un alto grado de estrés laboral, más en los docentes que no estaban familiarizados con las tecnologías, que son los profesores mayores de 45 años que son el 41,6% del personal docente por lo que se debe tomar medidas eficaces para evitar el síndrome de burnout.

El estudio busca dar respuesta a la pregunta general: ¿qué características deberá tener un modelo de gestión educativa para la prevención del síndrome de burnout en docentes de la Escuela Roberto Alejandro Narváez de la parroquia Chanduy en el año 2020?, como preguntas específicas: ¿cuáles serán los factores que debe presentar un modelo de gestión educativa para prevenir el síndrome del burnout en docentes?; ¿qué capacidades desarrollarán los docentes con la implementación de un modelo de gestión educativa para prevenir el burnout en los docentes?; y ¿cuáles serían los beneficios de aplicar un modelo de gestión educativa sustentado en la teoría del liderazgo con enfoque transformacional para prevención del burnout en los docentes?

Esta investigación es importante dentro del campo educativo porque busca la solución a una problemática que no ha sido abordada en su totalidad, el estrés laboral que vivencian los docentes en la actualidad puede transformarse en síndrome de burnout, afectando la salud del docente y su bienestar social, por lo cual es importante la implementación de un modelo de gestión que permita trazar medidas preventivas y de afrontamiento ante el desgaste profesional, permitiendo un mejor desenvolvimiento en las prácticas docentes y llegar a la calidad educativa. Dentro de la relevancia social se encuentra mejorar el ambiente laboral de los profesores de la Escuela Roberto Alejandro Narváez, que, a través del estudio de variables de la problemática, el análisis de las dimensiones e indicadores se establecerá las debilidades específicas en el contexto de la institución para generar soluciones factibles. Además, tiene implicaciones prácticas, pues aporta con información acerca del modelo de gestión con medidas prácticas para prevenir el síndrome de burnout laboral y mitigar sus efectos nocivos, y así, transformar la organización del trabajo, por ende, brindar una educación de calidad. En el aspecto metodológico contribuye información de un modelo de gestión educativa con bases teóricas del liderazgo con enfoque transformacional, el mismo que indica que los administradores educativos capaces de influir como modelo en sus colaboradores

con uso del carisma, tolerancia psicológica y una actitud más humana frente a los docentes disminuirán el impacto del estrés laboral en la institución.

El objetivo general de la investigación es: proponer un modelo de gestión educativa basado en el liderazgo con enfoque transformacional para prevenir el síndrome del burnout en docentes de la Escuela Roberto Alejandro de la parroquia Chanduy en el año 2020.

El estudio en el desarrollo del mismo ha logrado identificar los factores que presenta el modelo de gestión educativa para prevenir el burnout de los docentes; así mismo el poder analizar el nivel de desgaste profesional para determinar estrategias de prevención del síndrome de burnout en los docentes; lo cual genera el diseño de un modelo de gestión educativa sustentado en la teoría del liderazgo con enfoque transformacional para prevenir el síndrome de burnout aplicado en los docentes; y por último validar el modelo de gestión educativa para la prevención del síndrome de burnout en los docentes de la Escuela Roberto Alejandro de la parroquia Chanduy en el año 2020.

La hipótesis de la investigación está centrada en demostrar que la aplicación de un modelo de gestión educativa basado en el liderazgo con enfoque transformacional prevendrá el síndrome de burnout en los docentes de la Escuela Roberto Alejandro Narváez de la parroquia Chanduy en el año 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedente investigativo se refiere al estudio realizado por Hernández (2018) en su tesis doctoral desarrollada en la Universidad Complutense de Madrid, en la cual se analiza el burnout y el engagement en docentes, en donde se encuentran las dimensiones como: agotamiento emocional, ansiedad cognitiva y sobrecarga laboral. Además, las dimensiones del engagement: motivación, dedicación y vigor. Esta investigación fue desarrollada con enfoque cuantitativo con diseño transaccional descriptivo correlacional, tuvo una muestra de 60 docentes pertenecientes al sistema educativo español, como resultados muestra una relación significativa de 0,01, con un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,75$, que determina una correlación positiva. El autor concluye que los aspectos intra e interpersonales vinculados tanto en el ámbito del trabajo como el personal afectó el desempeño de los profesores, más aún, si los modelos de gestión aplicados no son adecuados para organizar la institución educativa.

Este estudio aporta a la investigación, puesto que comprueba la correlación entre las dimensiones evaluadas, además recalca la importancia de aplicar un modelo de gestión efectivo para potenciar el engagement, así lograr docentes motivados y comprometidos. Los líderes o administradores deben aplicar modelos de gestión centrados en el bienestar de los profesores, puesto que son parte primordial en el desarrollo de la institución educativa, por ende, se mejora el servicio educativo que se brinda a la comunidad, evitar reuniones improductivas, organizar las actividades con anticipación, optimizar el tiempo y los recursos también evitaran la sobrecarga laboral.

Salazar, Martín, & Muñoz. (2018); en su artículo científico publicado en Chile presenta tres dimensiones: agotamiento emocional, realización personal, despersonalización, además de tres dimensiones de satisfacción laboral: cultura de control y cultura de desarrollo. Se utilizó como diseño de investigación descriptivo-correlacional, con un enfoque cuantitativo. Los principales resultados demuestran que los docentes tienen predisposición hacia la cultura del desarrollo, que no existe prevalencia de Burnout y que están satisfechos con su trabajo. Los resultados muestran una relación significativa de 0,01 y una correlación de Pearson $r = 0,470$ entre cultura de control y agotamiento emocional; entre cultura de desarrollo y

despersonalización existe una relación significativa de 0,01 y una correlación de Pearson de $r=0,301$ y entre la cultura de control y realización personal existe una relación significativa de 0,05 con una correlación negativa leve con un coeficiente de correlación de Pearson $r=0,275$. Como conclusión presenta que los docentes poseen una tendencia a la cultura del desarrollo es decir valores de orientación y de aprendizaje continuo, sin embargo, hay aspectos relacionados a la cultura de control considerados importantes y las autoridades jerárquicas son las que deben verificar que se cumplan las tareas asignadas, la descripción de funciones e incentivos económicos a manera de motivación.

Este artículo contribuye a la investigación porque evidencia que la creencia de la autogestión, y autodesarrollo es simultánea pero no precisamente está internalizada como una práctica al interior de la escuela, la cultura del desarrollo deber ser asumida primero por el administrador de la institución, para luego orientar a cada colaborador, en este caso a los docentes, en cada proceso de gestión, motivar al cumplimiento de sus responsabilidades, promoviendo la mejora continua, explotando sus habilidades en conocimiento cultura y valores, lo que tendrá como consecuencia realizar procesos más efectivos.

Pantoja (2018); en un estudio desarrollado en Perú; presenta dimensiones de la gestión escolar, planificación institucional, liderazgo pedagógico y control institucional. Esta investigación fue desarrollada bajo investigación cuantitativa de tipo no experimental, transversal correlacional, con una muestra de 95 profesores, obteniendo los siguientes resultados, el 3,2% considera un déficit en la gestión escolar, el 55,8% indican que es regular y el 41,1% indican que es eficiente. En cuanto a la otra variable el 6,3% de los docentes presenta un nivel bajo de burnout, el 90,5% presenta un nivel medio y el 3,2% un alto nivel. Tiene una relación inversa entre las dos variables. El estudio concluye que a partir de los resultados se debe asumir decisiones que reduzcan el nivel de burnout en los docentes para incrementar el compromiso y productividad en la institución.

Esta investigación aporta con las dimensiones de estudio, pone en énfasis la importancia de tomar medidas que prevengan el burnout, y como esto puede ayudar al incremento de la productividad y desempeño dentro de la institución educativa evitando el desgaste profesional.

Gamboa y Vega (2018); en un estudio publicado en el Perú; menciona como dimensiones del burnout: despersonalización, agotamiento emocional y realización personal, por otra parte se evaluó los niveles de comunicación, empatía, asertividad, liderazgo y autoestima. Esta investigación fue desarrollada con enfoque cualitativo con un diseño pre-experimental, como muestra tuvo 23 profesores del nivel inicial, el cual arrojó que el 60,87% de los docentes presentaba niveles altos de burnout, lo que generaba un clima laboral desgastante. Concluyen que con la aplicación del programa, los docentes mejoraron en los niveles de empatía, asertividad, liderazgo, autoestima y comunicación llegando al 90,56%, que es un nivel alto dentro del rango establecido.

Este antecedente investigativo aporta a este estudio puesto que se demuestra que con la aplicación de un programa puede evitarse el síndrome de burnout en los docentes, mejorando su salud mental, por ende, podrán brindar a los educandos una enseñanza de calidad. La prevención es muy importante pues es la forma más eficaz para abordar este problema en las instituciones educativas que puede presentarse ante la realidad que se vive en el país, la incertidumbre de la permanencia en los puestos de trabajo, el nuevo sistema de teletrabajo, desconocimiento de aplicaciones tecnológicas, la crisis en general, por lo cual se debe desarrollar programas de formación en competencias emocionales, personales y profesionales.

Hurtado (2019); en su investigación desarrollada en Perú; presenta en su estudio las dimensiones de la variable de burnout docente y de la variable de desempeño docente. Se utilizó investigación aplicada con un enfoque cualitativo y cuantitativo con diseño descriptivo correlacional, tuvo como muestra 70 docentes y los resultados muestran una relación significativa entre las variables de 0,01 y un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,754$. Como conclusiones se menciona que existe una relación en la cual el desempeño laboral docente se ve afectado significativamente por el síndrome de burnout, por lo que sugiere que se realicen talleres de capacitación con la finalidad de implementar estrategias para prevenir el burnout logrando un desenvolvimiento óptimo en el quehacer educativo.

Este estudio aporta a esta investigación porque denota que el estrés crónico docente afecta significativamente en el desempeño laboral docente y los directivos

o el mismo sistema de gestión educativa poco o nada se preocupa por disminuir dichos efectos negativos que se ven reflejados en la labor educativa. La gestión educativa en el Ecuador se ve afectada por administraciones deficientes, falta de conocimiento y experiencia en el campo educativo, lo que genera el exceso de documentación, muchas a veces innecesaria, afectando la salud física y mental del personal docente.

Carpio, Bravo, Campos, Padilla, Banegas & Mendez (2017); en su artículo científico publicado en Ecuador; presentan como dimensiones ilusión por el trabajo, indolencia, desgaste psíquico, culpa. La metodología de la investigación fue cuantitativa con diseño descriptivo, con un enfoque transversal de tipo probabilístico. El análisis estadístico obtenido muestra que el síndrome de estar quemado tiene un nivel medio de 36,87% y un 63,13% alto; en la escala It (ilusión por el trabajo), un nivel alto con un 37,88%; con un 39,90% que significa nivel medio en la escala In (indolencia), al igual que Dp (desgaste psíquico), con un 45,45% y finalmente un nivel bajo en C (culpa), con un 25,76%. En esta investigación los autores basados en los resultados concluyen que los participantes no presentan el SQT (síndrome de estar quemado) sin embargo, un grupo arrojó resultados que se situaron en el perfil 1 de SQT que presenta sentimientos de indolencia y conductas relacionadas al estrés laboral, las cuales muestran la existencia del SQT que repercute en el rendimiento de los individuos en sus espacios, se recomienda una intervención oportuna.

Esta investigación recalca la importancia de estas propuestas como parte de la gestión educativa para mejorar la vida laboral. Además, indica que las políticas educativas vigentes pueden ser uno de las causas influyentes en el desarrollo del burnout, en Ecuador se hace evidente la inequidad, limitantes en la educación y débil aplicación de las TIC, todos estos factores repercuten en el cumplimiento de las actividades académicas y generan el incumplimiento de los estudiantes y esta situación produce estrés en los profesores.

Guayasamín y Ramos (2020); en su estudio realizado en Ecuador; presentan como variables: talento humano y el estrés laboral, esta investigación fue bajo la metodología cuali-cuantitativa, con diseño descriptivo e inferencial. Los resultados denotan la cantidad de docentes que presentaron “mucho estrés”, que forman parte

del 61% de la muestra a la que se le aplicó el test. Concluyen que la gestión de talento humano el síndrome de burnout es un tema de interés debido a las consecuencias perjudiciales que trae en la salud, se comprobó que los factores que generan estrés es el salario inadecuado y mucho trabajo por realizar eso adicional a la nueva modalidad de teletrabajo, la falta de recursos materiales ha producido malestar en el personal docente, por lo cual se propone estrategias para mejorar el ambiente laboral como: organizar y planificar la jornada de trabajo, utilizar un adecuado e iluminado lugar de trabajo, establecer horarios fijos de teletrabajo incluida la atención para padres, tener una comunicación permanente con los docentes y las autoridades.

Este estudio aporta a la investigación puesto que evaluó la incidencia de las nuevas condiciones del teletrabajo en la causa del estrés laboral de los docentes y su incidencia en la salud de los docentes. El teletrabajo, al ser una modalidad nueva genera impacto en los docentes, sin embargo, el líder educativo debe orientar en los nuevos procesos aplicando un modelo de gestión educativa acorde al contexto próximo.

Arias (2016); en su trabajo desarrollado en Ecuador; presenta tres dimensiones del síndrome de burnout; además de la gestión educativa: gestión administrativa, cultura organizacional y ambiente motivador. La investigación fue aplicada, con un enfoque cualitativo y descriptiva, mediante las encuestas se obtuvieron los siguientes resultados, un 52,5% de los docentes indican que es regular la gestión administrativa, el 47,5% indica que la gestión es buena. En cuanto al síndrome de burnout el 45% presenta niveles moderados de burnout y el 35% nivel alto. De los resultados del levantamiento de información se podrán alcanzar grandes beneficios para el sector de la educación. La autora concluye que indudablemente la gestión educativa no estará encaminada a eliminar el síndrome de burnout, sino a prevenirlo.

El trabajo realizado reconoce que los profesores de las instituciones usadas para la investigación tienen un alto grado de satisfacción con respecto a su motivación, reconocimiento y desempeño en el rol, sin embargo, existe desconcierto en lo que concierne a la asignación de carga laboral, lo que genera un alto grado de insatisfacción laboral lo que puede provocar agotamiento. Es puntual programar

estrategias para la prevención e intervención que enseñen al docente a prevenir la aparición de este trastorno.

Dentro de las teorías de la administración se menciona a French y Bell (1973), quienes indican que la Teoría del desarrollo organizacional busca lograr cambios que generen una mayor eficiencia organizacional en esta época de cambios en las necesidades sociales y competencias laborales, con la evolución de la ciencia se deben optimizar los recursos, sobretodo el recurso humano, quien es el que pone su rendimiento y dedicación en las organizaciones.

El clima organizacional establece la percepción de los individuos respecto a su trabajo, su productividad, su rendimiento y satisfacción, de esta forma la concentración se centra: en la modalidad de acción y la eficiencia de grupos determinados; en el mejoramiento de las relaciones humanas y relaciones entre grupos; en factores económicos y de costos; en el liderazgo; en el desarrollo del equipo humano, es decir la organización se centra en la parte humanística de la organización, las actitudes, valores, relaciones y clima organizacional. Dentro de las implicaciones importantes de esta teoría se encuentran: el concepto del hombre social, la formalización del ciclo motivacional en cuanto a frustración o compensación y satisfacción, la formación de grupos y los procesos que pueden ser manipulados a través de algún estilo de liderazgo.

Con lo antes enunciado se denota la importancia del liderazgo en la administración, pues ejerce una guía sobre el equipo de trabajo, uno de los estilos de liderazgo que más se ajusta a la teoría del desarrollo organizacional es el del enfoque transformacional, que según Bass (1999) es un proceso complementado entre líderes y colaboradores, lo que genera un mayor nivel de motivación y ética moral, este autor indica que los líderes influyen en sus seguidores y que el líder transformacional es la fuerza que moviliza al organismo, porque provoca cambios marcados e impacto en los seguidores, siempre busca el bien colectivo logrando metas mediante objetivos organizacionales, y presenta cuatro aspectos principales: consideración individual, motivación inspiracional, influencia idealizada y estimulación intelectual.

Un modelo de gestión educativa para Aguilera (2014) es un esquema para la administración de una institución, que debe tener una visión humanista caracterizada no solo por conseguir eficacia y efectividad sino también unidad e identificación de las personas con su organización y empoderarse de los objetivos de la misma, de esta forma dar sentido al trabajo que se efectúa como a la coordinación de las acciones humanas al interior de la institución educativa.

Las modificaciones del escenario educativo requieren un preciso ajuste al modelo de gestión para responder a las necesidades y contextos sociales de la actualidad, uno de los modelos es el comunicacional que según Cassasus (2010) tiene como objetivo intervenir en todos los procesos de gestión mediante la planificación de la comunicación interna para que se provoquen acciones efectivas en los procesos de cambio y se cumplan los compromisos adquiridos para alcanzar las metas organizacionales, además este acto de comunicación puede constituir un intento de influenciar a otro.

Existen dos tipos de comunicación interna y externa: la primera busca implicar los integrantes de la organización, armonizar acciones institucionales, generar cambios de actitudes, el mejoramiento de los resultados, mediante la instalación de modelos de pensamiento y la cohesión cultural de los integrantes de la institución; la segunda, cumple con persuadir a los entornos, busca generar y fortalecer vínculos entre agentes externos.

Por su parte Quigley (2017) indica que la gestión educativa dependerá del contexto institucional y dentro de las dimensiones básicas precisa las funciones de gestión administrativa: organización, planificación y evaluación; clima laboral: potenciar el trabajo en equipo: asignar comisiones, trabajo cooperativo, crear pertenencia a la institución, mediar, resolver conflictos; gestión pedagógica: promover mejora continua, acompañamiento pedagógico; y, participación comunitaria que incluye demostrar habilidades personales, formación, creatividad, principios éticos y morales, motivar a la comunidad educativa y proactividad.

Una de las dimensiones es la gestión administrativa que según Martins, Cammaroto, Neris, y Canelón (2009) debe ser interactiva y participativa, los directivos son los encargados de impulsar la innovación y cambios constantes en

la institución, los mismas que deben estar dirigidas por personas con habilidades y cualidades profesionales que sean congruentes a la comunicación, motivación y a establecer buenas relaciones interpersonales, para una excelente gestión el liderazgo directivo según Bush (2017) es un componente determinante al potenciar los procesos de la institución apoyados en una gestión educativa de calidad, para lo cual es necesario un liderazgo integral que apunte al desarrollo acorde a los procesos organizacionales del siglo XXI, además menciona que es convergente realizar un trabajo óptimo en la gestión educativa.

Para Caldas, Carrión y Heras (2017) explican que para un correcto funcionamiento de una institución se requiere aplicar una serie de procesos internos que son detallados en la documentación administrativa, por consiguiente en una institución la gestión administrativa es la que se encarga de que dicho proceso se desarrolle de una manera eficaz y oportuna, que los distintos departamentos estén estandarizados con la respectiva información, debe ser eficiente es decir que la información obtenida sea clara y de gran utilidad y por ultimo rigurosa y segura que la información sea confidencial y comprobada, son los gestiones a seguir para un rendimiento adecuado en un establecimiento. Para establecer un modelo de gestión educativa es importante considerar los siguientes factores: eficacia, eficiencia, efectividad, motivación, productividad y trabajo en equipo.

Mokate (2011) indica que algo es eficaz si cumple la función que debía realizar y un programa, si logra los objetivos para los que se diseñó, además menciona que la eficacia va de la mano con el cumplimiento de objetivos, en una organización, una institución educativa o establecimiento público o privado; por su parte Silva (2017) expresa que la eficiencia es cuando un trabajo o una actividad se realiza en menor tiempo posible y al menor costo, optimizando los recursos económicos materiales y humanos, sin embargo no hay que dejar de lado la calidad que el mismo debe implicar; la efectividad según Sols (2010) es la correspondencia entre las relaciones reales de un sistema y las que se han requerido de él, es decir, en cuanto un sistema satisface en mayor medida lo que se ha solicitado del mismo, para el usuario es más efectivo.

Otra de las dimensiones es el clima laboral que para Gan y Triginé (2012) es un indicador primordial de la existencia de una organización, está compuesto por

distintos aspectos como las políticas de la institución, las condiciones del proceso laboral, las actitudes de los miembros del equipo y la dirigencia de los jefes o líderes. Se ha demostrado que un buen clima laboral obtiene éxito a lo largo de la vida de la organización, además describen el clima laboral como el ambiente físico en el que se desenvuelve un trabajo frecuente, la calidad del mismo implica la manera de relacionarse en el trabajo y va contiguo con la satisfacción personal y la productividad, se requiere también una buena comunicación entre el personal y el dirigente, asimismo que este comprometido y sepa motivar y estimular a sus trabajadores para alcanzar resultados profesionales de calidad, consiguiendo un óptimo clima laboral.

La motivación para Martínez (2013) es la que una persona obtiene para conseguir o lograr una meta establecida, la obtención de la misma puede estar influenciada por el lugar de trabajo y el clima laboral entre los individuos, también por el tipo de función que se ejecuta, si un individuo está satisfecho con su trabajo lo realizará motivado y de la mejor manera posible, pero si es todo lo contrario no tendrá ese impulso o motivación para desempeñar su función causando bajo rendimiento y la obtención de logros se verá comprometida pues el individuo no está dando su mejor esfuerzo para alcanzar las metas empresariales o personales.

Vásquez, Hernández Vázquez, Juárez y Guzmán (2016) definen el trabajo colaborativo como la acción en la cual una o más personas trabajan juntas para alcanzar un objetivo en común en el ámbito laboral, en lo social y en la innovación continua, en muchos casos es beneficioso puesto que se logra adquirir habilidades destrezas y conocimientos mediante la interacción grupal. También es considerada como un medio de inclusión debido a que se admiten a los individuos como son, indistintamente de su condición física, cognitiva o sociocultural.

La tercera dimensión es la gestión pedagógica según Bambozzi, Vadori, Marzolla y Venier (2011) es un medio para educar al estudiante, por ende se puede definir como la formación, las actitudes de los individuos y los procesos de enseñanza, que se dan en un establecimiento para un correcto aprendizaje de los educandos, con ella los maestros logran realizar la planificación de los contenidos a impartir, también se encargan de encontrar recursos que muchas veces surgen a raíz de su creatividad e iniciativa, brindan todos estos instrumentos a los escolares, para

lograr una enseñanza efectiva, y de calidad. Una exitosa gestión pedagógica se verá reflejada en los conocimientos y aprendizajes adquiridos de cada estudiante, por ende, aportará al desarrollo de la sociedad.

Finalmente, la dimensión de participación comunitaria en el ámbito educativo es de gran relevancia en el Ecuador puesto que la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2018) en su artículo 15 determina la participación de la comunidad educativa, conformada por personal administrativo, docentes, padres de familia o representantes legales, personal de servicio y comunidad en general. Para Chávez (2003) la participación social se puede entender como un proceso organizado e incluye a hombres y mujeres por igual, en el cual los habitantes pueden tomar decisiones para contribuir de manera efectiva en asuntos de interés común de su comunidad. En el contexto educativo la comunidad educativa es la encargada de constituir las herramientas de estudio necesarias para lograr una educación de calidad.

Todos estos aspectos inciden en el burnout laboral docente que según la Teoría de Maslach (1995) desde una perspectiva psicosocial lo define como un proceso que se desarrolla por la interacción de las características de la persona que desempeña una función y las características del entorno laboral, es un proceso dinámico de la interacción de diversos factores, lo que puede provocar fatiga física, emocional y mental, además de sentimientos negativos, desmotivación y baja autoestima.

