



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA**

**Programa de intervención cognitivo conductual para tratar el
síndrome de burnout en docentes de una institución educativa
pública, Jauja 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Intervención Psicológica

AUTORA:

Yupanqui Rojas, Paola Zenobia (orcid.org/0000-0002-9552-9585)

ASESOR:

Dr. Rodríguez Vega, Juan Luis (orcid.org/0000-0002-2639-7339)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos de Intervención Psicológica

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir uno más de mis objetivos, a mis padres Vilma y Moises que siempre están a mi lado brindándome su apoyo incondicional, sus consejos y su paciencia para hacer de mí una mejor persona, a mis hermanos Adycela y Franck, por sus palabras de aliento, compañía y más que hermanos son mis auténticos amigos, a mi mamita Breniza aunque no esté físicamente con migo sé que desde el cielo siempre me cuida y me guía para que todo salga bien, y todas las personas que de una u otra manera contribuyeron para el logro de mis objetivos.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por su infinito amor y bondad, que permitirme sonreír ante mis logros que son resultado de su ayuda, así como también sé que cuando caigo me pone a prueba y aprendo de mis errores, me doy cuenta de lo que pone en frente mío, es para que mejore como ser humano y crezca de diversas maneras.

Gracias a la Universidad por permitirme ser profesional en lo que tanto me apasiona. Gracias a cada maestro por ser parte de la formación integral y que deja como producto a este grupo de graduados.

Gracias a mi familia por apoyarme en cada decisión y proyecto, gracias a la vida porque cada día me demuestra lo hermosa y justa que es. Gracias familia por sus aportes, su amor, bondad, por creer en mí y por permitirme cumplir con excelencia en el desarrollo de esta tesis. Se que no ha sido sencillo el camino, pero el sentir su apoyo incondicional ah echo que el camino sea llevadero para cumplir con esta meta. Les agradezco infinitamente y hago presente mi amor hacia ustedes que son lo mejor que tengo en la vida.

La autora

Índice de contenidos

	Pág.
Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	42

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Resultado del tratamiento en el grupo control	18
Tabla 2	Resultado del grupo control en la dimensión cansancio emocional	19
Tabla 3	Resultado del grupo control en la dimensión despersonalización	20
Tabla 4	Resultado del grupo control en la dimensión realización personal	21
Tabla 5	Resultado del tratamiento en el grupo experimental	22
Tabla 6	Resultado del grupo experimental en la dimensión cansancio emocional	23
Tabla 7	Resultado del grupo experimental en la dimensión despersonalización	24
Tabla 8	Resultado del grupo experimental en la dimensión realización personal	25
Tabla 9	Resultado de comparación del post test de los grupos: control y experimental para tatar el síndrome Burnout	26
Tabla 10	Resultado del grupo control y experimental dimensión agotamiento emocional	28
Tabla 11	Resultado grupo control y experimental dimensión despersonalización	30
Tabla 12	Resultado del grupo control y experimental dimensión realización personal	32

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Resultado del tratamiento en el grupo control	18
Figura 2	Resultado del grupo control en la dimensión cansancio emocional	19
Figura 3	Resultado del grupo control en la dimensión despersonalización	20
Figura 4	Resultado del grupo control en la dimensión realización personal	21
Figura 5	Resultado del tratamiento en el grupo experimental	22
Figura 6	Resultado del grupo experimental en la dimensión cansancio emocional	23
Figura 7	Resultado del grupo experimental en la dimensión despersonalización	24
Figura 8	Resultado del grupo experimental en la dimensión realización personal	25

Resumen

Este estudio buscó determinar la eficacia del programa para dar terapia al síndrome del agotamiento a docentes en una Institución Educativa Pública, Jauja 2022. La metodología utilizada en este trabajo es a nivel de interpretación y con diseño cuasi-experimental, con grupo control y otro experimental, una muestra manejada de 38 maestros, administrándoles el inventario de burnout de maslach detectamos al 69% de los docentes padecimiento del síndrome en sus tres dimensiones, es así que con el grupo experimental se desarrolló el programa de intervención con 15 sesiones, adquiriendo como resultado que el 94,7% en el grupo experimental disminuyeron el burnout a nivel bajo, mientras que en el grupo control, el 21,1% de los profesores aún están en nivel alto de burnout. Se concluye que el programa es significativo en el tratamiento del síndrome de burnout.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, dimensiones, cognitivo conductual, docente.

Abstract

This study sought to determine the effectiveness of the program to provide therapy for burnout syndrome to teachers in a Public Educational Institution, Jauja 2022. The methodology used in this work is at the level of interpretation and with a quasi-experimental design, with a control group and an experimental one. , a managed sample of 38 teachers, administering the maslach burnout inventory, we detected 69% of the teachers suffering from the syndrome in its three dimensions, so the intervention program was developed with the experimental group with 15 sessions, acquiring as a result that 94.7% in the experimental group decreased burnout to a low level, while in the control group, 21.1% of teachers are still at a high level of burnout. It is concluded that the program is significant in the treatment of burnout syndrome.

Keywords: Burnout Syndrome, dimensions, cognitive behavioral, teacher.

I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación llevó por título programa de intervención cognitivo conductual para tratar el síndrome de burnout en docentes de una institución educativa Pública, Jauja 2022. Síndrome de burnout, conocido también como fatiga ocupacional, es un tipo de tensión que ocurre en los trabajadores que entran en contacto directo con personas que les provocan agotamiento físico y psíquico (De la Cruz, 2011).

En Perú se desarrollan escasos temas abocados a la salud mental del docente. Por lo tanto, para mi punto de vista, los principales actores educativos que son los docentes, cumplen diferentes funciones como: ser empático, conservar el orden, asistir a los estudiantes, apoyar a los estudiantes que presenten nivel de aprendizaje lento, así mismo como también el planificar, alentar, evaluar, orientar, ayudar a los padres, realizar acciones fuera del salón de clase y sobre todo lo principal educar. Por todo lo mencionado se necesita estar saludable íntegramente para lograr un desempeño extraordinario, para muchos es solo un aspecto secundario. El Ministerio de educación y el gremio de Docentes no abarcan temas en planes y proyectos sobre la salud emocional de los docentes.

Asimismo, el Ministerio de Educación, deseoso de mejorar el nivel de aprendizaje de la educación peruana, en estos últimos años, ha venido ejecutando modelos educativos como: Jornada escolar completa (JEC), el nuevo diseño curricular básico en el que prevé tres niveles y propone el desarrollo de habilidades blandas en el alumnado. Empero, nadie se pregunta cómo se sienten los docentes; si bien es cierto existen seminarios y capacitaciones para elevar el nivel de los expertos en docencia, pero ¿Cómo cuidamos el bienestar emocional del docente? Estos escenarios no han originado demasiada importancia en los medios, e instituciones educativas. Las actividades propuestas por las autoridades educativas son dirigidas para los estudiantes, mas no para los docentes; ocasionando en los maestros agotamiento físico y mental los cual les genera poco ánimo para automotivarse. Esta es nuestra realidad y a las autoridades educativas no parece importarle.

De esta forma surge la pregunta: ¿Cuál es la eficacia del programa de intervención cognitivo conductual para el tratamiento del síndrome de burnout en

docentes una Institución Educativa Pública, Jauja 2022? En cuanto a las preguntas específicas se plantea: ¿Cuál es la eficacia del programa de intervención cognitivo conductual para el tratamiento del síndrome de burnout en relación a la dimensión agotamiento emocional?, ¿Cuál es la eficacia del programa de intervención cognitivo conductual para el tratamiento del Síndrome de Burnout en relación a la dimensión despersonalización?, ¿Cuál es la eficacia del programa de intervención cognitivo conductual para el tratamiento del síndrome de burnout en relación a la dimensión logro individual?.

Seguidamente, respecto a la justificación de la investigación puedo decir que es valiosa ya que contribuye con información verdadera sobre la salud emocional de los profesores; el síndrome de burnout, es poco conocido debido a que no existe muchos estudios en Perú y nuestra realidad de la ciudad de Jauja no es ajena, por lo mencionado se intenta implantar en los círculos de estudios, reuniones entre los maestros, autoridades educativas temas referente a burnout, con la finalidad de generar el debate correspondiente e implementar planes y proyectos para mejorar la condición educativa sin descuidar el lado emocional de los maestros, porque creo que la salud y el desempeño en el trabajo van de la mano. Además, ayudará a recuperar la capacidad de reconocer el trabajo realizado por el profesor.

Asimismo, el objetivo general planteado fue determinar la efectividad del programa de intervención cognitivo conductual para el tratamiento del síndrome de burnout en docentes de una institución pública, Jauja 2022. Seguido de tres objetivos específicos que fueron; el primero: Determinar la efectividad del programa de intervención cognitivo conductual para el tratamiento del síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional, segundo: Determinar la efectividad del programa de intervención cognitivo conductual para el tratamiento del burnout ocupacional para la dimensión despersonalización y por último el tercero: Determinar la efectividad del programa de intervención cognitivo-conductual para el tratamiento del síndrome de burnout en la dimensión logro individual.

Respecto a la hipótesis general: La efectividad del programa de intervención cognitivo-conductual es significativa para el tratamiento del síndrome de burnout en docentes de una Institución Educativa Pública, Jauja 2022. A continuación, se mencionan los específicos: La efectividad del programa de intervención cognitivo-conductual es significativa para el tratamiento del síndrome de burnout en la

dimensión agotamiento emocional. La efectividad del programa de intervención cognitivo-conductual es significativa para el tratamiento del síndrome de burnout en la dimensión despersonalización. La efectividad del programa de intervención cognitivo-conductual es significativa para el tratamiento del síndrome de burnout en la dimensión realización personal.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los trabajos previos que tienen relación con el estudio se encontraron:

A nivel internacional, Oramas et al. (2013) En La Habana realizó un trabajo orientado a detectar la fatiga en el trabajo y el síndrome de burnout en docentes de primaria en Cuba. En tal efecto, se trabajó con una muestra de 621 docentes, y se empleó: Escala de síntomas-estrés e inventario-burnout. Cabe mencionar que este estudio es descriptivo con un diseño transversal, y los resultados mostraron presencia de fatiga en el trabajo (88.24%) y burnout en (67.5%). En tanto, se pudo concluir que el estrés y el burnout podrían producir el efecto disfuncional en su trabajo, salud y bienestar.

Álvarez et al. (2013), desarrolla una investigación que tuvo como propósito establecer la existencia de tensión profesional y síndrome de burnout en docentes de una institución privada en Quito, es un trabajo descriptivo, analítico, con diseño transversal - correlacional, el total del grupo fue 40 docentes, se emplearon los instrumentos: cuestionario en el colectivo docente, cuestionario de afrontamiento a la tensión y el cuestionario de burnout para docentes. Los datos finales indicaron niveles de tensión de los docentes que eran “medio-alto” (88%). Asimismo, el (20,65%) mostró agotamiento emocional, mientras que el (5,02%) mostro un declive en la personalidad y por último (36,62%) Realización personal. Por ende (20%) de los profesores se encuentran dentro de los niveles bastante y extremo.

A nivel nacional, Jiménez y Arias et al, (2009) En la ciudad de Arequipa realizaron un trabajo orientado de la prevalencia del síndrome de estar quemado, en docentes de educación general, en el estudio participaron 233 docentes, se usó el inventario de burnout y en efecto los resultados mostraron que los profesores en un 93.7% presentan un nivel moderado de Burnout, nivel severo en un 6.3%, mientras que las profesoras en un 91.5% presentan nivel moderado y nivel severo en un 7.5%. por lo tanto, se concluye que los profesores son moderadamente afectados por el síndrome de burnout, mientras que las profesoras se ven severamente por el Síndrome de Burnout.

Yslado, Nuñez, Lleme, Norabuena y Roger et al. (2009) en Huaraz, tuvieron como propósito explicar la continuidad y las características del síndrome en docentes de primaria con más de cinco años de experiencia en instituciones de las

provincias de: Independencia y Huaraz, el trabajo es preexperimental de pre y post test en un solo grupo, la muestra de 133 docentes; el instrumento aplicado fue el cuestionario de Maslach. En los resultados se halló que un 78.2% de maestros presentan burnout en la fase inicial, en un 2.3% de docentes en fase intermedio y en un 19.5% de profesores en fase final. Llegando a concluir que el plan de intervención fue eficaz en reducir la fatiga emocional.

Fernández et al. (2008) en la ciudad de Lima, realizó tres estudios centrados en el burnout, la autoeficacia, y el estrés en docentes con una muestra de 929 profesores que pertenecían a escuelas de primarias y colegios de secundaria, se emplearon los instrumentos: Cuestionario Fuente de estrés profesional; Registro de autoreporte conductual de tipo A, MBI, Escala de productividad profesional, Pregunta Orientado en metas para el docente, Cuestionario de estrategias y motivación de aprendizaje, test de autoeficacia y el registro de autoreporte para el desempeño docente. Los datos obtenidos indicaron presencia del síndrome en los profesores de primaria en relación al nivel secundario, y existe relación entre las variables de estrés, satisfacción profesional y desempeño docente de manera significativa.

A nivel local, no existe antecedentes locales relacionados a la investigación, para lo cual la presente investigación será el primero.

En cuanto a la variable síndrome de burnout hasta el momento existen muchas definiciones, sin embargo, para uno de los pioneros el burnout es la identificación de las emociones negativas mediante la percepción de existencia consumida o desgastada como consecuencia del sobreesfuerzo de energías, recursos personales o mentales (Freudenberger, 1973 – 1974).

Se entiende que los profesionales que ayudan a otras personas desarrollan burnout cuando presentan: agotamiento emocional en donde ha desaparecido los recursos emocionales y físicos; cinismo o despersonalización se refiere a una visión vista negativa del trabajo; baja rendimiento personal en el que se experimenta sentimientos de incompetencia y baja autoeficacia (Maslach y Jackson, 1981; Sahili et al, 2015).

Es un estado de debilitamiento psicológico causado por actividades profesionales que generen un desgaste físico, afectivo y cognitivo, en el que se observa una progresiva pérdida de los objetivos y energía de la persona que laboran en instituciones de ayuda humana (Ayuso y López, 1993).

De una forma más completa se define al síndrome como: desgaste físico, manifestado por baja energía, debilidad permanente, cansancio y expresiones mentales que es caracterizado por pensamientos de desesperanza, incapacidad y perturbación en el trabajo; agotamiento emocional se caracteriza por una actitud negativa hacia la persona y la vida; Esto ocurre debido al compromiso constante en el trabajo donde ocurren situaciones emocionalmente difíciles (Pines y Aronson, 1988; Sahili et al, 2015).

El síndrome agotamiento se refiere a un estado de agotamiento e inestabilidad social y ocupacional, resultante de relaciones interpersonales difíciles expresadas por estados de ánimo como es: sentirse cansado, fatiga excesiva y falta de entusiasmo por el trabajo; en otras palabras, es la enfermedad crónica del estrés que provoca graves problemas fisiológicos, cognitivos y emocionales en el lugar de trabajo. Lo padecen profesionales de la enseñanza, entre otros (Del Pozo, 2000).

Este síndrome ha sido descrito como un reflejo de los entornos laborales actuales, la mayoría de los cuales requieren trabajar para lograr mejores resultados en menos tiempo y con menos recursos (Farber, 2000; Correa et al, 2013).

El síndrome, también llamado “burnout laboral” o “estar quemado”, lo padecen trabajadores que laboran en servicios humanos, ya que ellos realizan un desgaste emocional el cual les genera estrés; padecen este síndrome porque tienen contacto directo con otras personas que necesitan ayuda, por lo tanto, el síndrome de burnout está relacionado con la actividad profesional que se ejerce (De la Cruz, 2011).

Analizando las definiciones del síndrome de burnout, y notar la dificultad para definirlo, puedo deducir que la definición de este síndrome desde un principio es el estrés crónico causado por el contacto directo con otras personas que conducen al agotamiento y al distanciamiento emocional (Cristine Maslach). Así mismo posteriormente en colaboración con Susan Jackson se sentaron las bases para definir como el cansancio emocional, regresión personal y bajo crecimiento

personal que soportan los trabajadores y por los que pasan aquellos que necesiten apoyo. Ellas lo definieron así gracias a sus experiencias laborales con los pacientes, así mismo dieron a conocer su sentir con el trabajo que realizaban; Las dos psicólogas utilizaron el MBI para medir el burnout. Por lo tanto, se asume este enfoque como la teoría más aceptada y bajo esta teoría se tiene la siguiente investigación en la que se administró el Cuestionario Maslach Inventory (MBI) a los profesores de la Institución Educativa Pública, Jauja 2022.

