



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA**

Propuesta de un programa de Inteligencia Emocional para disminuir el estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Sullana, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Intervención Psicológica

**AUTORA:**

Valle Huaman, Kathia Yuneiri ([orcid.org/0000-0002-6597-6851](https://orcid.org/0000-0002-6597-6851))

**ASESOR:**

Dr. Rodriguez Vega, Juan Luis ([orcid.org/0000-0002-2639-7339](https://orcid.org/0000-0002-2639-7339))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos de Intervención Psicológica

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

**TRUJILLO - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A Dios.

Agradecida con Dios por brindarme salud, fortaleza, entendimiento para poder iniciar y culminar con uno de los logros en mi vida profesional y laboral.

A mi familia

A mis padres por brindarme la vida, cuidarme cada día y ser mi mayor motivación, a mi esposo por brindarme su apoyo en cada meta que me estoy proponiendo en mi vida profesional, a mis hijos Joshua y Karly por comprender los sacrificios que hemos realizado para culminar esta etapa de estudio, a mis sobrinos por darme ese cariño infinito, a mis hermanos que al saber que mis logros también son suyos, a ti hermana que desde el cielo me brindas esa protección que necesito para seguir cumpliendo con lo que me propongo y poder ser ejemplo y motivación para la familia.

Kathia Yuneiri Valle Huamán

## **Agradecimiento**

Dr. Rodriguez Vega, Juan Luis; quien ha sido nuestro mentor y día a día nos impulsa el interés por la investigación frente a diversas problemáticas que aquejan a nuestro país y el mundo, agradecer por su comprensión, acompañamiento, entrega hacia la ejecución de este proyecto.

A los jurados quienes, con su asistencia, monitoreo han permitido que este proyecto se plantee bajo las diversas observaciones de los antes mencionados.

Al jurado calificador que me cedió fundar este proyecto basado a sus experiencias, conocimientos para la mejora de la población de estudio.

Gratitud al Director de la Institución Educativa que me brindo la confianza y permitió que se realice la aplicación de la misma considerando la mejora de sus docentes.

A la población de estudio que vienen a ser los docentes, coordinadores de la Institución Educativa que han aceptado participar en esta investigación y puedan responder.

Kathia Yuneiri Valle Huamán

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	vi
Índice de figuras .....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	17
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra y muestreo .....	20
3.3.1 Población.....	20
3.3.2 Muestra:.....	21
3.3.3 Muestreo .....	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	23
3.4.1. Técnicas .....	23
3.4.2. Instrumento de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos .....	24
3.6. Método de análisis de datos .....	25
3.7. Aspectos éticos .....	25
IV. RESULTADOS .....	27
4.1 Fundamentación del programa .....	31
4.2 Diseño del programa .....	32
V. DISCUSIÓN .....	35
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS.....	49
Anexo 01: Matriz de consistencia .....	50
Anexo 02: Matriz de operacionalización .....	52
Anexo 03: Instrumento de recolección de datos de pre test y post test.....	54
Anexo 04: Validez y confiabilidad del instrumento .....	57
Anexo 05: Ficha técnica del instrumento.....	60
Anexo 06: Sabana de datos.....	61
Anexo 07: Validación del programa por criterio de jueces .....	63

ANEXO N° 08: Formato turnitin .....	73
ANEXO N° 09 Aprobación y validez V Aiken.....	79
ANEXO N° 10: Propuesta del programa .....	80

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Distribución de docentes evaluados con el cuestionario para medir estrés laboral: Maslach Burnout Inventory – MBI según género de una I.E. de Ugel Sullana.....</i>	21
<b>Tabla 2</b> <i>Distribución de docentes evaluados con el cuestionario cuestionario para medir estrés laboral: Maslach Burnout Inventory – MBI según edad de una I.E. de Ugel Sullana.....</i>	22
<b>Tabla 3</b> <i>Distribución de niveles de indicios de burnout en docentes de una Institución Educativa, Sullana 2022. (n=40) .....</i>	27
<b>Tabla 4</b> <i>Distribución de docentes evaluados según la Dimensión Agotamiento Emocional de una Institución educativa, Sullana 2022. (n=40) .....</i>	28
<b>Tabla 5</b> <i>Distribución de docentes evaluados según la Dimensión Despersonalización de una Institución educativa, Sullana 2022. (n=40).....</i>	29
<b>Tabla 6</b> <i>Distribución de docentes evaluados según la Dimensión Realización Personalde una Institución educativa, Sullana 2022. (n=40) .....</i>	30
<b>Tabla 7</b> <i>Resultados del procesamiento de V de Aiken.....</i>	34

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Diagrama de diseño propositivo .....	18
<b>Figura 2</b> <i>Resultados distribución de niveles de indicios de burnout en docentes de una Institución Educativa, Sullana 2022. (n=40)</i> .....	28
<b>Figura 3</b> Resultados distribución de docentes evaluados según la Dimensión Agotamiento Emocional de una Institución educativa, Sullana 2022. (n=40) .....	29
<b>Figura 4</b> Resultados distribución de docentes evaluados según la Dimensión Despersonalización de una Institución educativa, Sullana 2022. (n=40)	30
<b>Figura 5</b> Resultados distribución de docentes evaluados según la Dimensión Realización Personal de una Institución educativa, Sullana 2022. (n=40) .....	31

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo proponer un programa de Inteligencia Emocional para disminuir el estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Sullana, por ende, esta investigación se basó en un estudio no experimental aplicada propositiva cuya población es de 40 docentes de 26 a 65 años donde se les aplicó el Inventario de Burnout de Maslach, como resultado de esta investigación se identificó que los evaluados presentan un Nivel Alto, es decir que presentan indicios de Burnout con dificultades en los sentimientos y actitudes profesional hacia su trabajo y hacia los estudiantes, presentando desgaste profesional.

En base a dicho diagnóstico se propuso un programa de Inteligencia Emocional que consta de 20 sesiones distribuidas en todas las dimensiones evaluadas, haciendo énfasis en las habilidades deficientes de esta manera se pretende como meta a largo plazo puedan disminuir los casos identificados de docentes con altos indicadores de estrés laboral con el fin de frenar los efectos que esta dificultad se presenta en los docentes, favoreciendo así a los estudiantes con un personal más cualificado y en mejores condiciones de enseñar didácticamente. Se utilizó V de Aiken para la validación del programa obteniendo un puntaje adecuada para su validez.

Palabras Clave: programa Inteligencia Emocional, estrés laboral, docentes.



## **Abstract**

The objective of this study was to propose an Emotional Intelligence program to reduce work stress in teachers of an Educational Institution of Sullana, therefore, this research was based on a non-experimental study applied purposefully whose population is 40 teachers from 26 to 65 years where the Maslach Burnout Inventory was applied to them, as a result of this investigation it was identified that those evaluated present a High Level, that is, they present signs of Burnout with difficulties in professional feelings and attitudes towards their work and towards the students, presenting professional burnout.

Based on this diagnosis, an Emotional Intelligence program was proposed that consists of 20 sessions distributed in all the dimensions evaluated, emphasizing the deficient skills in this way, it is intended as a long-term goal to reduce the identified cases of teachers with high indicators. of work stress in order to curb the effects that this difficulty has on teachers, thus favoring students with a more qualified staff and in better conditions to teach didactically. Aiken's V was used to validate the program, obtaining an adequate score for its validity.

**Keywords:** Emotional Intelligence program, work stress, teachers.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente se tiene una perspectiva de desaprobación de la instrucción en las escuelas públicas con la situación particular de la pandemia, se presentaron muchas limitantes en cuestión de manejo de la tecnología, falta de conectividad, bajo compromiso de los padres de familia en cuestión a la responsabilidad de la presentación de las actividades por parte de los estudiantes, adaptación de las sesiones educativas, terminan por convertirse en factores estresantes que han repercutido en la salud especialmente de docentes y estudiantes, sobre todo en los aspectos relacionados al bienestar emocional.

Los problemas emocionales sin duda son de mucha relevancia actualmente debido a la pandemia hay un incremento exponencial en los problemas como el estrés, así lo sostiene el informe 'State of the Global Workplace 2021 Report' (Informe de la situación del lugar del trabajo en el mundo) el malestar emocional relacionado al estrés, ira y tristeza entre los trabajadores alrededor del mundo se ha disparado en el último decenio, superando su record en 2020. El informe efectuado en 116 países desprende que, el estrés diario de los trabajadores aumento en comparación al año pasado. El 43% de los participantes aseveran haber experimentado mucho estrés durante gran parte del día anterior, en contraste al porcentaje de 2019 que era del 38%. (Mena Roa, 2021)

En el ámbito nacional, el 52.2 % de la población presenta un estrés de categoría media y grave, que ha sido originada básicamente por el tema de la pandemia, los adolescentes también experimentan las consecuencias este problema que afecta a su bienestar, pues se observa que el 29.6% de adolescentes exhibe peligro de pasar por algún trastorno o padecimiento de salud emocional (Ministerio de Salud, 2021)

A nivel local, en años de pandemia Rivera Yauce (2022) realizó un estudio en una institución educativa en la región Piura con las variables resiliencia y síndrome de Burnout, develando resultados preocupantes sobre esta última variable, las ponderaciones de Burnout encontrados en maestros fueron de Bajo 17%, Moderado 30%, y Alto 52%, lo que indica que más del 80 % de la muestra se encontraba experimentando sintomatología relacionada o clasificada dentro de este problema psicológico.

Si bien es cierto que la Covid 19 es responsable de muchas pérdidas, también ha vislumbrado problemas que ya existían y que se ha maximizado con su llegada. Para Ribeiro et al., (2020) sostiene como las condiciones de trabajo precarias en las que trabajan los docentes son las que generan problemas de malestar psicológico o físico, como el estrés y la ansiedad. La educación remota, de acuerdo a la literatura científica emanada previa a la pandemia señala especialmente las condiciones desfavorables que tienen que pasar los docentes como las largas horas de trabajo, carencia de internet o conectividad así como salarios que no garantizan sus necesidades básicas. Asimismo, las docentes comparten el teletrabajo o educación virtual con incontables diligencias, en las cuales existen los cuidados y tareas hogareñas, estas actividades se ven agravadas si son docentes que tienen hijos, generando emociones intensas como preocupación elevada derivadas de las tareas que realizan en su espacio u hogar, viéndose privados del libre tránsito e interacción. Entre los efectos considerados, la Organización Panamericana de la Salud (2022) en su informe The COVID-19 Health care workers Study (HEROES) varios especialistas indican el incremento de distintos trastornos (estrés, la ansiedad y la depresión) especialmente en el personal de la salud, evidenció también que los países no han desarrollado políticas especializadas en la atención oportuna para proteger la salud mental. Además, indican que muchos trabajadores no han recibido el apoyo ni siquiera el pago por su trabajo, lo que contribuye al desarrollo de diferentes trastornos mentales en los próximos años.