El modelo comprensivo propuesto para el estudio del burnout docente es el de Winnubst (1993), elaborado a partir de la teoría organizacional en el cual define que el síndrome del burnout es una respuesta al estrés del trabajo, implican como antecedentes del síndrome la falta de salud organizacional, disfunciones del rol administrativo, la cultura, la estructura y el clima organizacional, este modelo de caracteriza por el énfasis que se le otorga a la importancia de los estresores del contexto social y organizacional. En cuanto al modelo de proceso del burnout se consideró el de Leiter y Maslach (1988) en cual menciona tres dimensiones del burnout son cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal.

Según Paula (2017) el cansancio emocional se produce debido a una sobrecarga y agotamiento emocional que se origina en el entorno de trabajo y dicha situación provoca la falta de energía para afrontar un nuevo día, ocasiona que quien lo padece se sienta agotado y reduzca significativamente la afabilidad con los usuarios o los compañeros de trabajo para lograr terminar la jornada laboral y causa una rutina burocrática y distante ajena a cualquier vínculo emocional con terceros, también indica que es la consecuencia de un exceso laboral provoca un progresivo agotamiento físico y mental, produce desmotivación y falta de energía, los más propensos a padecerlo son los individuos que laboran día a día intercambiando recursos con terceros como lo son; los docentes, doctores, enfermeros y policías.

Dentro del cansancio emocional se encuentran el agotamiento emocional que puede presentarse como el desapego por las necesidades de las terceras personas y esta situación afecta en su rendimiento laboral e induce a las reacciones de distanciamiento social, laboral y emocional, como respuesta en modo de defensa para enfrentar al mismo; y el agotamiento físico que según Calle (2008) se produce por el estrés y una sobrecarga laboral, que pueden llegar a generar apatía, falta de vitalidad y sentimientos negativos hacia otros, esto muchas veces sucede porque las personas no están satisfechas en su lugar de trabajo o no tienen las condiciones óptimas o no existe un clima laboral que le permita desenvolverse exitosamente en sus actividades laborales cuando existe un agotamiento físico lo más sensato es alejarse y descansar del trabajo por unos días de esta forma el individuo regresa equilibrado y renovado.

Otra dimensión es la despersonalización, la cual es referida por Carlín (2014), como la devaluación y desapego de que es importante en un determinado dominio particular, son los sentimientos y actitudes negativos que manifiesta un individuo, formando un endurecimiento emocional una progresiva disminución de capacidad de empatía con terceras personas en el ámbito laboral y social. En cualquier persona la despersonalización provoca un distanciamiento social, sentimientos como irritabilidad, insensibilidad respuestas impersonales que muchas ocasiones es percibido por terceros como cinismo o mala educación, poca o mínima atención a las necesidades de las otras personas, destacando que los individuos que lo padecen ignorar intencionalmente sus necesidades y solicitudes, y son los que trabajan en establecimientos donde se brindan algún tipo de asistencia a un

individuo, como los docentes hacia sus alumnos, los enfermeros a sus pacientes, los policías a los ciudadanos, entre otros.

La despersonalización produce sentimientos negativos hacia otros, según Drane (2019) los sentimientos negativos son parte del ser y la vida humano, son completamente naturales, lo que nos llama la atención y no es nada natural es que continuamente esos sentimientos negativos estén dirigidos hacia uno mismo o hacia otras personas, cuando esto ocurre se considera como una enfermedad emocional, usualmente el individuo que lo padece ha desarrollado el síndrome de burnout o del quemado en su segunda fase, por esta sometido a invariables niveles de estrés en el lugar de trabajo, pero este es tratable y la persona puede recuperarse completamente.

Otro factor es el desapego emocional, Torres (2012) indica que es usado por profesionales de la salud como una manera de afrontamiento ante los escenarios estresantes que se ocasionan en sus lugares de trabajo, el cual consta en separar sus emociones de las de los demás, de esta manera no se ven afectados de manera negativa por emociones y situaciones ajenas, de esta forma consiguen conservar su equilibrio personal y emocional. Esta estrategia con el tiempo logra que quienes la emplean se adapten para no implicarse emocionalmente ya sea con sus pacientes o sus mismos familiares, presenciando las experiencias estresantes que los rodean de una perspectiva objetiva.

Además se presenta la apatía que Naranjo (1973) la describe como un mal frecuente que pueden padecer cierto grupo de personas en distintos grados, también hace referencia al poco o nulo interés hacia la función que se está realizando, también a la negativa interacción con estímulos externos, a la falta de concentración y a la participación poco frecuente en sus actividades, esta se desarrolla cuando la persona pierde por completo el interés en lo que se desempeña en su trabajo, el individuo se encuentra desconcentrado, despersonalizado, desmotivado e incluso con sentimientos negativos hacia los demás, presenta poca o inexistente simpatía hacia lo que sucede en su entorno laboral o personal, este comportamiento conlleva a que su desempeño laboral y personal se vea afectado potencialmente.

La tercera dimensión del síndrome de burnout es la falta de realización personal que como indica González (2019) provoca a corto plazo una baja autoestima, presenta sentimientos de fracaso y respuestas negativas en el entorno del trabajo debido a que se creen inadecuado o incapaces para desempeñar esa función laboral también se hace duras críticas a sí mismos. Las personas que padecen de falta de realización personal sienten que sus capacidades laborales no son suficientes, que no están preparados, están insatisfechos con sus logros profesionales y por ende con su vida se reprochan no alcanzar las mismas metas profesiones que otros y permanecer en ese estado por un tiempo prolongado lleva a los trabajadores a evaluarse negativamente.

Además, otro indicador de esta dimensión es la baja autoestima que según Crosera (2017) la autoestima es definida como una actitud general hacia uno mismo, sea de manera positiva o negativa, se trata de como una persona piensa de sí mismo, es el modo de pensar y actuar, de aceptarse y respetarse. Cuando una persona se acepta totalmente puede vivir en paz y armonía con su propio ser, cuando se aprende a respetar solo así logra reconocer el valor propio que cada persona posee. Por ende, entendemos por autoestima a la capacidad aceptarse con defectos y virtudes de amarse tal cual es uno mismo. Usualmente el estrés va acompañado de una baja autoestima el individuo se siente inseguro de sí mismo, no tiene confianza y cree que no puede lograr sus objetivos al sentirse incapaz para desarrollar con éxito sus actividades.

Finalmente, el auto concepto según Domínguez (2010) es el conocimiento que tiene una persona sobre sí mismo, es como un individuo se percibe, aunque muchas ocasiones no concuerda con la realidad, consta de tres factores: los cognitivos que son los sentimientos, los afectivos son las emociones y los conativos es el comportamiento que tiene una persona. Por lo tanto, es la calificación o la imagen que un individuo percibe de sí mismo, entonces un auto concepto negativo es la forma en que una persona se evalúa negativamente, se denomina incapaz y considera que sus esfuerzos no son suficientes por ende no desarrolla su labor con seguridad, sino que cumple sus actividades en la institución por obligación, obteniendo resultados sumamente deficientes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Para efectuar la investigación se utilizó el tipo de investigación aplicada que según las definiciones del CONCYTEC (2018) está enfocada en el conocimiento científico mediante metodologías y tecnologías con lo que se puede identificar y cubrir una necesidad específica.

Lozada (2016) menciona que la investigación aplicada indaga la generación de conocimientos a través de la solución a las necesidades sociales, también es utilizada para responder a cuestionamientos específicos, mediante la realización de un proceso sistemático con el objetivo de interpretar los fenómenos o hechos relacionados con la problemática.

Además, se aplicó el enfoque cuantitativo que según refiere Hernández (2014) mediante la recolección de datos prueba la hipótesis con base en una medición numérica y análisis estadísticos con el objetivo de comprobación de teorías, además se debe seguir un proceso de acuerdo a reglas, datos obtenidos que poseen estándares de confiabilidad y validez.

Según refiere Hernández, Fernández y Baptista (2014) el diseño de investigación es el plan o estrategia de obtención de información necesaria para responder al planteamiento del problema, para esta investigación se aplicó el diseño no experimental, transeccional descriptivo que según indican estos autores tiene como finalidad identificar la incidencia de una o varias variables en el público objetivo en un determinado momento. Esta investigación se realizó en un periodo de tiempo establecido y no se manipularon las variables.

3.2. Variables y operacionalización.

Definición conceptual: Modelo de Gestión Educativa

Un modelo de gestión educativa desde una perspectiva humanista según Aguilera (2016) tiene una visión más completa de la persona, este modelo se caracteriza por no solo conseguir eficacia y efectividad sino también unidad e identificación de las personas con su organización y empoderarse de los objetivos de la misma, de esta

forma dar sentido al trabajo que se efectúa como a la coordinación de las acciones humanas al interior de la institución.

Definición operacional:

Esta variable presenta cuatro dimensiones: gestión administrativa (indicadores: eficiencia, eficacia, efectividad); clima laboral (indicadores: motivación, productividad, trabajo colaborativo); gestión pedagógica (indicadores: diseño curricular, prácticas pedagógicas, seguimiento académico) participación social (indicadores: trabajo con la comunidad, interacción con los PP. FF). La escala de medición será de intervalo de la siguiente forma: 0 – 20 muy deficiente; 21 – 40 deficiente; 41 – 60 regular; 61 – 80 bueno; y 81 – 100 excelente.

Definición conceptual: Síndrome de Burnout docente

Para Maslach (1986) define al síndrome de burnout docente como un proceso que se desarrolla por la interacción de las características de la persona que desempeña una función y las características del entorno laboral, es un proceso dinámico de la interacción de diversos factores, lo que puede provocar fatiga física, emocional y mental, además de sentimientos negativos, desmotivación y baja autoestima.

Definición operacional:

Esta variable presenta tres dimensiones: cansancio emocional (indicadores: cansancio físico, cansancio mental), despersonalización (indicadores: sentimientos negativos, desapego emocional, apatía), falta de realización personal (indicadores: baja autoestima, desmotivación). La escala de medición será de intervalo de la siguiente forma: 0 – 20 ninguno; 21 – 40 mínimo; 41 – 60 moderado; 61 – 80 alto y 80 – 100 muy alto.

3.3. Población, muestra y muestreo.

La Población como refiere Tomás-Sábado (2009) es un grupo de sujetos de similares características de los cuales se obtendrá información o datos específicos, esta puede ser infinita o finita. En esta investigación la población fueron los docentes de la Escuela Roberto Alejandro Narváez de Chanduy, que es un total de veinticuatro individuos.

Tabla 1:

Población

DESCRIPCIÓN	NÚMERO
Equipo docente de la Escuela Roberto Alejandro	24
TOTAL	24

Nota: Distributivo docente Escuela Roberto Alejandro

Según menciona Cáceres (2016) una muestra es un subconjunto de la población total, su tamaño será el número de estos elementos. En esta investigación se trabajó con una población finita, por lo cual, se tomó el total de la misma, permitiendo en estudio de todos los individuos, es decir la muestra será el 100% de la población.

Tabla 2:

Muestra

DESCRIPCIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
Equipo docente de la Escuela Roberto Alejandro	24	100%
Total	24	100%

Nota: Distributivo docente Escuela Roberto Alejandro

Los criterios de inclusión para esta investigación: 24 profesores de la Escuela Roberto Alejandro Narvárez en el año lectivo 2020 – 2021.

Los criterios de exclusión para esta investigación: Personal administrativo (directora, subdirector e inspectora general), 510 estudiantes y 325 representantes legales de los estudiantes en el año lectivo 2020 – 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos.

Para esta investigación se aplicó como técnica la encuesta, a la que Hernández y Mendoza (2018) refieren como un proceso mediante se recoge datos o información en el lapso de tiempo establecido. En investigaciones de ciencias sociales y de la conducta se utiliza la encuesta como una técnica determinante para establecer la relación entre variables.

El instrumento utilizado para la encuesta fue el cuestionario que según Pardinás (2015) sirve para la obtención de datos, construido bajo un estricto procedimiento que está fundamentado en el diseño de la investigación. Se elaborarán dos cuestionarios referentes a las dos variables de estudio con veinte preguntas cada uno, estará diseñado en base a la escala de Likert detallados a continuación: 1 = nunca; 2 = casi nunca; 3 = a veces; 4 = casi siempre; y 5 = siempre.

Según Cohen y Swerdlik (2001) el criterio de validez es una medición que determina si los ítems evalúan lo que pretenden medir y si es aplicable al muestreo realizado a una prueba del universo. Sirve para determinar la pertenencia del contenido del instrumento en concordancia a las variables en estudio. La validez de los instrumentos con lo que se realizó la recolección de datos serán validados por expertos académicos que deberán establecer la suficiencia de los mismos.

El instrumento tiene la escala de Likert como unidad de medida, según indican Hernández, Fernández y Baptista (2003) la confiabilidad puede ser medida con diferentes técnicas aplicables repetidas veces a un mismo objeto en busca de resultados similares, esto se realiza con el objetivo de verificar si la información obtenida tiene confiabilidad mediante la consistencia interna del valor del Alfa de Cronbach; la confiabilidad del instrumento fue de 0,981 para el instrumento de la variable de Modelo de Gestión Educativa y 0,972 para el instrumento de la variable Síndrome de burnout laboral docente.

3.5 Procedimientos.

El procedimiento utilizado para la obtención de información y datos respecto a la problemática de estudio fue la aplicación de cuestionarios, lo que permitió indagar sobre el modelo de gestión educativa y el síndrome del burnout, esto determinó si se evidencia desgaste profesional en los docentes. Los cuestionarios se realizaron vía on line, a través de formularios de Google Drive, diseñado de una manera sencilla para fácil comprensión de los participantes, estos datos se procesaron y analizaron. Según García (2012) la encuesta que se realiza a través del internet es estructurada y contestadas mediante medios virtuales y se caracterizan por el bajo costo, la cobertura, pues pueden abarcar grupos grandes de encuestados y por la rapidez con la que llega la información a los participantes.

Los resultados de las encuestas dirigidas a los profesores de la Escuela Roberto Alejandro serán procesados en el programa informático Excel en una base de datos que fue codificada, luego se analizó los resultados, además se presenta las representaciones en tablas y gráficos.

3.6 Método de análisis de datos.

Para analizar cuantitativamente los datos se utilizó la estadística descriptiva que según indica Salafranca (2011) es un paso obligatorio en esta etapa de la investigación, puesto que permite la aproximación al contenido, exponer datos y la exploración de estos datos es una etapa del proceso imprescindible antes de aplicar la estadística inferencial.

Ante lo expuesto, se indica que se realizó el análisis descriptivo puesto que, se analizó de manera previa el contexto de la problemática encontrada en el establecimiento educativo, luego se procedió a recoger los datos y la información necesaria, en Microsoft Excel se organizó los datos obtenidos en gráficos y tablas, y para probar la hipótesis se empleó el análisis inferencial. La prueba de normalidad que se aplicó fue la de Shapiro-Wilk.

3.7 Aspectos éticos

Esta investigación consideró los siguientes aspectos éticos: Honestidad, porque la información plasmada en la investigación es veraz y de fuentes de información confiables; confidencialidad de la información, puesto que las encuestas fueron anónimas y guardan confidencialidad de los datos obtenidos; consentimiento informado, ya que los encuestados, en este caso los docentes firmaron un documento de aceptación para participar en las encuestas; además, se respeta las normas APA para argumentar y demostrar los aportes de la investigación.

4 RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de la investigación:

Tabla 3.

Variable Gestión Educativa

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Regular	9	37,5%
Buena	15	62,5%
TOTAL	24	100%

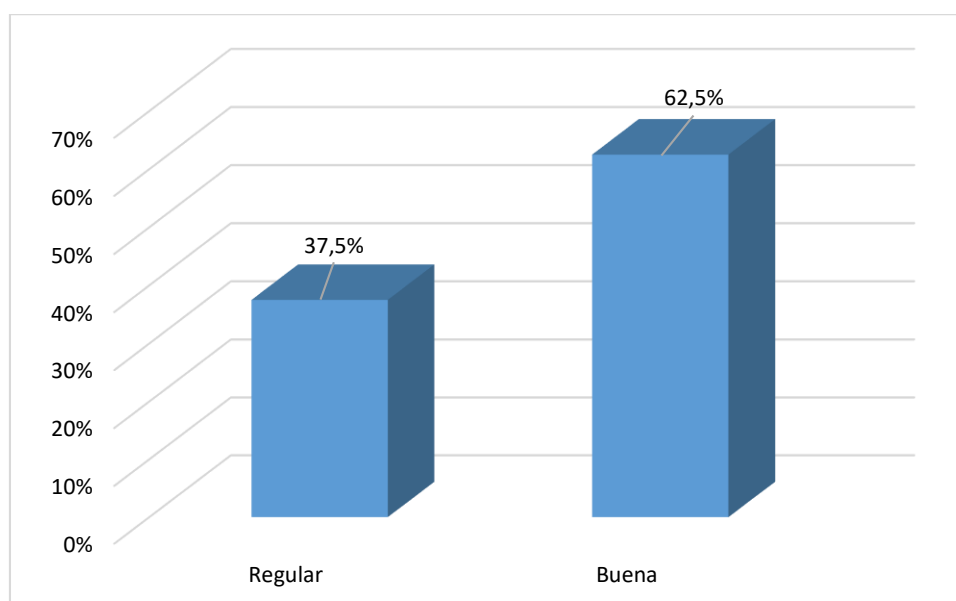
Nota: Elaborado por Leonor Pazos Tomalá

Interpretación:

En la tabla 3, de la Variable Gestión Educativa, muestra que el 37,5% de los docentes encuestados indican que la actual gestión educativa es regular, el 62,5% indica que es buena; evidenciándose un notorio déficit dentro de la gestión educativa y un mal estilo de liderazgo aplicado. A continuación, la figura correspondiente.

Figura 1

Variable Gestión Educativa



Nota: Elaborado por Leonor Pazos Tomalá

Tabla 4.

Dimensión, Gestión Administrativa

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Regular	16	66,7%
Buena	8	33,3%
TOTAL	24	100%

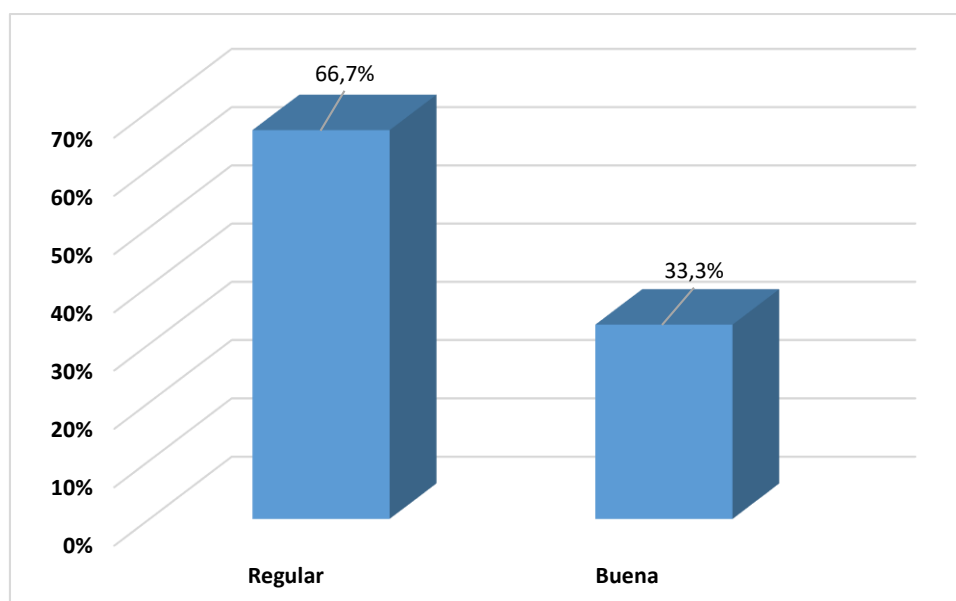
Nota: Elaborado por Leonor Pazos Tomalá

Interpretación:

En la tabla 4, de la dimensión Gestión Administrativa, muestra que el 66,7% de los docentes indican que la actual gestión administrativa es regular, el 33,3% indica que es buena, lo que evidencia una débil gestión administrativa con procesos poco efectivos. A continuación, se muestra la figura correspondiente.

Figura 2.

Gestión Administrativa



Nota: Elaborado por Leonor Pazos Tomalá

Tabla 5

Dimensión, Clima Organizacional

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Regular	14	58,3%
Buena	10	41,7%
TOTAL	24	100%

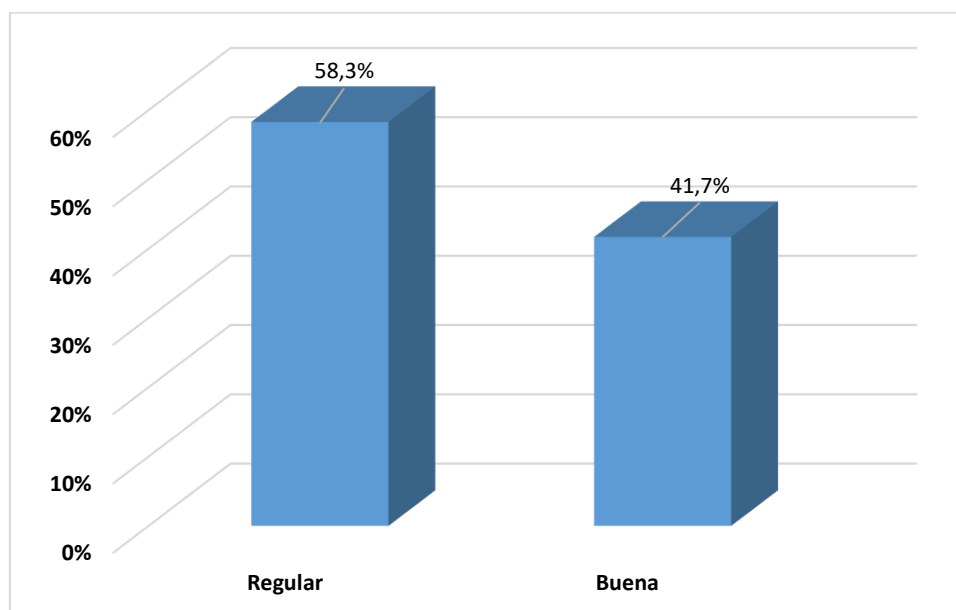
Nota: Elaborado por Leonor Pazos Tomalá

Interpretación:

En la tabla 5, de la dimensión Clima Organizacional, muestra que el 58,3% de los docentes encuestados indica que la gestión en cuanto al clima organizacional es regular, el 41,7% indica que es buena, evidenciando problemas internos en el ambiente laboral. A continuación, se muestra la figura correspondiente.

Figura 3

Clima Organizacional



Nota: Elaborado por Leonor Pazos Tomalá

Tabla 6.