La etiología de burnout se explica en varios modelos (Peiro y Gil et al, 1997):

Modelos de teorías sociocognitivas del yo donde encontramos a:

Modelo de competencia social: los principales factores del burnout se relacionan con la capacidad y desempeño estimado de los trabajadores, así mismo, los profesionales brindan ayuda a los demás, no obstante, en el trabajo encuentran ciertos aspectos que potencian el trabajo o dificultan el desempeño. Este modelo ayuda a los trabajadores a lograr sus objetivos profesionales y el agotamiento se produce cuando los sentimientos de competencia y motivación disminuyen con el tiempo. (Harrison, 1983; Peiro y Gil et al, 1997).

Modelo de teoría del intercambio social: en este tipo tenemos:

Modelo de diferencia social: la causa del burnout está relacionada con el juicio y la preocupación por las personas como proceso de comparación social, es decir, cuando hay interacción entre ellos. Cuando los trabajadores notan con frecuencia que están cooperando más de lo que obtienen por sus esfuerzos y afrontan el contexto desarrollan burnout (Schaufeli y Buunk, 1993; Peiro y Gil et al, 1997).

Modelo de conservación de recursos: el agotamiento ocurre cuando las personas se dan cuenta de que los factores motivadores están amenazados, lo que genera inseguridades sobre el éxito. La motivación incluye la personalidad, la energía requerida para el desempeño y las condiciones de valor (Fredy y Hobfoll, 1993; Peiro y Gil et al, 1997).

Modelo desarrollado en base a la teoría organizacional: se encuentra

Modelo de relaciones estructurales: las variables que producen el síndrome de burnout son las percepciones de su trabajo, la cultura laboral y apoyo social que

están dentro de la organización y del ambiente de trabajo, es decir la historia del síndrome depende del tipo de estructura organizativa y apoyo social que se recibe. (Winnubst, 1993; Peiro y Gil et al, 1997).

Entre los aspectos del síndrome de burnout tenemos:

Agotamiento emocional (AE): aburrimiento causado por la interacción constante de los trabajadores entre sí y con los clientes, aparecen los sentimientos de incapacidad, desesperanza, depresión, ira, intranquilidad, irritabilidad, aumento del estrés, carencia de sencillez, atención y cortesía. Además, pueden presentarse signos y síntomas como: disminución de la actividad, fatiga crónica, letargo, asco, tensión, molestias y alteraciones del sueño (Maslach y Jackson, 1981).

La causa principal causa de la fatiga es el agotamiento emocional, que es el uso excesivo de los recursos emocionales mientras realizamos nuestras actividades (Fernández y Mediano et al, 2001).

El AE son sensaciones de no poder dar de sí mismo a los demás, es decir se caracteriza por tener pensamientos pesimistas, falta de concentración e irresponsabilidad en sus actividades, bajo rendimiento, y cansancio físico (Terrones y Cruz, 2005; Ramos y Montoya et al, 2008).

El agotamiento emocional presenta sub dimensiones:

Desanimo: es no tener disposición, entusiasmo y desinterés por lo que se hace, la causa es la no sintonía que existe entre lo que sabe que tiene que hacer y lo que desea hacer, además puede reflejar falta de interés por cosas que no son importantes (Ausubel y Norvak, 1997).

Fatiga: agotamiento físico mental posterior al esfuerzo y caracterizado por la dificultad de realizar tareas físicas de velocidad y fuerza normal, lo que puede causar deterioro de la memoria y sus consecuencias para la actividad, la motivación y la ausencia en el trabajo (Maslach y Jackson, 1981).

Irritabilidad: es la susceptibilidad a estímulos que produce tristeza, ira excesiva. Esta sensibilidad suele estar asociada al estrés, nerviosismo, etc., y es provocada por el ruido, el insomnio, la ansiedad, entre otros.

Despersonalización (D): presencia de emociones negativas acerca de la

persona con la que trabaja. La despersonalización se asocia con el agotamiento emocional, porque provoca sentimiento desagradable hacia los demás y fija una percepción negativa hacia los otros, es decir se desarrolla una actitud negativa hacia los demás, hacia uno mismo, el trabajo y la vida en general (Maslach y Jackson, 1981).

La despersonalización está asociada a las emociones negativas, la insensibilidad dirigida a los receptores (Capilla, 2000; Ramos y Montoya et al, 2008).

La despersonalización muestra irritabilidad, pérdida de motivación, descaro, agresividad latente, culpar frustraciones, falta de empatía, etc (Terrones y Cruz, 2005; Ramos y Montoya et al, 2008).

La despersonalización presenta sub dimensiones y son:

Apatía: déficit emocional que es necesario diferenciar de la depresión y del declive cognitivo (Tagariello et al, 2009).

Es una disminución de motivación en el tiempo y tiene como respuesta consecuencias negativas para la actividad personal (Martin et al, 1991).

Culpabilidad: es un estado de autodesprecio cuando creemos que nuestras acciones han perjudicado a un tercero, (Rodríguez et al, 2013).

Realización personal (PA): los sentimientos, logros en el trabajo están relacionados a evaluarse y presentarse ante un profesional que trabaja con personas. Los profesionales pueden sentirse bien con el mismo y con su trabajo. Por otro lado, el bajo rendimiento personal es la sensación de que lograste muy poco y que no merecías lo que hiciste (Maslach y Jackson, 1981).

El logro personal es la tendencia a evaluarse positivamente en el trabajo (Capilla, 2000; Ramos y Montoya et al, 2008).

La ausencia de realización personal es la falta de motivación para superarse, no afronta al trabajo con puntualidad y conducta activa que genere logros de las metas personales (Terrones y Cruz et al, 2005).

La realización personal posee sub dimensiones y son:

Empatía: la falta de empatía conduce a la baja autoestima y al agotamiento

de las relaciones interpersonales (Maslach y Jackson, 1981).

Entusiasmo: la falta de este, conduce a la desmotivación en los empleados y genera sentimientos dentro y fuera del trabajo tales como: la impotencia, frustración, entre otros (Maslach y Jackson, 1981).

Cuando se trata de las causas del síndrome de burnout, tenemos: (Peiro y Gil et al, 1997) presentan tres categorías:

Contexto físico del trabajo y contenidos del puesto: Hace referencia a que el trabajador debe sobrellevar al ruido intenso, la iluminación con resplandor, temperaturas climáticas y ambientes saludables. Así como cambiar el movimiento de rotación porque pueden estar expuestos a peligros constantes y esto es un desencadenante del síndrome.

Ejecución de roles, vínculos sociales y progreso profesional: la angustia son expectativas que se tiene sobre el comportamiento del trabajador para su desempeño. Las relaciones personales que desarrolles con tus compañeros y el buen desarrollo de tu trabajo evitaran a que pierdas tu empleo.

Activadores relacionados con la tecnología y demás factores: la tecnología según se va implementando producen estrés ya que su manejo para el trabajador cada vez es más complejo y esto afecta su desenvolvimiento, así que los lleva a no tener una buena toma de decisiones, por ende, realizan cambios en sus habilidades el cual afecta su clima en el que se desenvuelve.

Referente a los signos y síntomas del estar quemado por trabajos:

Existe 5 clases (Paine et al, 1982):

Síntomas físicos: encontramos fatiga, agotamiento físico, dolores musculares, alteraciones en los sistemas del organismo.

De comportamientos exagerados: los aumentos de estimulantes y otras sustancias conducen a comportamientos de riesgo hiperactivos y agresivos.

Problemas de regulación emocional: son alteraciones emocionales como la paranoia, depresión, el sentirse atrapado, miedo, así como también el agotamiento emocional.

Alteraciones de relaciones interpersonales: debido a los conflictos

personales, la indiferencia y la frialdad del trato con las personas que trabaja se produce el aislamiento y la negación a comunicarse con los demás.

Síntomas actitudinales y cambio en los valores, creencias de la persona: se refiere a la sensación de impotencia, frustración, fracaso, cinismo e ironía para los demás.

Síntomas psicológicos según Gil Monte:

A nivel cognitivo: hace referencia a la falta de control, negativismo, inseguridad, pérdida de autoestima, lo cual ocasiona en el trabajador el sentirse incomodo, que no toman en serio su trabajo, y presentan incapacidad para completar sus tareas.

A nivel afectivo emocional: se manifiesta la intranquilidad, mal humor, colera, frustración, violencia, cansancio, confusión, aflicción, etc.

A nivel actitudinal: está presente, la falta de ganas para trabajar, apatía, incompetencia, torpeza, alarmado y perturbar al ambiente laboral con indiferencia ante una situación.

Otros síntomas: falta de cooperación, odio, confrontación.

Consecuencias del síndrome de burnout:

El síndrome tiene consecuencias negativas para las personas, instituciones, agrupadas de la siguiente manera (Gala, Guillen y Velásquez et al, 1999):

Físicos y emocionales: encontramos alteraciones psicopatológicas, como los trastornos psicosomáticos, las hipertensiones, dolores musculares y a nivel emocional encontramos la falta de alegría.

Interpersonales: se hace presente la dificultad para relacionarse de manera continua con su entorno familiar y social.

Actitudinales: resalta las cualidades negativas sobre ti y la organización.

Comportamiento: manifiestan cambios en el estado de ánimo, como la agresividad hacia los demás y a la organización.

Organizacionales: se refiere a la insatisfacción laboral, lo cual se hace evidente con las faltas injustificadas, y por ende afecta la calidad del desempeño

del trabajo.

Importancia del síndrome de estar quemado:

El síndrome afecta el estilo de vida y la salud mental a los trabajadores, afectando no solo a quienes lo padece que también afecta a su entorno en el que se desenvuelve. Por lo tanto, las organizaciones necesitan trabajadores que se encuentre en condiciones saludables a nivel físico y emocional, para realizar sus actividades con eficacia (Celis, Gutiérrez, Farias, Moreno y Suarez, 2006).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Este producto es una terapia cuantitativa, de tipo aplicada, porque se dio en un grupo experimental y control el cual nos permitió establecer relaciones de causa – efecto (Tamayo, 2003). La investigación es experimental, ya que queremos comprobar la eficacia del programa para tratar al síndrome de burnout de los docentes en una Institución Educativa Pública, Jauja 2022.

3.1.2. Diseño de investigación:

Cuasi - experimental, ya que es usada en situaciones difíciles donde la prueba piloto es crítica; la primera es el fenómeno social en general, el segundo es el entorno donde se desarrolla la educación. Como resultado los investigadores no pueden tener un control total sobre los escenarios experimentales, ni pueden seleccionar sujetos al azar o asignarlos a uno de los grupos de estudio. (Sánchez y Reyes et al, 1998).

G.E: 0_1 X 0_2

G.C: 0_3 - 0_4

- Dónde:

G.E : Grupo que recibe el tratamiento.

G.C : Grupo que no recibe el tratamiento.

0_1 y 0_3 : prueba de ingreso

0_2 y 0_4 : prueba de salida

x : Aplicación del tratamiento.

- : La no aplicación del tratamiento

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Programa de intervención cognitivo conductual.

Definición conceptual: Es un sistema de psicoterapia el cual ayuda a modificarla el pensamiento, sentimiento y actuación, esto nos permite sentirnos mejor. A sí mismo el programa cognitivo conductual se centra en las dificultades del aquí y el ahora cuyo objetivo es mejorar el estado anímico y entender un poco más sobre cómo es nuestro pensamiento acerca de otras personas.

Definición operacional: El programa de Terapia Cognitiva Conductual tiene 15 sesiones entre grupales e individuales con diferentes técnicas y estrategias que logra un cambio en lo cognitivo, emocional y conductual.

Escala: Nominal.

Variable dependiente: Síndrome de Burnout.

Definición conceptual: Agotamiento emocional que presenta bajos niveles de realización y despersonalización en profesionales que tienen contacto directo con otras (Maslach y Jackson, 1993).

Definición operacional: Esta variable es evaluada mediante un cuestionario MBI, y consta: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Dimensiones: Agotamiento emocional: 9 ítems, Despersonalización: 5 ítems, Realización personal: 8 ítems.

Escala: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Representa al total, unidades comprendidas en exploración, es decir, el conjunto implicado en el estudio (Charaja et al, 2003), La investigación presenta docentes de la institución educativa Pública; cuyo número de docentes fueron elegidos según las normas de la institución educativa.

CUADRO 1

Población de la investigación

Nivel	Docentes		
	Mujeres	Varones	Sub Total
Inicial	13	0	13
Primaria	20	5	25
Secundaria	24	36	60
TOTAL			98

1.3.2. Muestra:

Es el subgrupo de la población, pertenecen al conjunto definido en sus características (Hernández et al, 2010). Por consiguiente, el estudio está conformado por 38 profesores de inicial y primaria.

1.3.3. Muestreo: Aleatorio, se consideró a los niveles de inicial y primaria para ambos grupos

CUADRO 2

Muestra de docentes que participaron en la investigación

Grupo	NIVEL	N° DE MUJERES Y VARONES	%
	Grupo Experimental	Inicial Y Primaria	19
Grupo Control	Inicial Y Primaria	19	50 %
		38	100 %

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para este trabajo; observamos en forma directa, utiliza los sentidos e identifica cualquier situación relativa a la investigación (Peñaloza y Osorio, 2005). En el proceso del desarrollo del programa se registró los avances de las actividades que

ejecutaron los docentes.

Instrumentos de evaluación

Inventario Burnout de Maslach (MBI).

Establecido en Estados Unidos por: Cristina Maslach y Susan Jackson (1993), el objetivo es evaluar el grado de síndrome de burnout en personales, su administración puede ser personal o grupal con un tiempo de 10 - 15 minutos aproximadamente a trabajadores del ámbito educativo, clínico y social. En cuanto a la estructura presenta: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, con 22 ítems, respuestas tipo Likert de 7 opciones.

3.5. Procedimientos

Para desarrollar esta investigación se procedió de la siguiente manera: primero, la universidad entregó una carta de presentación dirigido a la I.E. segundo, se dialogó de manera presencial dando a conocer el objetivo del proyecto a la responsable de la I.E, y solicitar el permiso correspondiente para aplicar el proyecto de investigación. Tercero para que firmen el consentimiento informado en una reunión se explicó a los profesores sobre la investigación que se realizaría, y se procedió a aplicar el instrumento. Cuarto: se aplicó el programa en el grupo experimental. Quinto: análisis de datos (prueba de entrada y salida) Por último, se mencionó que los resultados se manejaran discretamente para no caer en comentarios inadecuados y proteger privacidad de cada participante.

3.6. Método de análisis de datos

Utilizamos al estudio inferencial, donde se encontrará la relevancia en los resultados y comparar dos o más grupos, que permitirá determinar las diferencias y mencionar si son reales o solamente al azar (Sánchez y Reyes, 2017).

Luego de obtener los resultados del cuestionario, examinamos utilizando el paquete estadístico: SPSS 24.0, que permitió realizar un estudio descriptivo con ayuda de gráficos mediante el análisis de frecuencia y para probar nuestra hipótesis se utilizó la U de Mann Whitney.

3.7. Aspectos éticos

Según el Reglamento General de Investigaciones (2019), el artículo 27° establece que, al interesado, experto que realiza la investigación, debe contar con el recurso primario para la protección de las personas de diferentes grupos sociales, también se obtuvo el consentimiento informado de quienes serían el objeto de estudio, y quienes tendrían la autoridad legal para firmar su asentimiento para llevar a cabo sus investigaciones la realización de la encuesta; también se considera en el artículo. El artículo 28° considera a los psicólogos la creación de Publicaciones pertinentes, originales y coherentes, y hacerse con rigor científico, confiabilidad, credibilidad y autenticidad, siendo responsable de la investigación en todo momento.