Ulteriormente al análisis estadístico realizado se infiere que la pandemia ha tenido efectos severos en el bienestar emocional de los docentes como en los estudiantes, repercutiendo en su desempeño y en sus labores académicas. Las repercusiones a futuro en su totalidad son casi inciertas, aunque estimables, en la educación, en naciones como el Perú los índices de educandos que se encuentran en una posición inferior al nivel mínimo de desempeño en exámenes de razonamiento matemático y comprensión lectora se dilataría de 54% a 76% (Instituto Peruano de Economía, 2021). Se estima que en los siguientes años este 2022 la pobreza se ubicaría en un 27,5% y en 2023 su disminución sería ínfima.(Villar, 2022) En esta misma línea, nace la necesidad imperante de investigar el estrés, teniendo como línea base la aplicación del

cuestionario o instrumento de estrés, para elaborar una propuesta que dote a docentes de estrategias y habilidades para hacer frente al estrés utilizando la inteligencia emocional.

Es por ello que se tiene el siguiente problema general del estudio, ¿Cómo sería un programa de Inteligencia Emocional para disminuir el estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Sullana 2022?, este informe científico tiene justificación desde la óptica teórica porque que analizará, contrastará y redefinirá el estrés y su vínculo con el constructo inteligencia emocional después de un escrutinio minucioso de los aportes de anteriores de modelos teóricos y así pues tales conocimientos alcanzados sean los cimientos para investigaciones venideras en relación a estas variables. Desde la escena práctica, se justifica por la imperiosa necesidad de investigar en esta línea base sobre el estrés y la inteligencia emocional con lo cual se construirá una propuesta de programa donde se consiga mitigar los efectos del estrés a partir de la inteligencia emocional constituyendo recursos o un nuevo repertorio de conductas que influyan en el estrés que experimentan los docentes. Como justificación metodológica, se recalca la validez y fiabilidad de los resultados arrojados puestos que estos han sido producto de la implementación de instrumentos con propiedades psicométricas que cumplen el rigor científico y la correcta adaptación local. En definitiva, el estudio se justifica socialmente por los aspectos positivos posteriores a la efectuación del programa en el futuro, constituyendo una estrategia o mecanismo oportuno para frenar los efectos del estrés en los docentes, favoreciendo así a los estudiantes con un personal cualificado y en mejores condiciones de enseñar didácticamente.

Por consiguiente, se formulan los siguientes objetivos, como objetivo general proponer un programa de Inteligencia Emocional para disminuir el estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Sullana, como objetivos específicos; identificar los niveles de estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Sullana, diseñar un programa Inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa de Sullana, fundamentar un programa de Inteligencia Emocional para disminuir el estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Sullana, validar un programa Inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa de Sullana.

## II. MARCO TEÓRICO

En la edificación de este informe investigativo se consideró antecedentes o trabajos antepuestos para un mejor soporte y comprensión teórica de las variables del estudio.

Dentro de los estudios internacionales destaca Teles et al. (2020) con su investigación titulada "Estrés Percibido e Indicadores de Burnout en Docentes de Instituciones de Educación Superior (IES) portuguesas". El objetivo fue examinar los fenómenos de burnout y estrés percibido en docentes de Instituciones de enseñanza universitaria. Es una investigación con un enfoque cuantitativo (básica) siendo un tipo de investigación descriptiva comparativa de dos grupos con diseño no experimental. La muestra fue de 520 instructores universitarios de Italia y Francia. Se manejó el Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir el agotamiento y la Escala de Estrés Percibido (PSS) para medir el estrés percibido. De la misma manera se aplicó una lista de datos sociodemográficos hecho por los autores, que consistió en preguntas sobre edad, sexo, experiencia en la profesión docente. Los resultados para la submuestra italiana en las dimensiones fueron: Agotamiento emocional, 18.54; Despersonalización, 3.10 y Realización personal, 33.94. Mientras que la submuestra francesa obtuvo los siguientes resultados respectivamente, 14.98, 4.46 y 30.60. Se compararon las puntuaciones medias entre las dos áreas geográficas y las diferencias por género dentro de las diferencias causados por el contexto geocultural, la muestra italiana obtuvo puntajes más altos para emociones agotamiento funcional, mientras que la tendencia opuesta se encontró para la despersonalización (mayor para la muestra francesa). Para la percepción de realización personal, la muestra italiana reportó sentimientos positivos con más frecuencia que la muestra francesa.

Por su parte Squillaci (2021) realizó su investigación titulada "Análisis de los niveles de agotamiento de los docentes de educación especial en Suiza en relación con la implementación de una reforma". Este estudio tuvo como objetivo verificar la hipótesis de que la implementación de una

reforma influye en las tres dimensiones del estrés entre los SET (docentes de educación especial). Tuvo un enfoque cuantitativo (básico), tipo de estudio descriptivo transversal. Como muestra definitiva se recolectó a 345 encuestados (61,9%) aquellos que completaron los cuestionarios completos en el MBI (T1-T2). La mayoría eran mujeres (>80%), con una edad media entre 31 y 40 años, en su mayoría licenciadas universitarias (>75%) en el terreno de la instrucción especial. Para obtener la medición se hizo en dos tiempos antes y después del ingreso en vigencia de la norma, utilizando el Inventario de Burnout de Maslach. (T1 = 169; T2 = 176). Los resultados sugieren que, aunque esta reforma fue percibida negativamente, no se encontraron diferencias en los promedios de agotamiento emocional ( $F = 0,90$ ,  $df = 8$ ,  $p = 0,517$ ), logro personal ( $F = 0,69$ ,  $df = 8$ ,  $p = .698$ ) y despersonalización ( $F = 0,71$ ,  $df = 8$ ,  $p = .685$ ). Los promedios de burnout se mantienen sin cambios en las tres dimensiones según esta variable. Los SET muestran niveles inferiores de agotamiento emocional y despersonalización, pero un resultado de realización personal en la zona de riesgo.

Aflakseir y Nemati (2018) su estudio tuvo propósito de este estudio fue examinar la predicción del burnout en docentes de primaria y secundaria con base en diversas condiciones estresantes en el lugar de trabajo escolar, tales como estresores personales, angustia profesional, disciplina y motivación, manifestaciones emocionales, manifestaciones conductuales, así como fatiga fisiológica. Se tuvo la participación de 107 profesores de primaria y secundaria, se usó un muestreo de conveniencia. Para la medición se empleó el Inventario de estrés docente (TSI) y el Inventario de agotamiento de Maslach (MBI). Los resultados mostraron que la mayoría de los docentes experimentaron estrés relacionado con el trabajo. El mayor grado de estrés estaba relacionado con la angustia profesional ( $M = 3,48$ ), seguido de la angustia personal ( $M = 2,92$ ), la disciplina y la motivación ( $M = 2,28$ ), la participación en el trabajo ( $M = 2,22$ ) y la gestión del tiempo ( $M = 2,15$ ). Los profesores hombres experimentaron más estrés laboral que las profesoras. Los que tenían más años de experiencia también presentaban un mayor nivel de burnout.

Los hallazgos indicaron que la edad, la participación en el trabajo, la manifestación emocional, la disciplina y la angustia profesional predijeron significativamente el agotamiento entre los docentes del estudio, mientras que otras variables independientes, como la angustia personal y la gestión del tiempo, no predijeron el agotamiento.

Vargas y Oros (2021) en su estudio se trazó como objetivo identificar las situaciones laborales que los profesionales de la educación perciben como amenazas bajo la modalidad de enseñanza no presencial, y describir el nivel de estrés percibido y su posible efecto sobre los síntomas psicofísicos. Se desarrolló un estudio empírico con un diseño transversal, en el que participaron 9.058 docentes argentinos, que debían completar medidas de autoinforme. El método de muestreo fue no aleatorio, utilizando un procedimiento en línea de reclusión de voluntarios. Más del 60% de los educadores reportaron niveles de estrés altos y moderadamente altos. Los estresores predominantes fueron la incertidumbre sobre las consecuencias de la pandemia, la sobrecarga de trabajo y el ambiente laboral inadecuado. Cuanto más estrés percibían, mayor era la manifestación de síntomas psicofísicos no deseados. El desgaste profesional fue mayor para los docentes con mayor carga de estrés y con más indicadores psicofísicos de malestar. Estos resultados revelan el impacto psicológico de la pandemia de la COVID-19 en el personal educativo, y animan a desarrollar medidas de intervención para preservar la salud de los profesionales. Cuanto más estrés percibían, mayor era la manifestación de síntomas psicofísicos no deseados. El desgaste profesional fue mayor para los docentes con mayor carga de estrés y con más indicadores psicofísicos de malestar.

Sánchez-Pujalte et al., 2021, en su estudio se propuso como propósito reconocer los niveles de burnout en un grupo de docentes de secundaria que ejercían su profesión durante la pandemia del COVID-19, buscando examinar la correlación entre los niveles de burnout, la inteligencia emocional rasgo y las competencias socioemocionales (Autonomía, Regulación, Comportamiento Prosocial y Empatía). El estudio contó con una muestra de 430 profesores de secundaria de múltiples regiones de España. La edad de los participantes osciló entre 25 y 60 años, y la distribución por género fue de 53,72% para hombres y 46,28% para mujeres. Se utilizó la versión

española del Maslach Burnout Inventory(MBI), la Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) y la Socioemotional Competences Scale (SCS). Los principales resultados indicaron que los docentes presentaron altos niveles de las dimensiones del burnout, siendolas mujeres las más afectadas, alcanzando niveles más altos en comparación con los hombres. También se observó que los profesionales de mayor edad y experiencia presentaban menores niveles de burnout. Finalmente, se encontraron relaciones negativas estadísticamente significativas entre la inteligencia emocional y los niveles de burnout, así como su asociación con las competencias socioemocionales del docente. El análisis argumenta las posibles consecuencias del estrés durante la pandemia y, en consecuencia, la necesidad de promover enfoques protectores que abarquen la inteligencia emocional y las competencias socioemocionales.