Dimensión, Gestión Pedagógica

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Regular	15	62,5%
Buena	9	37,5%
TOTAL	24	100%

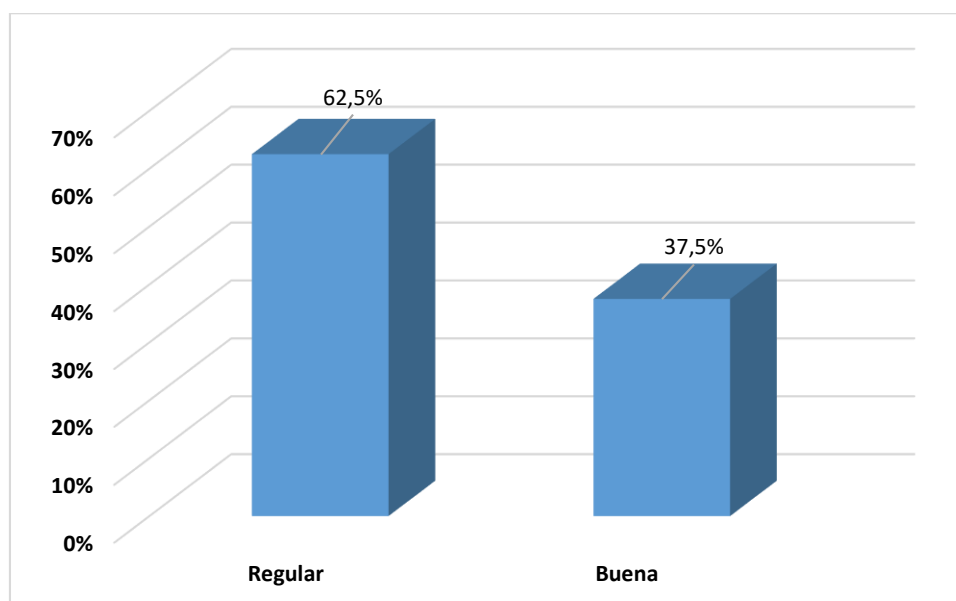
Nota: Encuesta docentes Roberto Alejandro

Interpretación:

En la tabla 6, de la dimensión Gestión Pedagógica, muestra que el 62,5% de los docentes encuestados que la gestión pedagógica es regular, el 37,5% indica que es buena, demostrando que la autoridad pedagógica y los procesos no son óptimos. A continuación, se muestra la figura correspondiente.

Figura 4.

Gestión Pedagógica



Nota: Elaborado por Leonor Pazos Tomalá

Tabla 7.

Dimensión, Participación comunitaria

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Regular	14	58,3%
Buena	10	41,7%
TOTAL	24	100%

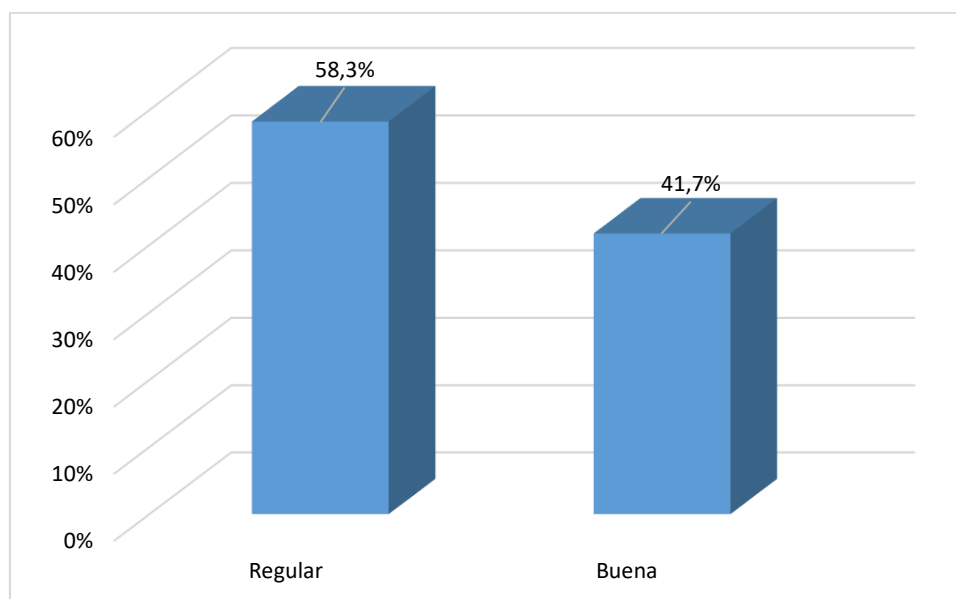
Nota: Elaborado por Leonor Pazos Tomalá

Interpretación:

En la tabla 7, de la dimensión Participación comunitaria, muestra que el 58,3% de los docentes encuestados cree que la actividad que se realiza para la participación con la comunidad es regular, el 41,7% indica que es buena, lo que evidencia dificultades dentro de esta dimensión. A continuación, se muestra la figura correspondiente.

Figura 5.

Participación comunitaria



Nota: Elaborado por Leonor Pazos Tomalá

Tabla 8.

Nivel de desgaste laboral docente

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel moderado	8	33,3%
Nivel alto	16	66,7%
TOTAL	24	100%

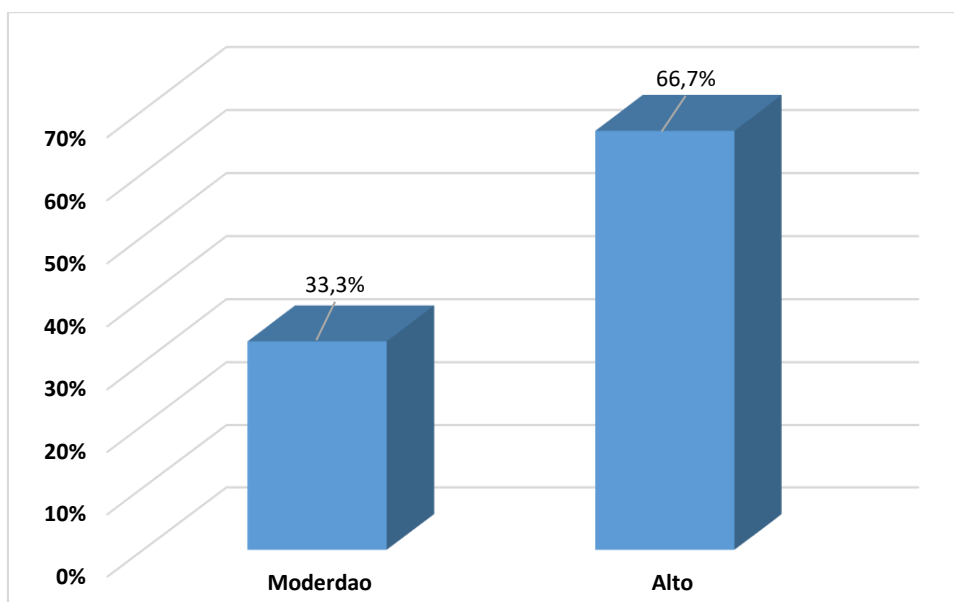
Nota: Elaborado por Leonor Pazos Tomalá

Interpretación:

En la tabla 8, Nivel de desgaste profesional docente, muestra que el 33,3% de los docentes encuestados sufren un nivel moderado de desgaste profesional, el 66,7% tienen un desgaste profesional alto, demostrando que la mayoría del equipo de talento institucional está propenso a padecer burnout laboral. A continuación, se muestra la figura correspondiente.

Figura 6.

Nivel de desgaste laboral docente



Nota: Elaborado por Leonor Pazos Tomalá

Tabla 9.

Nivel de cansancio emocional

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel Moderado	7	70,8%
Nivel Alto	17	29,2%
TOTAL	24	100%

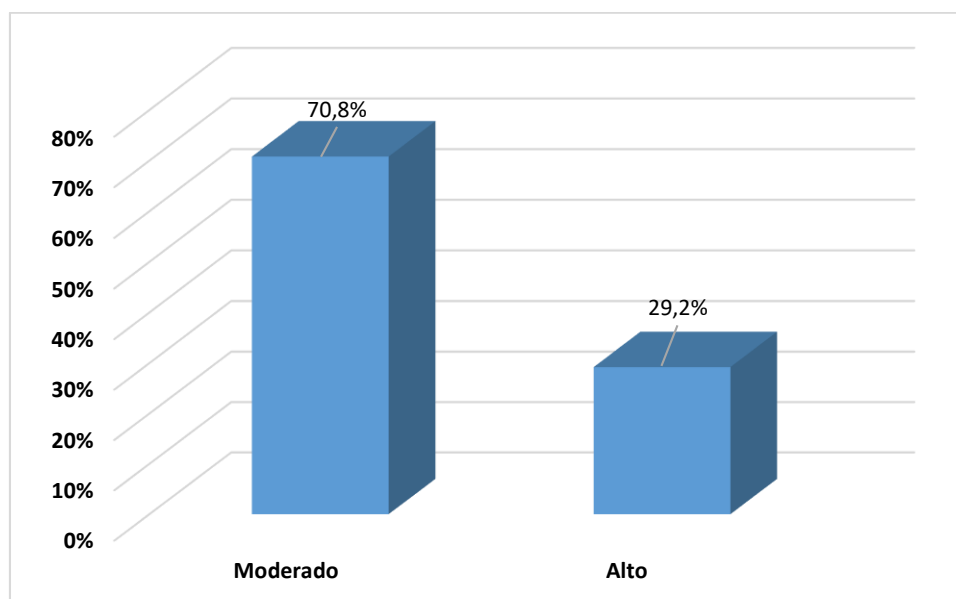
Nota: Elaborado por Leonor Pazos Tomalá

Interpretación:

En la tabla 9, Nivel de cansancio emocional, muestra que el 70,8% de los docentes encuestados sufren un nivel moderado de cansancio emocional, el 29,2% tiene un cansancio emocional alto, lo que evidencia que la mayoría del personal docente tiene moderado cansancio emocional. A continuación, se muestra la figura correspondiente.

Figura 7.

Nivel de cansancio emocional



Nota: Elaborado por Leonor Pazos Tomalá

Tabla 10.

Nivel de Realización personal

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel Moderado	16	66,7%
Nivel Alto	8	33,3%
TOTAL	24	100%

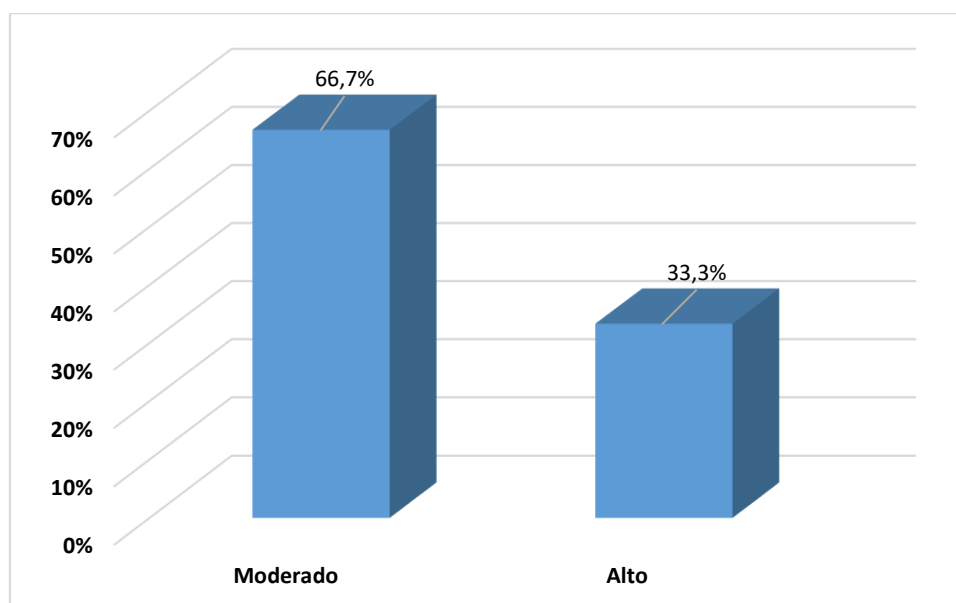
Nota: Elaborado por Leonor Pazos Tomalá

Interpretación:

En la tabla 10, Nivel de realización personal, muestra que el 66,7% de los docentes encuestados sufren un nivel moderado de realización personal, el 33,3% tienen un alto nivel de realización personal, lo que evidencia un déficit en el logro de objetivos profesionales. A continuación, se muestra la figura correspondiente.

Figura 8.

Realización personal



Nota: Elaborado por Leonor Pazos Tomalá

Tabla 11.

Nivel de despersonalización

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel Moderado	21	87,5%
Nivel Alto	3	12,5%
TOTAL	24	100%

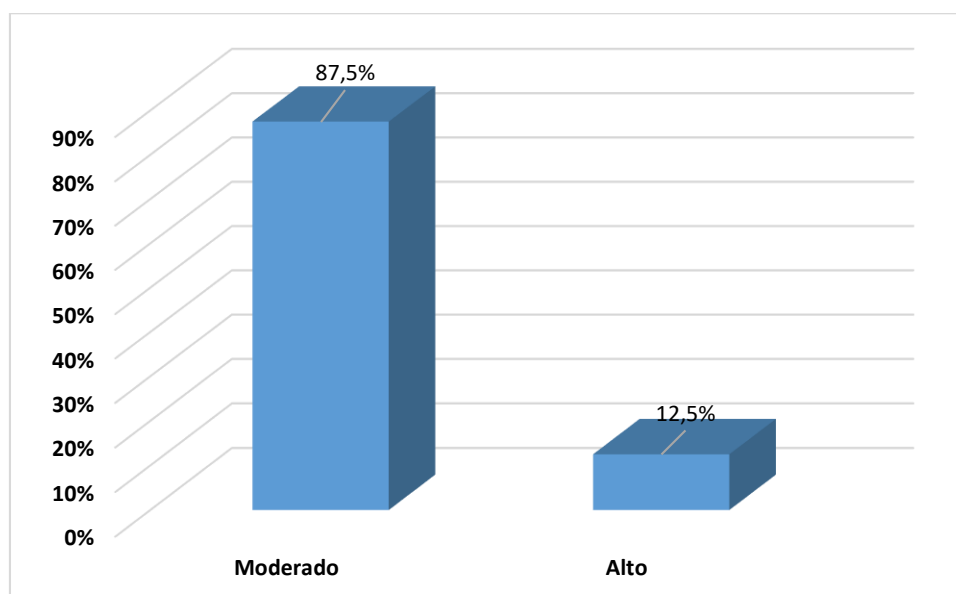
Nota: Elaborado por Leonor Pazos Tomalá

Interpretación.

En la tabla 11, nivel de despersonalización, muestra que el 87,5% de los docentes encuestados sufren un nivel moderado de despersonalización, el 12,5% tienen un nivel despersonalización alto, evidenciando ligeras contrariedades que interfieren en el trabajo. A continuación, se muestra la figura correspondiente.

Figura 9:

Nivel de despersonalización



Nota: Elaborado por Leonor Pazos Tomalá

Para probar si las variables de la investigación tienen una distribución normal se realizó la prueba de Shapiro Wilk, utilizada para muestras menores a 50 unidades, en la tabla 12, se observa que la variable: gestión educativa con un (p-valor < 0,002) no tiene distribución normal, y la variable: síndrome de Burnout con un (p-valor = 0,05) no tiene distribución normal.

Tabla 12:

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión Educativa	0,245	24	0,001	0,843	24	0,002
Síndrome del Burnout	0,163	24	0,098	0,917	24	0,050

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Nota: Elaborado por Leonor Pazos Tomalá

Shapiro & Wilk (1965) indica que esta prueba es un test estadístico para contrastar la normalidad de un conjunto de datos, que utiliza el contraste de hipótesis para rechazar la normalidad de la muestra. En este caso el p-valor es menor al nivel de significación establecido (0,05) en la primera variable e igual al p-valor en la segunda variable, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 13.

Validación de la propuesta realizada por experto

Nº	Experto	NOMBRE DEL PROGRAMA	PROBLEMÁTICA DETECTADA:	FUNDAMENTACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	COBERTURA O POBLACIÓN DESTINATARIA	AGENTES RESPONSABLES:
01	E1	85	85	80	240	165	80	85
02	E2	80	85	80	240	160	80	85
03	E3	85	85	80	240	165	80	85
04	E4	75	75	70	240	155	70	75
05	E5	80	80	80	240	165	80	85
TOTAL		405	410	390	1200	810	390	415
PROMEDIO		81	82	78	240	162	78	83
PORCENTAJE		81%	82%	78%	80%	81%	78%	83%

Nota: Elaborado por Leonor Pazos Tomalá

Tabla14

Valoración de los contenidos de la propuesta

Aspectos a valorar del modelo de Gestión Educativa									
N°	Experto	ORGANIZACIÓN DE LA PROPUESTA:	CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS:	EN CUANTO A LA ESTRATEGIA	EN CUANTO A LA METODOLOGÍA	EN CUANTO A LOS MEDIOS Y MATERIALES	EN CUANTO A LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN	EN CUANTO A LA BIBLIOGRAFÍA:	EN CUANTO AL ASPECTO GLOBAL:
01	E1	85	80	80	80	85	80	80	80
02	E2	85	80	85	80	85	80	80	80
03	E3	85	80	80	80	85	80	80	85
04	E4	85	80	80	80	70	65	80	75
05	E5	85	80	85	85	80	80	80	80
TOTAL		425	400	410	405	405	385	400	400
PROMEDIO		85	80	85	85	80	80	80	80
PORCENTAJE		85%	80%	85%	85%	80%	80%	80%	80%

Nota: Elaborado por Leonor Pazos Tomalá.

5 DISCUSIÓN

En el siguiente apartado se discuten el logro de los objetivos específicos planteados en la investigación:

Objetivo específico 1: Identificar los factores que presenta el modelo de gestión educativa para prevenir el síndrome de burnout de los docentes de la Escuela Roberto Alejandro de Chanduy en el 2020;

Para determinar los factores de un modelo de gestión, se evaluó previamente la gestión educativa que realiza el directivo dentro de la institución educativa, en la que se obtuvo como resultados los siguientes: los docentes indican en un el 62,5% que la gestión educativa es regular y el 37,5% indica que es buena, esto concuerda con los hallazgos del estudio de Pantoja (2018) en los cuales el 3,2% de los encuestados considera que la gestión escolar es deficiente, el 55,8% de los docentes indican que es regular y el 41,1% indican que es eficiente y menciona que a partir de los resultados se debe asumir decisiones que reduzcan el nivel de burnout en el personal docente con el objetivo de incrementar el compromiso y la productividad.

Estos resultados también concuerdan con Arias (2016), quien en su estudio revela que un 52,5% cree que es regular la gestión administrativa, 47,5% indica que es buena, como conclusión se destaca indudablemente que la gestión educativa no estará encaminada a eliminar el síndrome de Burnout, sino a prevenirlo. El trabajo realizado reconoce que los profesores de las instituciones usadas para la investigación tienen un alto grado de satisfacción con respecto a su motivación, reconocimiento y desempeño en el rol, sin embargo, existe desconcierto en lo que concierne a la asignación de carga laboral, lo que genera un alto grado de insatisfacción laboral lo que puede provocar agotamiento. Es puntual programar estrategias para la prevención e intervención que enseñen al docente a prevenir la aparición de este trastorno.

Estos hallazgos concuerdan con Aguilera (2014) que refiere a la gestión educativa como un esquema para la administración de una institución, que debe tener una visión humanista caracterizada no solo por conseguir eficacia y efectividad sino también unidad e identificación de las personas con su organización y

empoderarse de los objetivos de la misma, de esta forma dar sentido al trabajo que se efectúa como a la coordinación de las acciones humanas al interior de la institución educativa.

Por otra parte, en cuanto a las dimensiones de gestión educativa se presentaron los siguientes resultados: el 66,7% considera que la gestión administrativa es regular y el 33,3% indica que es buena; Dimensión Clima Organizacional, el 58,3% indican que es regular y el 41,7% que es buena; Dimensión de Gestión Pedagógica, el 62,5% cree que es regular y el 37,5% buena; y en la dimensión de Participación comunitaria, el 58,3% considera que es regular y el 41,7% que es buena. A partir de esto se considera que deben realizarse modificaciones del escenario educativo, puesto que los niveles de gestión están en un rango de “regular” y “bueno”, ninguna de las dimensiones llegó al nivel de excelente, por lo que puede considerarse como una debilidad y oportunidad de mejoramiento. Para esto se requiere un preciso ajuste al modelo de gestión para responder a las necesidades y contextos sociales de la actualidad.

Lo antes expuesto concuerda con la literatura científica de Cassasus (2010) que expone uno de los modelos de gestión del siglo XXI, el comunicacional, que tiene como objetivo intervenir en todos los procesos de gestión mediante la planificación de la comunicación interna para que se produzcan acciones positivas, eficientes, efectivas y eficaces en los procesos de cambio y se cumplan los compromisos adquiridos.

Los factores que debe presentar el modelo de gestión para la prevención del burnout docente es fundamental para mejorar los procesos de gestión de cada institución, así lo corrobora la investigación de Hernández (2018), el cual analiza el burnout y el engagement en 60 docentes instituciones educativas españolas y como resultados muestra una relación significativa de 0,01, con un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,75$, lo que determina una correlación positiva de los factores intra e interpersonales vinculados tanto en el ámbito del trabajo como el personal afectando el desempeño de los profesores, más aún, si los modelos de gestión aplicados no son adecuados para organizar la institución educativa.

En cuanto a los aspectos organizacionales la investigación recoge la literatura

científica de French y Bell (1973) la cual menciona a la Teoría organizacional a modo de factor importante de incremento de productividad, además del nivel de satisfacción de los mismos, estos autores mencionan también que para complementar la organización debe existir un liderazgo transformacional, que como indica Bass (1999) es un proceso complementado entre colaboradores y líderes, genera un mayor nivel de motivación, este autor indica que los líderes influyen en sus seguidores pues son la fuerza que moviliza al organismo, provocan cambios marcados e impacto en los seguidores, logrando metas mediante objetivos organizacionales, y presenta cuatro aspectos principales: motivación inspiracional, consideración individual, influencia idealizada y estimulación intelectual, los mismos que fueron considerados para el diseño del modelo de gestión educativa para prevenir el burnout docente.

Objetivo específico 2: Analizar el nivel de desgaste profesional para determinar estrategias de prevención del síndrome de burnout en los docentes de la Escuela Roberto Alejandro de Chanduy en el año 2020.

Los resultados de la investigación en el plantel educativo muestran un nivel moderado de desgaste profesional con el 33,3% y el 66,7% de los docentes tienen un desgaste profesional alto. Estos resultados guardan similitud con los hallazgos de Carpio, Bravo, Campos, Padilla, Banegas y Méndez (2017), en su estudio muestra que el síndrome de estar quemado tiene un nivel medio de 36,87% y un 63,13% alto, además indica que los docentes presentan sentimientos de indolencia y conductas relacionadas al estrés laboral, las cuales muestran la existencia del SQT que repercute en el rendimiento de los individuos en sus espacios, se recomienda una intervención oportuna.

Sin embargo, estos hallazgos no concuerdan con el estudio de Salazar, Martín, & Muñoz. (2018), puesto que los principales resultados demuestran que los docentes tienen predisposición hacia la cultura del desarrollo, que no existe prevalencia de Burnout y que no existe desgaste profesional. Los resultados muestran una relación significativa de 0,01 y un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,470$ entre cultura de control y agotamiento emocional; entre cultura de desarrollo y despersonalización existe una relación significativa de 0,01 y un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,301$ y entre la cultura de control y realización personal

existe una relación significativa de 0,05 con una correlación negativa leve con un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,275$. Concluyen que los docentes poseen una tendencia a la cultura del desarrollo, valores de orientación y aprendizaje continuo, mostrándose motivados y predispuestos al trabajo.

Contrastando las posiciones de los estudios antes mencionados, se analiza la literatura científica del modelo de proceso del burnout de Leiter y Maslach (1988) en cual menciona tres dimensiones del burnout son cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal.