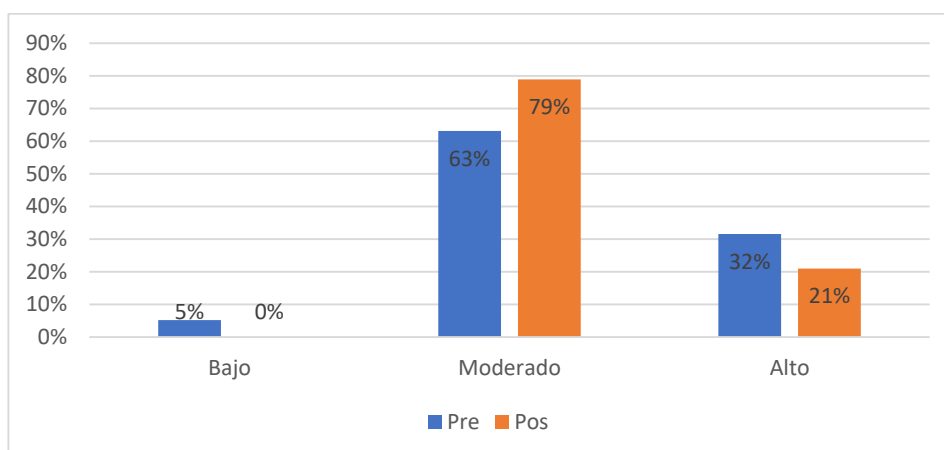
IV. RESULTADOS

4.1. Resultados del grupo control

Tabla 1: Resultado del tratamiento en el grupo control

			Test		Total
			Pre test	Post test	
Tratamiento del Síndrome de Burnout	Bajo	f	1	0	1
		%	5,3%	0,0%	2,6%
	Moderado	f	12	15	27
		%	63,2%	78,9%	71,1%
	Alto	f	6	4	10
		%	31,6%	21,1%	26,3%
Total	f	19	19	38	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	

Figura 1: Resultado del tratamiento en el grupo control

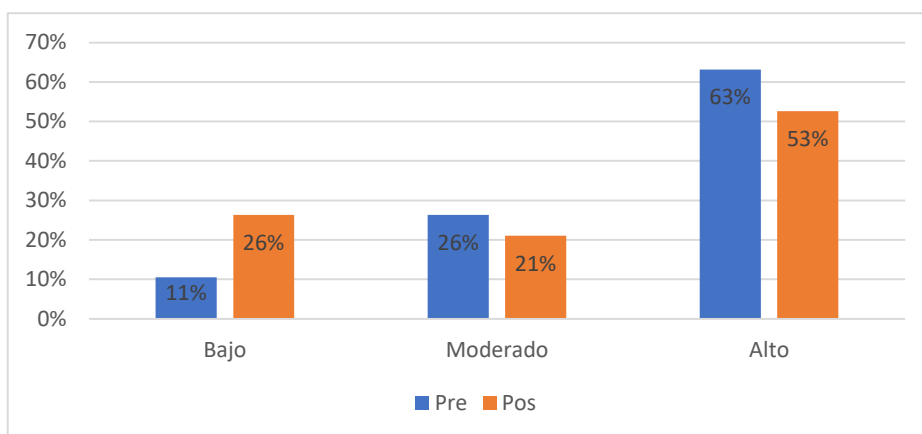


Interpretación

Se aprecia que en nivel bajo se tiene 1 docente y representa el 5,3% de la muestra del pre test, mientras ninguno del post test. El nivel moderado tiene 12 docentes que representa al 63,2% de la muestra en el pre test, mientras 15 docentes representan al 78,9% en el post test. En el nivel alto tiene a 6 docentes que representa al 31,6% mientras 4 docentes representan al 21,1% en el post test. En tal sentido, al no aplicarse el programa de intervención los docentes tienen presencia de síndrome de moderado a alto.

Tabla 2: Resultado del grupo control en la dimensión cansancio emocional

		Test		Total
		Pre test	Post test	
Cansancio Emocional	Bajo	f	2	7
		%	10,5%	18,4%
	Moderado	f	5	9
		%	26,3%	23,7%
	Alto	f	12	22
		%	63,2%	57,9%
Total	f	19	38	
	%	100,0%	100,0%	

Figura 2: Resultado del grupo control en la dimensión cansancio emocional

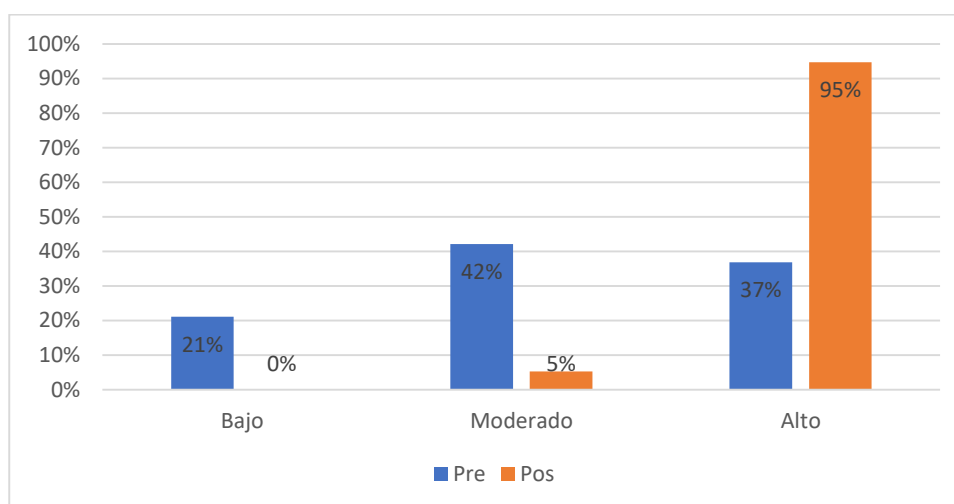
Interpretación

Notamos al nivel bajo con 2 docentes que representan al 10,5% de la muestra en el pre test, mientras 5 docentes representan al 26,3% en el post test. El nivel moderado tiene 5 docentes que representan al 26,3% de la muestra en el pre test, mientras 4 docentes representan al 21,1% en el post test. En el nivel alto se aprecia a 12 docentes que representan el 63,2% mientras son 10 docentes que representan el 52,6% en el post test. Por lo tanto, sin la ejecución del programa los docentes tienen presentan de cansancio emocional alto.

Tabla 3: Resultado del grupo control en la dimensión despersonalización

			Test		Total
			Pre test	Post test	
Despersonalización	Bajo	f	4	0	4
		%	21,1%	0,0%	10,5%
	Moderado	f	8	1	9
		%	42,1%	5,3%	23,7%
	Alto	f	7	18	25
		%	36,8%	94,7%	65,8%
Total		f	19	19	38
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Figura 3: Resultado del grupo control en la dimensión despersonalización



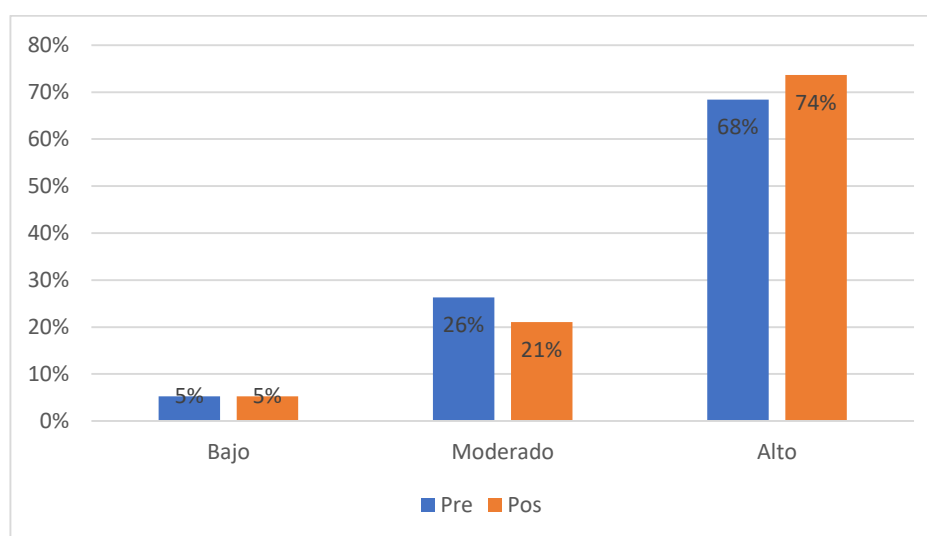
Interpretación

Se aprecia un nivel bajo que tiene a 4 profesores que representan al 21,1% de la muestra del pre test, mientras ninguno en el post test. El nivel moderado tiene 8 docentes que representan al 42,1% de la muestra en el pre test, mientras que 1 docente representa el 5,3% en el post test. En el nivel alto se aprecia a 7 docentes que representan el 36,8% mientras son 18 docentes que representan el 94,7% en el post test. Por consiguiente, sin la ejecución del programa de intervención, los docentes tienen presencia de despersonalización alto.

Tabla 4: Resultado del grupo control en la dimensión realización personal

			Test		Total
			Pre test	Post test	
Realización personal	Bajo	f	1	1	2
		%	5,3%	5,3%	5,3%
	Moderado	f	5	4	9
		%	26,3%	21,1%	23,7%
	Alto	f	13	14	27
		%	68,4%	73,7%	71,1%
Total	f	19	19	38	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	

Figura 4: Resultado del grupo control en la dimensión realización personal



Interpretación

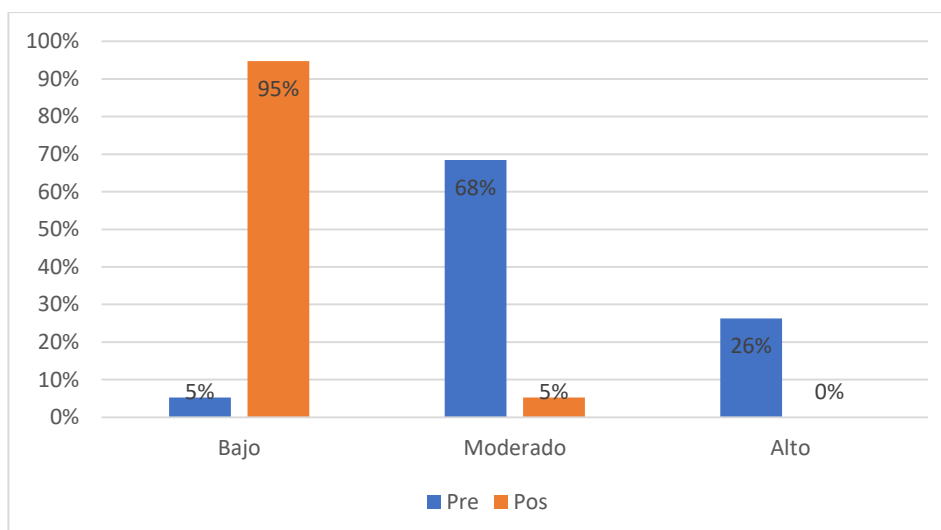
El nivel bajo tiene 1 docente que representa al 5,3% de la muestra en el pre test, mientras 1 docente representa el 5,3% de la muestra en el post test. El nivel moderado tiene 5 docentes que representan al 26,3% de la muestra en el pre test, mientras 4 docentes representan al 21,1% en el post test. En el nivel alto se aprecia a 13 docentes que representan el 68,4% mientras son 14 docentes que representan el 73,3% en el post test. Por lo tanto, sin la aplicación del programa de intervención los docentes tienen limitaciones en la realización personal alto.

4.2. Resultados del grupo experimental

Tabla 5: Resultado del tratamiento en el grupo experimental

			Test		Total
			Pre test	Post test	
Tratamiento del Síndrome de Burnout	Bajo	f	1	18	19
		%	5,3%	94,7%	50,0%
	Moderado	f	13	1	14
		%	68,4%	5,3%	36,8%
	Alto	f	5	0	5
		%	26,3%	0,0%	13,2%
Total	f	19	19	38	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	

Figura 5: Resultado del tratamiento en el grupo experimental



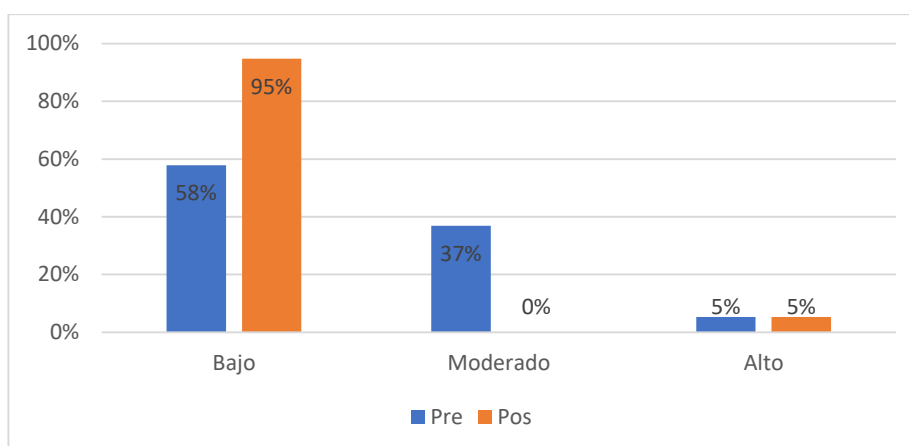
Interpretación

El nivel bajo tiene 1 docente que representa el 5,3% de la muestra en el pre test, mientras 18 docentes representan al 94,7% en el post test. El nivel moderado tiene 13 docentes que representan al 68,4% de la muestra en el pre test, mientras 1 docente representa el 5,3% en el post test. El nivel alto tiene 5 docentes que representan al 26,3% del pre test, mientras ninguno del post test. Su ejecución del programa se redujo significativamente el síndrome de burnout en los profesores.

Tabla 6: Resultado del grupo experimental en la dimensión cansancio emocional

			Test		Total
			Pre test	Post test	
Cansancio Emocional	Bajo	f	11	18	29
		%	57,9%	94,7%	76,3%
	Moderado	f	7	0	7
		%	36,8%	0,0%	18,4%
	Alto	f	1	1	2
		%	5,3%	5,3%	5,3%
Total	f	19	19	38	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	

Figura 6: Resultado del grupo experimental en la dimensión cansancio emocional



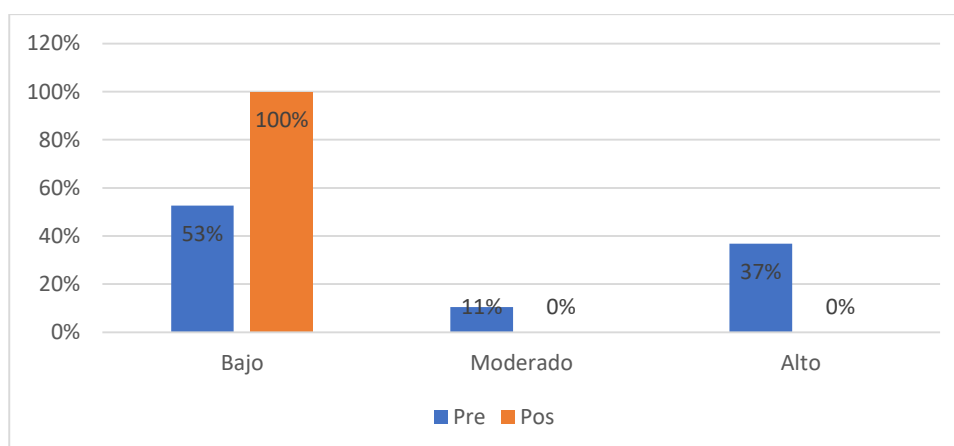
Interpretación

Apreciamos al nivel bajo con 11 docentes que representan al 57,9% de la muestra en el pre test, mientras 18 docentes representan al 94,7% en el post test. El nivel moderado tiene 7 docentes que representan al 36,8% de la muestra del pre test, mientras ninguno del post test. Del nivel alto se tiene 1 docente que representa el 5,3% en el pre test, mientras son 1 docente que representa el 5,3% en el post test. Con la ejecución del programa de intervención se ha reducido significativamente la presencia de cansancio emocional.