En cuanto a los estudios nacionales, Quispe et al. (2020) efectuó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en docentes peruanos. La metodología fue de tipodescriptiva - correlacional, con 140 participantes pertenecientes a dos instituciones educativas de la ciudad de Chimbote (Perú). Como medios de evaluación tenemos al Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Clima Organizacional. Se realizó las ponderaciones estadísticas considerables como la correlación de Spearman, con 5% de error. El análisis arroja un nivel medio de 80,7% y del nivel alto un 78,6% para estrés laboral y clima organizacional correspondientemente. Se muestra una asociación negativa muy significativa entre dichas variables.

Asimismo, Morales Ramos et al. (2022) realizó la presente investigación “Niveles de burnout y ansiedad en docentes de medicina humana, contexto COVID-19”. Como objetivo se trazó el identificar los niveles de Burnout y ansiedad en el contexto del COVID-19 y determinar cómo se manifiestan estos niveles en los docentes participantes. El estudio fue de tipo analítico, no hubo manipulación de variables, fue transversal. Se estudió a 150 educadores de la Universidad de San Martín de Porres, Chiclayo, Perú, y la muestra fue de 66 docentes. La encuesta constó de tres secciones: 1. Consentimiento informado, 2. Inventario de Burnout de Maslach, 3. Inventario de Ansiedad de Beck. Se empleó SPSS



V.27 y todas las citas y referencias bibliográficas se procesaron con Mendeley Desktop 1.19.8. Se arrojaron como resultados donde se indican que el síndrome de burnout, un 25% de los participantes se encontraba en el nivel alto hacia abajo; presentan ansiedad en el 30,30% del total. Se encontró que el 50% de los docentes presentó ansiedad leve a moderada. Se concluye que la mayor cantidad de docentes encuestados presentan ansiedad por síndrome de burnout en el contexto del COVID-19. Finalmente, se encuentra que existe una correlación entre la ansiedad y las variables sociodemográficas.

Aguilar et al, 2021, en su trabajo se planteó el objetivo de describir el nivel de estrés laboral del docente de primaria en el trabajo remoto; el diseño es descriptivo simple; se contó con la participación de 36 maestros del nivel primario de la Institución Educativa los Libertadores de América en Ucayali, se usó un muestreo intencional; es una investigación descriptiva; los resultados analizados indican: dimensión agotamiento mental el 61,11% indica un alto nivel de estrés laboral, dimensión despersonalización el 52,78% significa alto nivel y la dimensión realización personal el 97,22% muestran bajo nivel; se concluye que los maestros presentan altos niveles de estrés laboral, en los componentes agotamiento mental y despersonalización en contraste en el factor realización personal, existe un nivel bajo de estrés laboral.

Ramos Hernández (2022) planteó en su investigación el propósito de elaborar una propuesta de programa basada en la teoría cognitiva conductual para disminuir el estrés laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Trujillo 2021. Se trata de un trabajo descriptivo– propositivo, los participantes fueron 31 docentes de primaria (entre 25 a 45 años) en la medición se emplearon el cuestionario de Estrés laboral docente ED6, cuyos componentes son: ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación, mal afrontamiento. El análisis ulterior refleja la existencia de un nivel alto de estrés, 91% y con un nivel moderado de 9%. De acuerdo a los resultados se propone como solución un programa cognitivo conductual destinado a disminuir el estrés laboral en los maestros; que contó con 15 sesiones, de duración máxima 1 hora, teniendo como método uno principalmente andragógico es decir enseñanza para adultos siguiendo un modelo de enfoque cognitivo conductual de Aron Beck y la teoría cognitiva de Albert Ellis.

Rómulo Chahua (2018) en su trabajo científico planteo determinar en qué medida el Estrés Laboral se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa César Vallejo de Haqira Cotabambas. Es un trabajo descriptivo correlacional de diseño no experimental, correlacional, contó con la participación de 53 educadores siendo este el mismo número que conforma la muestra lo que indica que es censal, los datos fueron recogidos aplicando una herramienta válida y confiable se utilizó Excel para la tabulación y gráficos estadísticos o se aplicó la tau b de Kendall se probó la hipótesis planteada. Se halló que el Estrés Laboral correlaciona directa y positivamente con el desempeño ya que, el valor fue de  $p = 0.023 < 0,05$ , en consecuencia, la hipótesis de investigación es aceptada y del estadístico de Tau B de Kendall que es 0.243. Además, el 75.6% de educadores tienen un nivel medio de estrés por tanto el desempeño este también en un nivel medio, el 17.8% que indicó tener un nivel de estrés laboral medios perciben el ambiente laboral como adecuado.

Respecto a los estudios locales encontrados tenemos Parihuamán (2017) realizó su investigación que pretendía medir el nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y kilómetro 50, distrito de Chulucanas Morropón – 2016. Corresponde al tipo cuantitativo, como herramienta de medición tuvo a la Escala ED-6 cuyos autores son Gutierrez, Moran y Sanz (2005). Es una investigación nivel de profundidades descriptiva, no experimental (diseño descriptivo simple). Los formadores participantes que ejercen en centros formativos de enseñanza nivel primaria y secundaria, constituyeron una muestra poblacional de 50. Los resultados arrojados indican que los niveles de estrés según cada dimensión son Ansiedad 4,05; Depresión 4,32 ,58; Creencias Desadaptativas 4,28; Presiones 4,07; Desmotivación 3,97; Mal afrontamiento 4,15.

Por otra parte Garcia (2019) en su trabajo tuvo objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de atención en los enfermeros del Centro de Salud Santa Julia, 2018, es un proyecto cuantitativo de corte transversal descriptivo, los participantes fueron 20 expertos e internos; con margen de error del 5%; la medición se dio por medio del cuestionario validado. Se empleó el programa estadístico SPSS V. 22. Los resultados refieren que el nivel de estrés en el factor agotamiento es alto con 70.0%, en la dimensión de realización

personal también alto un 60.0% y finalmente en el factor despersonalización es medio con 65.0%, con relación al nivel de calidad de atención en el componente Humano tiene un nivel regular con 65.0%, en el componente técnico científico es regular con 55.0% y con el componente administrativo es regular con 55.0%. Finalmente, la relación entre el nivel de estrés y la calidad de atención la correlación indica un  $r = -0.645$  lo que implica una relación positiva significativa.

Morales Trelles (2021) en su trabajo con objetivo principal buscaba determinar la relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa pública de Piura, 2021. Es un estudio descriptivo correlacional no experimental transversal. La población fueron 300 trabajadores, se extrajo una muestra de 100 con un muestreo intencional, a la par, los instrumentos fueron cuestionario de estrés laboral y la escala de satisfacción laboral SL-SPC. Se obtuvo una correlación positiva directa de  $Rho r = ,738^{**}$ . Los niveles de estrés de acuerdo al sexo están en un nivel promedio 66.0%; y en satisfacción laboral 80.0% un nivel insatisfecho. De la misma manera, los niveles según edad se observa un nivel alto de 31.0% en la primera variable y con nivel insatisfecho con 80.0% en la segunda, por tanto, poseen estrés laboral elevado e insatisfacción laboral.

Consecuentemente luego de efectuar la investigación cabal de datos se esgrimió los subsecuentes estudios teóricos que respaldará esta tesis.

El término estrés tiene su génesis en otra ciencia, la Física, se refiere a fenómenos físicos del tipo; la fuerza, la presión y la distorsión (Mazo, Londoño, y Gutiérrez, 2013, citado en Alvarez Silva et al. 2018). Fue Hans Selye quien incorporó por primera vez este término al léxico médico para describir la "respuesta no específica del cuerpo a cualquier demanda". Selye, conocido como el "padre de la investigación del estrés", rechazó el estudio de signos y síntomas de enfermedades específicas, a diferencia de otros antes que él, y en su lugar se centró en las reacciones universales de los pacientes ante la enfermedad. (Tan y Yip, 2018).

En cuanto a las definiciones vinculadas a la esfera psicología tenemos a Lazarus y Folkman (1986) hace énfasis en la interrelación entre el individuo y lo que lo rodea, el individuo se siente estresado en tanto valora el evento como algo que sobrepase sus capacidades, donde su integridad como

individuo se ve comprometida. Desde un punto de vista laboral, la Organización Internacional del Trabajo (2016) sostiene que el estrés laboral es igual a un trastorno cuyo grado de severidad involucra el bienestar físico y psicológico así como su rendimiento además de las finanzas de los colaboradores en una empresa.

Por su parte Patlán (2019) lo define como un conjunto de respuestas fisiológicas, inespecíficas en el cuerpo, ocasionadas por múltiples factores perjudiciales sean del típico físico o químico que se encuentran en el entorno.

El estrés laboral es un término genérico que se refiere a los estímulos relacionados con el trabajo (también conocidos como estresores laborales) que pueden tener consecuencias físicas, conductuales o psicológicas (es decir, tensiones) repercutiendo en el bienestar del empleado y por supuesto en la organización. No todos los factores estresantes conducen a tensiones, pero todas las tensiones son el resultado de factores estresantes, reales o percibidos. (Glazer y Liu, 2017) Se puede decir también que el estrés laboral es una respuesta emocional que ocurre ante estresores ocasionados en situaciones o eventos laborales. En el Inventario de Burnout de Maslach, presentan tres dimensiones generando algo semejante a un "Síndrome tridimensional". Estas dimensiones o factores son las que se han considerado como punto de apoyo principal para este estudio, el instrumento se enfoca en el Síndrome de Burnout en personal asistencial, aunque se ha generado varias adaptaciones en diversas poblaciones, se ha recogido una adecuada para la investigación. (Maslach y Jackson, 1981 citado en Quiroz, 2021), como primer factor tenemos al Agotamiento Emocional: Las personas tienden a carecer de recursos emocionales en el trabajo, sin sentirse capaces de aportar más a sí mismos; como también de agotamiento físico, mental y psicológico, extenuación y falta de energía, y puede tener graves consecuencias no solo para la salud mental sino también para la salud física. (Maslach y Jackson 1981 citado en Quiroz Murga, 2021, p.9) Despersonalización: Se crea cuando el individuo muestra falta de empatía y sensibilidad hacia el usuario o paciente, tiende a enfadarse con facilidad, muestra desinterés, así como expresa pensamientos negativos y pesimistas, y pierde humanidad, la tendencia a culpar a los demás de sus decepciones en el trabajo, su distancia emocional, su declive en el trabajo y su desarrollo diario. (Maslach y Jackson 1981 citado en Quiroz Murga, 2021, p.9)

Realización Personal: Se presenta cuando se exceden los requerimientos del puesto de trabajo, y esto provoca frustración en el trabajador, por otrolado, tiende a sentirse irracionalmente superior, trata de mostrar preocupación y dedicación “infinita”. (De la Gándara et. al, 1998 citado en Quiroz Murga, 2021, p.10)

Es importante recalcar respecto a este estudio y la población elegida, los docentes, en comparación con otras profesiones, se ha descubierto que los docentes experimentan más estrés laboral y muestran más signos de malestar físico y mental. Además, se ha descubierto que reportan más síntomas de agotamiento que los miembros de otras profesiones sociales, como enfermeras y profesionales de la salud mental. (Gluschkoff et al., 2016)

Además, según Yates (2020) los factores causales en el desarrollo del estrés y en un posterior agotamiento o burnout, se reportaron el exceso de burocracia con otras causas como largas horas de trabajo, falta de respeto de los colegas, creciente informatización de la práctica, compensación insuficiente y falta de autonomía.