Para determinar estrategias de prevención del burnout docente del modelo de gestión educativa, primero se debe conocer a profundidad la problemática, partiendo de los resultados obtenidos, el nivel de cansancio emocional de los docentes, muestra que el 70,8% de los encuestados sufren un nivel moderado de cansancio emocional y el 29,2% tiene un cansancio emocional alto. En el nivel de realización personal, muestra que el 66,7% sufren un nivel moderado de realización personal, el 33,3% tienen un alto nivel de realización personal, lo que evidencia un déficit en el logro de objetivos profesionales y en nivel de despersonalización, muestra que el 87,5% de los docentes encuestados sufren un nivel moderado de despersonalización, el 12,5% tienen un nivel alto de despersonalización, evidenciando ligeras contrariedades que interfieren en el trabajo.

Con estos resultados para una mejor comprensión del burnout docente se considera la Teoría de Maslach (1995), que analiza al síndrome del burnout desde una perspectiva psicosocial y lo define como un proceso que se desarrolla por la interacción de las características de la persona que desempeña una función y las características del entorno laboral. También, se toma en consideración el modelo comprensivo propuesto por Winnubst (1993), elaborado a partir de la teoría organizacional y define que el burnout es una respuesta al estrés laboral, implican como antecedentes del síndrome la falta de salud organizacional, disfunciones del rol administrativo, la cultura, la estructura y el clima organizacional, este modelo se caracteriza por el énfasis que se le otorga a la importancia de los estresores del contexto social y organizacional.

Objetivo específico 3: Diseñar un modelo de gestión educativa sustentado en la teoría del liderazgo con enfoque transformacional para prevenir el síndrome de burnout aplicado en el profesorado de la Escuela Roberto Alejandro de la parroquia Chanduy en el año 2020.

Luego del análisis del estudio de Gamboa y Vega (2018) en el cual se determinaba la Influencia del programa “Fortaleciéndome” para la prevención del síndrome de burnout en los y las docentes del nivel inicial de la institución educativa Samuel Ordoñez Velásquez del Perú, la cual presentaba niveles altos de burnout de un 60,87% al inicio de la investigación, lo que generaba inconvenientes en el clima laboral, sin embargo con el diseño y aplicación del programa de prevención de burnout se mejoraron los niveles de empatía, asertividad, liderazgo, autoestima y comunicación logrando un 90,56%, que es un nivel alto dentro del rango establecido, lo que demuestra que la influencia del programa “Fortaleciéndome” tiene una influencia positiva en la prevención de este síndrome.

Este estudio comprueba que con el diseño y la aplicación de un modelo de gestión educativa acertado puede evitarse el burnout laboral docentes, mejorando la salud mental, aportando de manera positiva a su vida profesional y personal. La prevención es muy importante pues es la forma más eficaz para abordar este problema en las instituciones educativas que puede presentarse ante la realidad que se vive en el país, el nuevo sistema de teletrabajo, desconocimiento de aplicaciones tecnológicas, la crisis en general, por lo cual se debe desarrollar programas de formación en competencias emocionales, personales y profesionales, por ende podrán brindar a los educandos una enseñanza de calidad.

El diseño de un modelo de gestión educativa sustentado en la teoría del liderazgo con enfoque transformacional busca dar una solución a una problemática que no ha sido abordada en su totalidad, el estrés laboral que vivencian los docentes en la actualidad puede transformarse en síndrome de burnout, afectando la salud del docente y su bienestar social, por lo cual es importante la implementación de un modelo de gestión que permita trazar medidas preventivas y de afrontamiento ante el desgaste profesional. Dentro de la relevancia social se encuentra el mejoramiento de condiciones laborales de los profesores de la Escuela Roberto

Alejandro Narváez, dentro de sus implicaciones prácticas está el aporte de información acerca del modelo de gestión con medidas prácticas para prevenir el burnout laboral y mitigar sus efectos nocivos.

Para diseñar el modelo de gestión educativa sustentado en la teoría del liderazgo con enfoque transformacional para prevención del burnout aplicado en los profesores de la Escuela de Educación Básica Roberto Alejandro de Chanduy en el año 2020 se analizó los resultados obtenidos en la investigación y se revisó la literatura científica de diversos autores que concuerdan con el logro de los objetivos planteados en esta investigación.

El modelo presenta planteamientos de la Teoría del desarrollo organizacional de French y Bell (1973), el enfoque de liderazgo transformacional de Bass (1999), el modelo de gestión educativa de Aguilera (2014) complementado con el modelo de administración de Cassasus (2010), en cuanto a la prevención del burnout se partirá desde la Teoría de Maslach (1995) con el enfoque comprensivo propuesto para el estudio del burnout de Winnubst (1993), elaborado a partir de la teoría organizacional, para establecer estrategias de prevención y el modelo de proceso del burnout de Leiter y Maslach (1988).

Además, se revisó los planteamientos de Velásquez (2006) que indica que para la concepción de un plan de gestión eficiente necesitamos un método que implique un efectivo liderazgo transformacional que este enfocado en impulsar y motivar la conducta efectiva en sus seguidores, para poder conseguir un cambio significativo en los factores que determinen la cultura organizacional

Por su parte Bass y Avolio (2006), mencionan que los líderes transformacionales, son los que, por medio de su innata influencia ejercida en las interrelaciones con sus partidarios, producen estímulos que provocan cambios en las perspectivas que hacen que cada persona coloque en segundo plano sus intereses personales y maximice el interés colectivo, así las necesidades existenciales y vitales del individuo no estén completamente satisfechas, en el ámbito laboral estas son la salud y seguridad, así también las relacionales que incluyen factores como el amor y la integración.

Para ejecutar el plan se necesita de constancia y paciencia, el líder transformacional es interactivo con sus seguidores logrando así que estos se vean motivados a lograr un cambio significativo en su vida laboral claro está que los cambios no ocurren de manera inmediata, que se logran con la práctica y la perseverancia.

Objetivo específico 4: Validar el modelo de gestión educativa para la prevención del síndrome de burnout en los docentes de la Escuela Roberto Alejandro de la parroquia Chanduy en el año 2020.

El modelo de gestión posee planteamientos basados en los aportes planteados por Bass y Avolio, Velásquez, Lerma, Leithwood, Mascall y Strauss, cuyas teorías ayudan a una mejor comprensión del problema identificado, el liderazgo transformacional el mismo está enfocado en transformar a otros, ayudarse mutuamente, centrándose de forma integral a la organización; lo que produce un aumento del rendimiento de sus colaboradores, en la motivación y la moral, para que el proceso de dirección este focalizado en la transformación es fundamental que este enmarcado en el logro de los objetivos y el crecimiento de cualquier institución, sin olvidar que siempre hay algo por mejorar.

En el diseño del modelo de gestión educativa para prevenir el burnout laboral docente, los resultados de validación según el juicio de los expertos presentaron un valor de 81% (Ver Tablas 14), observándose un alto nivel de aceptación, siendo muy apropiada para los fines educativos vigentes, convirtiéndose en una propuesta con altas probabilidades de éxito en su ejecución en la Escuela Roberto Alejandro Narváez.

Esta calificación fue promediada con la valoración de la concepción teórica de la propuesta para prevenir el burnout en los maestros refleja los principios teóricos que los sustentan, valoración de la concepción estructural de la propuesta favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró, Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos de gestión han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos, valoración de la claridad y precisión las orientaciones para la prevención del síndrome de burnout, valoración de los indicadores o categorías del sistema de ciencia, tecnología e investigación son

precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado, valoración del nivel de satisfacción práctica que podría presentar la propuesta para prevención del síndrome de Burnout en los docentes como solución al problema, valoración si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades a desarrollar y las particularidades de su formación científica y la valoración de la contribución que realiza la propuesta al conocimiento de los procesos y fenómenos en la práctica.

Diversas investigaciones reconocen la importancia de prevenir el burnout, esto es coherente con lo que plantea Hernández (2018), que menciona que los aspectos intra e intrapersonales vinculados en el ámbito laboral como personal afectan el desempeño de los docentes, más aún, si los modelos de gestión no son los adecuados para organizar la institución educativa. Hurtado (2019), sugiere que se realicen capacitaciones con la finalidad de implementar estrategias para prevenir el burnout logrando un desenvolvimiento óptimo en el quehacer educativo.

La prueba de normalidad para este estudio en la variable de gestión educativa fue de 0,002 y la variable de síndrome de burnout de 0,050, lo que rechaza la hipótesis nula, concordando con los estudios de Hurtado (2019) quien en su estudio rechaza la hipótesis nula con el 0,001 como resultado en la prueba de normalidad.

En cuanto al tiempo de aplicación de la propuesta se considera el trabajo previo de Gamboa y Vega (2018), el cual tuvo una vigencia de 3 meses sin embargo se extendió 3 meses más concluyendo que con la aplicación del programa, los docentes mejoraron en los niveles de empatía, asertividad, liderazgo, autoestima y comunicación llegando al 90,56%, que es un nivel alto dentro del rango establecido.

Con este antecedente se determina que el periodo de vigencia de la propuesta de un modelo de gestión educativa para prevención del burnout laboral en los profesores será de seis meses, así se podrá tener un tiempo más amplio para trabajar en la ejecución del modelo de gestión implementado, además que esto permite evaluar los resultados y evidenciar la formación en competencias emocionales, personales y profesionales.

6 CONCLUSIONES

1. Con respecto al objetivo general, la valoración del diseño de un modelo de gestión educativa basado en el liderazgo transformacional para prevenir el síndrome del burnout en maestros de la Escuela Roberto Alejandro de la parroquia Chanduy en el año 2020, en cuanto a los contenidos de la propuesta fue de un 82%, lo que muestra solides y coherencia en los elementos, por lo cual es apta para ser aplicada.
2. Con los resultados obtenidos se pudo identificar los factores que presentan deficiencia en la gestión educativa y aspectos que se deben mejorar con el propósito de prevención del síndrome de estar quemado o burnout de los profesores de la Escuela Roberto Alejandro de Chanduy en el año 2020.
3. Se analizó el nivel de desgaste profesional, el cual muestra que el 33,3% de los encuestados sufren un nivel moderado, el 66,7% tienen un desgaste profesional alto, lo que evidencia una debilidad institucional, como respuesta a esto se debe modificar el modelo de gestión educativa aplicando el liderazgo con enfoque transformacional como prevención de la sintomatología de burnout en los docentes.
4. Referente a los resultados procedentes de las encuestas y una vez identificadas las falencias de la actual gestión educativa se pudo seleccionar teorías, contenidos y estrategias acordes al contexto educativo y social, tomando como sustento el liderazgo con enfoque transformacional para prevención del burnout aplicado en los profesores de la Escuela Roberto Alejandro de Chanduy en el año 2020.
5. La validación realizada por expertos del modelo de gestión educativa para la prevención del síndrome de burnout en los docentes de la Institución Educativa Roberto Alejandro de la parroquia Chanduy en el año 2020, tuvo la valoración de 81%, por lo que es adecuada para el mejoramiento de la gestión en la institución.

7 RECOMENDACIONES

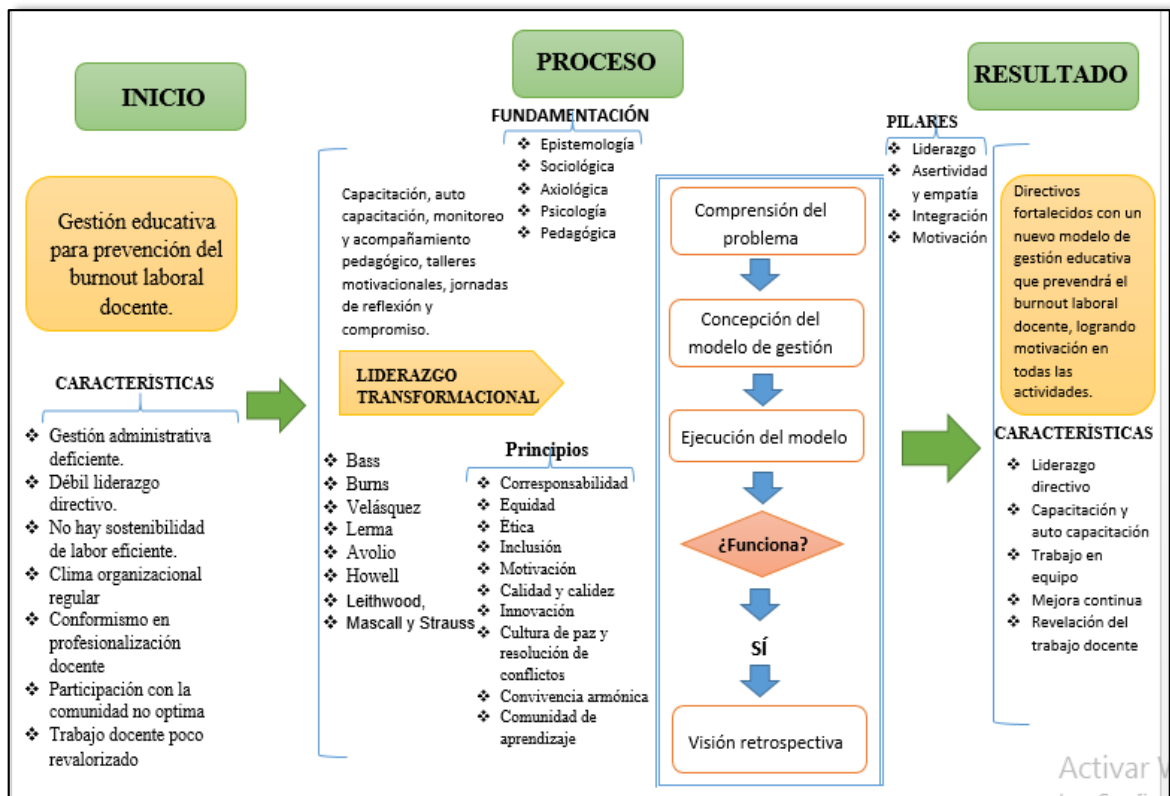
1. A los directivos y el equipo administrativo, aplicar la propuesta para la prevención del síndrome de burnout. El modelo de gestión planteado cumple con los principios teóricos, estándares técnicos y permite trazar medidas preventivas y de afrontamiento ante el desgaste profesional, permitiendo un mejor desenvolvimiento en las prácticas docentes y llegar a la calidad educativa, además, será un opción para otras instituciones que tengan una problemática similar a la del estudio permitiendo su aplicación previo a contextualizar la propuesta.
2. Al Consejo Ejecutivo de la institución, implementar las estrategias de prevención considerando sus dimensiones, comprensión de la problemática, ayudar en la ejecución y evaluación del modelo de gestión educativa para prevenir el síndrome de burnout laboral y mitigar sus efectos nocivos, y así, transformar la organización del trabajo, por ende, brindar un óptimo servicio educativo a la comunidad.
3. Es recomendable que la Junta Académica Institucional realice de manera constante un seguimiento de los procesos efectuados dentro de la gestión pedagógica considerando los procesos implementados en el nuevo modelo de gestión, así se evitaría la sobrecarga laboral, el estrés por el acompañamiento pedagógico y permitirá una mejor organización.
4. A los docentes se le sugiere aplicar las estrategias sugeridas para la prevenir el síndrome de burnout laboral, así, mejorar su salud, mantener un buen clima laboral, y organizar de manera adecuada las actividades encomendadas, así tendrá un mejor desempeño docente.

8 PROPUESTA

Modelo de Gestión Educativa para prevenir el síndrome del burnout en docentes de la Escuela Roberto Alejandro, Chanduy-Ecuador 2020.

Figura 10.

Representación gráfica.



Nota: Elaborado por Leonor Pazos Tomalá

8.1 Introducción.

El síndrome de burnout es un desgaste mental prolongado cuando las personas lo padecen en altos niveles de estrés pueden desarrollar enfermedades con efectos irreversibles, por lo cual es preciso crear o establecer un plan de gestión educativa que permita prevenir el cansancio emocional en el equipo docente de la Institución Educativa Roberto Alejandro de Chanduy en el año 2020 para que así se desenvuelvan en sus actividades de manera eficaz y eficiente debido a que los resultados obtenidos en nuestra investigación en relación al desgaste profesional, muestra que el 33,3% de los encuestados sufren un nivel de estrés moderado, el 66,7% tienen un desgaste profesional alto, lo que demuestra una debilidad

institucional, por lo que es recomendable transformar el modelo de gestión educativa aplicando el liderazgo con enfoque transformacional para prevención del síndrome de burnout en los maestros.

Una vez reconocidas las deficiencias que existen en el modelo de gestión educativo actual se pueden tomar las medidas necesarias para hacer cambios, acorde al contexto formativo y social tomando como base fundamental el liderazgo transformacional. La propuesta busca fortalecer las competencias del docente y el clima organizacional de la institución, lo que producirá un resultado positivo tanto en los docentes como el estudiante. Al potenciar las capacidades y darles un renovado modelo educativo que permitirá prevenir el estrés de los mismos y esto ayudará a un desarrollo más eficiente en las actividades con los alumnos y en general con la comunidad educativa.

8.2 Objetivo general.

Implementar un modelo de gestión educativa basado en el liderazgo con enfoque transformacional en la Escuela Roberto Alejandro para prevenir el síndrome burnout laboral docente.

8.3 Objetivos específicos.

- a. Fortalecer la gestión administrativa con la aplicación del liderazgo con enfoque transformacional.
- b. Fortalecer el clima organizacional mediante el desarrollo del trabajo en equipo.
- c. Fortalecer la gestión pedagógica mediante la apertura de espacios de interacción y participación.
- d. Fortalecer la participación comunitaria mediante el reconocimiento de las potencialidades de los actores de la comunidad educativa.

8.4 Teorías.

Para el diseño de esta propuesta se citaron algunas consideraciones teóricas como las de Barcho y Gracia (2018) quienes han realizado investigaciones previas que aportan significativamente a la elaboración de un modelo de gestión educativa de

prevención del burnout, estos autores tomaron como referencia aportes científicos de Bass y Avolio (2006), Bernard (2007), Leithwood, Mascall y Strauss (2009), ayudando así a una mejor comprensión de la problemática, implementación de estrategias, ejecución del modelo para finalmente realizar una visión retrospectiva del mismo.

Comprensión del problema. Para comprender un problema necesitamos conocer cuál es el origen del mismo, cuando no la participación en conjunto de todos los que conforman la institución educativa es deficiente o hay poca predisposición para realizar las tareas correctamente, empiezan aparecer dificultades, tanto en los docentes como en los estudiantes, ya sea resultado de un mal liderazgo o un modelo de gestión insuficiente. En este apartado se considera a Leithwood, Mascall y Strauss (2009) quienes consideran el liderazgo transformacional como el impulso a la participación activa de los colaboradores de una organización.

Concepción de un modelo de gestión. El liderazgo transformacional es también conocido como un proceso de cambios positivo en los partidarios, el mismo está enfocado en transformar a otros a ayudarse mutuamente, centrándose de forma integral a la organización; lo que produce un aumento en la motivación y el rendimiento laboral.

Velásquez (2006). Para la concepción de un plan de gestión eficiente necesitamos un método que implique un efectivo liderazgo transformacional que este enfocado en impulsar y motivar la conducta efectiva en sus seguidores, para poder conseguir un cambio significativo en factores determinantes para el desarrollo de una cultura organizativa favoreciendo a la institución.

Ejecución del modelo de gestión educativa. Para lograr la ejecución del plan se necesita de constancia y paciencia, el líder transformacional es interactivo con sus seguidores logrando así que estos se vean motivados a lograr un cambio significativo en su vida laboral claro está que los cambios no ocurren de manera inmediata, que se lograr con la práctica y la perseverancia, así lo indica Bass (2006) es sus estudios, los líderes que aplican el enfoque transformacional producen en su equipo de trabajo estímulos positivos mediante la influencia que ejerce en las

interrelaciones laborales, esto dirige a que se promueva el interés colectivo y dejar de lado el interés personal.

Visión retrospectiva del modelo. El liderazgo transformacional como enfoque aplicado en la administración de una institución educativa inspira a los docentes a seguir a su líder en este caso el director de la escuela, según Lerma (2007) los colaboradores tendrán una visión con metas significativas lográndolas con entusiasmo y energía. Esto significa que el liderazgo transformacional es un proceso que direcciona a la transformación del contexto, posicionándolo como factor importante en el mejoramiento de la administración educativa. El líder educativo debe inspirar y motivar a los docentes sin ejercer presiones que podrían desencadenar efectos nocivos del burnout, es fundamental que los docentes sean agentes de cambios y logren la transformación hacia el logro de objetivos y el crecimiento de la institución.

8.5 Fundamentación.

Epistemológica. Para elaborar la presente propuesta hemos puesto en práctica el existente conocimiento de diversas investigaciones, lo cual ha a su vez ha creado nuevo conocimiento, que después de su abstracción, crítica y análisis, clarificando la realidad que existe en la institución y discerniendo las posibles soluciones y alternativas de prevención de la problemática.

Sociológica. Los docentes como parte de una organización social demanda el desarrollo de propuestas para que los docentes trabajen en un ambiente laboral de sana convivencia armónica, debido a que en muchos casos se produce por una mala gestión, por lo cual la propuesta tiene el fin de prevenir y mitigar los efectos del burnout.

Axiológica. El servicio educativo debe ser siempre de calidad, el aprendizaje de los estudiantes debe ser guiado por los docentes que se encuentren equilibrados de manera eficaz, para lograr así óptimos resultados de aprendizaje, pero esto se ha visto afectado debido a los resultados de la investigación, por ende la presente propuesta es para mejorar el modelo de gestión y lograr la prevención del síndrome de quemado.

Psicología. La presente propuesta busca la prevención del síndrome del quemado por medio de la implementación plan de gestión educativo eficiente, basado en el liderazgo transformacional debido a que en la presente investigación los resultados obtenidos demuestran que los docentes se ven afectados por este síndrome lo que conlleva a replantear el modelo de gestión y dar solución a las necesidades de la institución.

Pedagógica. Un docente que se encuentre contento con su entorno laboral y conjuntamente con su formación profesional docente se desempeñará de una mejor manera e incrementará los logros de aprendizaje de los alumnos, al mismo tiempo acrecentar la calidad de educación que brinda la institución. Esta propuesta posee una fundamentación pedagógica, puesto que motiva a los profesores a su mejoramiento profesional, a su vez mejoraran los aprendizajes de los educandos de manera significativa.

8.6 Pilares.

Liderazgo. Dentro del aula el docente es un eje fundamental, sus acciones son imprescindible para el mejoramiento de la calidad de la gestión del aprendizaje, debido a esto la propuesta está enfocada en el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, comprometiendo a los profesores a perfeccionar sus prácticas docentes, mediando el conocimiento de una manera más efectiva desarrollando en los estudiantes sus destrezas, habilidades y competencias.

Asertividad y empatía. Esta propuesta es asertiva y proactiva pues busca dar solución práctica a la problemática existente, a su vez analizar las causas del problema para proceder óptimamente y cumplir con los lineamientos establecidos en el modelo de gestión.

Integración. En esta propuesta recalcamos la importancia de la integración que implica mantener unidos y motivados a los docentes para así alcanzar un mismo fin u objetivo. Logramos una integración efectiva cuando el directivo trabaja conforme las necesidades de la unidad educativa, para fortalecer así el clima organizacional y lograr resultados favorables para la institución educativa.

Motivación. La motivación es un factor fundamental en el liderazgo transformacional y la presente propuesta va enlazada a un modelo de gestión con enfoque de liderazgo transformacional, debido a que en esta investigación indicó resultados favorables que respaldan e impulsan a la ejecución de la misma.

8.7 Principios.

Corresponsabilidad. En las instituciones educativas todos los equipos de docentes comparten la misma corresponsabilidad sea en el aprendizaje de los estudiantes o de alcanzar o no las metas establecidas de la institución, hay que recordar que nuestra propuesta busca reforzar y fortalecer el ámbito del liderazgo para prevenir el síndrome del burnout.