Tabla 7: Resultado del grupo experimental en la dimensión despersonalización

		Test		Total	
		Pre test	Post test		
Despersonalización	Bajo	f	10	19	29
		%	52,6%	100,0%	76,3%
	Moderado	f	2	0	2
		%	10,5%	0,0%	5,3%
	Alto	f	7	0	7
		%	36,8%	0,0%	18,4%
Total		f	19	19	38
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Figura 7: Resultado del grupo experimental en la dimensión despersonalización



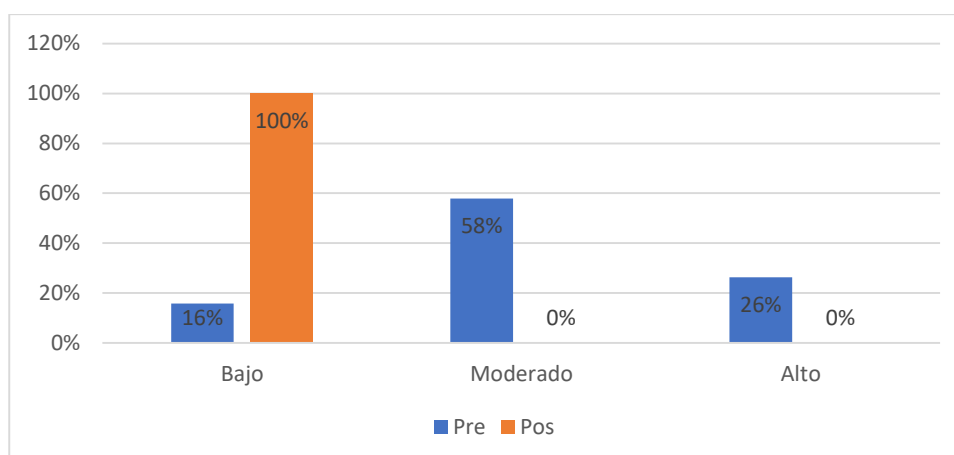
Interpretación

Apreciamos al nivel bajo con 10 docentes representan al 52,6% de la muestra en el pre test, mientras 19 docentes representan al 100% en el post test. En el nivel moderado tiene 2 docentes representan al 10,5% de la muestra del pre test, mientras ninguno del post test. Del nivel alto se aprecia a 7 docentes que representan al 36,8% del pre test, mientras ninguno del post test. En tanto su ejecución del programa ha reducido significativamente la presencia de despersonalización en los docentes.

Tabla 8: Resultado del grupo experimental en la dimensión realización personal

			Test		Total
			Pre test	Post test	
Realización Personal	Bajo	f	3	19	22
		%	15,8%	100,0%	57,9%
	Moderado	f	11	0	11
		%	57,9%	0,0%	28,9%
	Alto	f	5	0	5
		%	26,3%	0,0%	13,2%
Total		f	19	19	38
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Figura 8: Resultado del grupo experimental en la dimensión realización personal



Interpretación

Apreciamos al nivel bajo con 3 docentes que representan al 15,8% de la muestra en el pre test, mientras 19 docentes representan al 100% en el post test. El nivel moderado tiene 11 docentes que representan al 57,9% de la muestra del pre test, mientras ninguno del post test. Del nivel alto tiene 5 docentes que representan al 26,3% del pre test, mientras ninguno del post test. Su ejecución del programa ha reducido significativamente la presencia de limitaciones en el desarrollo personal en los docentes.

4.3. Contrastación de hipótesis

- Nivel de significancia: 0,05 por considerar el 5% el margen de error.
- Criterio de decisión:
 - ✓ Si $p < 0,05$ entonces la hipótesis alterna se acepta y la hipótesis nula se rechaza.
 - ✓ Si $p > 0,05$ entonces la hipótesis nula se acepta y la hipótesis alterna se rechaza.
- Estadígrafo de prueba:

Siendo la variable cualitativa, la escala ordinal y grupos independientes, entonces se aplica el estadígrafo U de Mann-Whitney.

4.3.1. Hipótesis general

Ho. La eficacia del programa de intervención cognitivo conductual no es significativa para el tratamiento del síndrome de burnout en docentes de una Institución Educativa Pública, Jauja 2022

Ha. La eficacia del programa de intervención cognitivo conductual si es significativa para el tratamiento del síndrome de burnout en docentes de una Institución Educativa Pública, Jauja 2022

Tabla 9: Resultado de comparación del post test de los grupos: control y experimental para tatar el síndrome Burnout

		Grupo		Total	
		Control	Experimental		
Tratamiento Bournout	Bajo	f	0	18	
		%	0,0%	94,7%	47,4%
	Moderado	f	15	1	16
		%	78,9%	5,3%	42,1%
	Alto	f	4	0	4
		%	21,1%	0,0%	10,5%
Total		f	19	19	
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Interpretación

Se aprecia que en el nivel bajo se tiene a ningún docente de la muestra en el grupo control, mientras son 18 docentes que representa el 94,7% en el grupo experimental. En el nivel moderado se tiene a 15 docentes que representa el 78,9% en el grupo control, mientras hay 1 docente que representa el 5,3% en el grupo experimental. El nivel alto tiene 4 docentes que representa el 21,1% para el grupo control, mientras ninguno para el grupo experimental. Por tanto, su ejecución del programa ha tenido resultados significativos en el tratamiento del síndrome de burnout en los docentes.

	Tratamiento Bournout
U de Mann-Whitney	,000
W de Wilcoxon	190,000
Z	-5,273
Sig. asintótica(bilateral)	,000
Significación exacta [2*(sig. unilateral)]	,000 ^b

Identificación del p valor:

p = 0,000

Decisión estadística:

Siendo $p = 0,000 < 0,05$. Por lo que la hipótesis alterna se acepta y la hipótesis nula se rechaza. Entonces existe diferencia significativa del grupo experimental respecto al grupo control en los resultados del post test.

Conclusión estadística.

La aplicación del programa de intervención cognitivo conductual tiene eficacia significativa para el tratamiento del síndrome de burnout en docentes de una Institución Educativa Pública, Jauja 2022

4.3.2. Contrastación de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho. La eficacia del programa de intervención cognitivo conductual no es significativa para el tratamiento del síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional en docentes de una Institución Educativa Pública, Jauja 2022.

Ha. La eficacia del programa de intervención cognitivo conductual es significativa para el tratamiento del síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional en docentes de una Institución Educativa Pública, Jauja 2022.

Tabla 10: Resultado del grupo control y experimental dimensión agotamiento emocional

			Grupo		Total
			Control	Experimental	
Cansancio emocional	Bajo	f	5	18	23
		%	26,3%	94,7%	60,5%
	Moderado	f	4	0	4
		%	21,1%	0,0%	10,5%
	Alto	f	10	1	11
		%	52,6%	5,3%	28,9%
Total		f	19	19	38
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Interpretación

Se aprecia que el nivel bajo tiene 5 docentes que representa el 26,3% de la muestra en el grupo control, mientras 18 docentes representan al 94,7% en el grupo experimental. El nivel moderado tiene a 4 docentes que representan al 21,1% del grupo control, mientras ninguno del grupo experimental. Su nivel alto tiene 10 docentes que representan al 52,6% en el grupo control, mientras 1 docente que representa el 5,3% en el grupo experimental. Por consiguiente, el programa de intervención ha tenido resultados significativos para el tratamiento del síndrome en la dimensión cansancio emocional de los profesores.

	Cansancio emocional
U de Mann-Whitney	25,500
W de Wilcoxon	215,500
Z	-4,532
Sig. asintótica(bilateral)	,000
Significación exacta [2*(sig. unilateral)]	,000 ^b

Identificación del p valor:

p = 0,000

Decisión estadística:

Siendo $p = 0,000 < 0,05$. Por lo que la hipótesis alterna se acepta y la hipótesis nula se rechaza. Entonces existe diferencia significativa del grupo experimental respecto al grupo control en los resultados del post test.

Conclusión estadística.

La ejecución del programa de intervención cognitivo conductual tiene eficacia significativa para el tratamiento del síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional en docentes de una Institución Educativa Pública, Jauja 2022.

Hipótesis específica 2

Ho. La eficacia del programa de intervención cognitivo conductual no es significativa para el tratamiento del síndrome de burnout en la dimensión despersonalización en docentes de una Institución Educativa Pública, Jauja 2022.

Ha. La eficacia del programa de intervención cognitivo conductual si es significativa para el tratamiento del síndrome de burnout en la dimensión despersonalización en docentes de una Institución Educativa Pública, Jauja 2022.

Tabla 11: Resultado grupo control y experimental dimensión despersonalización

		Grupo		Total	
		Control	Experimental		
Despersonalización	Bajo	f	0	19	
		%	0,0%	100,0%	50,0%
	Moderado	f	1	0	1
		%	5,3%	0,0%	2,6%
	Alto	f	18	0	18
		%	94,7%	0,0%	47,4%
Total	f	19	19	38	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	

Interpretación

En el nivel bajo no se tiene a ningún docente en el grupo control, mientras son 19 docentes que representan al 100% en el grupo experimental. El nivel moderado tiene a 1 docente que representa el 5,3% para el grupo control, mientras ninguno para el grupo experimental. Su nivel alto tiene 18 docentes que representa el 94,7% para el grupo control, mientras ninguno para el grupo experimental. La ejecución del programa ha tenido resultados significativos para el tratamiento del síndrome en la dimensión despersonalización en los docentes.

	Despersonalización
U de Mann-Whitney	,000
W de Wilcoxon	190,000
Z	-5,294
Sig. asintótica(bilateral)	,000
Significación exacta [2*(sig. unilateral)]	,000 ^b

Identificación del p valor:

p = 0,000

Decisión estadística:

Siendo $p = 0,000 < 0,05$. Por lo que la hipótesis alterna se acepta y la hipótesis nula se rechaza. Entonces existe diferencia significativa del grupo experimental respecto al grupo control en los resultados del post test.

Conclusión estadística.

La aplicación del programa de intervención cognitivo conductual tiene eficacia significativa para el tratamiento del síndrome de burnout en la dimensión despersonalización en docentes de una Institución Educativa Pública, Jauja 2022

Hipótesis específica 3

Ho. La eficacia del programa de intervención cognitivo conductual no es significativa para el tratamiento del síndrome de burnout en la dimensión realización personal en docentes de una Institución Educativa Pública, Jauja 2022.

Ha. La eficacia del programa de intervención cognitivo conductual si es significativa para el tratamiento del síndrome de burnout en la dimensión realización personal en docentes de una Institución Educativa Pública, Jauja 2022.

Tabla 12: Resultado del grupo control y experimental dimensión realización personal

		Grupo		Total	
		Control	Experimental		
Realización personal	Bajo	f	1	19	20
		%	5,3%	100,0%	52,6%
	Moderado	f	4	0	4
		%	21,1%	0,0%	10,5%
	Alto	f	14	0	14
		%	73,7%	0,0%	36,8%
Total		f	19	19	38
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Interpretación

El nivel bajo tiene a 1 docente que representa el 5,3% en el grupo control, mientras son 19 docentes que representan al 100% del grupo experimental. El nivel moderado tiene 4 docente que representan al 21,1% del grupo control, mientras ninguno en el grupo experimental. El nivel alto tiene 14 docentes del grupo control que representan al 73,7%, mientras ninguno del grupo experimental. La ejecución del programa de intervención ha tenido resultados significativos en el tratamiento del síndrome en la dimensión realización personal de los docentes.

	Realización personal
U de Mann-Whitney	,000
W de Wilcoxon	190,000
Z	-5,281
Sig. asintótica(bilateral)	,000
Significación exacta [2*(sig. unilateral)]	,000 ^b

Identificación del p valor:

p = 0,000

Decisión estadística:

Siendo $p = 0,000 < 0,05$. Por lo que la hipótesis alterna se acepta y la hipótesis nula se rechaza. Entonces existe diferencia significativa del grupo experimental respecto al grupo control en los resultados del post test.

Conclusión estadística.

La aplicación del programa de intervención cognitivo conductual tiene eficacia significativa para el tratamiento del síndrome de Burnout en la dimensión realización personal en docentes de una Institución Educativa Pública, Jauja 2022.

V. DISCUSIÓN

La investigación parte con el objetivo general: Determinar la eficacia del programa de intervención cognitivo conductual para el tratamiento del síndrome de burnout en docentes de una Institución Educativa Pública, Jauja 2022. Después de aplicar las herramientas se obtuvo: en el nivel bajo no se tiene a ningún docente del grupo control, mientras el 94,7% en el grupo experimental. El nivel moderado tiene 78,9% en el grupo control, mientras el 5,3% para el grupo experimental. Su nivel alto consta de 21,1% para el grupo control, mientras ninguno del grupo experimental. Por lo tanto, la ejecución del programa de intervención ha tenido resultados significativos para el tratamiento del síndrome de burnout en los docentes.

Aplicando el estadígrafo de prueba U de Mann Whitney se obtuvo un valor $p = 0,000$ siendo $0,000 < 0,05$. Por lo tanto, la hipótesis alterna se acepta y la hipótesis nula se rechaza. Posteriormente, la aplicación del programa de Intervención cognitivo conductual mostro una eficacia significativa para el tratamiento del síndrome de burnout en docentes.

Respecto al objetivo específico 1. Determinar la eficacia del programa de intervención cognitivo conductual para el tratamiento del síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional en docentes de una Institución Educativa Pública, Jauja 2022. Luego de aplicar los instrumentos se obtiene: el nivel bajo tiene el 26,3% de la muestra en el grupo control, mientras el 94,7% en el grupo experimental. El nivel moderado presenta el 21,1% del grupo control, mientras ninguno del grupo experimental. Su nivel alto tiene el 52,6% en el grupo control, mientras el 5,3% en el grupo experimental. Por tanto, el programa de intervención ha tenido resultados significativos para el tratamiento del síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional de los docentes.

Con la aplicación del estadígrafo U de Mann Whitney se tiene p valor = 0,000, siendo $0,000 < 0,05$. Por lo tanto, la hipótesis alterna se acepta y la hipótesis nula se rechaza. Entonces hubo diferencia significativa del grupo experimental respecto al grupo control en los resultados del post test. Se concluye que el programa de intervención es eficiente para el tratamiento del síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional en docentes.

Respecto al objetivo específico 2. Determinar la eficacia del programa de intervención cognitivo conductual para el tratamiento del síndrome de burnout en la dimensión despersonalización en docentes de una Institución Educativa Pública, Jauja 2022. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados: el nivel bajo no tiene a ningún docente en el grupo control, mientras el 100 % para el grupo experimental. Su nivel moderado tiene el 5,3 % para el grupo control y ninguno para el grupo experimental. Su nivel alto presenta el 94,7 % para el grupo control y ninguno para el grupo experimental. Su aplicación del programa de intervención ha tenido resultados significativos para el tratamiento del síndrome en la dimensión despersonalización en los docentes.

Aplicando el estadígrafo U de Mann Whitney se tiene p valor = 0,000, siendo $0,000 < 0,05$. Por lo tanto, la hipótesis alterna se acepta y la hipótesis nula se rechaza. Entonces existe diferencia significativa del grupo experimental respecto al grupo control en los resultados del post test. Se concluye que la ejecución del programa de intervención cognitivo conductual tiene eficacia significativa para el tratamiento del síndrome de burnout en la dimensión despersonalización en docentes de una Institución Educativa Pública, Jauja 2022.

Y por último como objetivo específico 3. Determinar la eficacia del programa de intervención cognitivo conductual para el tratamiento del síndrome de burnout en la dimensión realización personal en docentes de una Institución Educativa Pública, Jauja 2022. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los resultados: el nivel bajo se tiene el 5,3% en el grupo control, mientras un 100 % en el grupo experimental. El nivel moderado tiene el 21,1% en el grupo control, mientras ninguno del grupo experimental. Su nivel alto presenta 73,7% en el grupo control, mientras ninguno en el grupo experimental. La ejecución del programa de intervención ha tenido resultados significativos para el tratamiento del síndrome en la dimensión realización personal de los docentes.