Después de una exhaustiva búsqueda y reflexión se consideró las siguientes teorías como las más oportunas para explicar el fenómeno del estrés.

Con respecto a las teorías psicológicas, uno de los modelos más populares que describen las vías de estrés ha sido propuesto por Lazarus y Folkman ya en 1987 con los primeros informes que datan de 1966 (Lazarus, 1966; Lazarus y Folkman, 1984, 1987). El modelo enfatiza la transacción persona-ambiente y sugiere que una respuesta de estrés se ve sometida a la evaluación individual. Una vez confrontado con los estresores, el individuo pondera la relevancia de lo externo o estresores (evaluación etapa primaria) y sus propias capacidades para sobreponerse al estrés (evaluación etapa secundaria). Es posible que ambas evaluaciones generen un impacto en las estrategias que el individuo asume como recurso de afrontamiento. La principal respuesta al estrés es afectada por el afrontamiento, así como la salud a largo plazo, la salud mental por supuesto y el área social. Para simplificar, los autores representaron una sección lineal de todo el modelo dinámico complejo e indicaron la naturaleza recursiva del modelo y el paralelismo de los efectos a corto y largo plazo. (citado en Obbarius et al., 2021).

Del mismo modo, tenemos el modelo basado en la respuesta que se enfoca en las reacciones del tipo fisiológico, el modelo del Síndrome de Adaptación

General (GAS) fue descrito por Hans Selye en este se indica que un hecho estresante da una respuesta corporal en tres etapas: la etapa inicial de reacción de alerta (o respuestas fisiológicas y anímicos para hacer frente a los peligros), la resistencia o etapa secundaria (comoperiodo adaptativo) y la etapa final o agotamiento donde debido a la exposición dilatada se experimenta estrés teniendo como efectos perjudiciales malestar o fatiga, cansancio y hasta enfermedad. (Soliemanifar et al., 2018).

Por otro lado, tenemos la teoría de Maslach (1982) describió el agotamiento o estrés por burnout como algo que tiene tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal. En la génesis de los conceptos de Maslach, el agotamiento emocional es la parte del estrés que involucra la superación de las capacidades del tipo psicológico personales. La despersonalización está relacionada con las relaciones interpersonales y la realización personal con la autoevaluación. Estas demandas interpersonales pueden ser de naturaleza cuantitativa y cualitativa. Los primeros incluyen una gran cantidad de casos y un contacto prolongado y continuo con clientes exigentes. Estos últimos incluyen la falta de apoyo y habilidades deficientes para manejar estas relaciones difíciles. En la investigación sobre el agotamiento, las demandas laborales, como la carga de trabajo y los conflictos personales, y la falta de recursos clave, como el control, el afrontamiento, el apoyo social, el uso de habilidades, la independencia y la aportación en la elección de decisiones. Si bien estas relaciones pueden ser gratificantes, también pueden tener una carga emocional y ser psicológicamente exigentes. (Devereux et al., 2009)

El punto central de la teoría de Maslach es el enfoque que tiene respecto a la relación entre el trabajador y el trabajo como fuente de estrés. Cuando los recursos no estén disponibles para cumplir con las demandas los trabajadores pueden llegar a experimentar agotamiento en tiempo extraordinario la característica del agotamiento que deriva del agotamiento emocional es un cambio en la relación de los trabajadores con su trabajo, este cambio involucra a los trabajadores distanciándose tanto cognitivamente como emocionalmente de su trabajo en servicios humanos. El agotamiento emocional y la despersonalización pueden estar relacionadas con demandas interpersonales y carga de trabajo mientras que la falta de realización personal

puede eso fiarse con la falta de recursos.

Asimismo, tenemos una propuesta derivada, conocida como modelo de desequilibrio de agotamiento es el "modelo de área de vida laboral de agotamiento" propuesto por Maslach y Leiter, 1997, 2004; en el que el agotamiento media el impacto de los factores estresantes del trabajo en los resultados individuales al igual que el modelo transaccional, este modelo indica los aspectos estresantes de trabajo en términos de desequilibrio o desajustes entre la persona y el trabajo señalando seis áreas clave las cuáles son: control, carga de trabajo, comunidad, recompensa, equidad y valores. Estos factores estresantes son los responsables del estrés que siente un individuo y este nivel de agotamiento a su vez determina varios resultados individuales como comportamientos laborales (desempeño, ausentismo); comportamientos sociales (salud personal y calidad de vida) el modelo de área de vida laboral propone que cuanto mayor sea la incongruencia percibida o desajuste de un colaborador con su labor aumenta la probabilidad de agotamiento por el contrario cuando aumenta la congruencia percibida habrá más probabilidad de responsabilidad con el trabajo. (Maslach y Leiter, 2017).

Finalmente, respecto al estrés es importante destacar que se señalan dos tipos de estrés según Slipak (1996), estrés episódico y estrés crónico, el primero hace referencia a un estado transitorio, que se disipa una vez resulta la situación que ocasiona el estrés mientras que el segundo resulta del primero, pero es una forma perenne, todo estrés crónico empieza como un estrés transitorio o episódico cuya gestación se debe a precariedad del trabajo y sus condiciones desfavorables.(Rohleder, 2019).

En la búsqueda de comprender la variable Inteligencia emocional se ha recopilado minuciosamente bibliografía técnica acudiendo a autores con mucha trayectoria en el estudio de esta temática, por ejemplo, Slovey y Mayer, fundadores de este constructo, también están otros autores como Bar-On, Parker, Goleman, Ugarriza Chávez y Pajares del Águila, etc.

Según Mayer, Salovey y Caruso (2000) La inteligencia emocional ha emergido como un campo de investigación en las últimas dos décadas. es relativamente concepto psicológico reciente que quiere decir cómo se integra emoción y pensamiento de manera efectiva. (citado en Dolev y Leshem, 2017)

Llamamos inteligencia emocional a la capacidad de dar resolución a problemas

de individuos en áreas relacionadas con la emoción: reconocer emociones en rostros, entender el significado de palabras de emoción y manejo de sentimientos, entre otros. Nosotros discutimos que, colectivamente, tales habilidades implican la existencia de una capacidad más amplia para razonar sobre las emociones. (Mayer et al., 2016).

La inteligencia emocional puede entenderse como aquella conjunción de competencias, instrumentos, conductas y reacciones que influyen en la percepción, entendimiento y control de las conductas y emociones de los seres humanos. Este conjunto de comportamientos y sensaciones contribuyen al entendimiento y comprensión de los demás así como de nosotros en cuanto a nuestra capacidad de relacionarnos con ellos, también con los deberes, presiones y anhelos de la vida cotidiana. (Pérez y Merino, 2021).

Un autor destacado es Goleman (1995) menciona que la IE incluye habilidades capacidad para la motivación y ser perseverante ante las frustraciones; capacidad para regular su estado de ánimo y evitar que la ansiedad sobrepase la capacidad de analizar; empatizar y mantener la calma (citado en Rathore et al., 2017).

Por otra parte, Salovey y Mayer (1990) sostiene que es un subconjunto de un constructo mayor, inteligencia social, que consiste en la capacidad de reconocer el área emocional, sentimientos y emociones, pero no solo los propios sino también los ajenos, diferenciando entre ellos utilizando esta información como instrucciones o guía.

La definición de inteligencia emocional no es unívoca, se observa que ha variado, dependiendo de quién la defina. Cada definición tiene mérito. es prematuro y probablemente innecesario establecer una definición universalmente aceptada en este punto, no obstante, varias tienen componentes o aspectos similares. (Ackley, 2016)

La IE es un modelo que incluye múltiples habilidades limitadas que están relacionadas y, sin embargo, son distintas. A lo largo de los años han aparecido modelos conceptualmente similares. (Elfenbein y MacCann, 2017)

Teniendo como referencia a los pioneros Salovey y Mayer, Bar-On (2006) plantea un modelo, que señala esta capacidad como aquella que nos permite ser socialmente inteligente siendo capaces de ser emocional y sensibles a nosotros y los demás, favoreciendo así la capacidad de manejo de las presiones



diarias y enfrentando los desafíos que acarrea las relaciones sociales.

Según el modelo general de Bar-On en realidad la inteligencia tiene como componentes a la inteligencia cognoscitiva, y la Inteligencia Emocional. Se considera como personas exitosas o saludables a quienes mantienen un índice de inteligencia emocional suficiente que les permita manejar la parte emocional que su parte intelectual no puede. Esta es susceptible de ser desarrollada con la experiencia, enriquecida con el tiempo y entrenables por intervenciones o programas. La que, al relacionarse con determinantes importantes como la personalidad o nuestro coeficiente intelectual, son características importantes para pronosticar si tendremos o no éxito en la adaptación al medio ambiente o al hacer frente a las demandas de nuestro entorno. (Bar-On, 2006a) Es importante recalcar que el modelo de Bar-On es multifactorial, lo que implica que se vincula más con el potencial (posibilidad) antes que con el éxito (resultado), siendo un modelo enfocado al proceso y más no a los resultados.