Equidad. En el Ecuador constitucionalmente tienen los mismos derechos y deberes tanto hombres como mujeres y la educación pública es un derecho ineludible dirigida a todos los ciudadanos, con este antecedente la propuesta tiene como objetivo mejorar la atención que brinda el docente hacia los estudiantes respetando sus ritmos de aprendizaje y sus necesidades específicas.

Ética. La educación y la ética son inherentes para el desarrollo de las competencias sociales de los estudiantes, por lo cual la propuesta promueve la aplicación de valores como solidaridad, respeto, responsabilidad, conciencia moral y social, entre otros.

Inclusión. En la propuesta se fomenta el trabajo en equipo y colaborativo, haciendo hincapié en el trabajo mancomunado y que la colaboración de todos los docentes es importante para el cumplimiento de la gestión educativa.

Motivación. Alentando a todos integrantes a mejorar cada día, a comprometerse para brindar lo mejor de sí mismos, a trabajar juntos para alcanzar los objetivos planteados en la institución y brindar así un aprendizaje de calidad.

Calidad y calidez. Es un proceso permanente, tanto como directivos y docentes deben ir en busca de la calidad educativa en todo momento, brindar servicios eficientes que formen estudiantes que estén preparados para las exigencias del mundo actual.

Innovación. Esta propuesta es innovadora porque no el estudio que la antecede es inédito dentro de la comunidad, además los conocimientos generados fortalecerán las acciones administrativas y pedagógicas de la institución.

Resolución de conflictos y Cultura de paz. Dentro de una institución educativa siempre se presentan inconvenientes, para los cuales el nivel de resolución de conflictos y la capacidad para resolver problemas de parte del directivo es importante para realizar mediaciones, sobretodo motivando hacia la cultura de paz y creando impactos positivos dentro del contexto.

Convivencia armónica. Una buena convivencia es la base de un buen aprendizaje, por ende, en la propuesta el clima organizacional juega un papel importante, debido a que en la institución no solo se va a desarrollar las actividades pedagógicas sino también actividades sociales con toda la comunidad.

Comunidad de aprendizaje institucional. Dentro de la propuesta se ha planteado un conjunto de acciones que apuntan a la transformación social trabajando conjuntamente.

8.8 Características.

Liderazgo directivo. El liderazgo directivo cumple un rol importante en la institución educativa, la presente propuesta pretende brindar y fortalecer los aspectos tales como son la creación de un buen clima laboral, proveer la confianza en el equipo de trabajo y así mismo que ellos confíen en el líder, tener capacidades de adaptación a cambios no previstos y vivir en constante formación, todos estos aspectos contribuyen en el apoyo a los docentes para potenciar los procesos de mejoramiento escolar.

Capacitación y auto capacitación. Para el mejoramiento de las competencias profesionales docentes la motivación intrínseca de cada docente para capacitarse y auto capacitarse es primordial, por eso en la propuesta toma este aspecto en consideración, es sumamente importante estar constantemente informados y actualizados en los procesos de enseñanza para lograr resultados eficientes en el aprendizaje.

Trabajo en equipo. Esto pretende una cultura organizativa que garantice que tanto directivos y docentes trabajen en condiciones óptimas favorables, que estén motivados y confiados dentro de un buen clima organizacional para lograr así prevención del burnout laboral.

Mejora continua. Esto propone una mejora continua para lograr el perfeccionamiento de los procesos, busca un progreso para que la institución educativa evolucione a medida que las exigencias de la época vayan aumentando, además de dar cumplimiento a las metas trazadas en el periodo establecido y producir mejores resultados.

Revaloración del trabajo docente. Mejorando el modelo de gestión aplicado en la institución como indica la propuesta de esta investigación se prevendrá el síndrome del quemado, con el cambio de enfoque de liderazgo de parte del directivo se pretende un cambio de actitud de los docentes y una mejor predisposición al trabajo que se realiza en la institución.

8.9 Contenidos

El Modelo de Gestión Educativa para la prevención del síndrome de burnout en docentes de la Escuela Roberto Alejandro Narváez, Chanduy-Ecuador 2020, presenta los siguientes contenidos que orientan el logro de los objetivos planteados en la propuesta:

- a. Liderazgo transformacional para prevención del burnout laboral.
- b. Liderazgo transformacional la aceptación al cambio organizacional.
- c. Liderazgo transformacional (motivación intelectual) para mejoramiento de la gestión pedagógica.
- d. Liderazgo transformacional (motivación inspiradora) para lograr la mejora en la gestión de participación comunitaria.

8.10 Matriz de actividades del modelo.

Modelo de gestión educativa para la prevención del síndrome de burnout en los docentes de la Escuela Roberto Alejandro de la parroquia Chanduy en el año 2020.						
Objetivos	Actividades	Tareas	Fuentes de verificación	Cronograma	Responsables	Presupuesto
Fortalecer la gestión administrativa con la aplicación del liderazgo con enfoque transformacional.	Taller de sensibilización sobre la implementación de la propuesta.	<ul style="list-style-type: none"> - Convocatoria a directivos y docentes a los talleres de capacitación. - Ejecución de talleres de sensibilización. - Evaluación del taller. 	<ul style="list-style-type: none"> - Convocatoria. - Asistencia a los talleres de capacitación. - Informe de la ejecución del taller. 	<ul style="list-style-type: none"> - Enero 2021 - Enero 2021 - Febrero 2021 	Mgs. Leonor Pazos Tomalá. Directivos de la institución.	\$150
Fortalecer el clima organizacional mediante el desarrollo del trabajo en equipo.	Taller de capacitación a directivos y docentes acerca de las características y dimensiones del liderazgo transformacional y sus beneficios dentro de la gestión educativa.	<ul style="list-style-type: none"> - Convocatoria a directivos y docentes a los talleres de capacitación. - Ejecución de talleres de sensibilización. - Evaluación del taller. 	<ul style="list-style-type: none"> - Convocatoria. - Asistencia a los talleres de capacitación. - Informe de la ejecución del taller. 	<ul style="list-style-type: none"> - Enero 2021 - Enero 2021 - Febrero 2021 	Mgs. Leonor Pazos Tomalá. Directivos de la institución.	\$150

<p>Fortalecer la gestión pedagógica mediante la apertura de espacios de interacción y participación.</p>	<p>Monitoreo y acompañamiento pedagógico mediante sesiones semanales, incitando la estimulación intelectual mediante círculos de aprendizaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del plan de monitoreo y acompañamiento pedagógico. - Ejecución del plan. - Evaluación del plan. 	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de monitoreo y acompañamiento pedagógico. - Informes de sesiones realizadas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Enero 2021 - Febrero 2021 	<p>Mgs. Leonor Pazos Tomalá. Directivos de la institución.</p>	<p>\$150</p>
<p>Fortalecer la participación comunitaria a través del reconocimiento de las potencialidades de los actores de la comunidad educativa.</p>	<p>Jornada de reflexión sobre las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de los actores de la comunidad educativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Convocatoria a directivos, docentes, representantes de padres de familia, a la jornada de reflexión. - Ejecución de la jornada de reflexión. - Reflexión del análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Convocatoria. - Asistencia a la jornada de reflexión. - Informe de la jornada realizada 	<ul style="list-style-type: none"> - Enero 2021 - Febrero 2021 	<p>Mgs. Leonor Pazos Tomalá. Directivos de la institución.</p>	<p>\$150</p>

		- Evaluación de la jornada ejecutada.				
Aplicar el modelo de gestión para prevención del burnout docente.	Establecer compromisos y acuerdos	- Acuerdos y compromisos de parte de los actores de la comunidad educativa.	- Asistencia - Compromisos	- Enero 2021 - Febrero 2021	Mgs. Leonor Pazos Tomalá. Directivos de la institución.	\$0
TOTAL						\$600

Nota: Elaborado por Leonor Pazos Tomalá

8.11 Evaluación.

La evaluación del modelo es importante para el cumplimiento de los objetivos planteados, lo que permite el análisis, reflexión, además del desarrollo del monitoreo que se realizará, con esto, se podrá tomar decisiones que reorienten el proceso en donde se han encontrado falencias. Se aplicarán los siguientes instrumentos de evaluación.

ESCALA DE VALORACIÓN DEL DIRECTIVO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	
APELLIDOS Y NOMBRES DEL DIRECTIVO	
FECHA	
SECCIÓN	

INSTRUCCIONES: Marque con aspa (X) la opción que juzgue más adecuada:

CLAVE				
Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN	CRITERIOS	1	2	3	4	5
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1. ¿El desarrollo del taller fue de fácil comprensión y de manera organizada?					
	2. ¿La exposición de los temas ayudó a la comprensión de la problemática?					
	3. ¿De qué manera fue el desarrollo de las dimensiones del liderazgo transformacional?					
	4. ¿Cómo considera el aporte del taller?					
CLIMA ORGANIZACIONAL	5. ¿Cómo fue la temática respecto al desarrollo de la cultura organizacional?					
	6. ¿De qué manera fue el desarrollo de las actividades del trabajo en equipo?					
	7. ¿Cómo evalúa las estrategias para fomentar el trabajo en equipo?					
	8. ¿Considera que la motivación inspiracional ayudará a la mejora del clima organizacional?					
GESTIÓN PEDAGÓGICA	9. ¿Cómo considera las estrategias desarrolladas en las sesiones de trabajo en la gestión pedagógica?					
	10. ¿Cómo considera el cambio que se propone en la gestión pedagógica?					
	11. ¿Cómo evalúa el plan de monitoreo y acompañamiento pedagógico?					

	12. ¿La estimulación intelectual ayudará a mejorar la gestión pedagógica?					
GESTIÓN DE PARTICIPACIÓN COMUNITARIA	13. ¿Cómo evalúa el desarrollo de esta dimensión?					
	14. ¿Cómo considera el cambio que se propone en la gestión de participación comunitaria?					
	15. ¿Cómo le pareció la jornada de reflexión acerca de este tema?					
	16. ¿La motivación inspiradora fomentara la participación de toda la comunidad educativa?					

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DEL TALLER DE CAPACITACIÓN A DIRECTIVOS Y DOCENTES ACERCA DE LAS CARACTERÍSTICAS Y DIMENSIONES DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SUS BENEFICIOS DENTRO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA.

INSTRUCCIONES: Marque con aspa (X) la opción que juzgue más adecuada:

INDICADORES	GRADO DE OCURRENCIA			
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca
1. El taller inicia con puntualidad.				
2. Se da a conocer los objetivos de la propuesta.				
3. Se generó interés y motivación constante en el desarrollo del taller.				
4. Se tomó en cuenta los saberes previos para generar nuevos conocimientos y capacidades.				
5. Se fomentó el conflicto cognitivo.				
6. Se empleó metodología adecuada para el desarrollo el taller.				
7. Se sistematizo los contenidos de forma coherente.				
8. Se motivó a los docentes diferentes formas de trabajo (grupal, individual, entre otros).				
9. Se promovió a que el equipo directivo aplique los aprendizajes adquiridos en ejemplos de situaciones cotidianas.				
10. El taller se desarrolló optimizando tiempo y recursos.				
11. Se denotó un clima de respeto, confianza, empatía en el desarrollo del taller.				
12. Los contenidos fueron expuestos de manera clara y de fácil comprensión.				
13. Se tomó en cuenta y se respetó las ideas de los participantes.				

14. Se motivó a la reflexión de lo aprendido.				
15. Se plantearon compromisos de forma permanente.				

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN DE LA PROPUESTA

INSTITUCIÓN EDUCATIVA A LA REPRESENTA	
FECHA	
SECCIÓN	

INSTRUCCIONES: Valore de 1 al 4; según la opción que juzgue más adecuada:

No satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4

CRITERIOS	Valoración			
1. ¿Cuál es el grado de satisfacción referente a la propuesta que se está desarrollando?				
2. ¿Cuál es el grado de satisfacción sobre el taller de sensibilización realizados sobre la implementación de la propuesta?				
3. ¿Cuál es el grado de satisfacción sobre el taller acerca de las características y dimensiones del liderazgo transformacional y sus beneficios dentro de la gestión educativa?				
4. ¿Cuál es el grado de satisfacción referente al monitoreo y acompañamiento pedagógico?				
5. ¿Cuál es el grado de satisfacción sobre las jornadas de reflexión realizadas respecto a la implementación de la propuesta?				
6. ¿Cuál es el grado de satisfacción referente los resultados de la propuesta?				
7. ¿Cuál es el grado de satisfacción referente al compromiso del equipo administrativo y docentes con respecto a la implementación de la propuesta?				
8. ¿Cuál es el grado de satisfacción respecto al impacto que genera la propuesta?				
9. ¿Cuál es el grado de satisfacción referente al desarrollo profesional del equipo de talento humano de la institución a partir de la propuesta?				
10. ¿Cuál es el grado de satisfacción con respecto a la influencia de la propuesta para prevenir el burnout laboral docente?				

8.12 Vigencia

Esta propuesta tiene una vigencia de 6 meses, en los cuales se tendrá que implementar, ejecutar y evaluarse el modelo de gestión educativa para prevenir el burnout laboral docente.

8.13 Retos

La propuesta estará bajo el liderazgo de los directivos de la institución educativa, y permitirá prevenir el burnout en los docentes y reducir los niveles de desgaste profesional, a su vez permitirá una mejora continua en la gestión administrativa, clima organizacional, gestión pedagógica y de participación comunitaria, esto significará el mejoramiento de la gestión educativa en general, produciendo un impacto positivo en toda la comunidad educativa.

REFERENCIAS

- Aguilera, J. y Gálvez L. (2014). *La gestión educativa desde una perspectiva humanista*. Santiago. RIL editores.
- Alles, M. (2015). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Montevideo: Ediciones Granica
- Americh, & Sotomayor. (2014). *Planificación y gestión: Manual para la acción social*. Madrid: Dykenson.
- Arias, E.V (2016) *La Gestión Educativa y su influencia para disminuir los efectos del Síndrome de Burnout en el personal docente* [Tesis Maestría en Gerencia Educativa] Universidad Estatal de Milagro.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2016, 30 de diciembre). Ley Orgánica de Educación Intercultural (2016). *Registro Oficial*, 572 (6) 30-31.
- Asociación Española de Especialista en Medicina del Trabajo [AEEMT]. (2019) *Índice de estrés laboral en América Latina*. Asociación Española de Especialista en Medicina del Trabajo [AEEMT].
- Baldoni, John (2007). *Qué hacen los líderes para obtener los mejores resultados*. Editorial Mc. Graw Hill. México.
- Bambozzi, E., Vadori, G., Romano E. (2011). *Gestión pedagógica en la provincia de Córdoba: Aportes desde la investigación educativa*. Eduvim.
- Bass, B.M. (1999). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, Bernard y Avolio, Bruce (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Consulting Psychologist Press. Palo Alto. California. Estados Unidos.
- Bernal, C.A. (2010). *Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera Edición). Pearson Educación.
- Benito, A. y Cruz, A. (2015). *Nuevas claves para la docencia universitaria: en el espacio europeo de educación superior*. Narcea Ediciones.

- Bush, T. (2017). *Liderazgo educativo en la escuela*. Chile : UDP.
- Caldas, M.J., Carrión R.A, Heras A.M. (2017). *Gestión administrativa (Empresa e iniciativa emprendedora)*. Editex.
- Calle, R.A (2008). *¡Otra vez lunes! Técnicas para superar el estrés laboral*. Ediciones Turpial.
- Carlin, M. (2014). *El síndrome del burnout desde las teorías motivaciones en deportistas de alto rendimiento*. Wanceulen Editorial deportiva, S. L.
- Carpio I., Bravo G., Campos N., Padilla A., Banegas T. & Mendez L. (2017). Estrés laboral en docentes, administrativos y trabajadores universitarios. *Revista electrónica de Psicología Iztacala*. Vol 20 (3) 145-164. https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol20num3_monografico/Vol20No3Art8.pdf
- Carreres, A., Perandones, T., Herrera, L., Lledo, G. (2014). Cansancio emocional, autoestima y satisfacción con los estudios en estudiantes universitarios. *INFAD Revista de Psicología*. Vol. 7 (1) pp 161-170. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/63189/1/2014_Lledo_etal_INFADRevPsicologia.pdf
- Casassus, J. (2000). Poder, lenguaje y calidad de la educación. En boletín del Proyecto Principal N°50. Abril. UNESCO. Santiago de Chile.
- Cegarra, J. (2011). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Editorial Díaz de Santos.
- Correa, C. (2019). *La gestión Educativa*. Colombia: Sophia.
- Crosera, S. (2017). *Mejora tu autoestima*. Parkstone International. Editorial de Vecchi S.A.U
- Cruz, J. (2013). *El Éxito y El Fracaso 2.0: Su negocio o empresa vista como un sistema completo*. Simboleon.
- Chávez, J.C. (2003). *La participación social: retos y perspectivas*. Plaza Valdez, S.A.

- Díaz, M. (2019). El liderazgo directivo y el clima organizacional en dos instituciones educativas de la Red 29- , Ugel 01” año 2019 (tesis maestría). *Universidad Cesar Vallejo*, Piura, Perú.
- Díaz, M., y Gallegos, R. (2016). *Formación y práctica docente en el medio rural*. Plaza y Valdez Editorial.
- Drane, J. (2009). *Sufrimiento y depresión*. Editorial San Pablo.
- Domínguez, J.M (2010). *Estrés laboral por acoso moral en el trabajo y síndrome de burnout, y su relación con el autoconcepto, la adaptación de la conducta y la personalidad, en trabajadores de atención a la salud*. [Tesis Doctoral Psicología evolutiva y de la educación] Universidad de Granada.
- Fiedler, F. (1978). *The contingency Model and the Dynamics of the leadership effectiveness*. New York: McGraw Hill.
- French, & Raven. (2001). *Leadership styles and their effectiveness in the Mexican public administration*. North Carolina: Lulu Enterprises.
- Gamboa J.C. y Vega K.P. (2018) *Influencia del programa Fortaleciéndome para la prevención del síndrome de burnout en los y las docentes del nivel inicial de la institución educativa FAP “Samuel Ordoñez Velásquez* [Tesis de Maestría Psicología Educativa]. Universidad Cesar Vallejo.
- Gan, F., Triginé J, (2012). *Clima Laboral*. Ediciones Díaz de Santos.
- González, N. (2019). *Resiliencia y síndrome de burnout*. Lulu Publisher.
- Guayasamín Y.T y Ramos Y.A. (2020). Evaluación del estrés laboral en las condiciones del teletrabajo en una Institución Fiscal de enseñanza media en Manabí, Ecuador. *Revista Polo de Conocimiento*, Vol. 5 (7) 422-436. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1527/2837>
- Hapton, D.R. (2009) *Modern Management: Issues and Ideas*. Dickenson Publishing Company.
- Hayes, B. (2009). *Diseño de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. Edit Oxford.

- Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Mc Graw Hill Education.
- Hernández, X. (2017) *Análisis del burnout y engagement en docentes: un estudio de diario*. [Tesis Doctoral] Universidad Complutense de Madrid.
- Herreros, C. (2017). *El directivo feliz*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Hurtado O.W (2019). *Síndrome de Burnout y desempeño docente de los profesores de la Universidad Alas Peruanas Filial Cerro de Pasco, 2016* [Tesis Maestría en Gestión Empresarial] Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Leithwood, Kenneth, Mascal, Blair, y Strauss, Tiiu (2009). *Distributed leadership according to the evidence*. Editorial Routledge Press. EEUU
- Lillo, N., y Roselló, E. (2001). *Manual para el trabajo social comunitario*. Narcea ediciones.
- López, J. (2013). *Productividad*. Palibrio Ediciones.
- Lozada, J. (2014). *Investigación Aplicada*. Revista de divulgación científica. ISSN- e 1390-9592, Vol. 3, Nº. 1, 2014. Universidad Tecnológica Indoamérica, págs. 47-50.
- Lugo, E. (2018). Ethical responsibilities. *University Puerto Rico, vol 24, 4*.
- Másmela, G. (2006). *Diseño curricular*. Bib Orton IICA / CATIE.
- Maslach, C. y Leiter M. (2005) *Desterrar el agotamiento: seis estrategias para mejorar su relación con el trabajo* Tapa blanda. John Wiley And Sons Ltd.
- Martins, F., Cammaroto, A., Neris, L., Canelón, E. (2009). *Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados*. Revista Actualidades investigativas en Educación 9 (2) <https://doi.org/10.15517/aie.v9i2.9540>
- Mayo, E. (2010) *The Social Problems of and Industrial Civilization*. Harvard University Press.

- Mendoza, M.R y Ortiz, C.M (2016). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, vol. XIV (1) 118-134. <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- Ministerio del Trabajo del Ecuador (2020, 12 de Marzo) Acuerdo Ministerial MDT-2020-076. Directrices para la aplicación de Teletrabajo emergente. *Registro Oficial*, 1-5.
- Ministerio de Educación del Ecuador (2020, 15 de Marzo) ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2020-00014-A. Modalidad de teletrabajo en el sistema educativo. *Registro Oficial del Ecuador*, 1-3.
- Mokate, K.M (2011). *Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿Qué queremos decir?* Banco Interamericano de Desarrollo. http://www.academia.edu/download/54974099/2001_BID_Eficaci__eficiencia__equidad_y_sostenibilidad.pdf
- Naranjo, C. (1996). *Carácter y neurosis*. Vitoria: Ediciones La Llave
- Organización Mundial de la Salud. (2013) *Healthy Workplaces: a model for action*. Organización Mundial de la Salud [OMS].
- Paula, I. (2017). *! No puedo más!: intervención cognitivo-conductual ante sintomatología depresiva en docentes*. Wolters Kluwer.
- Pantoja, H. R (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.
- Quigley, J. V (2016). *Visión como se desarrollan los líderes, la comparten y la sustentan*. Mc Graw Hill.
- Rendón, D. (2016). *The mystique of the leader*. Panorama.
- Rodríguez, E. (2005). *Metodología de la investigación*. México: Universidad Autónoma Juárez de Tabasco .
- Salazar C., Martín M. y Muñoz Y. (2018) Investigación Creencias organizacionales, satisfacción laboral y síndrome burnout en docentes de Educación Superior.

Universidad del Bío-Bío, *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, Vol. 34 (87) 183-212. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7341378>

Segredo, E & Castello, A. (2019). Gestión directa y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Revista Actualidades investigativas en educación*. Vol.19 núm.2 (mayo-agosto) DOI.10.15517//AIE.V1912.36895

Silva, O. (2007). *Planificación Eficiente y tangible PET*. Lulu Publisher

Sierra G. (2019). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración y Negocios*. Núm. 81, pp11-128.

Sols, A. (2000). *Fiabilidad, mantenibilidad, efectividad: Un enfoque sistemático*. Editorial Universidad Pontificia Comillas.

The Adecco Group [Adecco]. (2020) *The Global Talent Competitiveness Index* (2020) The Adecco Group [Adecco]. <https://www.adeccoinstitute.es/wp-content/uploads/2020/01/Informe-GTCI-2020.pdf>

Toboada, A. (2015). *Persuasión: el poder del líder*. México: Panorama.

Tomás-Sábado, J. (2009). *Fundamentals of biostatistics and data analysis*. Servei Publicacions.

Torres, P. (2017). *Apegos afectivos*. Scirb Publicacions.

Vázquez, J.A, Hernández, J.S., Vázquez, J.M, Juárez, L.G y Guzmán, C.E (2017). El trabajo colaborativo y la socioformación: un camino hacia el conocimiento complejo. *Revista Educación y Humanismo*, Vol. 19 N°33 <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/educacion/article/view/2648>

Velásquez, Luis (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. Editorial Ideas Propias. España.