Aplicando el estadígrafo U de Mann Whitney se tiene p valor = 0,000, siendo $0,000 < 0,05$. Por lo tanto, la hipótesis alterna se acepta y la hipótesis nula se rechaza. Entonces existe diferencia significativa del grupo experimental respecto al grupo control en los resultados del post test. Se concluye que la ejecución del programa de intervención cognitivo conductual tiene eficacia significativa para el

tratamiento del síndrome de burnout en la dimensión realización personal en docentes de una Institución Educativa Pública, Jauja 2022.

VI. CONCLUSIONES

1. La eficacia del programa es significativa para el tratamiento del síndrome de burnout en docentes de una Institución Educativa Pública, Jauja 2022. Donde el 94,7% en el grupo experimental disminuyeron a nivel bajo, el 21,1% de docentes se mantienen en el nivel alto del grupo control. Aplicando el estadígrafo de prueba U de Mann Whitney se tiene p valor $0,000 < 0,05$. Por lo que evidencia que se ratifica que el Programa tiene eficacia significativa en el tratamiento del síndrome de burnout en los profesores.
2. La eficacia del programa es significativa para el tratamiento del síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional en docentes de una Institución Educativa Pública, Jauja 2022. Donde el 94,7% del grupo experimental se encuentra con nivel bajo, mientras para el nivel alto se aprecia el 52,6% en el grupo control. Aplicando el estadígrafo U de Mann Whitney se tiene $p = 0,000 < 0,05$. La aplicación del programa es eficaz para el tratamiento del síndrome de burnout en la dimensión de agotamiento emocional en profesores.
3. La eficacia del programa es significativa para el tratamiento del síndrome de burnout en la dimensión despersonalización en docentes de una Institución Educativa Pública, Jauja 2022. Donde el 100% de los docentes llegan al nivel bajo para el grupo experiemental, mientras el nivel alto se aprecia a el 94,7% en el grupo control. Aplicando el estadígrafo U de Mann Whitney se tiene $p = 0,000 < 0,05$. Por lo que se corrobora que la aplicación del programa es eficaz para el tratamiento del síndrome de burnout en la dimensión despersonalización en profesores.
4. La eficacia del programa es significativa para el tratamiento del síndrome de burnout en la dimensión realización personal en docentes de una Institución Educativa Pública, Jauja 2022. Donde el 100 % en el grupo experimental se encuentra en nivel bajo, mientras en el nivel alto se aprecia a el 73,7% en el grupo control. Aplicando el estadígrafo U de Mann Whitney se tiene $p = 0,000 < 0,05$. Por lo que se concluye que la aplicación del programa es eficaz en el tratamiento del síndrome de burnout en la dimensión realización personal en profesores.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la directora de la Institución educativa donde se desarrolló esta investigación se le recomienda seguir con los talleres de afrontamiento al síndrome de Bournout para los docentes con la presencia de profesionales.
2. A la directora de la Institución se les recomienda desarrollar talleres para la prevención de problemas emocionales en la comunidad educativa.
3. A los docentes se les recomienda participar activamente en los talleres o programas de intervención para superar el síndrome de bournout y mejorar su salud mental y por ende brindar una calidad de atención a las estudiantes.
4. En la ciudad de Jauja se debe seguir realizando estudios en otras poblaciones similares con la finalidad de seguir fortificando estos hallazgos en este grupo de docentes.

REFERENCIAS

- Acsendo. (2014). Clima Laboral en Latinoamérica. Recuperado de <https://rdstationstatic.s3.amazonaws.com/cms%2Ffiles%2F782%2F1436218067Estudio+de+Clima+Laboral+en+Am%C3%A9rica+Latina+2013-2014.pdf>.
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas.
- Caico, M. y Solo, R. (2013). Burnout y clima organizacional según los docentes de la Institución Educativa Dionisio Manco Campos, distrito de Mala. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Dávila, J y Romero, Paola (2012). Relación entre el síndrome de burnout y la percepción sobre el clima organizacional en médicos del área de emergencia. Revista de Investigación en Psicología. Universidad Católica Andrés Bello. Pp. 97-177. Caracas: Venezuela
- Fernández, A. y Uribe, L. (2014). Burnout y clima laboral según docentes de las Instituciones Educativas de Huaral. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Gil, M. y Peiro, J. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse. Madrid: Síntesis, S.A.
- Guillen, C., Gala, F. y Velásquez, R. (1999). Psicología del trabajo para relaciones laborales. Madrid: Nomos S.A.
- Gutierrez, G.; Celis, M.; Moreno, S.; Farias, F. y Suarez, J. (2006). Síndrome de Bournout, 11(4), 306; Recuperado de: <http://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6 ed). México: McGraw-Hill.
- La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2005). Condiciones de Trabajo y Salud Docente. Estudios de casos en

- Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. 1-206. Recuperado de:
<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001425/142551s.pdf>
- Mafla, J. (2015). Síndrome de burnout y su relación con el clima laboral en personal docente de la unidad educativa de la ciudad de Quito. (Tesis de maestría). Universidad Central, Ecuador. Recuperado de:
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7651/1/T-UCE-0007-49pg.pdf>
- Maslach, C. & Jackson S. (1993). MBI Inventario "BURNOUT" de Maslach. Síndrome del "Quemado" por estrés laboral asistencial. Manual. Editora y Comercializadora TEA Ediciones S.A., España: Madrid
- Ministerio de Educación (2017). Reglamento de la carrera Pública Magisterial. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/files/6151_201305030929.pdf
- Miño, A. (2012). Clima organizacional y estrés laboral asistencial (Burnout) en profesores de enseñanza media de Chile. Universidad de Santiago. Chile. Recuperado de:
https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33465826/ATICULO_TESIS_PREGRADO.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1504046312&Signature=T7RQfYYnKavTZRkO1ZRJunJyVmQ%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DClima_organizacional_y_estres_laboral_as.pdf
- Organización mundial de salud (2000). Síndrome de burnout. Recuperado de:
http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014
- Palma Carrillo, Sonia. (2004). Escala de Clima Laboral CL-SPC. Editora y Comercializadora Cartolán. 1era edición EIRL- Lima.
- Pari, J. y Alata, L. (2015). Clima laboral y síndrome de burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Unión, Juliaca, Perú. Recuperado de:
http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/262/Jos%C3%A9_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1

Ramos, F. y Buendía, J. (2001). Empleo, estrés y salud. Madrid: Pirámide (Grupo Anaya, S.A).

Rodríguez, D. (1999). Diagnóstico organizacional. México: Alfaomega.

Salvador, J. y Romero, C. (2016). Síndrome de burnout y clima laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
Recuperado de:
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1801/1/RE_PSICOLOGIA_SINDROME.BURNOUT.CLIMA.LABORAL.DOCENTES.INST.EDUCA_TESIS.pdf.

Tamayo, M. (2003). El Proceso de la Investigación Científica. Bogotá, Colombia: Limusa.

Villacis, S. (2015). Relación del síndrome de burnout y el clima organizacional. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica, Ambato, Ecuador.
Recuperado de:
<http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1094/1/75646.pdf>.

ANEXOS

Anexo 1: Carta de presentación



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Trujillo, 27 de abril de 2022

CARTA N° 034-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Sor. Carmela Alvarado Malaver

Directora

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SAN VICENTE DE PAÚL"

Presente. -

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo presentar a la estudiante **PAOLA ZENOBIA YUPANQUI ROJAS**, del programa de **MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA**, de la Escuela de Posgrado Trujillo de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"PROGRAMA DE INTERVENCIÓN COGNITIVO CONDUCTUAL PARA TRATAR EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA, JAUJA 2022"** en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la influencia del Programa de Intervención Cognitivo Conductual para tratar el Síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa pública, Jauja 2022.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. -



Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADIUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.



Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	METODOLOGIA
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la eficacia del Programa de Intervención Cognitivo Conductual para el tratamiento del Síndrome de Burnout en Docentes de una Institución Educativa Pública, Jauja 2022?</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>¿Cuál es la eficacia del Programa de Intervención Cognitivo Conductual para el tratamiento del Síndrome de Burnout dimensión agotamiento emocional en Docentes de una Institución Educativa Pública, Jauja 2022?</p> <p>¿Cuál es la eficacia del</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la eficacia del Programa de Intervención Cognitivo Conductual para el tratamiento del Síndrome de Burnout en Docentes de una Institución Educativa Pública, Jauja 2022.</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>Determinar la eficacia del Programa de Intervención Cognitivo Conductual para el tratamiento del Síndrome de Burnout dimensión agotamiento emocional en Docentes de una Institución Educativa Pública, Jauja 2022.</p> <p>Determinar la eficacia del</p>	<p>GENERAL</p> <p>La eficacia del Programa de Intervención Cognitivo Conductual es significativa para el tratamiento del Síndrome de Burnout en Docentes de una Institución Educativa Pública, Jauja 2022.</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>La eficacia del Programa de Intervención Cognitivo Conductual es significativa para el tratamiento del Síndrome de Burnout dimensión agotamiento emocional en Docentes de una Institución Educativa Pública, Jauja 2022.</p>	<p>ENFOQUE. Cuantitativo</p> <p>TIPO. Aplicada</p> <p>NIVEL. Explicativo</p> <p>DISEÑO: cuasi experimental</p> <p>G.E : Grupo que recibe el tratamiento.</p> <p>G.C : Grupo que no recibe el tratamiento.</p> <p>O₁ y O₃: prueba de ingreso</p> <p>O₂ y O₄: prueba de salida</p> <p>x : Aplicación del tratamiento.</p> <p>- : La no aplicación del tratamiento</p> <p>POBLACION</p> <p>La presente investigación está constituida por los docentes de una Institución Educativa Pública, Jauja 2022; el número de docentes serán elegidos de acuerdo a las normas de la institución educativa.</p>

<p>Programa de Intervención Cognitivo Conductual para el tratamiento del Síndrome de Burnout dimensión despersonalización en Docentes de una Institución Educativa Publica, Jauja 2022?</p> <p>¿Cuál es la eficacia del Programa de Intervención Cognitivo Conductual para el tratamiento del Síndrome de Burnout dimensión realización personal en Docentes de una Institución Educativa Publica, Jauja 2022?</p>	<p>Programa de Intervención Cognitivo Conductual para el tratamiento del Síndrome de Burnout dimensión despersonalización en Docentes de una Institución Educativa Publica, Jauja 2022.</p> <p>Determinar la eficacia del Programa de Intervención Cognitivo Conductual para el tratamiento del Síndrome de Burnout dimensión realización personal en Docentes de una Institución Educativa Publica, Jauja 2022.</p>	<p>La eficacia del Programa de Intervención Cognitivo Conductual es significativa para el tratamiento del Síndrome de Burnout dimensión despersonalización en Docentes de una Institución Educativa Publica, Jauja 2022.</p> <p>La eficacia del Programa de Intervención Cognitivo Conductual es significativa para el tratamiento del Síndrome de Burnout dimensión realización personal en Docentes de una Institución Educativa Publica, Jauja 2022.</p>	<p>MUESTRA</p> <p>La muestra del estudio estará conformada por los docentes que se encuentran en el nivel inicial y primaria, que conforman un total de 19 docentes del grupo experimental. Y el grupo control está conformado por docentes del nivel inicial y primario con un total de 19.</p> <p>TECNICA E INSTUMENTO</p> <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observación <p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inventario Burnout de Maslach (MBI). <p>PROCESAMIENTO DE DATOS</p> <p>En la investigación se usará la estadística inferencial lo define como “aquella que ayuda al investigador a encontrar significatividad en sus resultados y comparando dos o más grupos de datos para poder determinar si las posibles diferencias a encontrarse entre ellos son</p>
--	--	---	---

			<p>diferencias reales o son debidas solamente al azar”.</p> <p>Luego de aplicar y calificar los cuestionarios, se examinarán realizando uso del paquete estadístico del SPSS 24.0, la cual servirá el análisis descriptivo de los datos y gráficos a través del análisis de frecuencia y porcentajes.</p> <p>La investigación se desarrollarla de manera estadística inferencial utilizando el U mann de Whitney el cual permitirá probar la hipótesis.</p>
--	--	--	---

Anexo 3: Consentimiento informado

El propósito de esta ficha de consentimiento informado es explicar a los participantes acerca de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella.

La presente investigación es elaborada por Paola Zenobia Yupanqui Rojas, de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, Trujillo. La meta de este estudio es determinar si existen docentes que estén afectados con el síndrome de burnout en la Institución Educativa de Jauja, en el 2022.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. La aplicación de los instrumentos de investigación tomará aproximadamente de 20- 25 minutos.

Tengo entendido, de acuerdo a lo que se me ha explicado, que, si tengo alguna duda sobre este estudio, puedo hacer preguntas en cualquier momento durante mi participación. Igualmente, puedo retirarme en cualquier momento sin que eso me perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas me parece incómodas, tengo el derecho de hacérselo saber a la investigadora o de no responderlas.

Yo: _____ acepto participar voluntariamente de la investigación señalada.

Firma del o la participante

DNI:

Firma del investigador

DNI

Anexo 4: Validación por criterio de jueces

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

OBJETIVO: Determinar el nivel de burnout en docentes.

DIRIGIDO A: Docentes de Educación Básica regular

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Panduro Guillen Joe Christian

GRADO ACAMICO DEL EVALUADOR: Magíster en: Psicología Educativa

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	<u>Destacado</u>
------------	---------	-------	------------------




MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

OBJETIVO: Determinar el nivel de burnout en docentes.

DIRIGIDO A: Docentes de Educación Básica regular

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Cecilia Isabel Segura Gómez

GRADO ACAMICO DEL EVALUADOR: Magister en: Psicología Educativa

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	✓ Bueno	Destacado
------------	---------	---------	-----------



Firma del evaluador
DNI. 20723511

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

OBJETIVO: Determinar el nivel de burnout en docentes.

DIRIGIDO A: Docentes de Educación Básica regular

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. CAJAHUANCA ARIAS KATHERINE HAYNE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en: GESTIÓN PÚBLICA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	<u>Destacado</u>
------------	---------	-------	------------------



Firma del evaluador
DNI. 43995067

Anexo 5: Instrumento

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES: _____ **EDAD:** _____ **F M**
SEXO:

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Tiene que saber que no existen respuestas mejores o peores. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales. El objetivo es mejorar su nivel de satisfacción dentro de su centro de trabajo. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, poniendo una (x) en la casilla correspondiente.