En su adaptación Ugarriza Chávez y Pajares-Del-Águila (2004) del modelo Bar-On señala que la I.E. está compuesta por cinco factores, los cuáles son: El intrapersonal: cuyos subfactores son comprensión emocional de sí mismo (CM), asertividad (AS), autoconcepto (AC), autorrealización (AR) e independencia (EN). El interpersonal cuyos subfactores son: empatía (EM), relaciones interpersonales (RI) y responsabilidad social (RS). El tercero es la adaptabilidad: con los siguientes subfactores: solución de problemas (SP), prueba de la realidad (PR) y la flexibilidad (FL). El cuarto es el manejo de estrés: con los subfactores: tolerancia al estrés (TE) y Control de los Impulsos (CI). Y finalmente el estado de ánimo: con los siguientes subfactores: felicidad y optimismo (OP).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y Diseño de Investigación

Este informe científico pertenece a un enfoque cuantitativo de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) consiste en una secuencia de pasos conectados consecutivamente. Sin embargo, se puede prescindir o cambiar algún paso, se define los objetivos del estudio además de los trabajos previos, se generan hipótesis muchas veces con el objetivo de ser probatorias de una teoría, por tanto, se emplean mediciones estadísticas obteniéndose resultados y conclusiones. (Bloomfield y Fisher, 2019)

Para Murillo (2008), la investigación aplicada se orienta hacia la aplicación o uso de los conocimientos adquiridos, mientras que otros conocimientos se adquieren después de la aplicación y el sistema. El uso del conocimiento y los resultados de la investigación se traducen en una comprensión práctica de manera coherente, estructurada y sistemática. Hurtado (2008) en el tipo de investigación proyectiva, señala se debe desarrollar una propuesta, plan, programa o modelo para resolver un problema o necesidad real, y debe darse en un grupo social, organización o área geográfica, en un área particular del conocimiento, a partir de un correcto diagnóstico de la necesidad presente, con base en los resultados de la investigación.

Esta investigación adopta un diseño donde no hay causalidad es decir no experimental porque no hay variables independientes o dependientes, no incurre en un diseño de causalidad (causa – efecto).(Sánchez et al., 2018) También se emplea un diseño descriptivo

- propositivo; porque el autor da una valoración sobre lo investigado con la finalidad de proponer una propuesta o programa destinada a dar respuesta a la problemática es decir una intervención, así pues, generar una colaboración al desarrollo y aplicación de este programa. Hurtado (2010) Asume el siguiente diagrama:



Dónde:

M: Docentes de una Institución Educativa de Sullana

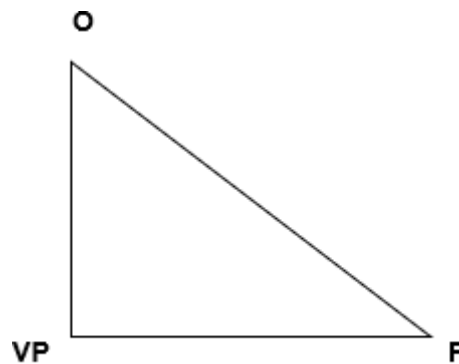
O: Observación y medición de la variable: estrés laboral

P: Programa de Inteligencia Emocional

VP: Validación de programa

### Figura 1

Diagrama de diseño propositivo



### 3.2. Variables y operacionalización

*Variables independientes:* Definición conceptual: Como variable independiente tenemos programa de inteligencia emocional, se entiende como la concatenación de sesiones que se efectúan principalmente para modificar el estado o condición de los individuos o individuo mejorando así su estado actual y satisfacción (Velázquez, 2016), en lo que respecta a la definición operacional tenemos en cuenta que es el conjunto programado de sesiones ordenadas que buscan reducir el estrés laboral en docentes de una institución educativa de Sullana.

*Variables dependientes:* Estrés académico

En lo que respecta a las variables tenemos: Variable dependiente estrés laboral, la definición conceptual que hemos tenido en cuenta precisa a dicho síndrome como “agotamiento emocional, en el que el ser humano

desarrolla la despersonalización, y la baja realización personal; en su mayoría lo presentan aquellas personas que trabajan en el servicio asistencial y se encuentran en contacto con clientes y usuarios” (Maslach y S. Jackson, 1986) dándose de manera progresiva y crónica el agotamiento físico y mental de las personas que lo presentan. Así mismo la definición operacional de estrés laboral es el resultado físico, psicológico, conductual, y en el desarrollo personal, frente a una situación estresante que genera cambios en nuestro cuerpo y en nuestra mente.

Dimensiones:

Dimensión 1: Agotamiento Emocional: Las personas tienden a carecer de recursos emocionales en el trabajo, sin sentirse capaces de aportar más a sí mismos; como también de agotamiento físico, mental y psicológico, extenuación y falta de energía, y puede tener graves consecuencias no solo para la salud mental sino también para la salud física. (Maslach y Jackson 1981 citado en Quiroz Murga, 2021, p.9)

Dimensión 2: Despersonalización: Se crea cuando el individuo muestra falta de empatía y sensibilidad hacia el usuario o paciente, tiende a enfadarse con facilidad, muestra desinterés, así como expresa pensamientos negativos y pesimistas, y pierde humanidad, la tendencia a culpar a los demás de sus decepciones en el trabajo, su distancia emocional, su declive en el trabajo y su desarrollo diario (Maslach y Jackson 1981 citado en Quiroz Murga, 2021, p.9)

Dimensión 3: Realización Personal: Se presenta cuando se exceden los requerimientos del puesto de trabajo, y esto provoca frustración en el trabajador, por otro lado, tiende a sentirse irracionalmente superior, trata de mostrar preocupación y dedicación “infinita”. (De la Gándara et. al, 1998 citado en Quiroz Murga, 2021, p.10)

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población:**

Según Otzen y Manterola (2017) se puede entender como todo universo, conjunto de personas u objetos que tienen características que les hace tener una identidad o pertenecer a un grupo. Puede estar conformado por individuos animales hasta objetos o registros, etc. (Kyriazos, 2018)

Además para Alvarez-Manassero y Manassero-Morales (2016) existe los criterios en una investigación que aseguran la calidad metodológica y en consecuencia la extrapolación de resultados. Tenemos así a los criterios de inclusión y exclusión. En este sentido, determinan la validez interna del estudio y por ende su validez externa. Como criterios tenemos:

#### **Criterios de inclusión:**

- Los participantes fueron docentes entre 29 a 65 años.
- Docentes contratados y nombrados de la institución educativa de Sullana.
- Docentes con horas mínimas y carga horaria completa.
- Se trabajará dentro de la población de docentes de la institución educativa de Sullana.

#### **Criterios de exclusión:**

- Docentes con síntomas de depresión, ansiedad y estrés.
- Docentes que presentan problemas de relaciones sociales inadecuadas.
- Aquellos docentes que no cumplen con los criterios de inclusión.
- No se incluirá como parte del programa a la población de docentes de otras instituciones educativas.

### 3.3.2 Muestra:

Según Arias-Gómez et al. (2016) es un subgrupo de la totalidad del universo o población, en términos simples una fracción de la población considerada para el estudio. Para esta investigación la muestra fue de 40 docentes del nivel primario y secundario (hombres y mujeres) pertenecientes a una institución educativa de Sullana, por ser población accesible y reducida se trabajó con toda la población, teniendo en consideración los criterios para inclusión y exclusión. Distribución de frecuencia y porcentaje de docentes evaluados como el cuestionario Maslach Burnout Inventory – MBI que mide estrés laboral según género de una institución educativa de Ugel Sullana.

Distribución de frecuencia y porcentaje de docentes evaluados con el cuestionario para medir estrés laboral: Maslach Burnout Inventory – MBI según género de una I.E. de Ugel Sullana.

**Tabla 1**

*Distribución de docentes evaluados con el cuestionario para medir estrés laboral: Maslach Burnout Inventory – MBI según género de una I.E. de Ugel Sullana.*

SEXO	N°	%
Masculino	16	40
Femenino	24	60
Total	40	100

En la tabla 1 se evidencia la distribución de docentes según sexo referente a la aplicación del cuestionario para medir estrés laboral: Maslach Burnout Inventory – MBI, donde el 60% de la población evaluada pertenece al género femenino lo cual equivale a un total de 24 docentes mientras que el 40% restante pertenece al género masculino, ello hace referencia a un total de 16 docentes.

**Tabla 2**

*Distribución de docentes evaluados con el cuestionario para medir estrés laboral: Maslach Burnout Inventory – MBI según edad de una I.E. de Ugel Sullana.*

<b>EDADES</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
26 - 30	2	5
31 - 35	2	5
36 - 40	9	22.5
41 - 45	6	15
46 - 50	4	10
51 - 55	6	15
56 - 60	7	17.5
61 - 65	4	10
	40	100

Mediante la tabla 2 se afirman las edades de los evaluados de esta investigación donde el 22.5% de la población que participaron tienen entre 36 y 40 años lo que equivale a un total de 9 docentes, por consiguiente, un 17.5% de los evaluados tienen entre 56 y 60 años, mientras que un 15% tienen 41 y 45 años como también tienen el mismo porcentaje la población perteneciente a la edad de 51 y 55 años con un total de 6 docentes cada grupo, los evaluados comparten el mismo porcentaje de 10% aquellos que se encuentran en las edades entre 46 y 50 años y los de 61 y 65 años con un total de 4 docentes en cada grupo y comparten el mismo porcentaje de un 5% los pertenecientes a las edades de 26 y 30 años así mismo los de las edades comprendidas de 31 y 35 años con 2 un total de 2 docentes cada grupo.

### **3.3.3 Muestreo:**

En estudio científico se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia del investigador en el trabajo con su población, como Otzen y Manterola (2017) indican que se pueden manejar muestras constituidas por aquellas personas que acepten participar voluntariamente en la investigación sin recurrir a un fórmula o coeficiente para determinar quiénes pueden, en términos simples los que son accesibles. Se utiliza esta modalidad por criterio de conveniencia, proximidad y accesibilidad que tiene el investigador para trabajar con su población. (Berndt, 2020)

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

### **3.4.1. Técnicas:**

Se utilizó como técnica la encuesta normalmente este tipo de herramienta se emplea para registrar situaciones o eventos indispuestos de observación directa. (Burns y Davis, 2017). Consiste pues en un método descriptivo, donde se cuantifica opiniones, ideas, gustos, preferencias, costumbres, etc. (Ñaupas Paitán, 2018)

### **3.4.2. Instrumento de recolección de datos:**

Se usó un cuestionario que fue el Inventario de Burnout de Maslach (MBI – Maslach Burnout Inventory), de C. Maslach y S. E. Jackson (1981) adaptado en España por Ferrando y Pérez. De aplicación individual o colectiva, con tiempo de 10 a 15 minutos; compuesto por 22 ítems redactados en positivo, los reactivos componen tres dimensiones: Agotamiento Emocional, que consta de 9 reactivos se refieren a las acciones de un individuo emocionalmente exhausto por las demandas de su trabajo; Despersonalización, conformado por 5 reactivos e indican cuando un individuo identifica comportamientos de distanciamiento y apatía hacia los receptores de servicios; y Realización Personal en el Trabajo, consta de 8 reactivos que indican emociones y



sentimientos respecto a la competitividad y superación en el trabajo. Al mismo tiempo, los reactivos del MBI, se evalúan a través de la escala tipo Likert de 7 opciones de respuesta: (1) Nunca; (2) Pocas veces al año; (3) Una vez al mes; (4) Pocas veces al mes; (5) Una vez a la semana; (6) Pocas veces a la semana y (7) Todos los días. Las categorías de puntuación son las siguientes: bajo, medio y alto; siendo un indicativo respecto al síndrome de burnout. Quiroz (2021)

**Validez:** se obtuvo la validez de contenido mediante criterio de jueces y con el coeficiente la V de Aiken, por tanto, existe coherencia, claridad y relevancia en los reactivos. De la misma forma, a través del método de dominio total se obtuvo la validez convergente. Para la validez de constructo se estimó con el análisis factorial exploratorio.