Vizcaíno, E.E (2020) *Riesgo Psicosocial y estrés laboral en el Ecuador* [Tesis Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional]. Universidad Internacional SEK.

Winnubst, J. A. (1993). Organizational structure, social support, and burnout. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 151-162). London: Taylor & Francis.

Anexo 1. Matriz de Operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Modelo de Gestión Educativa	Aguilera (2016) este modelo se caracteriza por no solo conseguir eficacia y efectividad sino también unidad e identificación de las personas con su organización y empoderarse de los objetivos de la misma, de esta forma dar sentido al trabajo que se efectúa como a la coordinación de las acciones humanas al interior de la institución.	Esta variable presenta cuatro dimensiones: gestión administrativa (indicadores: eficiencia, eficacia, efectividad); clima laboral (indicadores: motivación, productividad, trabajo colaborativo); gestión pedagógica (indicadores: diseño curricular, prácticas pedagógicas, seguimiento académico) participación social (indicadores: trabajo con la comunidad, interacción con los PP. FF).	Gestión administrativa	- Eficiencia - Eficacia - Efectividad	- 0 – 20 muy deficiente; - 21 – 40 deficiente; - 41 – 60 regular; - 61 – 80 bueno; - 81 – 100 excelente.
			Clima laboral	- Motivación - Productividad, - Trabajo colaborativo	
			Gestión pedagógica	- Diseño curricular - Prácticas pedagógicas - Seguimiento académico	
			Participación social	- Trabajo con la comunidad, - Interacción con los PP. FF	
Síndrome de Burnout docente	Maslach (1986) define al síndrome de burnout docente como un proceso que se desarrolla por la interacción de las características de la persona que desempeña una función y las características del entorno laboral, es un proceso dinámico de la interacción de diversos factores, lo que puede provocar fatiga física, emocional y mental, además de sentimientos negativos, desmotivación y baja autoestima	Esta variable presenta tres dimensiones: cansancio emocional (indicadores: cansancio físico, cansancio mental), despersonalización (indicadores: sentimientos negativos, desapego emocional, apatía), falta de realización personal (indicadores: baja autoestima, desmotivación).	Cansancio emocional	- Cansancio físico, - Cansancio mental	- 0 – 20 ninguno; - 21 – 40 mínimo; - 41 – 60 moderado; - 61 – 80 alto - 80 – 100 muy alto.
			Despersonalización	- Sentimientos negativos, - Desapego emocional, - Apatía	
			Falta de realización personal	- Baja autoestima, - Desmotivación	

Nota: Elaborado por Leonor Pazos Tomalá

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.

ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES DE LA ESCUELA ROBERTO ALEJANDRO

Este cuestionario se desarrolla como instrumento para evaluar el modelo de gestión educativa aplicado en la Escuela Roberto Alejandro. Responda tomando en cuenta que las respuestas son confidenciales. Lea cuidadosamente y conteste de acuerdo a la siguiente escala:

1=Nunca

2=Casi Nunca

3=A Veces

4=Casi Siempre

5=Siempre

	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿El personal administrativo trabaja de manera permanente en el logro de los objetivos institucionales?					
2	¿La gestión administrativa organiza los recursos humanos de tal manera que cada docente cumpla una función específica para evitar la sobrecarga de comisiones?					
3	¿Los procesos administrativos se efectúan optimizando tiempo y recursos?					
4	¿Socializa información emitida por el distrito educativo de manera oportuna?					
5	¿Considera que existe comunicación interna, confianza y buen clima entre docentes y directivos?					
6	¿Se evita reuniones improductivas en donde no se llegan acuerdos entre el personal administrativo y los docentes?					
7	¿Se aplican programas para la formación motivacional docente?					
8	¿Se apoya las necesidades de los docentes?					
9	¿La directora motiva a desarrollar proyectos en base a las necesidades institucionales?					
10	¿El personal administrativo toma en cuenta sugerencias en el desarrollo de las actividades propuestas?					
11	¿Considera que hay un clima de respeto y de compromiso para realizar el trabajo colaborativo?					

12	¿Sientes apoyo de tus compañeros docentes en la ejecución de las actividades vía on line?					
13	¿El personal administrativo permite innovar metodologías de enseñanza?					
14	¿Se da capacitaciones a los docentes en el uso de tecnologías en las prácticas educativas?					
15	¿El seguimiento académico se realiza de manera organizada y oportuna?					
16	¿La directora identifica las debilidades del grupo para la mejora continua?					
17	¿En la institución se empodera a los docentes para mejorar la actuación mediadora de los aprendizajes con los estudiantes?					
18	¿La institución educativa elabora programas de formación para evitar el impacto de la nueva modalidad de aprendizaje?					
19	¿Hay participación de forma permanente de los actores de la comunidad en los diferentes procesos institucionales?					
20	¿El nuevo sistema de comunicación con directivos, padres de familia y estudiantes se realiza en horarios adecuados?					

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.

ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES DE LA ESCUELA ROBERTO ALEJANDRO

Este cuestionario se desarrolla como instrumento para evaluar el riesgo de padecer el síndrome de burnout laboral en los docentes de la Escuela Roberto Alejandro. Responda tomando en cuenta que las respuestas son confidenciales. Lea cuidadosamente y conteste de acuerdo a la siguiente escala:

1=Nunca

2=Casi Nunca

3=A Veces

4=Casi Siempre

5=Siempre

	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Los procesos de gestión que se aplican en la institución me hacen sentir emocionalmente agotado(a)?					
2	¿La realización de las actividades encomendadas por mi directora me hacen sentir cansado(a)?					
3	¿Me siento fatigado (a) al iniciar mis actividades pedagógicas?					
4	¿Siento que trabajar con estudiantes supone gran esfuerzo mental y me cansa?					
5	¿El teletrabajo me genera cansancio mental al pasar muchas horas frente al computador?					
6	¿La constante manipulación de dispositivos móviles que se realiza para la comunicación con los miembros de la comunidad educativa me causa cansancio mental?					
7	¿Desde el cambio a modalidad de teletrabajo siento que ya no me gusta mi trabajo?					
8	¿Desearía tener otra profesión o dedicarme a otra actividad laboral?					
9	¿Siento que mi esfuerzo laboral no es valorado?					
10	¿Considera que se ha vuelto insensible con la gente desde que ejerce la docencia?					
11	¿Realmente no me genera preocupación lo que suceda con mis estudiantes?					
12	¿Me molesta el modelo organizacional que se aplica en la institución?					

13	¿Me causa tedio participar de manera voluntaria en las actividades de la institución?					
14	¿Siento desinterés por mejorar los procesos de la gestión pedagógica?					
15	¿Considero que mis clases no son las mejores?					
16	¿Transmito una imagen profesional que demuestra incapacidad y deficiencia?					
17	¿Transmito una imagen personal no adecuada en mis clases virtuales?					
18	¿Considero que trabajo muchas horas y me pagan poco?					
19	¿Me siento desmotivado para continuar con mi profesionalización?					
20	¿Me falta energía motivacional en mis clases?					

Anexo 3. Consentimiento Informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La siguiente ficha está elaborada con el fin de proveer a los participantes con una explicación clara de la naturaleza de la investigación, así como dar a conocer su participación en ella. La presente investigación está dirigida por: Leonor Felicita Pazos Tomalá, doctoranda de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo del estudio es Proponer un modelo de gestión educativa para prevenir el síndrome del burnout en los docentes de la Escuela Roberto Alejandro.

La información que se obtenga será confidencial, no se usará para ningún propósito ajeno a la investigación, por lo que las respuestas son anónimas, si tiene alguna duda puede realizar preguntas al investigador. La decisión de participación en el estudio es voluntaria. Esta investigación está autorizada por la Directora de la Institución Educativa.

POR FAVOR COMPLETE ESTA PARTE DEL DOCUMENTO. Lea la información y marque en los recuadros de la izquierda:

ACEPTO participar en las encuestas para esta

investigación NO ACEPTO participar en las encuestas.

Desde ya se agradece su colaboración.

FIRMA DEL PARTICIPANTE

Anexo 3. Consentimiento Informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La siguiente ficha está elaborada con el fin de proveer a los participantes con una explicación clara de la naturaleza de la investigación, así como dar a conocer su participación en ella. La presente investigación está dirigida por: Leonor Felicita Pazos Tomalá, doctoranda de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo del estudio es Proponer un modelo de gestión educativa para prevenir el síndrome del burnout en los docentes de la Escuela Roberto Alejandro.

La información que se obtenga será confidencial, no se usará para ningún propósito ajeno a la investigación, por lo que las respuestas son anónimas, si tiene alguna duda puede realizar preguntas al investigador. La decisión de participación en el estudio es voluntaria. Esta investigación está autorizada por la Directora de la Institución Educativa.

POR FAVOR COMPLETE ESTA PARTE DEL DOCUMENTO. Lea la información y marque en los recuadros de la izquierda:

ACEPTO participar en las encuestas para esta

investigación NO ACEPTO participar en las encuestas.

Desde ya se agradece su colaboración.



FIRMA DEL PARTICIPANTE

Anexo 4. Autorización de la Institución

Santa Elena, Martes 19 de Octubre del 2020.

MSc. Elena I. Muñoz Mirabá
Directora EEB Roberto Alejandri Narváez
Ciudad.-

De mis consideraciones:

Yo, **Leonor Felicita Pazos Tomalá**, con **C.I. 0910547793**, conocedor de su gran espíritu de colaboración me dirijo a usted distinguida autoridad, para solicitarle de la manera más comedida que autorice la participación de los docentes de la institución en la investigación titulada el Modelo de Gestión Educativa para prevenir el síndrome del burnout en docentes de la Escuela Roberto Alejandro, Chanduy-Ecuador 2020, a fin de realizar una encuesta; requisito solicitado por la Universidad César Vallejo de Piura – Perú, para obtener la mención de Doctora en Educación.

Para lo cual se le enviará un mail con el enlace de la encuesta, donde podrán visualizar el cuestionario con los ITEMS correspondiente, para que sus distinguidos docentes, los analicen y procedan a dar respuestas a los mismos.

Esperando contar con su valiosa ayuda, quedo de antemano muy agradecida, por la atención prestada a la misiva.

Atentamente,


Leonor Felicita Pazos Tomalá
C.I. 0910547793



Anexo 5. Fichas de Validación de los Jueces o Expertos

VALIDACIÓN POR EXPERTOS ACADÉMICOS
CESAR BALLADARES ATOCHE



FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TEMA DE TESIS : MODELO DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA PREVENIR EL SÍNDROME DEL BURNOUT EN
DOCENTES DE LA ESCUELA ROBERTO ALEJANDRO, CHANDUY-ECUADOR 2020.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X	X	NINGUNA
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	NINGUNA
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			X		NINGUNA
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				X	NINGUNA
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			X		NINGUNA

Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				X	NINGUNA
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				X	NINGUNA
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				X	NINGUNA
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			X		NINGUNA

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 12 de noviembre del 2020.

Nombre y Apellidos César Balladares Atoche

DNI 00231696

Teléfono 972812933

FIRMA

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo **César Balladares Atoche**, con DNI N° 00231696, registrado con Código N° SUNEDU 00231696, de profesión Docente en Ciencias Sociales, desempeñándome actualmente como Docente Universitario, en la Universidad César Vallejo – Filial Piura; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					x

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura el día 12 de noviembre del 2020.

Apellidos y nombres: Dr. César Balladares Atoche.

DNI : 00231696

Especialidad : Doctor en Educación.

E-mail. : cballadaresa@ucvvirtual.edu.pe



Dr. César Balladares Atoche.

NOMBRE DE LA PROPUESTA: Modelo de Gestión Educativa para prevenir el Síndrome de Burnout en docentes de la Escuela Roberto Alejandro, Chanduy – Ecuador 2020.

	CRITERIOS DE EVALUACION	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	NOMBRE DEL PROGRAMA: El título de la propuesta/modelo posibilita entender y comprender el problema a existente.																	85			
2	PROBLEMÁTICA DETECTADA: Describe claramente el problema y sus variables causales.																	85			
3	FUNDAMENTACIÓN: La fundamentación explica porque es necesario plantear el modelo/ propuesta															80					
4	OBJETIVO GENERAL: Están formulados con claridad y precisión.															80					
5	Están escritos en verbo infinitivo y expresa la intención del investigador de resolver el problema															80					
6	Deben contener las unidades de análisis y las mismas variables del proyecto de estudio.															80					
7	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Están escritos en verbo infinitivo.															80					
8	Describe las acciones que dan cumplimiento al objetivo general.																85				
9	COBERTURA O POBLACIÓN DESTINATARIA: Comprende la cantidad de beneficiarios en mínimo y máximo															80					
10	EN CUANTO A LOS AGENTES RESPONSABLES: Precisa con claridad al personal directo e indirecto que se beneficiará con el modelo/propuesta																85				

	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
11	EN CUANTO A LA ORGANIZACIÓN DE LA PROPUESTA: Existe armonía lógica entre la conceptualización el modelo/propuesta y las expectativas del logro que persigue																	85			
12	EN CUANTO A ALOS CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS: Existe coherencia entre los contenidos, actividades y tiempo previsto para el logro del objetivo general.																80				
13	EN CUANTO A LA ESTRATEGIA: Precisa las acciones secuenciales a desarrollar																80				
14	EN CUANTO A LA METODOLOGÍA: Expresa y detalla el posicionamiento teórico del modelo/propuesta																80				
15	EN CUANTO A LOS MEDIOS Y MATERIALES: Comprende la utilización logística y los elementos físicos a utilizar.																	85			
16	EN CUANTO A LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN: Enuncia de manera clara y comunicable el desarrollo educativo deseable al cual se debe llegar al finalizar el modelo/propuesta.																80				
17	EN CUANTO A LA BIBLIOGRAFÍA: Especifica siguiendo normas APA la literatura utilizada para el desarrollo de las actividades que describe el modelo/propuesta.																80				
18	EN CUANTO AL ASPECTO GLOBAL: Existe armonía lógica entre la naturaleza del modelo/propuesta, objetivos y contenidos.																80				

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe el programa. Deberá colocar la calificación que crea adecuada a las diferentes proposiciones.

PROMEDIO: 81.66 SUGERENCIAS: Incluir bibliografía	VALORACIÓN: EXCELENTE	FIRMA Y POST FIRMA DEL EXPERTO: Dr. César Balladares Atoche DNI. 00231696 Piura, 12 de junio 2021	
---	------------------------------	---	---

VALIDADOR



CÉSAR BALLADARES ATOCHE

**Natural de Tumbes, 61 años de edad, DNI. N° 00231696
Domiciliado en la Av. Túpac Amaru N° 326 San Jacinto - Tumbes
Teléfono Móvil: 972812933**

RESUMEN

Grado de Doctor en Educación en la Universidad "Cesar Vallejo" de Trujillo, Grado de Magíster en Educación con Mención en "Docencia y Gestión Educativa" en la Universidad "Cesar Vallejo" de Trujillo; Licenciado en Educación en la especialidad de Ciencias Sociales en la Universidad "Pedro Ruiz Gallo" de Lambayeque; Profesor titulado en el Instituto Superior Pedagógico "José Antonio Encinas" de Tumbes en la especialidad de Educación Primaria; Contador Mercantil; 34 años de experiencia docente en el nivel primaria en el Colegio N° 044 "José Carlos Mariátegui" de La Capitana, distrito de San Jacinto; Seis (06) Años de experiencia docente en el nivel Superior en la Universidad "Cesar Vallejo" sedes Tumbes y Piura; Un (01) Ciclo de experiencia docente en la Universidad Católica "Los Ángeles" de Chimbote con sede en Tumbes; Experiencia laboral en la Institución Educativa N° 114 "Mercedes Cortez de García" San Jacinto – Tumbes (1988 – 2020).

DATOS GENERALES.

- ✓ Nombre: **CESAR BALLADARES ATOCHE**
- ✓ Teléfono: **972812933**

PERFIL

- ✓ Docente Universitario con experiencia en Universidades del Norte del país.
- ✓ Director de la Institución Educativa N° 114 "Mercedes Cortez de García" 1995 -2020

GRADO, TÍTULO Y ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL

Universidad Nacional "Cesar Vallejo" de Trujillo Escuela de Post Grado – Educación.
Diploma : Grado de Doctor en Educación.
Año : 2016.

Universidad Nacional "Cesar Vallejo" de Trujillo Escuela de Post Grado – Educación.
Diploma : Grado de Magister en Educación, con Mención en Docencia y Gestión Educativa.
Año : 2011.

Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" de Lambayeque Facultad de Educación.
Grado : Bachiller en Educación.
Año : 2000.

Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" de Lambayeque Facultad de Educación.
Título : Licenciado en Educación; Especialidad: Ciencias Sociales
Año : 2014.

EXPERIENCIA LABORAL

Lugar : Colegio N° 044 "José Carlos Mariátegui" de La Capitana
Cargo : Docente de Aula
Fecha : 1985

Lugar : Colegio N° 044 "José Carlos Mariátegui" de La Capitana.
Cargo : Director
Fecha : 1987

Lugar : Universidad "Cesar Vallejo" filial Tumbes – Facultad de Educación.
Complementación Pedagógica
Cargo : Docente
Fecha : Semestre Académico 2015 I-II – 2016 I

Lugar : Universidad "Cesar Vallejo" filial Tumbes – Facultad de Educación. Programa de
Post grado
Cargo : Docente
Fecha : Semestre Académico 2016 II

Lugar : Universidad "Cesar Vallejo" filial Tumbes – Facultad de Educación. Programa de
Post grado
Cargo : Docente
Fecha : Semestre Académico 2017 I-II ~

Lugar : Universidad "Cesar Vallejo" Plura – Facultad de Educación. Programa de
Post grado
Cargo : Docente
Fecha : Semestre Académico 2018 I-II – 2019 I-II -2020 I-II.

Lugar : Universidad ULADECH filial Tumbes – Facultad de Educación.
Cargo : Docente Auxiliar
Fecha : Semestre Académico 2019 – II.

Tumbes, Noviembre de 2020.



Dr. CÉSAR BALLADARES ATOCHE
DNI. N° 00231696

VALIDACIÓN POR EXPERTOS ACADÉMICOS

SANTOS GONZALO SILUPÚ DEL ROSARIO



FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TEMA DE TESIS: : MODELO DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA PREVENIR EL SÍNDROME DEL BURNOUT EN DOCENTES DE LA ESCUELA ROBERTO ALEJANDRO, CHANDUY-ECUADOR 2020.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.																			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96																				
ASPECTOS DE VALIDACION																						5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				X	NINGUNA																			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	NINGUNA																			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			X		NINGUNA																			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				X	NINGUNA																			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			X		NINGUNA																			

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			X		NINGUNA
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			X		NINGUNA
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			X		NINGUNA
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			X		NINGUNA

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 5 de noviembre del 2020.

Nombre y Apellidos SANTOS GONZALO SILUPÚ DEL ROSARIO
 DNI 00234310
 Teléfono 972521004
 E-mail: sdelro2365@ucvvirtual.edu.pe



FIRMA

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, SANTOS GONZALO SILUPÚ DEL ROSARIO; con DNI N° 00234310; registrado con código N° SUNEDU 00234310 de profesión docente universitario; Doctor en Educación; desempeñándome actualmente como Docente Universitario; en la Universidad César Vallejo filial Piura; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización					X
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 05 de noviembre del 2020.

Apellidos y Nombres : SANTOS GONZALO SILUPÚ DEL ROSARIO
DNI : 00234310
Especialidad : DOCTOR EN EDUCACIÓN
E-mail : sdelro2365@ucvvirtual.edu.pe



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
ÁREA DE GESTIÓN ESCOLAR Y PEDAGÓGICA
ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
DR. SANTOS GONZALO SILUPÚ DEL ROSARIO
ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA
ÁREA PCC, TUMES


Dr. SANTOS GONZALO SILUPÚ DEL
ROSARIO

NOMBRE DE LA PROPUESTA: Modelo de Gestión Educativa para prevenir el Síndrome de Burnout en docentes de la Escuela Roberto Alejandro, Chanduy – Ecuador 2020.

	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	NOMBRE DEL PROGRAMA: El título de la propuesta/modelo posibilita entender y comprender el problema a existente.															80					
2	PROBLEMÁTICA DETECTADA: Describe claramente el problema y sus variables causales.																	85			
3	FUNDAMENTACIÓN: La fundamentación explica porque es necesario plantear el modelo/ propuesta															80					
4	OBJETIVO GENERAL: Están formulados con claridad y precisión.															80					
5	Están escritos en verbo infinitivo y expresa la intención del investigador de resolver el problema															80					
6	Deben contener las unidades de análisis y las mismas variables del proyecto de estudio.															80					
7	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Están escritos en verbo infinitivo.															80					
8	Describe las acciones que dan cumplimiento al objetivo general.															80					
9	COBERTURA O POBLACIÓN DESTINATARIA: Comprende la cantidad de beneficiarios en mínimo y máximo															80					
10	EN CUANTO A LOS AGENTES RESPONSABLES: Precisa con claridad al personal directo e indirecto que se beneficiará con el modelo/propuesta																	85			

	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
11	EN CUANTO A LA ORGANIZACIÓN DE LA PROPUESTA: Existe armonía lógica entre la conceptualización el modelo/propuesta y las expectativas del logro que persigue																85				
12	EN CUANTO A ALOS CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS: Existe coherencia entre los contenidos, actividades y tiempo previsto para el logro del objetivo general.															80					
13	EN CUANTO A LA ESTRATEGIA: Precisa las acciones secuenciales a desarrollar																85				
14	EN CUANTO A LA METODOLOGÍA: Expresa y detalla el posicionamiento teórico del modelo/propuesta															80					
15	EN CUANTO A LOS MEDIOS Y MATERIALES: Comprende la utilización logística y los elementos físicos a utilizar.																85				
16	EN CUANTO A LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN: Enuncia de manera clara y comunicable el desarrollo educativo deseable al cual se debe llegar al finalizar el modelo/propuesta.															80					
17	EN CUANTO A LA BIBLIOGRAFÍA: Especifica siguiendo normas APA la literatura utilizada para el desarrollo de las actividades que describe el modelo/propuesta.															80					
18	EN CUANTO AL ASPECTO GLOBAL: Existe armonía lógica entre la naturaleza del modelo/propuesta, objetivos y contenidos.															80					

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe el programa. Deberá colocar la calificación que crea adecuada a las diferentes proposiciones.

PROMEDIO: 81.38 SUGERENCIAS:	VALORACIÓN: EXCELENTE	FIRMA DEL EXPERTO: Dr. Santos Gonzalo Silupú del Rosario DNI. 00234310 Piura, 12 de junio 2021	
---	------------------------------	---	---

VALIDADOR



SANTOS GONZALO SILUPÚ DEL ROSARIO

Natural de Tumbes, 54 años de edad, DNI. N° 00234310
Domiciliado en la Urb. José Lishner Tudela Mz. V' Lote 10 - Tumbes
Teléfono Móvil: 972521004

RESUMEN

Grado de Doctor en Educación en la Universidad "Cesar Vallejo" de Trujillo, Grado de Magíster en Educación con Mención en "Docencia y Gestión Educativa" en la Universidad "Cesar Vallejo" de Trujillo; Licenciado en Educación en la especialidad de Ciencias Sociales en la Universidad "Cesar Vallejo" de Trujillo; Profesor titulado en el Instituto Superior Pedagógico "José Antonio Encinas" de Tumbes en la especialidad de Historia y Geografía; Profesional Técnico en Computación e Informática, titulado en el Instituto Superior Tecnológico "José Abelardo Quiñones" – Tumbes; 32 años de experiencia docente en el nivel secundaria en la Institución Educativa N° 006 "Mercedes Matilde Avalos de Herrera" Tumbes; Cinco (03) Años de experiencia docente en el nivel Superior en la Universidad "José Faustino Sánchez Carrión" de Huacho - Facultad de Educación – PROFDOSA con sede en Tumbes; Un (01) Ciclo de experiencia docente en la Universidad Nacional de Tumbes - Facultad de Ciencias Sociales; Tres (03) Ciclos de experiencia docente en la Universidad Católica "Los Ángeles" de Chimbote con sede en Tumbes; Experiencia laboral en la I.E.P. "Virgen del Perpetuo Socorro" – Tumbes (2008 – 2010); I.E.P. "Santa María de la Frontera" – Tumbes (2010 – 2016).