N°	COM.	INDICADORES	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente
1	AE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado(a).	0	1	2	3	4	5	6
2	AE	Al final de la jornada me siento agotado(a).	0	1	2	3	4	5	6
3	AE	Me encuentro cansado (a) cuando me levanto por las mañanas para enfrentar otro día de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
4	RP	Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.	0	1	2	3	4	5	6
5	D	Me siento "desgastado(a)" por el trabajo	0	1	2	3	4	5	6
6	AE	Me siento frustrado(a) por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
7	RP	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	0	1	2	3	4	5	6
8	AE	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés.	0	1	2	3	4	5	6
9	RP	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	0	1	2	3	4	5	6
10	D	Trato a algunos estudiantes como si fuera objetos.	0	1	2	3	4	5	6
11	D	Tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
12	RP	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	0	1	2	3	4	5	6
13	AE	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los estudiantes a los que tengo que atender	0	1	2	3	4	5	6
14	AE	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.	0	1	2	3	4	5	6
15	D	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes.	0	1	2	3	4	5	6
16	AE	Enfrento muy bien los problemas que me presentan mis estudiantes	0	1	2	3	4	5	6
17	RP	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	0	1	2	3	4	5	6
18	RP	Me encuentro con mucha vitalidad	0	1	2	3	4	5	6
19	RP	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes.	0	1	2	3	4	5	6
20	AE	Me encuentro animado (a) después de trabajar junto con los estudiantes	0	1	2	3	4	5	6
21	RP	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo	0	1	2	3	4	5	6

22	D	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Anexo 6: Base de datos

PRE TEST GRUPO CONTROL

	cansancio emocional										despersonalización						realizacion personal									
	1	2	3	6	8	13	14	16	20	ptj	5	10	11	15	22	ptj	4	7	9	12	17	18	19		21	ptj
1	3	4	1	1	4	1	2	0	5	21	0	0	1	0	3	4	6	5	6	6	6	6	6	5	46	71
2	3	3	0	6	3	1	5	1	0	22	0	0	0	6	0	6	0	6	6	6	6	6	6	1	37	65
3	0	1	0	0	3	5	1	0	6	16	0	0	3	3	0	6	1	6	9	12	5	6	1	0	40	62
4	4	3	2	2	1	5	5	1	0	23	1	1	1	1	1	5	6	6	5	6	1	6	6	6	42	70
5	1	2	1	0	5	5	1	0	0	15	0	0	0	4	0	4	0	5	6	6	6	5	6	6	40	59
6	3	4	1	1	5	5	1	0	0	20	0	0	0	4	1	5	5	5	6	6	6	6	6	6	46	71
7	4	6	3	6	5	5	2	4	4	39	0	0	4	4	3	11	4	4	3	3	3	3	5	4	29	79
8	1	3	1	5	1	5	1	4	0	21	0	4	1	4	0	9	3	4	6	6	0	6	6	6	37	67
9	1	1	5	5	5	5	6	5	5	38	0	0	4	1	6	11	2	1	6	6	5	5	6	5	36	85
10	5	6	3	1	6	0	5	3	0	29	0	4	3	4	1	12	6	4	6	5	6	5	6	4	42	83
11	5	6	5	6	5	3	5	2	5	42	0	4	5	5	1	15	5	5	5	5	6	6	6	6	44	101
12	1	5	1	5	5	5	5	5	5	37	0	0	4	3	4	11	6	3	5	6	6	6	6	6	44	92
13	3	4	5	5	5	5	2	5	5	39	0	0	0	4	4	8	6	6	6	6	0	6	6	6	42	89
14	3	4	3	6	3	5	3	5	5	37	0	6	1	4	1	12	3	6	6	6	6	6	3	6	42	91
15	4	3	1	1	1	5	5	5	5	30	0	0	4	4	1	9	6	5	5	6	5	2	5	5	39	78
16	1	0	5	1	5	5	1	5	5	28	0	0	4	4	0	8	6	6	6	6	6	6	6	6	48	84
17	1	5	5	5	5	5	5	5	5	41	0	0	4	0	4	8	6	6	6	6	6	6	6	6	48	97
18	5	5	3	0	1	5	0	5	5	29	0	4	1	4	4	13	3	3	6	6	3	6	6	3	36	78
19	3	3	1	6	1	5	5	5	5	34	0	0	4	4	0	8	6	6	1	6	6	6	6	6	43	85

PRE TEST GRUPO EXPERIMENTAL

	cansancio emocional										despersonalización						realizacion personal									
	1	2	3	6	8	13	14	16	20	ptj	5	10	11	15	22	ptj	4	7	9	12	17	18	19	21		ptj
1	2	6	2	4	1	2	0	1	4	22	0	1	2	0	0	3	5	5	5	6	2	3	5	4	35	60
2	2	3	1	4	2	2	5	1	1	21	0	0	0	3	0	3	2	1	0	6	6	0	6	6	27	51
3	1	3	4	3	2	1	4	3	1	22	0	1	0	0	0	1	5	1	0	6	6	5	6	6	35	58
4	2	3	4	0	1	1	3	1	0	15	1	1	2	5	2	11	5	4	6	6	6	1	6	1	35	61
5	1	3	1	1	2	0	1	1	0	10	0	1	0	0	0	1	5	1	6	6	6	5	6	6	41	52
6	1	0	0	1	1	1	1	0	0	5	3	1	3	5	1	13	1	0	6	6	5	6	6	1	31	49
7	1	6	1	1	4	1	1	1	1	17	0	1	0	0	0	1	5	1	0	6	6	5	6	6	35	53
8	5	5	0	6	4	0	1	4	1	26	0	0	1	2	0	3	5	5	6	6	3	0	6	6	37	66
9	1	4	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	1	0	1	6	6	0	6	6	6	6	1	37	43
10	3	1	2	1	4	3	3	3	1	21	4	1	0	0	1	6	3	6	6	6	6	6	6	1	40	67
11	4	6	4	6	5	1	0	1	1	28	0	1	0	2	6	9	6	5	6	6	5	5	6	1	40	77
12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	4	1	10	4	0	3	6	5	5	3	6	32	42
13	4	5	1	0	1	0	1	0	0	12	0	0	0	0	0	0	5	6	0	0	6	6	6	6	35	47
14	5	5	1	1	1	3	1	3	1	21	0	0	0	1	1	2	2	6	6	6	6	5	4	1	36	59
15	2	3	1	3	3	0	1	1	1	15	0	0	1	0	0	1	3	3	4	6	5	5	6	6	38	54
16	3	5	2	0	1	0	1	0	0	12	0	0	0	1	0	1	6	6	6	6	3	6	6	1	40	53
17	1	5	0	0	1	1	1	0	0	9	0	0	0	1	0	1	6	6	6	6	6	6	6	1	43	53
18	0	1	0	0	1	5	1	0	0	8	0	3	1	5	1	10	6	6	5	6	6	3	6	1	39	57
19	5	5	5	1	4	1	1	0	1	23	1	0	0	0	0	1	6	6	6	5	5	1	6	1	36	60


POS TEST GRUPO CONTROL

	cansancio emocional										despersonalización						realizacion personal										
	1	2	3	6	8	13	14	16	20	ptj	5	10	11	15	22	ptj	4	7	9	12	17	18	19	21	ptj		
1	0	2	0	1	2	1	5	1	2	14	0	0	0	4	5	9	2	3	5	6	3	4	5	6	34	57	
2	1	0	3	4	2	1	1	4	5	21	1	0	3	4	4	12	6	5	6	6	4	6	5	6	44	77	
3	2	3	4	6	0	1	5	5	1	27	0	4	4	3	2	13	4	5	6	6	4	6	5	6	42	82	
4	1	0	5	5	5	3	1	2	5	27	5	2	1	1	2	11	6	3	4	6	5	6	6	5	41	79	
5	2	1	3	2	0	1	1	5	2	17	1	4	4	1	4	14	6	6	6	6	6	6	6	6	48	79	
6	1	6	6	5	3	5	1	5	5	37	0	1	1	4	4	10	5	6	6	5	4	6	6	5	43	90	
7	0	0	6	0	2	5	5	5	5	28	6	4	1	1	4	16	0	6	3	6	5	5	5	6	36	80	
8	6	5	6	0	5	1	5	6	6	40	0	2	0	4	4	10	6	6	6	6	5	4	6	6	45	95	
9	1	1	1	1	0	5	5	5	0	19	2	3	5	1	5	16	5	3	2	2	6	5	5	5	33	68	
10	0	1	1	2	3	0	3	5	5	20	0	0	5	5	0	10	3	4	5	6	6	5	5	6	40	70	
11	6	3	0	6	0	6	6	1	1	29	5	4	4	5	5	23	6	4	5	6	6	5	5	3	40	92	
12	1	1	1	1	1	1	5	1	5	17	5	5	1	1	0	12	4	5	5	5	6	4	6	5	40	69	
13	6	3	2	5	4	6	6	1	0	33	1	1	5	5	2	14	2	3	3	6	6	6	5	3	34	81	
14	0	1	1	5	1	1	1	5	5	20	0	1	5	1	5	12	6	6	6	6	6	6	6	6	48	80	
15	5	0	5	5	5	5	0	5	5	35	0	0	5	1	5	11	5	6	6	4	6	5	6	4	42	88	
16	1	1	4	4	3	3	3	5	3	27	3	3	3	2	5	16	3	6	6	4	5	5	5	5	39	82	
17	0	0	0	0	1	5	0	5	5	16	1	0	0	5	5	11	6	6	6	6	6	6	6	6	48	75	
18	6	3	5	3	5	0	5	1	5	33	3	2	2	5	5	17	5	6	6	6	6	5	5	5	44	94	
19	0	0	0	0	0	0	0	5	5	10	1	0	5	5	5	16	5	5	6	6	6	4	4	4	40	66	

POS TEST GRUPO EXPERIMENTAL

	cansancio emocional										despersonalización						realizacion personal									
	1	2	3	6	8	13	14	16	20	ptj	5	10	11	15	22	ptj	4	7	9	12	17	18	19		21	ptj
1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	6	0	0	0	1	1	2	6	6	1	6	1	1	1	6	28	36
2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	15	0	0	0	0	0	0	5	5	3	1	1	1	6	6	28	43
3	0	2	2	1	1	1	1	1	1	10	0	1	0	1	0	2	6	6	1	4	1	1	1	5	25	37
4	6	0	0	3	2	0	0	0	0	11	1	1	1	1	0	4	1	1	5	1	5	1	5	1	20	35
6	4	3	2	0	0	5	1	2	0	17	0	0	0	0	0	0	5	5	1	1	3	4	1	1	21	38
7	3	0	2	1	3	1	0	1	1	12	0	0	0	0	1	1	5	5	1	1	1	5	1	1	20	33
8	1	1	1	1	1	1	0	0	3	9	0	1	0	0	0	1	5	6	6	1	1	1	1	1	22	32
9	1	1	2	1	1	2	0	1	1	10	1	0	1	1	0	3	4	5	1	1	4	1	5	1	22	35
10	4	2	3	1	0	2	1	1	1	15	1	1	1	1	0	4	4	1	5	1	1	4	1	1	18	37
11	6	0	0	0	0	1	0	0	6	13	0	0	0	0	2	2	6	6	1	5	1	1	1	5	26	41
12	3	3	2	0	0	1	0	1	1	11	0	1	0	0	1	2	5	5	5	1	1	1	1	1	20	33
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3	4	1	6	1	1	1	1	6	21	24
14	6	0	0	2	1	0	0	1	2	12	0	0	0	0	0	0	5	4	1	1	5	1	5	1	23	35
15	4	2	2	0	1	1	0	0	3	13	0	0	0	0	0	0	3	5	6	6	1	3	1	1	26	39
16	0	0	1	0	2	1	1	2	0	7	0	0	0	0	0	0	6	6	1	1	1	1	1	6	23	30
17	1	0	0	5	2	1	0	0	0	9	3	0	0	0	0	3	3	6	1	1	1	1	6	1	20	32
18	3	1	1	1	0	0	0	0	3	9	1	0	0	2	0	3	6	6	1	1	6	1	6	1	28	40
19	1	1	0	0	0	0	2	0	2	6	0	0	1	1	1	3	6	6	1	5	5	1	6	1	31	40
	3	6	0	6	1	4	3	3	1	27	2	0	0	0	0	2	4	6	1	6	1	6	1	1	26	55


Anexo 7: Constancia de ejecución del programa



COLEGIO ESTATAL
SV

Colegio Estatal "San Vicente de Paúl"

Institución Pública de Gestión Privada
Dirigido por las Hijas de la Caridad de San Vicente de Paúl
Jr. Colina N° 836 - Jauja - Teléfono (064) 369611




La que suscribe, Directora de la Institución Educativa "San Vicente de Paúl", otorga la presente:

CONSTANCIA

A doña Paola Zenobia YUPANQUI ROJAS, quien ha realizado el PROGRAMA DE INTERVENCIÓN COGNITIVA CONDUCTUAL PARA TRATAR EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA, JAUJA 2022, a partir del 29 de abril al 31 de mayo del presente año; donde participan en los talleres todo el personal docente demostrando responsabilidad en beneficio de los trabajadores.

Se expide la presente a petición de la interesada para fines que crea conveniente.

Jauja, 14 de junio de 2022



Sor Carmelo
C.M. 10
DIRECTORA

"Hacia Dios por la Virtud, la Ciencia y la Caridad"

Anexo 8: Sesiones del programa

PROGRAMA COGNITIVO CONDUCTUAL DIRIGIDO A DOCENTES DEL A I.E “SAN VICENTE DE PAUL”

Facilitadora: Ps. Paola Zenobia Yupanqui Rojas

Duración: 5 semanas

Población objetivo: Docentes del grupo experimental.

Sesión N° 1: Introducción al programa cognitivo conductual dirigido a los docentes con síndrome de Burnout

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	MATERIALES
Explicar a los a los docentes la finalidad del estudio y la importancia de su participación en el programa.	Dinámica de inicio: Se realiza la presentación del programa. Se analiza los objetivos del trabajo y precisarán las actividades en horarios determinados.	<ul style="list-style-type: none">•Papelotes•Plumones•Hojas blancas y de colores•Goma•Tijeras
Establecer la empatía entre los docentes y la facilitadora.	Actividades centrales: En el transcurso de la sesión vamos a conocernos, diciendo nuestros nombres y qué les motivó a ser docentes. Después se realizará la toma del pre test: Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach.	<ul style="list-style-type: none">•Colores•Fotocheks con nombres•Pre test
Evaluar a los docentes con el inventario del Síndrome de Burnout de Maslach.	Dinámica final: Se realizará la dinámica grupal titulada “Pizarra Mágica”, en la que se compartirán las expectativas de los participantes con respecto al programa	

Evidencia de la sesión 1



Sesión N° 2: ¿Qué es el síndrome de Burnout? Causas y consecuencias para la salud de los docentes.

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	MATERIALES
<p>Explicar el concepto y los síntomas del síndrome de Burnout en los docentes.</p> <p>Dar a conocer a los docentes las causas y consecuencias del síndrome de Burnout en su salud, círculo social y su ambiente laboral.</p>	<p>Dinámica de inicio: Visualización de un video acerca de las características del Síndrome de Burnout.</p> <p>Link del video: https://www.youtube.com/watch?v=6aVSJwnMuAE</p> <p>Actividades centrales: La facilitadora presenta una exposición, utilizando diapositivas precisas en las que figuran conceptos, causas y consecuencias del síndrome de Burnout.</p> <p>Dinámica final: Los grupos realizarán diversos <i>role playings</i> cortos, creados por ellos mismos, explicando las causas y consecuencias del síndrome de Burnout, seleccionando una situación específica (por ejemplo: estudiantes insatisfechos en el colegio, colegas docentes que no colabora como debe, etc.) y muestran alternativas de solución ante ello.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fotocheques con nombres • Diapositivas con el tema “Síndrome de Burnout: causas y consecuencias”

Evidencia de la sesión 2



Sesión N° 3: Identificación desituaciones estresantes en el ambiente laboral

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	MATERIALES
<p>Identificar situaciones estresantes que puedan afectar su desempeño laboral.</p> <p>Reconocer las causas y consecuencias de las situaciones estresantes que están viviendo.</p> <p>Aplicar la técnica de tareas para casa en su vida cotidiana.</p>	<p>Dinámica de inicio: La facilitadora pone en marcha la dinámica “Caja de sorpresas” para ello formarán un círculo y tendrá a la mano: una caja de cartón, papeles y lapiceros. Cada participante escribirá en el papel una actividad divertida, por ejemplo: “bailar una canción”, “cantar”, “saltar en un pie”, etc. La caja llena de los papeles pasará por los manos de todos los participantes al ritmo de una canción, cuando ésta se detenga el participante tendrá que sacar un papel y hacer la actividad detallada.</p> <p>Actividades centrales: La facilitadora apertura un conversatorio sobre “Las situaciones estresantes en el trabajo: la importancia de la productividad y felicidad en el trabajo” Durante la exposición de ideas, se ejecutará la primera fase del método de inoculación estrés: conceptualización del problema. Para ello, los participantes reciben cartones pequeños, en los cuales</p>	<p>Papelotes.</p> <p>Plumones.</p> <p>Hojas blancas y de colores.</p> <p>Cinta adhesiva</p> <p>Tijeras.</p> <p>Colores.</p>

	<p>registrarán las situaciones estresantes que son difíciles de controlar.</p> <p>Luego procederán a pegarlos en el lado izquierdo del cartel. La facilitadora leerá estas situaciones y tomarán unos minutos para la retroalimentación con cada uno de los participantes.</p> <p>Dinámica final: La facilitadora permitirá que los participantes piensen en las causas y consecuencias de estas situaciones, tanto en el trabajo, familia y social. Una vez establecidas serán transcritas en cartones y colocados al lado derecho de las “situaciones estresantes”. Cada uno de los participantes dirán un concepto sencillo de su situación problemática con ayuda de la facilitadora.</p> <p>Tarea para casa: Identificar las situaciones estresantes presentes en el ambiente laboral, su frecuencia, duración y su forma de solucionarlo a través de un informe conductual simple.</p>	<p>Fotocheks con nombres</p>
--	--	------------------------------

Evidencia de la sesión 3



Sesión N° 4: Entrenamiento en inoculación al estrés para afrontar situaciones laborales estresantes.