**Confiabilidad:** La ponderación respecto la confiabilidad es alta alcanzando un valor de .943 haciendo uso de la consistencia Interna, empleando el Coeficiente Alfa de Cronbach.

### 3.5. Procedimientos

En primer lugar, para efectuar esta investigación se expidió una carta solicitando acceso a la institución elegida para el estudio. Asimismo, se elaboró un documento de consentimiento informado para los participantes del estudio con el objetivo de que brinden su aprobación para ser parte del estudio. Aplicándose el cuestionario y verificando los datos y eliminando aquellos que no fueron completados correctamente por error u omisión de preguntas o información. Posterior a la toma del cuestionario y haberlo corregido, se construyó la tabulación des estos usando Microsoft Excel, recopilando la data que se pasó al software SPSS “Statistical Package for the Social Sciences” para empezar con los cálculos estadísticos, y así obtener los resultados. Finalmente, se elaboró y redactó el informe de investigación con los resultados arrojados para ser examinado por el asesor, una vez

levantada todas las concernientes correcciones se presenta un estudio de calidad.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Con respecto a las propiedades psicométricas de los cuestionarios empleados serán verificados previa a la toma de datos, después los datos obtenidos serán examinados utilizando coeficientes y procedimientos estadísticos. La validez convergente obtenida con Pearson obteniendo así la relación de los factores con la constante, la fiabilidad se estimó a través el coeficiente de Alfa de Cronbach a nivel general y por factores. La inferencia estadística se empleó en el proceso de datos y así determinar los resultados descriptivos de tendencia central (media aritmética, mediana, desviación típica y varianza). Se usó la prueba de normalidad por medio de Kolmogorov Smirnov porque los datos sobre pasan los 50. Por último, algunas relaciones de factor con factor tendrán en cuenta la distribución de datos.

Finalmente se utilizó V de Aiken para la validación del programa de Inteligencia Emocional para disminuir el estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Sullana, 2022.

### **3.7. Aspectos éticos**

Todo lo efectuado en esta investigación se rige por estándares éticos que siguen el reglamento de principios éticos del colegio de psicólogos de nuestro país, como se señala en el Título IX, con respecto a las actividades de investigación se indica que en la elaboración de un estudio o investigación del tipo científico es importante respetar las formalidades, se hizo lúcido a todas las partes involucradas solicitudes y permisos, para empezar, una solicitud a la institución, una solicitud donde den su consentimiento, a los

colaboradores de la investigación, y así hacerlos consecuentes de su participación en este trabajo, preservando su información personal.

El compromiso y la responsabilidad es asumida en su totalidad por la investigadora respecto a todo lo expresado en este documento, previamente confirmado por el asesor y así tener una salvaguarda que examine la veracidad del mismo. Asimismo, se expide un informe concluido con la finalidad de comunicar todos los resultados y así evitar cualquier manipulación o interferencia en la objetividad y fidelidad del estudio.

En cuanto a los participantes, la tesista hizo hincapié en el bienestar total de la población, teniendo su permiso de primera mano. Se explicó con previsión que era necesario aplicar un instrumento que mide la variable estudiada, válido y confiable así como la función e importancia que tienen estos trabajos, señalando que tiene la posibilidad de elegir participar o no de la investigación.

Para finalizar, después de comunicar los resultados arrojados, la autora comunicó a lo que refiere su programa, sesiones, metodología, materiales y teoría que lo sustenta expresando con lucidez y coherencia con el objetivo de evitar el mal funcionamiento o aplicación de su propuesta y una interpretación errónea de los resultados.

## IV. RESULTADOS

En esta parte de la investigación, se presentan los resultados obtenidos de la misma según la aplicación del cuestionario para medir estrés laboral: Maslach Burnout Inventory – MBI; estos resultados se encuentran distribuidos según la variable de la edad de los evaluados, sexo, nivel en la que se desempeñan y las 3 dimensiones del Inventario de Burnout de Maslach.

**Tabla 3**

*Distribución de niveles de indicios de burnout en docentes de una Institución Educativa, Sullana 2022. (n=40)*

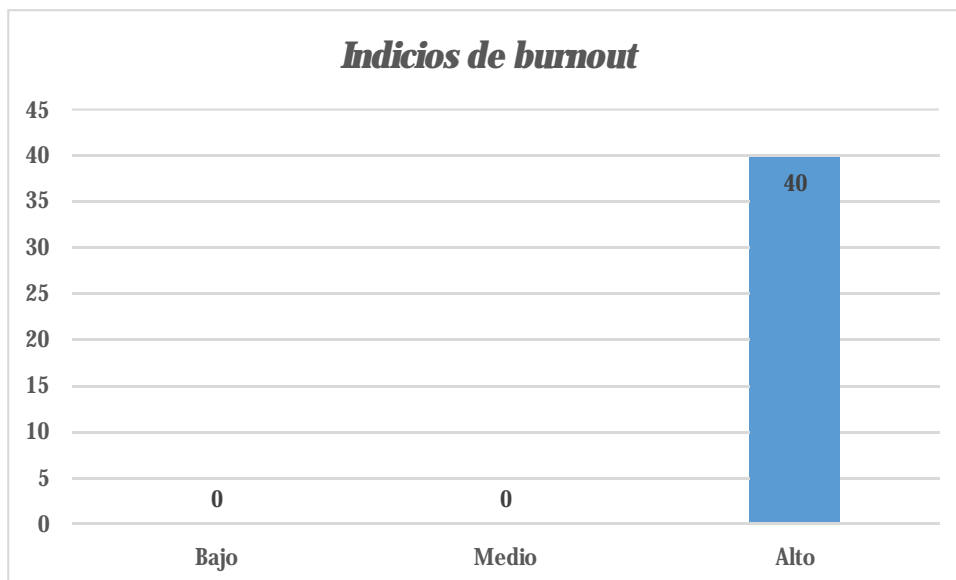
<b>NIVELES</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje válido</b>
Bajo	0	0
Medio	0	0
Alto	40	100
Total	40	100

**Nota.** cuestionario de Habilidades de Vida aplicado a estudiantes de una institución educativa de Ugel Sullana.

Los resultados presentes en la tabla 3 muestran los niveles alcanzados del cuestionario para medir estrés laboral: Maslach Burnout Inventory – MBI, donde el 100% de la población obtienen un Nivel Alto es decir que presentan indicios Burnout con dificultades en los sentimientos y actitudes profesional hacia su trabajo y hacia los alumnos presentan desgaste profesional.

**Figura 2**

*Resultados distribución de niveles de indicios de burnout en docentes de una Institución Educativa, Sullana 2022. (n=40)*



**Tabla 4**

*Distribución de docentes evaluados según la Dimensión Agotamiento Emocional de una Institución educativa, Sullana 2022. (n=40)*

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje válido
Bajo	2	5%
Medio	4	10%
Alto	34	85%
Total	40	100%

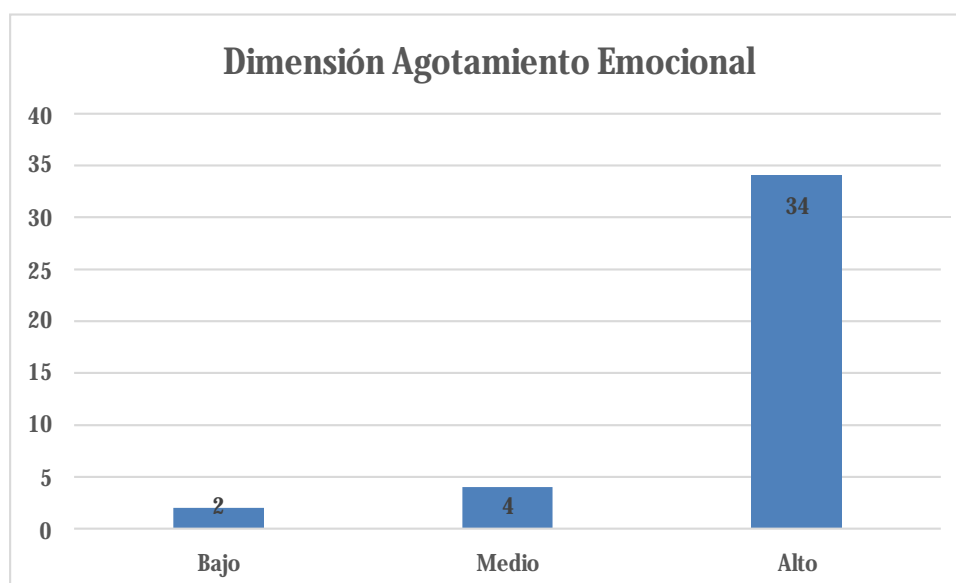
**Nota.** Inventario de Burnout de Maslach aplicado a docentes de una institución educativa de Ugel Sullana, 2022.

Por medio de la tabla 4 se puede analizar los resultados obtenidos de la dimensión Agotamiento Emocional del cuestionario para medir estrés laboral: Maslach Burnout Inventory – MBI, donde el 85% de la población alcanzaron un Nivel Alto ante ello podemos decir que los docentes presentan debilidad, cansancio y agotamiento por lo

que se debe, un 10% de la población obtuvieron un nivel medio, es decir que no sienten una sobrecarga laboral 5% lograron obtener un nivel bajo lo que equivale a un total de 2 docentes.