DATOS GENERALES.

- ✓ Nombre: **SANTOS GONZALO SILUPÚ DEL ROSARIO**
- ✓ Teléfono: **972521004**

PERFIL

- ✓ Docente Universitario con experiencia en Universidades del Norte del país.
- ✓ Especialista en Educación – Nivel Secundaria en UGEL Tumbes

GRADO, TÍTULO Y ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL

Universidad Nacional "Cesar Vallejo" de Trujillo Escuela de Post Grado – Educación.
Diploma : Grado de Doctor en Educación.
Año : 2016.

Universidad Nacional "Cesar Vallejo" de Trujillo Escuela de Post Grado – Educación.
Diploma : Grado de Magister en Educación, con Mención en Docencia y Gestión Educativa.
Año : 2013.

Universidad Nacional "Cesar Vallejo" de Trujillo Facultad de Educación.
Grado : Bachiller en Educación.
Registro de Bachilleratos N° 005357
Año : 2006.

Universidad Nacional "Cesar Vallejo" de Trujillo Facultad de Educación.
Título : Licenciado en Educación; Especialidad: Ciencias Sociales
Registro General N° 032216 – P–GRSE
Año : 2008.

Instituto Superior Pedagógico "José A. Encinas" – Tumbes.
Título : Profesor de Educación Secundaria; Especialidad: Historia y Geografía
Registrado con N° 03968-P-SRET.
Año : 1997

Instituto Superior Tecnológico "José Abelardo Quiñones" – Tumbes.
Título : Profesional Técnico en Computación e Informática
Registrado con N° 000122-A-DRET
Año : 2004.

EXPERIENCIA LABORAL

Lugar : Colegio Técnico "Antonio Raimondi" Uña de Gato – Zarumilla.
Cargo : Docente de Aula
Fecha : 1999

Lugar : Colegio Técnico "Antonio Raimondi" Uña de Gato – Zarumilla.
Cargo : Coordinador de OBE – PEC. – RDR. N° 02430
Fecha : 1999

Lugar : Colegio Técnico "Antonio Raimondi" Uña de Gato – Zarumilla.
Cargo : Coordinador de OBE – RDR. N° 1335
Fecha : 2000

Lugar : Colegio Técnico "Antonio Raimondi" Uña de Gato – Zarumilla.
Cargo : Coordinador de Tutoría – RRS. N° 00894
Fecha : 2001

Lugar : Colegio Técnico "Antonio Raimondi" Uña de Gato – Zarumilla.
Cargo : Sub Director de Áreas Técnicas – RRS. N° 01066
Fecha : 2002

Lugar : C.N. N° 006 "Mercedes Matilde Avalos de Herrera" Tumbes
Cargo : Profesor de Aula – RRS N° 00976
Fecha : desde 2003 hasta 2013

Lugar : C.N. N° 006 "Mercedes Matilde Avalos de Herrera" Tumbes
Cargo : Sub Director de Formación General – RRS. N° 02796
Fecha : 2003

Lugar : C.N. N° 006 "Mercedes Matilde Avalos de Herrera" Tumbes
Cargo : Sub Director de Formación General – RRS. N° 02140
Fecha : 2004

Lugar : C.N. N° 006 "Mercedes Matilde Avalos de Herrera" Tumbes
Cargo : Sub Director de Formación General – RRS. N° 03109
Fecha : 2006

Lugar : Centro de Asesoramiento del Pueblo "Manuel Gonzales Prada" del Glorioso Partido
Arista Peruano – Tumbes.
Cargo : Docente – Academia Pre Universitaria
Fecha : Ciclos de Enero-Marzo: 2003 – 2004 – 2005 – 2006.

Lugar : Universidad Nacional "José Faustino Sánchez Carrión" PROFDOSIA Sede – Tumbes.
Cargo : Docente
Fecha : Ciclo I – 2007; Ciclo II – 2007; Ciclo I – 2008; Ciclo II – 2008; Ciclo I – 2009

Lugar : IEP. "Virgen del Perpetuo Socorro" – Tumbes.

Cargo : Docente de Historia del Perú e Historia Universal
 Fecha : 2008 – 2009 – 2010.

Lugar : IEP. "Santa María de la Frontera" – Tumbes.
 Cargo : Docente de Geografía del Perú y del Mundo.
 Fecha : 2010 – 2011 – 2012 – 2013.

Lugar : Universidad Nacional de Tumbes – Facultad de Derecho y CCSS – Escuela de
 Gestión en Hotelería y Turismo – Extensión PCV.
 Cargo : Docente
 Fecha : Semestre Académico 2011 – II.

Lugar : Universidad ULADECH filial Tumbes – Facultad de Educación.
 Cargo : Docente Auxiliar
 Fecha : Semestre Académico 2014 – 0-I-II.

Lugar : Universidad Cesar Vallejo filial Tumbes – Facultad de Educación. Complementación
 Pedagógica
 Cargo : Docente
 Fecha : Semestre Académico 2015 I-II – 2016 I

Lugar : Universidad Cesar Vallejo filial Tumbes – Facultad de Educación. Programa de
 Posgrado
 Cargo : Docente
 Fecha : Semestre Académico 2016 II

Lugar : Universidad Cesar Vallejo filial Tumbes – Facultad de Educación. Programa de
 Posgrado
 Cargo : Docente
 Fecha : Semestre Académico 2017 I-II – 2018 I-II – 2019 I-II

Tumbes, Junio de 2020.


 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
 UNIDAD EDUCATIVA Nº 10001 TUMBES
 ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

 DR. SANTOS GONZALO SILUPÚ DEL ROSARIO
 ESPECIALISTA EN P.C. SECUNDARIA

Dr. SANTOS GONZALO SILUPÚ DEL ROSARIO
 DNI. N° 00234310

VALIDACIÓN POR EXPERTOS ACADÉMICOS

Dr. Martin Wilson Lozano Rivera



FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TEMA DE TESIS: "MODELO DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA PREVENIR EL SÍNDROME DE BORNOUT EN DOCENTES DE LA ESCUELA ROBERTO ALEJANDRO, CHANDUY – ECUADOR 2020"


Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
DE VALIDACION	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Claridad																				X	NINGUNA
Objetividad																			X		NINGUNA
Relevancia																			X		NINGUNA
Organización																			X		NINGUNA
Concisión																			X		NINGUNA

Relevancia	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			X	NINGUNA
Actualidad	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			X	NINGUNA
Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		X		NINGUNA
Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		X		NINGUNA

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 5 de noviembre del 2020.

Nombre y Apellidos Dr. Martin Wilson Lozano Rivera
 DNI 16801347
 Teléfono 922716558
 E-mail: mwlozanor@ucvvirtual.edu.pe


 FIRMA

CONSTANCIA DE VALIDACION


Yo, **Martin Wilson Lozano Rivera**; con DNI N° 16801347; registrado con código N° SUNEDU 17213264 de profesión docente en Ciencias de la Educación; desempeñándome actualmente como Docente Universitario; en la Universidad César Vallejo filial Piura; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia				X	
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 05 de noviembre del 2020.

Apellidos y Nombres : Dr. Martin Wilson Lozano Rivera
 DNI : 16801347
 Especialidad : Doctor en Administración de la Educación
 E-mail : mwlozanor@ucvvirtual.edu.pe



 Dr. Martin Wilson Lozano Rivera

NOMBRE DE LA PROPUESTA: “MODELO DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA PREVENIR EL SÍNDROME DE BORNOUT EN DOCENTES DE LA ESCUELA ROBERTO ALEJANDRO, CHANDUY – ECUADOR 2020”

	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61-80				Excelente 81-100					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	NOMBRE DEL PROGRAMA: El título de la propuesta/modelo posibilita entender y comprender el problema a existente.																			85			
2	PROBLEMÁTICA DETECTADA: Describe claramente el problema y sus variables causales.																			85			
3	FUNDAMENTACIÓN: La fundamentación explica porque es necesario plantear el modelo/ propuesta																80						
4	OBJETIVO GENERAL: Están formulados con claridad y precisión.																80						
5	Están escritos en verbo infinitivo y expresa la intención del investigador de resolver el problema.																80						
6	Deben contener las unidades de análisis y las mismas variables del proyecto de estudio.																80						
7	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Están escritos en verbo infinitivo.																80						
8	Describe las acciones que dan cumplimiento al objetivo general.																		85				
9	COBERTURA O POBLACIÓN DESTINATARIA: Comprende la cantidad de beneficiarios en mínimo y máximo.																80						
10	EN CUANTO A LOS AGENTES RESPONSABLES: Precisa con claridad al personal directo e indirecto que se beneficiará con el modelo/propuesta.																		85				

CRITERIOS DE EVALUACIÓN		Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61-80				Excelente 81-100								
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
11	EN CUANTO A LA ORGANIZACIÓN DE LA PROPUESTA: Existe armonía lógica entre la conceptualización el modelo/propuesta y las expectativas del logro que persigue.																				85					
12	EN CUANTO A ALOS CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS: Existe coherencia entre los contenidos, actividades y tiempo previsto para el logro del objetivo general.																									80
13	EN CUANTO A LA ESTRATEGIA: Precisa las acciones secuenciales a desarrollar.																									80
14	EN CUANTO A LA METODOLOGÍA: Expresa y detalla el posicionamiento teórico del modelo/propuesta																									80
15	EN CUANTO A LOS MEDIOS Y MATERIALES: Comprende la utilización logística y los elementos físicos a utilizar.																									85
16	EN CUANTO A LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN: Enuncia de manera clara y comunicable el desarrollo educativo deseable al cual se debe llegar al finalizar el modelo/propuesta.																									80
17	EN CUANTO A LA BIBLIOGRAFÍA: Especifica siguiendo normas APA la literatura utilizada para el desarrollo de las actividades que describe el modelo/propuesta.																									80
18	EN CUANTO AL ASPECTO GLOBAL: Existe armonía lógica entre la naturaleza del modelo/propuesta, objetivos y contenidos.																									85

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe el programa. Deberá colocar la calificación que crea adecuada a las diferentes proposiciones.

PROMEDIO: 81.94 VALORACIÓN: EXCELENTE

SUGERENCIAS:
Incluir Bibliografía

FIRMA Y POST FIRMA DEL EXPERTO:

Dr. Martín Wilson Lozano Rivera
DNI: 16801347

Piura, 15 de Junio 2021



HOJA DE VIDA



I. DATOS GENERALES:

- **Nombres y apellidos** : Martín Wilson Lozano Rivera
- **DNI** : 16801347
- **Dirección** : Av. Mcal. Merino Casas # 943
- **Teléfono** : 922716559
- **E-mail** : mwlozanor@gmail.com
- **Centro de trabajo** : Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
- **Estado Civil** : Soltero
- **Edad** : 39 años

II. GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULO PROFESIONAL

- a) Doctor en Administración de la Educación
- b) Doctor en Educación (en trámite – SUNEDU)
- c) Magister en Gerencia Educativa Estratégica - UNPRG.
- d) Ingeniero en Computación e Informática - UNPRG.
- e) Licenciado en Ciencias de la Educación: Especialidad Matemática y computación - UNPRG.
- f) Especialista de alto nivel en Inglés Técnico – INST. UNPRG.
- g) Segunda especialidad en Aulas Virtuales - UNPRG.
- h) Investigador DINA

III. CAPACITACIÓN ACADÉMICA DE POST GRADO

- Estudios de Segunda especialidad: Aulas Virtuales – UNPRG
- Sistema Nacional de Inversión Pública: SNIP – UNSA
- Estudios de Doctorado en Administración Educativa – UCV
- Estudios de Doctorado en Educación – UCV
- Estudios de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad - UCV

IV. EXPERIENCIA LABORAL DOCENTE UNIVERSITARIA DE PRE y POST GRADO

- Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (Docente)
 - Facultad de Ciencias físicas y matemáticas – FACFYM (2017-2019).
 - Escuela de Post grado – UNPRG (2015 - 2016).
 - Facultad de Ciencias Histórico sociales y Educación (2009 – 2013).
- Universidad de San Martín de Porres (Formulación y Evaluación de Proyectos).
 - Facultad de Ingeniería de Sistemas.
- Universidad Privada Alas Peruanas (Docente)
 - Facultad de Ciencias de la Salud.
 - Facultad de derecho.
 - Facultad de Administración.
- Universidad Privada Señor de Sipán (Coordinador de proyectos)
 - Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanismo.
 - Área de formación general.
- Ministerio de Educación (Consultor regional – 2012).
 - Capacitador.
 - Consultor Regional
- Universidad Privada César vallejo (Docente)
 - Ciencias de la Educación.
 - Escuela de Post grado.
 - Programa SUBE

V. EXPERIENCIA PROFESIONAL

- CONSULTOR REGIONAL DE EDUCACIÓN – Ministerio de Educación: asignado a la Gerencia Regional de Educación - Región Lambayeque.
- UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" – Facultad de Educación:
3 años
- UNIVERSIDAD DE "SAN MARTÍN DE PORRES".
 - Facultad de Ingeniería de Sistemas.
- UNIVERSIDAD PRIVADA "ALAS PERUANAS": 2 años.
 - Facultad de Ingeniería de sistemas.
 - Facultad de Ciencias Administrativas y Contables.
 - Facultad de Ciencias de la Salud.

VALIDACIÓN POR EXPERTOS ACADÉMICOS

Dra. Ana Melva Vargas Farías



FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TEMA DE TESIS: : MODELO DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA PREVENIR EL SÍNDROME DEL BURNOUT EN DOCENTES DE LA ESCUELA ROBERTO ALEJANDRO, CHANDUY-ECUADOR 2020.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.																			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96																				
ASPECTOS DE VALIDACION																						5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																																								
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																80																								
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															75																									
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	85																							
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.															75																									

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación															75					
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación															75					
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																	85			
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																	85			

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 5 de noviembre del 2020.

Nombre y Apellidos Ana Melva Vargas Farías
 DNI 03885478
 Teléfono 969010539
 E-mail: amvargasf@ucvvirtual.com

FIRMA

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Ana Melva Vargas Farías; con DNI N° 03885478; registrado con código N° SUNEDU 03885478 de profesión docente universitario; Doctor en Ciencias de la educación; desempeñándome actualmente como Docente Universitario; en la Universidad César Vallejo filial Piura; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización					X
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 05 de noviembre del 2020.

Apellidos y Nombres : Vargas Farías Ana Melva

DNI :03885478

Especialidad :Doctora en Ciencias de la educación

E-mail : amvargasf@ucvvirtual.com



Dra. Ana M. Vargas Farías
Área de Investigación
Docencia

Dra. Ana Melva Vargas Farías

NOMBRE DE LA PROPUESTA: Modelo de Gestión Educativa para prevenir el Síndrome de Burnout en docentes de la Escuela Roberto Alejandro, Chanduy – Ecuador 2020.

	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61-80				Excelente 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	NOMBRE DEL PROGRAMA: El título de la propuesta/modelo posibilita entender y comprender el problema a existente.														75						
2	PROBLEMÁTICA DETECTADA: Describe claramente el problema y sus variables causales.														75						
3	FUNDAMENTACIÓN: La fundamentación explica porque es necesario plantear el modelo/ propuesta													70							
4	OBJETIVO GENERAL: Están formulados con claridad y precisión.															80					
5	Están escritos en verbo infinitivo y expresa la intención del investigador de resolver el problema.															80					
6	Deben contener las unidades de análisis y las mismas variables del proyecto de estudio.															80					
7	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Están escritos en verbo infinitivo.															80					
8	Describe las acciones que dan cumplimiento al objetivo general.														75						
9	COBERTURA O POBLACIÓN DESTINATARIA: Comprende la cantidad de beneficiarios en mínimo y máximo.													70							
10	EN CUANTO A LOS AGENTES RESPONSABLES: Precisa con claridad al personal directo e indirecto que se beneficiará con el modelo/propuesta.														75						

CRITERIOS DE EVALUACIÓN		Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61-80				Excelente 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
11	EN CUANTO A LA ORGANIZACIÓN DE LA PROPUESTA: Existe armonía lógica entre la conceptualización del modelo/propuesta y las expectativas del logro que persigue.																85				
12	EN CUANTO A ALOS CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS: Existe coherencia entre los contenidos, actividades y tiempo previsto para el logro del objetivo general.															80					
13	EN CUANTO A LA ESTRATEGIA: Precisa las acciones secuenciales a desarrollar.															80					
14	EN CUANTO A LA METODOLOGÍA: Expresa y detalla el posicionamiento teórico del modelo/propuesta															80					
15	EN CUANTO A LOS MEDIOS Y MATERIALES: Comprende la utilización logística y los elementos físicos a utilizar.													70							
16	EN CUANTO A LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN: Enuncia de manera clara y comunicable el desarrollo educativo deseable al cual se debe llegar al finalizar el modelo/propuesta.												65								
17	EN CUANTO A LA BIBLIOGRAFÍA: Especifica siguiendo normas APA la literatura utilizada para el desarrollo de las actividades que describe el modelo/propuesta.															80					
18	EN CUANTO AL ASPECTO GLOBAL: Existe armonía lógica entre la naturaleza del modelo/propuesta, objetivos y contenidos.														75						

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe el programa. Deberá colocar la calificación que crea adecuada a las diferentes proposiciones.

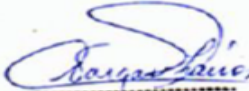
PROMEDIO: 76.4 VALORACIÓN: MUY BUENA

SUGERENCIAS:
Incluir Bibliografía

FIRMA Y POST FIRMA DEL EXPERTO:

Dra.: Ana Vargas Fariás
DNI: 03885478

Piura, 12 de Junio 2021



Dra. Ana M. Vargas Fariás
Área de Investigación
Docente

VARGAS FARIÁS ANA MELVA

DATOS GENERALES

- 1.1. DNI: 03885478
 1.2. Domicilio: Av Grau 127 Castilla-Piura
 1.3. Teléfono: 969010539
 1.4. E-mail: anav99@hotmail.com Y amvargasf@ucvvirtual.edu.pe



I. FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL- GRADOS O TÍTULOS OBTENIDOS

CARRERA PROFESIONAL	INSTITUCIÓN	GRADO
DOCTORA EN EDUCACIÓN	Universidad César Vallejo	Doctor
MAGISTER EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA	Universidad César Vallejo	Magister
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA	Pontificia Universidad Católica del Perú	Título
LICENCIADA EN EDUCACIÓN	Universidad César Vallejo	Licenciada
PROFESORA NIVEL PRIMARIA	Universidad Nacional de Piura	Bachiller
PSICOLOGÍA	Universidad Nacional Federico Villarreal-Lima	Bachiller

II. DIPLOMADO, ESPECIALIZACIÓN Y CURSOS QUE NO CULMINAN EN GRADO

NOMBRE DEL EVENTO	TIPO	INSTITUCIÓN
DIPLOMATURA GESTIÓN ESCOLAR	Diplomado	Pontificia Universidad Católica del Perú
DIPLOMADO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA	Diplomado	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR	Diplomado	Universidad Nacional Alcides Carrión
DIPLOMADO EN ESTUDIOS SUPERIORES	Diplomado	Universidad Nacional Mayor de San Marcos

III. EXPEIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA

INSTITUCIÓN	DEDICACIÓN	FECHA INICIO	FECHA FINALIZACIÓN
Universidad César Vallejo - Piura	TP - Escuela Pos Grado Área de investigación	2009	Hasta la actualidad
Universidad Alas Peruanas	T.P. Escuela de Psicología Área de investigación	2012	2014
Universidad Nacional de Piura	Programa Pronacaf - Segunda Especialización Área de investigación	01-2014	03-2014
Universidad Pedro Ruiz Gallo	T.P. Programa de Complementación Académica Área de investigación	01-2010	12-2010
Universidad San Pablo - Arequipa	TP - Programas de capacitación Directores.	2003	2006

IV. EXPERIENCIA PROFESIONAL: No Universitaria

INSTITUCIÓN	CARGOS DESEMPEÑADOS	FECHA INICIO	FECHA FIN
I.E. Teniente Miguel Cortés del Castillo. - Castilla-Piura	Sub Directora Nombrada.	2000	Hasta la actualidad
Ministerio de Educación. Unidad de Organización y Métodos	Consultora Externa	2003	2004
Instituto Superior Pedagógica Alejandro Sanchez Arteaga	Docente - Área de Investig	2005	2006
Centro Especializado "Pola Novoa Altamirano"	Psicóloga	2003	2004
Centro de Investigación y Desarrollo Educativo "Nari Walac"	Capacitadora	02-2005	12-2005
I.E. Madre Rafaela de la Pasión Veintimilla	Psicóloga	01-2006	12-2006
Centro de Educación Especial de Talara	Psicóloga	1997	1999
Centro de Educación Especial de Talara	Docente	1988	1996
Integrante del equipo evaluador de tesis	Jurado	2012	Hasta la actualidad

VALIDACIÓN POR EXPERTOS ACADÉMICOS

Dr. DAVID MARIANO RUMICHE HERRERA

MATRIZ DE VALIDEZ

TÍTULO DE LA TESIS: MODELO DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA PREVENIR EL SÍNDROME DEL BURNOUT EN DOCENTES DE LA ESCUELA ROBERTO ALEJANDRO, CHANDUY-ECUADOR 2020.