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	MATERIALES
<p>Aplicación del Entrenamiento en inoculación al estrés para afrontar el estrés laboral crónico.</p> <p>Emplear su juicio crítico y valorativo para aprender a resolver problemas a través de soluciones factibles y reales.</p> <p>Aprender a aplicar las técnicas de relajación muscular progresiva y respiración diafragmática en situaciones estresantes.</p>	<p>Actividad de inicio: La facilitadora solicitará a los participantes los informes conductuales dejados de tareas y se buscará la situación más común. De forma que podamos trabajar con ella en la aplicación de técnicas para bajar los niveles de estrés.</p> <p>Actividad central: La facilitadora les recuerda que en la sesión anterior se realizó la primera fase (<i>fase de conceptualización</i>), En esta ocasión se realizará la siguiente fase: <i>entrenamiento en habilidades para afrontar el estrés</i>. La facilitadora aplica la técnica de reestructuración cognitiva, a través de la que se mostrará a los participantes el impacto que tienen sus pensamientos mal adaptativos sobre su bienestar psicológico y físico, dándole a conocer una serie de pensamientos adaptativos alternativos que le permitirán una mejor calidad de vida, por ejemplo: "Soy capaz de resolver esta situación que me genera</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas blancas • Papelotes. • Plumones. • Colchonetas. • Música de relajación. • Laptop • Proyector multimedia • Fotocheks con nombres • Copias.

malestar”, “Tengo las herramientas suficientes para hacerle frente a este problema”, “Soy una persona demasiado valiosa para dejarme vencer por una situación tan fácil de resolver”, “Para todo problema siempre hay una solución”, etc.

Actividad final: Después de tener en cuenta todos estos pensamientos positivos que se incorporarán a sus esquemas mentales, vamos a pasar a la fase final: *aplicación de las técnicas de reducción de estrés*. En esta fase, los profesores forman parte de la aplicación de tres técnicas para reducir el estrés: relajación sistemática y respiración diafragmática. Acostados en colchonetas cómodas, las facilitadoras aplican la primera técnica, la respiración diafragmática, para la cual se les enseña a inspirar todo el aire posible por la nariz y exhalar por la boca, haciendo presión sobre el diafragma. Repetir este ejercicio 7 a 10 veces. Habiendo terminado, vamos a lo siguiente: relajación muscular sistemática. Se instruye a los participantes

	<p>para que contraigan y relajen varios grupos musculares de su cuerpo, continuando con la inspiración y exhalación constante. Las áreas varían de acuerdo a las regiones de tensión, lo común son: rostro, cuello, hombros, brazos, manos, estómago, espalda, piernas y pies. De esta forma, acompañados de la respiración diafragmática, se indica a los participantes que enfoquen y relajen los músculos.</p> <p>Terminamos la sesión, la facilitadora abre un espacio de retroalimentación en relación a lo vivido en la sesión.</p> <p>Tarea para casa: Los participantes hacen un ensayo conductual de las veces en el día en que los pacientes aplicaron las dos técnicas vividas en la sesión.</p>	
--	--	--

Evidencia de la sesión 4



Sesión N° 5: Entrenamiento en control del estrés y relajación para afrontar el síndrome de Burnout

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	MATERIALES
<p>Proveer de estrategias necesarias para controlar y manejar el estrés.</p> <p>Modificar las respuestas psicofisiológicas del estado de tensión, favoreciendo a la consecución de un estado de reposo y la percepción de</p>	<p>Dinámica de inicio: Antes de comenzar la facilitadora revisa los ensayos conductuales de los participantes, felicitando a cada uno por su compromiso con el programa. Cada participante tiene una hoja de papel en la que, dibuja un reloj en toda la página, indicando solamente las horas, mas no las agujas. Se indica que deberán establecer citas con los demás participantes en determinadas horas, para cada cita le corresponde solo una hora. Establecidas las citas, se indica, por ejemplo, “asistir a la cita de las cinco”, todos se reúnen, de acuerdo a la cita indicada en su reloj, a las cinco. Ya reunidas las parejas se les pide que en cinco minutos dialoguen sobre los siguientes puntos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Actitudes positivas frente al estrés 2. Mejores momentos junto a seres queridos 3. ¿Qué es sentir tranquilidad? <p>A continuación, todos los participantes se ubican en círculo, por parejas exponen la experiencia realizada.</p> <p>Actividades centrales: Sentados en círculos se recuerda a través de la</p>	<p>Cartulinas</p> <p>Plumones</p> <p>Proyector multimedia</p> <p>Laptop</p> <p>Hojas blancas y de colores</p>

<p>tranquilidad</p>	<p>ficha “Grafico del estrés” el proceso psicofisiológico que éste sigue, encontrando diferencias con el estado de tranquilidad. En la posición adecuada se inicia el ejercicio de visualización guiada, dirigiéndose en primer lugar respiraciones profundas, seguidamente a modo de entrenamiento en esta técnica, se dirige una visualización de imágenes sencillas. A continuación, asegurándose que se continúe la respiración adecuada, se realiza la técnica de imaginación “Identificación con el Rosal” Al término de ella los participantes comparten lo gratificante de lo vivido.</p> <p>Actividad final: Entregar fotocopias de relajación para práctica en casa. Visualizamos la animación “Estrés” que fortalece una actitud favorable frente al estrés para obtener resultados positivos.</p> <p>Link del video: https://www.youtube.com/watch?v=wPkBSvbbUk</p>	<p>Colores</p> <p>Video informativo</p>
---------------------	---	---

Evidencia de la sesión 5



Sesión N° 6: Entrenamiento en asertividad ante situaciones estresantes

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	MATERIALES
<p>Acrecentar conocimientos acerca de distintas modalidades de comunicación.</p> <p>Favorecer al desarrollo de respuestas asertivas ante situaciones futuras relacionadas a su labor como profesionales de educación</p>	<p>Actividad de inicio: Juntos en círculo se narra la fábula “la Ostra y el pez”. Responden a preguntas acerca de la lectura. De manera individual se llena la ficha “Cierra ostras y abre ostras”</p> <p>Actividades centrales: Hacer uso de diapositivas para dar a conocer los aspectos relevantes de la inteligencia interpersonal.</p> <p>Sentados en círculos los participantes extraen tarjetas de diversos tamaños y se completa el cuadro “Modalidades de comunicación: pasiva, agresiva y asertiva”. Formando 2 grupos se dramatiza “Un caso: problemas comunicativos”, identificando la necesidad de comunicar asertivamente.</p> <p>En parejas se dialoga acerca de la interrogante: ¿En qué situaciones te gustaría ser más asertivo?</p> <p>Dinámica final: Hacer trenes con cuatro o cinco participantes. Sólo la última persona de cada tren tiene los ojos abiertos, las demás personas los mantienen cerrados. La última persona dirige el movimiento dando una palmada a la persona que tiene delante, esta pasa la consigna igual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cartulinas • Plumones • Proyector • Laptop • Hojas blancas y de colores • Colores • Cinta maskingtape

	<p>que la ha recibido a la persona que tiene delante.</p> <ul style="list-style-type: none">• Palmada en el centro de la espalda: andar recto hacia delante• Palmada sobre el hombro derecho: hacer un giro de un cuarto hacia la derecha• Palmada sobre el hombro izquierdo: hacer un giro de un cuarto hacia la izquierda• Palmada suave sobre la cabeza: andar hacia atrás• Apretón sobre la parte alta de ambos brazos: detener la marcha <p>Finalmente, todos los participantes se ubican en círculo y reflexionamos acerca de la experiencia.</p>	
--	---	--

Evidencia de la sesión 6



Sesión N° 7: Aplicación de recursos cognitivos para perfeccionar la autoestima y el autocontrol

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	MATERIALES
<p>Favorecer al logro de un adecuado nivel de autoestima, la toma de conciencia de los recursos internos, la valoración del sí mismo, la interiorización de un auto concepto positivo de sí mismo.</p> <p>Desarrollar nociones sobre el autocontrol de la conducta y manejo de emociones en los participantes.</p> <p>Mejorar el clima entre los miembros del grupo y crear cohesión entre ellos.</p>	<p>Dinámica de inicio: Se divide el grupo en dos. A cada persona se le reparte un papel, un miembro ha de ser protagonista durante dos o tres minutos, situándose en el centro y el resto de las personas escriben una cualidad positiva que observen en la persona. Cortan la franja de papel con la cualidad escrita y se la dan. Así hasta que todas las personas hayan sido foco. Después en cada grupo se comentan los sentimientos generados en la dinámica.</p> <p>Actividades centrales: Junto a los participantes se completa el “Árbol de la autoestima”, con características, niveles, situaciones que la fortalecen y que la disminuyen, reforzando las ideas a través del diálogo.</p> <p>Con previa guía los participantes realizan algunas de las siguientes Autoafirmaciones positivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Me respeto y me cuido. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica de grupo • Lluvia de ideas • Exposición informativa • Triada de autocontrol. • Detección del pensamiento. • Role playing Feedback • Reforzamiento de autoestima • Ensayo – error • Autoregistros

	<ul style="list-style-type: none">• Puedo hacer lo que me proponga.• Tengo las riendas de mi vida• Confío en mí mismo.• Estoy perfeccionándome• Me siento seguro <p>A través de diapositivas se explican las etapas y estrategias de autocontrol.</p> <p>En tarjetas se colocan situaciones que podrían llevar a perder el control. Ensayándose en parejas la respuesta más adecuada.</p> <p>Dinámica final: Para vivenciar algunas de las características de la capacidad de autocontrol se divide a los participantes en dos grupos y se realiza la dinámica: “carrera con globos”.</p> <p>*Tareas para casa: Autorregistro de situaciones en las cuales han tenido pérdida de control emocional.</p>	
--	---	--

Evidencia de la sesión 7



Sesión N° 8: Aplicando la Terapia de Solución de Problemas (TPS) en situaciones de estrés laboral

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	MATERIALES
<p>Modificar de la percepción negativa presente hacia los problemas, generando una orientación adaptativa hacia estos.</p> <p>Desarrollar conductas concretas de solución de problemas basadas en la regulación, la gestión emocional y la solución planificada de problemas</p>	<p>Actividad de inicio: Se revisa la tarea para casa de la sesión anterior autoregistros, pidiendo además a los participantes que resalten una de esas situaciones.</p> <p>Sentados en círculo, a modo de introducción la facilitadora presenta de manera breve el desarrollo histórico de la Terapia de Solución de Problemas (TSP) a través de diapositivas. Indica que los problemas son una parte previsible y normal de la vida, donde de manera continua cada uno de nosotros tiene que resolver situaciones difíciles o estresantes, que para ello en ocasiones lo que debe cambiar son las expectativas demasiado altas y en otras debemos ampliar nuestras posibles soluciones. A fin de representar ello, se usa una caja en forma de ladrillo y se pide a los participantes que piense en otra utilidad para este ladrillo. La facilitadora favorece que se expresen más de 10 utilidades que no sean comunes o usuales de ese ladrillo. Motivar a que fluya su</p>	<p>Plumones.</p> <p>Hojas blancas y de colores.</p> <p>Goma.</p> <p>Tijeras.</p> <p>Colores.Afiches</p>

	<p>creatividad.</p> <p>Actividades centrales: Desarrollamos el primer estadio de la TSP: la orientación al problema. La facilitadora a través de tarjetas pequeñas en las cuales están descritos casos problemáticos, señala los procesos de pensamiento del paciente que interfieren con la solución eficaz del problema; el pensamiento pasivo, pensamiento de todo o nada y pensamiento centrado en el problema.</p> <p>Los profesores utilizan la ficha TSP y el problema seleccionado anteriormente para identificar el tipo de cogniciones que tienen. Señalizan con el signo “más” los positivos y con el signo “menos” los negativos. Luego, se forman parejas y se juega al abogado del diablo, para cambiar las afirmaciones negativas por otras más centradas a la acción. Desarrollamos el segundo estadio de la TSP. Definición del problema: De manera individual se elabora un mapa mental plasmando el “Quién, qué, dónde,</p>	<p>Cinta masking tape</p> <p>Diapositivas</p> <p>Laptop</p> <p>Proyector multimedia</p>
--	--	---

cuándo y metas sencillas de resolución” del problema elegido, evitando suposiciones. La facilitadora agradece la participación de todos

Dinámica final: Los participantes realizan la dinámica “**El ciego y el lazarillo**”. Se forman en parejas, uno hará el papel del ciego (tendrá los ojos vendados) y el otro será el lazarillo. En parejas se forman dos filas. Las dos primeras parejas atravesarán un camino lleno de obstáculos (sillas, conos y cajas), el lazarillo susurrará al oído del ciego el camino que debe seguir. Lo mismo hará las otras parejas formadas. Las parejas que lleguen al otro lado ganarán sus premios respectivos. Y las que lleguen al final recibirán un castigo.

Evidencia de la sesión 8



Sesión N° 9: Motivación laboral que fomenta el buen clima

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	MATERIALES
<p>Aprender cuál es el papel de la motivación en nuestras vidas y de qué forma influye en nuestro trabajo cotidiano.</p> <p>Descubrir sus propios mecanismos de motivación y potencializarlos.</p> <p>Mejorar el clima laboral de su centro de labores empezando por sí mismo</p> <p>Expresar lo que sienten y piensan a través del arte terapia.</p>	<p>Actividad inicial: Iniciamos esta sesión con la dinámica “El Nudo”. Los participantes forman dos grupos. Cada participante tiene que tomar con su mano derecha a uno de sus compañeros y con la mano izquierda a otro distinto, de forma que entre todos vayan formando un nudo. Ambos grupos harán lo mismo. El grupo que logre desatarse primero es el ganador, así que tendrán que diseñar la forma en que quedarán desatados, pero continuando su formación en una ronda.</p> <p>Actividades centrales: Después de haber terminado la dinámica inicial, la facilitadora reparte a cada uno de los participantes trípticos informativos acerca de la motivación en el centro de labores, características de la persona motivada y motivadora, el circuito de motivación y recompensa y la real importancia de la motivación de los profesores en su trabajo. La facilitadora inicia su exposición teniendo en cuenta estos puntos a tratar y además dan apertura a un conversatorio con los participantes, haciendo las</p>	<p>Papelotes.</p> <p>Plumones</p> <p>Hojas blancas y de colores.</p> <p>Goma.</p> <p>Tijeras.</p> <p>Cartulinas blancas</p> <p>Colores.</p> <p>Témperas de colores.</p>

	<p>siguientes preguntas:</p> <p>¿Qué te motiva a ser quién eres hoy?</p> <p>¿Cuáles son tus objetivos para este nuevo año? ¿El lugar en el que estás ahora prestando una labor profesional te motiva a ser mejor cada día?</p> <p>Actividad final: Los participantes diseñarán con sus ideas propias y la ayuda de témperas, plumones de colores, cartulinas y pinceles, la construcción de un “Mural motivacional”, en el que figurarán frases motivadoras y dibujos alusivos al tema. Dejamos que los participantes expresen sus habilidades artísticas a través de sus propias creaciones gráficas.</p> <p>Una vez terminado el mural, uno o dos representantes del grupo explican el significado de su trabajo y lo que les motivó a crear todo lo plasmado. La facilitadora agradece su participación en esta última actividad y cierra la sesión.</p>	
--	---	--

Evidencia de la sesión 9



Sesión N° 10: Mis hábitos de vida saludable: una herramienta poderosa para disminuir el estrés