**Figura 3**

Resultados distribución de docentes evaluados según la Dimensión Agotamiento Emocional de una Institución educativa, Sullana 2022. (n=40)



**Tabla 5**

*Distribución de docentes evaluados según la Dimensión Despersonalización de una Institución educativa, Sullana 2022. (n=40)*

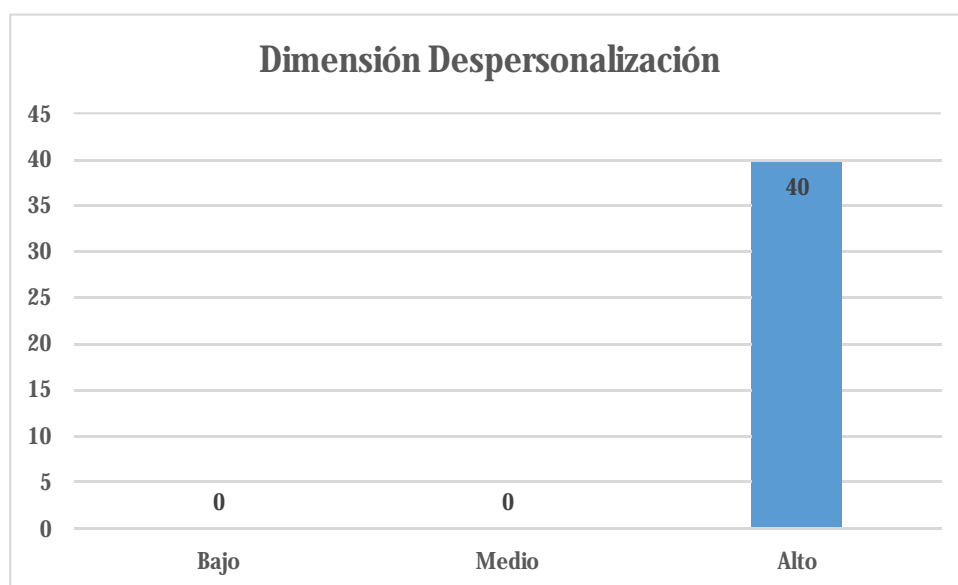
NIVELES	Frecuencia	Porcentaje válido
Bajo	2	5%
Medio	4	10%
Alto	34	85%
Total	40	100%

**Nota.** Inventario de Burnout de Maslach aplicado a docentes de una institución educativa de Ugel Sullana, 2022.

En la tabla 5 se considera la dimensión de despersonalización del cuestionario para medir estrés laboral: Maslach Burnout Inventory – MBI, en donde el 100% de la población alcanzaron un Nivel Alto, ello significa que presentan falta de técnicas para afrontar los desafíos que su labor como docente demandan.

**Figura 4**

Resultados distribución de docentes evaluados según la Dimensión Despersonalización de una Institución educativa, Sullana 2022. (n=40)



**Tabla 6**

*Distribución de docentes evaluados según la Dimensión Realización Personal de una Institución educativa, Sullana 2022. (n=40)*

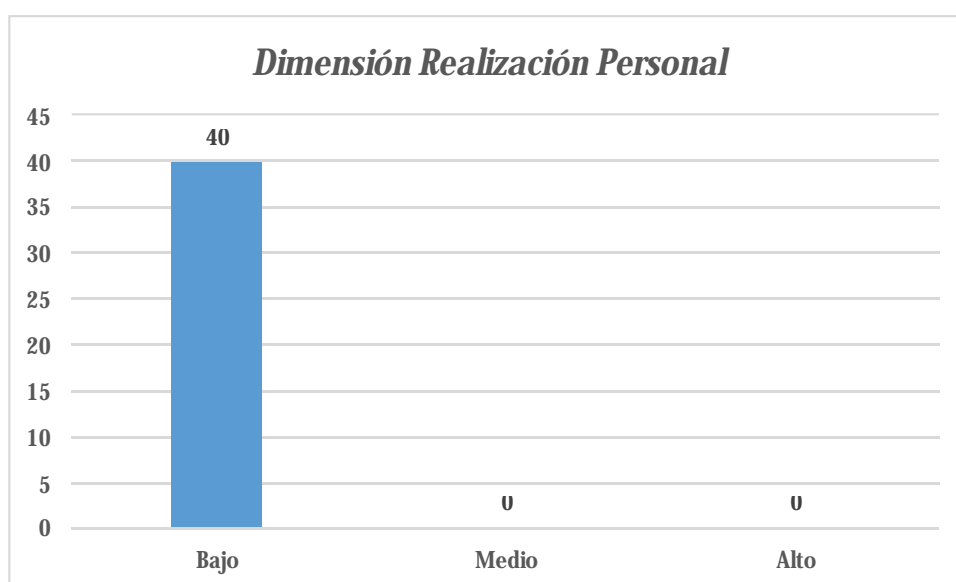
NIVELES	Frecuencia	Porcentaje válido
Bajo	40	100
Medio	0	0
Alto	0	0
Total	40	100

**Nota.** Inventario de Burnout de Maslach aplicado a docentes de una institución educativa de Ugel Sullana, 2022.

En la tabla 6 se considera la dimensión realización personal del cuestionario para medir estrés laboral: Maslach Burnout Inventory – MBI, en donde el 100%de la población alcanzaron un nivel “Bajo” ello manifiesta una preocupación ya que se entiende que toda la población presenta sentimientos de incapacidad laboral, autoconcepto negativo, bajo desarrollo y desempeño profesional.

### Figura 5

Resultados distribución de docentes evaluados según la Dimensión Realización Personal de una Institución educativa, Sullana 2022. (n=40)



#### 4.1 Fundamentación del programa

Se fundamenta los cimientos en el programa inteligencia emocional, que permite llegar al objetivo de diseñar e implementar el programa mediante técnicas, herramientas; dicho programa se diseñó para reducir el estrés laboral y así mismo fortalecer aquellas habilidades destrezas que despliegan, tomando en cuenta el diagnóstico que presentaron los docentes de una institución educativa, Sullana 2022.

Dicho programa se planificó en 20 sesiones, partiendo de aquellas fortalezas que presenta la comunidad educativa, y colocando mayor atención para trabajar aquellas dimensiones que presentaron un bajo índice afectando así su desempeño laboral, estas sesiones se estructuraron en autorregulación, autocontrol, confiabilidad, integridad,



adaptabilidad, innovación, automotivación, motivación de logro y compromiso.

#### **4.2 Diseño del programa**

- a) Título de la intervención: Programa Intervención Psicológica basado en Inteligencia Emocional, para disminuir el estrés laboral en Docentes de una Institución Educativa de Sullana 2022.
- b) Población Objetivo: docentes de una Institución Educativa de Sullana
- c) N° de Sesiones: 15 sesiones
- d) N° de participantes: 40 docentes.
- e) Objetivo de la Intervención: Potenciar las destrezas de los docentes de una Institución Educativa de Sullana.
- f) Metodología: Cada sesión está diseñado en tres puntos desde el inicio, con el foco principal en la motivación para preparar a los participantes, obtener conocimientos previos y preguntas reflexivas sobre el conflicto cognitivo. Luego pasamos al proceso, en el que se desarrolla el tema a tratar con la participación activa del docente, quien debe desarrollarse a través del trabajo en equipo, el análisis de casos, el juego de roles, el diálogo y la discusión hasta llegar al proceso final de meta cognición y evaluación del desempeño.
- g) Evaluación: para este programa se ha implementado una evaluación reflexiva mediante el diálogo y la reflexión en base a la influencia de cada sesión en su actuar, teniendo en cuenta la aplicación de pre test y post test en cada sesión para verificar si se logró con el objetivo planteado.

h) Sesiones:

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>SESIONES</b>
Autorregulación	SESIÓN 1: Mi deber es conocerme
	SESIÓN 2: Poniendo las emociones a nuestro favor
	SESIÓN 3: Lidiando con emociones no deseadas
Confiabilidad	SESIÓN 4: Sinceridad conmigo y con los demás
Integridad	SESIÓN 5: Viviendo en nuestros valores
	SESIÓN 6: Mi integridad y la sociedad
Adaptabilidad	SESIÓN 7: Adaptación al cambio
Innovación	SESIÓN 8: Veo las cosas de manera diferente
	SESIÓN 9: Cuido y estimulo mi creatividad
Automotivación	SESIÓN 10: Automotivación y Positivismo
	SESIÓN 11: Construyendo sueños
Motivación de logro	SESIÓN 12: Todo lo que puedo hacer yo
	SESIÓN 13: El deseo de no fallar
	SESIÓN 14: Cumpliendo con lo acordado
	SESIÓN 15: Replanteo mis objetivos

### 4.3 Validación del programa

Para la elaboración de la propuesta del programa se validó por juicio de expertos en los cuales participaron 5, encargándose de revisar y orientar observaciones de acuerdo a su postura para la corrección y modificación de las sesiones, las respuestas fueron plasmadas en la ficha de validación de la propuesta (certificado de validez), se podrá garantizar en los anexos. Luego, se aplicó el coeficiente V de Aiken así calcular la valoración del conjunto de jueces con relación a cada uno de los ítems considerados a evaluar, obteniendo validez adecuada la cual se alcanzó 0.93066667.

**Tabla 7**

*Resultados del procesamiento de V de Aiken*

Pertinencia	0.936
Relevancia	0.936
Correccion Gramatical	0.92
Promedio Total para 25	
elementos	0.93066667

**Nota.** Procesamiento de respuestas de los jurados expertos para la validación del programa.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación ayudará en tener un panorama del nivel de estrés en el que se encuentran los docentes de una Institución Educativa de Sullana, servirá de referente para la mejora del proceso de enseñanza e intervención en las dificultades que pueden presentar los estudiantes y padres de familia ser el soporte para enfrentar.

Luego de una temporada de dos años de clase remota (virtual) sumado a eso las consecuencias que dejó la pandemia COVID 19 en toda la población, los docentes se han visto afectados ante los cambios corroborando ello en los altos niveles de estrés que se evidencia en los resultados obtenidos de la investigación que se ha realizado. Asimismo, las medidas que se tomaron para el retorno a clases de manera paulatina, con cambios de normativas, protocolos de bioseguridad, las adaptaciones que se han sugerido según el diagnóstico que obtuvieron en la evaluación que se realizó al inicio de clases a los estudiantes para corroborar el nivel de aprendizaje con el que llegaban a las escuelas, estas son algunas de las situaciones con las que han tenido que lidiar los docentes al retornar a sus labores, es por ello que como objetivo general se propone un programa de Inteligencia Emocional para disminuir el estrés laboral en docentes de una institución educativa de Sullana.

En el primer objetivo específico se planteó identificar los niveles de estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Sullana, el cual nos arrojó como resultado que el 100% de los evaluados presentan indicios de burnout, con niveles altos en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización, en lo que respecta a la dimensión de realización personal se presenta un nivel bajo.