VARIABLE 1	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS
Para Aguilera y Gálvez (2014) Un modelo de gestión educativa es un esquema para la administración de una institución, que debe tener una visión humanista caracterizada no solo por conseguir eficacia y efectividad sino también unidad e identificación de las personas con su organización y empoderarse de los objetivos de la misma, de esta forma dar sentido al trabajo que se	Gestión administrativa se concibe como interactiva y participativa, los directivos son los encargados de impulsar la innovación y cambios constantes en la institución, los mismos que deben estar dirigidas por personas con cualidades y habilidades profesionales que sean congruentes a la comunicación, motivación y a establecer buenas relaciones interpersonales	Eficacia 1,2	1. ¿El personal administrativo trabaja de manera permanente en el logro de los objetivos institucionales?
			2. ¿La gestión administrativa organiza los recursos humanos de tal manera que cada docente cumpla una función específica para evitar la sobrecarga de comisiones?
		Eficiencia 3,4	3. ¿Los procesos administrativos se efectúan optimizando tiempo y recursos?
			4. ¿Socializa información emitida por el distrito educativo de manera oportuna?
		Efectividad 5, 6	5. ¿Considera que existe comunicación interna, confianza y buen clima entre docentes y directivos?
			6. ¿Se evita reuniones improductivas en donde no se llegan acuerdos entre el personal administrativo y los docentes?
	Clima organizacional es un indicador fundamental de la vida de una organización, está compuesto por distintos aspectos como las políticas de la institución, las condiciones en el que se desarrolla el proceso laboral, las actitudes de los miembros del equipo y la dirigencia de los jefes o líderes.	Motivación 7,8,9	7. ¿Se aplican programas para la formación motivacional docente?
			8. ¿Se apoya las necesidades de los docentes?
			9. ¿La directora motiva a desarrollar proyectos en base a las necesidades institucionales?
		Productividad 10	10. ¿El personal administrativo toma en cuenta sugerencias en el desarrollo de las actividades propuestas?
		Trabajo colaborativo 11,12	11. ¿Considera que hay un clima de respeto y de compromiso para realizar el trabajo colaborativo?
			12. ¿Sientes apoyo de tus compañeros docentes en la ejecución de las actividades vía on line?

efectúa como a la coordinación de las acciones humanas al interior de la institución educativa.	Gestión pedagógica es un medio para educar al estudiante, por ende se puede definir como la formación, las actitudes de los individuos y los procesos de enseñanza, que se dan en un establecimiento para un correcto aprendizaje de los educandos, con ella los maestros logran realizar la planificación de los contenidos a impartir, también se encargan de encontrar recursos que muchas veces surgen a raíz de su creatividad e iniciativa, brindan todos estos instrumentos a los escolares, para lograr una enseñanza efectiva, y de calidad.	Prácticas pedagógicas 13,14	13. ¿El personal administrativo permite innovar metodologías de enseñanza?
			14. ¿Se da capacitaciones a los docentes en el uso de tecnologías en las prácticas educativas?
		Seguimiento académico 15, 16	15. ¿El seguimiento académico se realiza de manera organizada y oportuna?
			16. ¿En la institución se empodera a los docentes para mejorar la actuación mediadora de los aprendizajes con los estudiantes?
		Mejoramiento en el desempeño docente 17, 18	17. ¿La directora identifica las debilidades del grupo para la mejora continua?
			18. ¿La institución educativa elabora programas de formación para evitar el impacto de la nueva modalidad de aprendizaje?
	Participación comunitaria, en el contexto educativo la comunidad educativa es la encargada de constituir las herramientas de estudio necesarias para que los estudiantes obtengan una educación de calidad.	Trabajo con la comunidad 19	19. ¿Hay participación de forma permanente de los actores de la comunidad en los diferentes procesos institucionales?
		Interacción con los PP.FF 20	20. ¿El nuevo sistema de comunicación con directivos, padres de familia y estudiantes se realiza en horarios adecuados?



Dr. David Mariano Rumiche Herrera

DNI. N° 00209021

MATRIZ DE VALIDEZ

TÍTULO DE LA TESIS: MODELO DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA PREVENIR EL SÍNDROME DEL BURNOUT EN DOCENTES DE LA ESCUELA ROBERTO ALEJANDRO, CHANDUY-ECUADOR 2020.

VARIABLE 2	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS
<p>Para Maslach (2005) desde una perspectiva psicossocial es un proceso que se desarrolla por la interacción de las características de la persona que desempeña una función y las características del entorno laboral, es un proceso dinámico de la interacción de diversos factores, lo que puede provocar fatiga física, emocional y mental, además de sentimientos negativos, desmotivación y baja autoestima.</p>	<p>Cansancio emocional, se produce debido a una sobrecarga y agotamiento emocional que se origina en el entorno de trabajo y dicha situación provoca la falta de energía para afrontar un nuevo día, ocasiona que quien lo padece se sienta agotado y reduzca significativamente la afabilidad con los usuarios o los compañeros de trabajo</p>	<p>Cansancio físico 1,2,3</p>	1. ¿Los procesos de gestión que se aplican en la institución me hacen sentir emocionalmente agotado(a)?
			2. ¿La realización de las actividades encomendadas por mi directora me hacen sentir cansado(a)?
			3. ¿Me siento fatigado (a) al iniciar mis actividades pedagógicas?
		<p>Cansancio mental 4,5,6</p>	4. ¿Siento que trabajar con estudiantes supone gran esfuerzo mental y me cansa?
			5. ¿El teletrabajo me genera cansancio mental al pasar muchas horas frente al computador?
			6. ¿La constante manipulación de dispositivos móviles que se realiza para la comunicación con los miembros de la comunidad educativa me causa cansancio mental?
	<p>Despersonalización es la devaluación y desapego de que es importante en un determinado dominio particular, son los sentimientos y actitudes negativos que manifiesta un individuo, formando un endurecimiento emocional una progresiva disminución de capacidad de empatía con terceras personas ya sea en el ámbito social o laboral.</p>	<p>Sentimientos negativos 7,8,9</p>	7. ¿Desde el cambio a modalidad de teletrabajo siento que ya no me gusta mi trabajo?
			8. ¿Desearía tener otra profesión o dedicarme a otra actividad laboral?
			9. ¿Siento que mi esfuerzo laboral no es valorado?
		<p>Desapego emocional 10,11,12</p>	10. ¿Considera que se ha vuelto insensible con la gente desde que ejerce la docencia?
			11. ¿Realmente no me genera preocupación lo que suceda con mis estudiantes?
			12. ¿Me molesta el modelo organizacional que se aplica en la institución?
		<p>Apatía 13,14</p>	13. ¿Me causa tedio participar de manera voluntaria en las actividades de la institución?
			14. ¿Siento desinterés por mejorar los procesos de la gestión pedagógica?

Falta de realización personal es usada por profesionales de la salud como una manera de afrontamiento ante los escenarios estresantes que se ocasionan en sus lugares de trabajo, el cual consta en separar sus emociones de las de los demás, de esta manera no se ven afectados de manera negativa por emociones y situaciones ajenas, de esta forma consiguen conservar su equilibrio personal y emocional.	Baja autoestima 15,16,17	15. ¿Considero que mis clases no son las mejores?
		16. ¿Transmito una imagen profesional que demuestra incapacidad y deficiencia?
		17. ¿Transmito una imagen personal no adecuada en mis clases virtuales?
	Desmotivación 18,19,20	18. ¿Considero que trabajo muchas horas y me pagan poco?
		19. ¿Me siento desmotivado para continuar con mi profesionalización?
		20. ¿Me falta energía motivacional en mis clases?



Dr. David Mariano Rumiche Herrera

DNI. N° 00209021

NOMBRE DE LA PROPUESTA: Modelo de Gestión Educativa para prevenir el Síndrome de Burnout en docentes de la Escuela Roberto Alejandro, Chanduy – Ecuador 2020.

	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	NOMBRE DEL PROGRAMA: El título de la propuesta/modelo posibilita entender y comprender el problema a existente.															80					
2	PROBLEMÁTICA DETECTADA: Describe claramente el problema y sus variables causales.															80					
3	FUNDAMENTACIÓN: La fundamentación explica porque es necesario plantear el modelo/ propuesta															80					
4	OBJETIVO GENERAL: Están formulados con claridad y precisión.															80					
5	Están escritos en verbo infinitivo y expresa la intención del investigador de resolver el problema															80					
6	Deben contener las unidades de análisis y las mismas variables del proyecto de estudio.															80					
7	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Están escritos en verbo infinitivo.															80					
8	Describe las acciones que dan cumplimiento al objetivo general.																85				
9	COBERTURA O POBLACIÓN DESTINATARIA: Comprende la cantidad de beneficiarios en mínimo y máximo															80					
10	EN CUANTO A LOS AGENTES RESPONSABLES: Precisa con claridad al personal directo e indirecto que se beneficiará con el modelo/propuesta																85				

	CRITERIOS DE EVALUACION	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
11	EN CUANTO A LA ORGANIZACIÓN DE LA PROPUESTA: Existe armonía lógica entre la conceptualización el modelo/propuesta y las expectativas del logro que persigue																	85			
12	EN CUANTO A ALOS CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS: Existe coherencia entre los contenidos, actividades y tiempo previsto para el logro del objetivo general.															80					
13	EN CUANTO A LA ESTRATEGIA: Precisa las acciones secuenciales a desarrollar																	85			
14	EN CUANTO A LA METODOLOGÍA: Expresa y detalla el posicionamiento teórico del modelo/propuesta																	85			
15	EN CUANTO A LOS MEDIOS Y MATERIALES: Comprende la utilización logística y los elementos físicos a utilizar.															80					
16	EN CUANTO A LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN: Enuncia de manera clara y comunicable el desarrollo educativo deseable al cual se debe llegar al finalizar el modelo/propuesta.															80					
17	EN CUANTO A LA BIBLIOGRAFÍA: Especifica siguiendo normas APA la literatura utilizada para el desarrollo de las actividades que describe el modelo/propuesta.															80					
18	EN CUANTO AL ASPECTO GLOBAL: Existe armonía lógica entre la naturaleza del modelo/propuesta, objetivos y contenidos.															80					

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe el programa. Deberá colocar la calificación que crea adecuada a las diferentes proposiciones.

PROMEDIO: 81.38
SUGERENCIAS:

VALORACIÓN: EXCELENTE

FIRMA Y POST FIRMA DEL EXPERTO:

Dr. David Mariano Rumiche Herrera
DNI. 00209021
Piura, 12 de junio 2021



RUMICHE HERRERA DAVID MARIANO

DATOS GENERALES

- 1.1. Fecha de nacimiento: 07 de abril 1957
- 1.2. Lugar de Nacimiento: TUMBES
- 1.3. DNI: 00209021
- 1.4. Domicilio actual: Calle Manuel Prado N° 116 Pampa Grande
- 1.5. Teléfonos: 969652658
- 1.6. E-mail: davidmaru7@hotmail.com
- 1.7. drumicheh@ucvvirtual.edu.pe



I. FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL

Grados o títulos obtenidos

Carrera profesional	Institución	Grado	Fecha de obtención
PROFESOR DE CIENCIAS SOCIALES Y ORIENTACIÓN Y BIENESTAR DEL EDUCANDO	INSTITUTO SUPERIOR PEDAGOGICO "JOSE ANTONIO ENCINAS" de Tumbes		22/09/1981
GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES	PREGRADO	08/08/1988
CONTADOR PUBLICO COLEGIADO CERTIFICADO	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES	PREGRADO	30/04/1999
MAESTRÍA EN DOCENCIA Y GESTIÓN	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	Magíster	28/08/2014
DOCTOR EN EDUCACIÓN	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	Doctor	13/09/2016

Colegio Prof. al que pertenece:	COLEGIO DE CONTADORES DE TUMBES	Colegiatura Nro.:15-0195	Cond: HABILITADO
---------------------------------	---------------------------------	--------------------------	------------------

II. EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA.

Institución	Dedicación	Fecha inicio	Fecha fin	Categoría
UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES	Jefe de Prácticas a tiempo parcial	1988	1988	Auxiliar
ULADECH	Docente a tiempo parcial PREGRADO TUMBES: CURSOS: CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN	2007	2014	Parcial
ULADECH (ACTUALIZADO)	Docente a tiempo parcial POSGRADO TUMBES: CURSOS: • TALLER DE GESTIÓN CURRICULAR I Y II • EVALUACIÓN EDUCATIVA	CONTRATOS A PLAZO FIJO - TIEMPO PARCIAL 1- 01/06/2018 31/07/2018 2- 01/08/2018 28/08/2018 3- 01/12/2018 29/12/2018 4- 11/05/2019 31/12/2019		Parcial

• EVALUACIÓN CURRICULAR				
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	Docente a tiempo parcial PROGRAMA DE MAESTRÍA POSGRADO TUMBES PIURA	2016	2020	Parcial

III. EXPERIENCIA PROFESIONAL: No Universitaria

Institución	Cargo Desempeñado	Tipo de Institución	Fecha inicio	Fecha Fin
INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO "JOSÉ ANTONIO ENCINAS" DE TUMBES	Docente principal	1986	1994	Nombrado
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO "MODERNS SYSTEM"	Docente Parcial	2005	2006	Parcial
Empresa exportadora Inca Banana	Empresa exportadora Inca Banana	Privada	20/08/1991	15/05/1992
Dirección Regional de Educación de Tumbes	Planificador y finanzas	Público	02/01/2002	31/12/2003
Instituto Superior Pedagógico José Antonio Encinas de Tumbes	Docente	Público	02/04/2086	20/08/1994
Institución Educativa Aplicación de Tumbes	Docente	Público	2/04/1982	31/12/1985
UGEL de Tumbes	Especialista de educación	Público	01/01/2010	Hasta la fecha
UGEL de Tumbes	Jefe del Área de Gestión	Público	01/10/2015	07/10/2020
UGEL TUMBES	VI ESCALA MAGISTERIAL	Público	07/05/2013	Hasta la fecha
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN	DIRECTOR REGIONAL DE EDUCACIÓN DE TUMBES	Público	01/01/2009	30/09/2009
INSTITUCIÓN NUEVO HORIZONTE SAC. Auspicia la universidad Nacional de Trujillo. Resoluciones adjuntas R.G N° 002-2011-GICPSEU/UNT R.G N° 004-2011-GICPSEU/UNT R.G N° 007-2011-GICPSEU/UNT	PONENTE NACIONAL DE CURSOS DE DIPLOMADO: PLANIFICACIÓN CURRICULAR Y TEMAS PEDAGÓGICOS Y DE GESTIÓN	Privado	01/01/2011	31/12/2015
INSTITUCIÓN "EL SABER" Auspicia la Universidad Nacional de Trujillo.	PONENTE NACIONAL DE CURSOS DE DIPLOMADO: PLANIFICACIÓN CURRICULAR Y TEMAS PEDAGÓGICOS Y DE GESTIÓN	Privado	01/01/2012	31/12/2019
COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE TUMBES	Miembro de Consejo Directivo VICEDECANO	Privado	01/01/2007	31/12/2008
COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE TUMBES	Miembro de Consejo Directivo DIRECTOR DE IMAGEN INSTITUCIONAL	Privado	01/01/2015	31/12/2016

COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE TUMBES	Miembro de la Junta Directiva del TRIBUNAL DE HONOR. Consejo Consultivo	Privado	08/06/2017	31/12/2018
UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES	REPRESENTANTE TITULAR DE LOS GRADUADOS EN LA ASAMBLEA UNIVERSITARIA	Público	02/02/2009	31/12/2010
COOPERATIVA DE SERVICIOS MULTIPLES DEL MAGISTERIO TUMBES	MIEMBRO TITULAR DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	PRIVADO	05/05/2001	05/05/2004
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AGUAS VERDES	ADMINISTRADOR	PÚBLICO	01/01/1990	31/03/1990
Ministerio de Educación	Aplicador en el manejo de instrumentos pedagógicos "Rúbricas de observación de Aula"	Público	28/04/2017	28/abril de 2019
RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 030-2019-CCPT-CD COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE TUMBES	Presidente de la Junta Directiva del Tribunal de Honor y Ética (ACTUALIZADO)	Privado	04/03/2019	31/12/2020

IV. COMPUTACIÓN:

TICS	Nivel	Fecha de certificación
CURSO Computación nivel intermedio Universidad Nacional "José Faustino Sanchez Carrió" 240 HORAS	CURSO	2018 (ACTUALIZADO)
Tutoría en Entornos Virtuales de aprendizaje" Universidad "César Vallejo" 240 horas	CURSO	25/02/2019 24/03/2019 (ACTUALIZADO)
"Diseño de Cursos virtuales con Moodle" V Edición. Asociación educativa Génesis 160 horas	CURSO	07/01/2019 10/02/2019 (ACTUALIZADO)
"Rol del docente en la enseñanza aprendizaje a distancia" Perú Educa Ministerio de Educación 15 horas		27/04/20 24/05/20 (ACTUALIZADO)
"Conferencias virtuales en tecnologías innovadoras para la educación" TECNOTIC 2020 MINISTERIO DE EDUCACIÓN 20 horas		Mes de mayo 2020 (ACTUALIZADO)

V. INVESTIGACIÓN Y PRODUCCIÓN INTELECTUAL:

Título	Fecha	Tipo de Publicación	Nro. De Registro/Nro. Resolución
Estrategias para resolver problemas ECE cuarto de primaria	23/04/2018 (ACTUALIZADO)	Libro	CERTIFICADO DE DEPÓSITO LEGAL N° 2018-03873

VI. DIPLOMADOS: ÚLTIMOS 3 AÑOS

Nombre de capacitación	Tipo	Institución	Tipo de Duración	Cantidad	Fecha
CURSO POSGRADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GESTIÓN PÚBLICA POR RESULTADOS. Abril 2019	DIPLOMADO POSGRADO	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO INSTITUTO PACÍFICO	HORAS	210	NOVIEMBRE 2018 AL ABRIL 2019 (ACTUALIZADO)
DIPLOMADO EN CONTRATACIONES DEL ESTADO Diciembre 2018	DIPLOMADO	ACTUALIDAD GUBERNAMENTAL ESCUELA DE INVESTIGACIÓN Y NEGOCIOS DE LIMA	HORAS	210	DICIEMBRE 2018 (ACTUALIZADO)
DIPLOMADO DE ALTA ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	DIPLOMADO POSGRADO	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA	HORAS	320	DICIEMBRE 2019 (ACTUALIZADO)
Especialización Evaluación y monitoreo en el Campo Educativo	Especialización Posgrado	Universidad José Faustino Sánchez Carrión	Créditos HORAS	23 1050	2017-2018 (ACTUALIZADO)

VII. PARTICIPACIÓN EN CONGRESOS, CURSO, SEMINARIOS, TALLERES Y OTROS: ÚLTIMOS 3 AÑOS

Institución	Rol	Evento	Ámbito	Nombre de evento	Tipo de Duración	Cantidad	Fecha
COLEGIO DE PROFESORES DE TUMBES	PONENTE	CURSO	Regional	PONENTE CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN PSICOEDUCACIÓN	HORAS	160	18 DE AGOSTO 26 DE AGOSTO DE 2019
COLEGIO DE PROFESORES DE TUMBES	PONENTE	CURSO	Regional	PONENTE CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN PEDAGOGÍA	HORAS	160	28 DE JUNIO 2019 19 DE JULIO 2019
COLEGIO DE PROFESORES DE TUMBES	PONENTE	CURSO	Regional	PONENTE Y ASISTENTE CURSO DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	HORAS	200	12 DE MARZO 2019 03 DE ABRIL DE 2019
COLEGIO DE PROFESORES DE TUMBES	PONENTE	CURSO	Regional	PONENTE Y ASISTENTE CURSO ESPECIALIZADO DE ACTUALIZACIÓN PEDAGÓGICA	HORAS	200	01 DE OCTUBRE 2019 19 DE OCTUBRE 2019

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	PARTICIPANTE	CURSO	Regional	CURSO ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN, GESTIÓN UNIVERSITARIA Y DISEÑO DE PROYECTOS DE EMPRENDIMIENTO”	HORAS	200	OCTUBRE 2017 (ACTUALIZADO)
MINISTERIO DE EDUCACIÓN	PARTICIPANTE	CURSO	Regional	CURSO VIRTUAL ÉTICA E INTEGRIDAD EN LA GESTIÓN EDUCATIVA	HORAS	40	ENERO 2019 (ACTUALIZADO)
UNIVERSIDAD ANTONIO RUIZ DE MONTOYA	PARTICIPANTE	CURSO	Regional	INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	HORAS	48	SEPTIEMBRE 2018 (ACTUALIZADO)
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y UGEL TUMBES	PARTICIPANTE	CURSO	Regional	TALLER DE FORTALECIMIENTO DE DESEMPEÑOS.	HORAS	180	DICIEMBRE 2017 (ACTUALIZADO)
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN Y MINISTERIO DE EDUCACIÓN	PARTICIPANTE	CURSO	Regional	TALLER DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES DOCENTES	HORAS	180	AGOSTO 2018 (ACTUALIZADO)
MINISTERIO DE EDUCACIÓN	PARTICIPANTE	CURSO	Regional	TALLER DE SOCIALIZACIÓN Y CONSULTA. HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA POLÍTICA INTEGRAL DE DESARROLLO DOCENTE	DÍAS	2	26 Y 27 DE OCTUBRE 2019 (ACTUALIZADO)
UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE. GRUPO EL SABER	PARTICIPANTE	CURSO	Regional	SEMINARIO PLANIFICACIÓN CURRICULAR Y EVALUACIÓN FORMATIVA.	HORAS	240	MAYO 2019 (ACTUALIZADO)
UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES	PONENTE	CURSO	Regional	CURSO TALLER DE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	DÍAS	2	NOVIEMBRE 2017 (ACTUALIZADO)
MINISTERIO DE EDUCACIÓN	PARTICIPANTE	CURSO	Regional	CURSO VIRTUAL AUTOFORMATIVO PLANIFICACIÓN CURRICULAR Y EVALUACIÓN FORMATIVA MINISTERIO DE EDUCACIÓN	HORAS	120	DICIEMBRE 2017 (ACTUALIZADO)

VIII. LABORES DE PROYECCIÓN SOCIAL Y EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

VIII. LABORES DE PROYECCIÓN SOCIAL Y EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

Título	Fecha	Institución	Rol	Documento sustentatorio
PROYECTO EDUCATIVO REGIONAL	AGOSTO 2009	GOBIERNO REGIONAL	MIEMBRO DE EQUIPO ELABORADOR	RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL N° 000745-2010/GOB.REG.TUMBES
EXPOSITOR EN ACTIVIDAD ACADÉMICA DE PROYECCIÓN SOCIAL	Noviembre de 2020 2017	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES	EXPOSITOR	CERTIFICADO (ACTUALIZADO)

IX. RECONOCIMIENTOS DE INSTITUCIONES

Instituciones Educativas y Culturales

Reconocimiento	Institución	Fecha	Documento sustentatoria
Reconocimiento y felicitación como ponente de cursos de capacitación.	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMARINDO -PIURA	16/12/14	RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 0383-2014/MDT/A
Curso de capacitación y actualización pedagógica Ponente	Dirección Regional de Educación de Tumbes	Enero de 2014	Diploma de reconocimiento
Proyecto FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS DE LOS DOCENTES DE LA UGEL DE TUMBES Organizador	UGEL TUMBES	28/12/2016	CERTIFICADO
Proyecto FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS DE LOS DOCENTES DE LA UGEL DE TUMBES Ponente.	UGEL TUMBES	28/12/2016	CERTIFICADO

Otras Instituciones

Documento sustentatoria	Institución	Reconocimiento	Fecha
Certificado de reconocimiento del PRIMER PUESTO RECORD ACADÉMICO	Instituto Superior Pedagógico "José Antonio Encinas" de Tumbes	Reconocimiento	Set/1981

Certificado de reconocimiento del PRIMER PUESTO CIENCIAS SOCIALIES	Instituto Superior Pedagógico "José Antonio Encinas" de Tumbes	Reconocimiento	Set/1981
Certificado de reconocimiento del PRIMER PUESTO PRIMERO PROMOCIÓN de la Facultad de – Ciencias Económicas y Financieras de la Universidad Nacional de Tumbes	Universidad Nacional de Tumbes	Reconocimiento	MARZO 1989
RESOLUCIÓN CONSEJO DIRECTIVO No. 035-2016-CCPT-CD	COLEGIO DE CONTADORES PUBLICOS DE TUMBES	Reconocimiento	09/09/2016
Resolución Regional Sectorial N° 00221 del 31 de marzo de 2017 PROYECTO: fortalecimiento de las capacidades pedagógicas.	Dirección Regional de Educación de Tumbes	Reconocimiento	31/03/17
Resolución Directoral N° 004664 Por ascenso a la VI escala magisterial ocupando el Tercer Puesto a Nivel Regional.	Unidad de Gestión Educativa Local Tumbes	Reconocimiento	14/12/18 (ACTUALIZADO)
Diploma de reconocimiento Contribución a la Educación Superior de Tumbes.	Instituto Superior Pedagógico de Tumbes	Reconocimiento	Noviembre 2018 (ACTUALIZADO)