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	MATERIALES
<p>Identificar en la vida diaria la práctica de los hábitos saludables.</p> <p>Reconocer los beneficios del ejercicio físico en la salud de los profesionales.</p> <p>Motivar la práctica de hábitos de vida saludable en profesionales de la salud.</p>	<p>Actividad inicial: La facilitadora da la bienvenida a los participantes y ejecuta la dinámica “Olas, Olas”, colocándolos a todos formando un círculo. Se indica que cuando se diga la frase: “Olas, olas a la derecha”, todos deberán cambiar de sitio sentándose en la silla de la derecha; cuando se les diga “Olas, olas a la izquierda”, deberán cambiar de sitio a la silla de la izquierda, y cuando se diga: ¡Maremoto!, todos deberán entrecruzarse y cambiar de sitios.</p> <p>Actividades centrales: La facilitadora formará grupos de 10 integrantes. Cada grupo elegirá a un representante y a estos se les dará un sobre con la siguiente lista de preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué son los hábitos de vida saludable? • ¿Qué hábitos de vida saludable conoces? • ¿Qué hábitos de vida saludable practicas? • ¿Cuáles son los beneficios de 	<p>Hojas blancas y de colores.</p> <p>Goma.</p> <p>Papelotes y plumones</p> <p>Tijeras.</p> <p>Cartulinas blancas</p> <p>Colores.</p>

	<p>practicar hábitos de vida saludable?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué les impide realizar estos hábitos? <p>Se asignarán 10 minutos para el debate grupal. Después cada representante expone las ideas grupales acordadas. La facilitadora realizará un breve resumen de todas las ideas compartidas y una exposición acerca de: “Los hábitos de vida saludable y sus beneficios en la salud”. Si los participantes tuviesen alguna pregunta o duda pueden hacerla.</p> <p>Actividad final: La facilitadora indica que los participantes deben realizar una lista de actividades saludables que les fue posible realizar durante la semana. Consignar los datos en un cuadro de doble entrada, los días de la semana en que lo hicieron y el tiempo de duración</p>	<p>Témperas de colores.</p> <p>Fotocheks con nombres</p>
--	---	--

Evidencia de la sesión 10

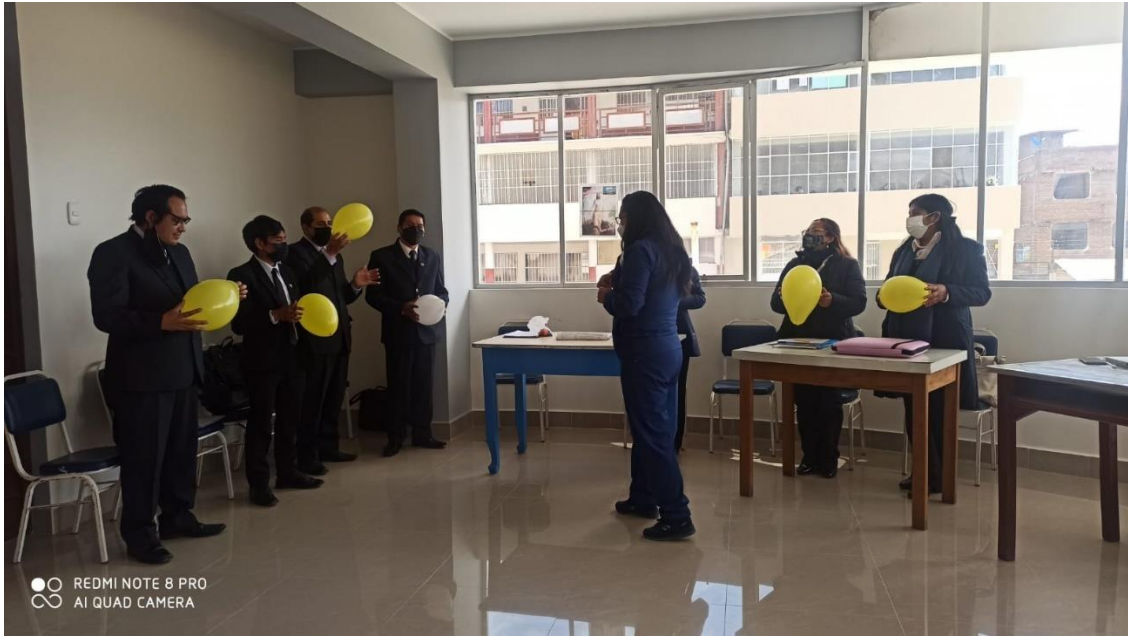


Sesión N° 11: Reestructuración cognitiva: ejemplos prácticos para afrontar cogniciones y emociones negativas en el trabajo

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	MATERIALES
<p>Promover en los participantes el cambio de algunas maneras de pensar distorsionadas que conducen a malestar emocional y frustración.</p> <p>Acrecentar conocimientos en reestructuración cognitiva.</p> <p>Desarrollar habilidades que permitan generar pensamientos alternativos y mejor dialogo interior</p>	<p>Actividad inicial: Se pide a los participantes que cierren los ojos y se concentren en su respiración. Tras unos dos o tres minutos, se les pide que piensen en algún secreto oculto, en algo que solo conocen ellos y nadie más. Antes de abrir los ojos se les comunica que después de abrirlos, uno de ellos deberá contar aquello en lo que estaba pensando. Se les pide que abran los ojos y sin decir palabra se les va mirando lentamente uno por uno.</p> <p>Posteriormente, se les dice que nadie va a contar nada, solo hablarán de cómo se han sentido, acompañando sus comentarios con una reflexión acerca de la importancia que tienen los pensamientos en los sentimientos de las personas.</p> <p>Actividades centrales: A través de gráficas la facilitadora comparte de manera verbal y escrita conocimientos acerca del Modelo A-B-C, las distorsiones cognitivas y el impacto de las ideas irracionales en la vida diaria.</p>	<p>Papelotes.</p> <p>Plumones.</p> <p>Hojas blancas</p> <p>Goma.</p> <p>Tijeras.</p> <p>Colores.</p> <p>Lapiceros</p> <p>Diapositivas.</p> <p>Laptop.</p> <p>Proyector</p>

	<p>De la experiencia propia del trabajo docente se identifican pensamientos automáticos, modificación y control de dialogo interno, para ello cada participante utiliza la ficha “Rechazo de ideas irracionales”, evaluando su respuesta interior y contrastando su pensamiento con la realidad.</p> <p>Actividad final: Se llena en equipos las fichas “Distorsiones cognitivas: palabras clave”. Cada equipo presenta sus conclusiones.</p>	multimedia
--	--	------------

Evidencia de la sesión 11



Sesión N° 12: Organización y planificación de actividades en el ámbito laboral

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	MATERIALES
<p>Mostrar los principales beneficios de la organización y planificación del trabajo.</p>	<p>Dinámica de inicio: La facilitadora da la bienvenida y elige tres participantes y junto a ellos se muestra el experimento: “El tarro y el maestro”. Equiparando la ejemplificación de la siguiente</p>	<p>Papelotes</p> <p>Cartulinas</p>
<p>Presentar las principales herramientas, instrumentos y métodos que contribuyen en la organización y planificación del trabajo.</p>	<p>manera: las piedras más grandes corresponden a las cosas más importantes y urgentes que debemos hacer; la arenilla, las tareas pequeñas; el agua, reforzadores después de cada tarea.</p> <p>En plenaria se responden las siguientes preguntas:</p>	<p>Plumones</p> <p>Hojas blancas y de colores</p> <p>Goma</p>
<p>Enseñar una serie de habilidades que permiten mejorar la utilización del único recurso propio, el tiempo</p>	<p>1.- ¿Cuáles son las piedras angulares en tu trabajo?</p> <p>2.- ¿Qué tanto valoras esas piedras angulares?</p> <p>Actividades centrales:</p> <p>Sentados en círculo con ayuda de cartillas educativas se explica que es la planificación del trabajo, la organización de actividades y la administración del tiempo.</p>	<p>Tijeras</p> <p>Colores</p>
	<p>Responden al cuestionario de autoevaluación “¿Qué tan bien administro mi tiempo?” De</p>	<p>Cartillas educativas</p>

	<p>manera individual los participantes completan la ficha “Los ladrones del tiempo”, plasmando los cinco enemigos internos y externos no impiden el buen uso del tiempo y sus posibles soluciones.</p> <p>A través de una lluvia de ideas se coloca en la pizarra las actividades que como profesionales de la salud realizan, graduando en tres niveles el impacto (desgaste) que supone llevarlas a cabo (A, B, C).</p> <p>Actividad final: Se presentan ejemplos del uso apropiado de materiales para mejorar la organización del tiempo. Contaremos con algunos tips, como el uso de la agenda y/o una lista de chequeo. Al finalizar respondemos a la pregunta: ¿Qué compromisos me planteo luego de lo aprendido?</p> <p>Se entrega el tríptico: “Planifiquemos, organicemos y valoremos nuestro tiempo”</p>	<p>Cinta masking tape</p> <p>Tríptico</p>
--	---	---

Evidencia de la sesión 12



Sesión N° 13: Métodos que incrementan la competencia profesional en el ambiente laboral

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	MATERIALES
<p>Comprender la importancia de las competencias laborales necesarias para mejorar el rendimiento laboral.</p>	<p>Dinámica de inicio: Visualización de dos videos, en el primero se muestran las competencias necesarias para realizar un trabajo de calidad en cualquier ámbito laboral.</p> <p><u>Link del vídeo:</u> https://www.youtube.com/watch?v=Nt6b1bPqAvM</p>	<p>Papelotes.</p> <p>Plumones.</p> <p>Hojas blancas y de colores.</p>
<p>Aprender los métodos para desarrollar y fortalecer las competencias laborales.</p>	<p>Y otro sobre la importancia de las mismas en el desempeño de alto rendimiento.</p> <p><u>Link del video:</u> https://www.youtube.com/watch?v=H7p9hejdFml</p>	<p>Goma.</p> <p>Tijeras.</p>
<p>Aplicar los métodos para fortalecer las Competencias laborales cuando sea necesario en su ambiente laboral</p>	<p>Tomamos unos minutos para abrir un espacio de retroalimentación y resolución de algunas preguntas de parte de los participantes.</p> <p>Actividades centrales: La facilitadora realiza una exposición, utilizando diapositivas precisas en las que figuran los “Métodos para desarrollar y fortalecer las competencias laborales”. Durante la exposición se absolverán las</p>	<p>Colores</p> <p>Fotocheks con nombres</p> <p>Videos informativos</p>

	<p>preguntas de los participantes y se hará entrega de material informativo.</p> <p>Dinámica final: Los grupos realizarán diversos <i>role playing</i> de corta duración poniendo de manifiesto algunos de los métodos explicados, como, por ejemplo: Programa de capacitación, equipos multidisciplinarios, coaching para el cumplimiento de metas a corto y largo plazo y/o plan de evaluación de desempeño. La facilitadora motiva un espacio de retroalimentación de todo lo expuesto por los grupos.</p>	<p>Diapositivas</p> <p>Proyector multimedia</p>
--	--	---

Evidencia de la sesión 13



Sesión N° 14: Habilidades sociales e interpersonales para una transformación eficaz

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	MATERIALES
<p>Favorecer al manejo efectivo de los conflictos y el respeto por las diferencias.</p>	<p>Dinámica de inicio: Reunidos en semicírculo, la facilitadora motiva al grupo a vivir la experiencia de la dinámica “Las gafas” y ver cómo una determinada postura condiciona nuestra visión de la realidad.</p>	<p>Papelotes. Plumones.</p>
<p>Favorecer la confianza en uno mismo y en el otro</p>	<p>Participará en ella todo el grupo usando seis monturas de gafas sin cristales. Se plantea: “estas son las gafas de la desconfianza. ¿Quiere alguien ponérselas y decir qué ve a través de ellas, qué piensa de nosotros?”. Después de un rato, se sacan otras gafas que se van ofreciendo a sucesivos voluntarios (la gafas de la “confianza”, del “quejumbroso”, del “yo lo hago todo mal”, del “todos me quieren”, y del “nadie me acepta”). En grupo, cada uno de ellos expresa cómo se ha sentido y qué ha visto a través de las gafas. Iniciándose el diálogo sobre los problemas de comunicación y la autopercepción que se tienen de uno mismo.</p>	<p>Hojas blancas y de colores</p>
<p>Estimular la cooperación y el sentido de pertenencia.</p>	<p>Participará en ella todo el grupo usando seis monturas de gafas sin cristales. Se plantea: “estas son las gafas de la desconfianza. ¿Quiere alguien ponérselas y decir qué ve a través de ellas, qué piensa de nosotros?”. Después de un rato, se sacan otras gafas que se van ofreciendo a sucesivos voluntarios (la gafas de la “confianza”, del “quejumbroso”, del “yo lo hago todo mal”, del “todos me quieren”, y del “nadie me acepta”). En grupo, cada uno de ellos expresa cómo se ha sentido y qué ha visto a través de las gafas. Iniciándose el diálogo sobre los problemas de comunicación y la autopercepción que se tienen de uno mismo.</p>	<p>Goma.</p>
<p>Aprender a encontrar en el reforzamiento social una fuente de mejora continua para generar un ambiente positivo y de confianza que aumenta la productividad y el logro de resultados.</p>	<p>Actividad central: La facilitadora reúne a los participantes y a través de una exposición sencilla presenta: “las habilidades sociales con las que cuentan los seres humanos”.</p>	<p>Tijeras. Colores. Cartulinas</p>

	<p>Cómo pueden ser desarrolladas cotidianamente y su importancia. Se forman tres grupos y se les entrega un caso problemático para ser resuelto.</p> <p>¿Cómo resolver este problema? Resaltando los beneficios de la comunicación efectiva, la retroalimentación y el apoyo social. Los grupos exponen sus propuestas de solución, se aclaran dudas y se estimula a tomar una actitud positiva frente a los demás.</p> <p>Dinámica final: La facilitadora coloca una silla en medio del círculo y presentan la dinámica: “En la silla de la verdad, todos al frente”. Un participante se sienta en ella y algunos de los demás van diciendo cómo se sienten, la animan a seguir adelante o refuerzan algún aspecto positivo acerca de esa persona, como amigo o compañero de trabajo. Cuidando que solo se expresen pensamientos positivos y de aliento, no de crítica o reproche.</p>	Gafas de juguete
--	---	------------------

Evidencia de la sesión 14



Sesión N° 15: La empatía y asertividad en el ambiente laboral

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	MATERIALES
<p>Fomentar el trabajo en equipo dentro del ambiente laboral</p> <p>Fomentar la empatía y asertividad en el ambiente laboral</p>	<p>Actividad inicial: Iniciamos la sesión con un saludo grupal y pidiendo a cada participante que comparta los resultados que obtuvo de la tarea dejada en la sesión anterior. Después se llevará a cabo la dinámica: “El Rey manda”</p> <p>Quien dirija el juego hace las veces de Rey. Todos los demás formaran un equipo. Cada equipo elige un nombre a fin de favorecer la animación del juego con una barra a su favor. Cada equipo elige a un representante y este será el único que servirá al Rey acatando sus órdenes. Si el rey pide, por ejemplo, un reloj, el representante de cada equipo trata de conseguir el reloj en su equipo a fin de llevarlo prontamente al Rey. Solo se recibe el regalo del primero que lo entregue. Al final gana el equipo que haya suministrado más objetos.</p> <p>Actividades centrales: La facilitadora inicia la exposición sobre “empatía y asertividad en el ambiente laboral”. Al término muestra un video.</p> <p>Link del video: <a data-bbox="544 1951 1091 1989" href="https://www.youtube.com/watch?v="><u>https://www.youtube.com/watch?v=</u></p>	<p>Hojas bond</p> <p>Plumones</p> <p>Diapositivas</p> <p>Video informativo</p> <p>Proyector multimedia</p> <p>Laptop</p>

dGVEDTM fWg

Se abrirá un espacio en el cual cada uno de los participantes opine sobre lo visualizado en el video. Luego se mostrará al grupo en general varios casos en hojas bond y ellos en grupos de 10 personas crearán una solución (o varias) de contenido empático y asertivo.

Actividad final: Una vez que han definido las posibles soluciones, cada grupo sale al frente a escenificarlas. Finalizamos la sesión agradeciendo su participación

Evidencia de la sesión 15





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RODRIGUEZ VEGA JUAN LUIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Programa de intervención cognitivo conductual para tratar el síndrome de burnout en docentes de una Institución Educativa Pública, Jauja 2022", cuyo autor es YUPANQUI ROJAS PAOLA ZENOBIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 20 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RODRIGUEZ VEGA JUAN LUIS DNI: 16739701 ORCID 0000-0002-2639-7339	Firmado digitalmente por: RVEGAJL el 31-07-2022 08:54:36

Código documento Trilce: TRI - 0356947