Como segundo objetivo se diseñó un programa de Inteligencia Emocional para docentes de una Institución Educativa de Sullana conteniendo 15 sesiones las cuales se proponen realizarlas de acuerdo a la disponibilidad de tiempo que brinde el equipo directivo para su ejecución, presentando los resultados obtenidos de la evaluación realizada a sus docentes con el fin de concientizar en la aplicación de dicho programa.

Así mismo el tercer objetivo planteado nos indica fundamentar el programa de Inteligencia Emocional para disminuir el estrés laboral en docentes de una Institución

Educativa el cual está basado en lo mencionado por Goleman quienes indica que la inteligencia emocional incluye la capacidad de empujar y perseverar ante la decepción, regular los estados de ánimo, evitar la ansiedad, mantener la calma y mostrar empatía, las capacidades a trabajar durante las sesiones se centran en las dimensiones de autorregulación, autocontrol, confiabilidad, integridad, adaptabilidad, innovación, automotivación, motivación de logro y compromiso.

Por último, el cuarto objetivo es validar el programa de Inteligencia Emocional, se logró un alto puntaje para su validación lo cual fue sometido a 5 jurados de expertos y dichos resultados fueron procesados en Excel aplicando la V de Aiken.

Así mismo, en las investigaciones internacionales previas se encuentra que Alflakseir y Nemati (2018) realizaron una investigación teniendo en cuenta examinar a docentes del nivel primaria y secundaria en Irán, afirman en su trabajo que la mayoría de docentes experimentan estrés relacionados con el trabajo, aquellos que tenían más años de experiencia y por ende de trabajo presentaban un nivel mayor de burnout, lo mismo nos evidencia los resultados obtenidos en la investigación realizada en los docentes de la Institución Educativa de Sullana.

Así también en la investigación de Vargas y Oros (2021) realizadas a profesionales de la educación en Argentina nos indican que más del 60% de docentes reportaron niveles de estrés altos y moderados, en consecuencia, podemos contrastar con el porcentaje obtenido en esta investigación los cuales nos arroja un porcentaje de 100% de docentes presentan estrés laboral en un nivel alto. Esta conclusión coincide con investigaciones como la realizada por Sanchez – Pujalte (2021) realizaron una investigación a docentes de secundaria durante la pandemia quienes señalan que presentaron altos niveles de burnout, esto puede mantenerse después de enfrentar dicha dificultad, como podemos corroborarlo en la actualidad que ya se ha tenido que regresar a la modalidad presencial y los indicadores de estrés siguen elevados a pesar de haber pasado un periodo de tiempo aún no se logra la adaptación necesaria y no se cuenta con las herramientas necesarias para disminuir o manejar el estrés que se está generando en los docentes.

Con respecto a las investigaciones realizadas a nivel nacional nuestros resultados se asemejan a los obtenidos en las investigaciones que a continuación detallamos,

la más reciente publicada por Ramos Hernández (2022) realizada en docentes del nivel primario en la ciudad de Trujillo en la cual arroja porcentaje del 91% en un nivel alto y 9% nivel moderado sumado esto arroja que el 100% de docentes presenta estrés laboral, el mismo porcentaje que nuestra población investigada. Así mismo encontramos resultados similares con la investigación de Aguilar (2021) quien investigó a docentes de primaria de Ucayali el cual se evidenció que presentaron altos niveles de estrés laboral con porcentajes altos en las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y en lo que difiere a nuestra investigación es que en la dimensión de realización personal la muestra de Aguilar presenta porcentajes altos lo que ayuda a enfrentar con mejores herramientas el estrés presentado, mientras que nuestra muestra presenta un nivel bajo en esta dimensión denotando la necesidad de la elaboración y aplicación de la propuesta del programa.

Quispe (2020) investigó a docentes peruanos de dos instituciones educativas de Chimote, nos indican que una Institución presenta un nivel medio de estrés con 80.7% y en la otra Institución Educativa un alto nivel con 78.6%, porcentajes altos al igual que nuestra población estudiada.

En lo que respecta a las definiciones sobre estrés concordamos con la realizada por Lazarus y Folkman (1986) quien nos indica que las personas sienten estrés cuando sienten que lo que están realizando o están por realizar sobrepasa sus capacidades y se ven comprometida su integridad. Sumado a ello rescatamos la definición de Glazer y Liu (2017) nos indican que deben existir estímulos laborales que nos generen estrés y estos como consecuencias nos dan respuesta físicas, psicológicas o conductuales, interrumpiendo el bienestar del trabajador y de la institución en la que labora.

En cuanto a Maslach y Jackson (1981) se ha evidenciado con los resultados obtenidos en nuestra investigación que en la dimensión de Agotamiento emocional los docentes presentan un cansancio físico por el cambio de rutina que han experimentado en las clases presenciales, cansancio mental por la adaptación de los contenidos de las materias que deben realizar para impartir aprendizajes de acuerdo a los resultados obtenidos en las pruebas diagnósticas realizadas a los estudiantes al iniciar las clases todo ello los lleva a involucrar y expandir su creatividad para llegar a subir el nivel de

aprendizaje, el brindar más tiempo en la preparación de materiales, entrevistar a los estudiantes y padres de familia para comprometerlos en el acompañamiento y refuerzo de las actividades académicas que en muchas ocasiones no tienen respuestas adecuadas, sinceridad o en otras no logran contactarlos y ello aumenta su preocupación, desmotivación en incluso puede llegar a presentar graves consecuencias a nivel de salud mental y física.

En la dimensión de despersonalización los docentes de esta investigación han mostrado cierta alteración llegando al enfado por la poca respuesta, compromiso y resultados que están obteniendo de padres de familia, ello los lleva a ir disminuyendo su productividad laboral y desinterés en desarrollar mejores estrategias de manera diaria puesto que no ven responsabilidad con actividades sencillas que se les encomiendan.

En la dimensión de realización personal sienten que están trabajando más tiempo del que estaban acostumbrado puesto que se les solicita ingresar a reuniones fuera de sus horarios de trabajo, las programaciones y materiales deben realizarlo de manera diferenciada con otras secciones por las características que presenta cada grupo de estudios, los constantes cambios en cuanto a contenidos, metodología, directivas y rutas de enseñanzas que están modificando con poco acompañamiento y orientación concluye en un alto nivel de preocupación y sentimiento de dedicación, pero bajo sentimiento y percepción de lograr los objetivos planteados a manera personal e institucional.

Es por ello que se propone el programa de Inteligencia Emocional basado en las acotaciones de Goleman (1995) quien nos indica que se debe adquirir las habilidades como la motivación y perseverancia ante las frustraciones para así lograr un estado anímico que nos ayudara a analizar, empatizar y mantener la calma ante situaciones que nos active la alerta de amenaza a nuestro bienestar físico y mental. Se ha visto a bien tomar en cuenta las competencias emocionales como autorregulación, autocontrol, confiabilidad, integridad, adaptabilidad, innovación, automotivación, motivación de logro y compromiso, que serán el eje para la elaboración de la propuesta del programa, las sesiones tomadas en cuenta serán 15 utilizando material abstracto, tecnología, adaptarlo a la necesidad y realidad de la población a intervenir. Considerando el trabajo en

equipo, análisis de casos, juego de roles, diálogo y discusión hasta llegar al proceso final de meta cognición y evaluación del desempeño.

Para tener una validez adecuada el programa se sometió a evaluación de expertos los cuales fueron 5 los jurados obteniendo un alto índice de validez aplicando para ello la V de Aiken procesado en el programa de excell.



## VI. CONCLUSIONES

- Primero En la aplicación del instrumento de recolección de datos se obtuvo que el 100% de la población es decir los 40 docentes presentan indicios de burnout, es por ello que se diseñó un programa de Inteligencia Emocional para disminuir el estrés laboral así mismo lograr el afrontamiento de la dificultad que se presenta.
- Segundo Se presentó niveles altos en las dimensiones de agotamiento emocional con un 85 % pertenecientes a 34 docentes que evidencian cansancio, agotamiento y debilidad al desempeñar su labor, en la dimensión de despersonalización se presenta un 100% dando a conocer que los 40 docentes presentan de cierto modo desmotivación, desánimo, frustración, demanda excesiva de estudiantes y carga de responsabilidad, ello puede verse reflejado en el trato que se le está brindando a los estudiantes en cuanto a las dificultades que estos últimos presentan. En la dimensión de realización personal presentaron un nivel bajo por lo que se aprecia que existen inadecuados sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo, todo ello afectando en la calidad del servicio o del trabajo que están brindando a los estudiantes y por ende a la Institución Educativa.
- Tercero El diagnóstico obtenido de la Institución Educativa nos da a conocer el indicio de burnout en el que se encuentran los docentes, pero este resultado no garantiza que se quedarán en este nivel, el diseño y aplicación del programa ayuda a mejorar y obtener resultados adecuados para manejar el estrés.
- Cuarto En el programa propuesto se consideró 20 sesiones, las cuales tienen como objetivo trabajar aquellas áreas que arrojaron niveles altos para determinar síndrome de burnout, tomando en cuenta la evaluación de pre y post test para cada una de ellas, así conseguir datos específicos sobre la comprensión e involucramiento con el desarrollo del programa.

Quino            Se validó el programa por criterio de jueces obteniendo un resultado de 0.93066667 según V de Aiken, dando a conocer que es válida la estructura.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primero Al director de la Institución Educativa, por los resultados obtenidos se propone la aplicación del programa de Inteligencia Emocional el cual disminuirá los indicios de Burnout con el fin de fortalecer y mejorar las habilidades para prevenir y manejar el estrés en docentes.
- Segundo Al equipo Directivo, proponer la evaluación del estrés laboral en los docentes de acuerdo a los bloques programados según la calendarización anual, una semana antes de la semana de gestión, para lograr planificar y aplicar sesiones durante este tiempo.
- Tercero A los docentes, tomar en cuenta el programa de Inteligencia Emocional en poblaciones con características y realidades problemáticas similares, para comprobar la eficacia que tiene el programa frente al estrés laboral.
- Cuarto A los docentes y equipo directivo, dar a conocer los resultados obtenidos a la población que participó en la evaluación, para que tengan alcance de la problemática que se ha podido visualizar y así participar en el desarrollo de las sesiones que se podrían programar.
- Quinto Al profesional de psicología, desarrollar el programa utilizando estrategias y técnicas para involucrar a los participantes, comprometiéndolos a seguir con las sesiones programadas, con el fin de concretar los objetivos establecidos.

## REFERENCIAS

- Alcas Zapata, N., Alarcón Diaz, H. H., Venturo Orbegoso, C. O., Alarcón Diaz, M. A., Fuentes Esparrell, J. A., & López Echevarria, T. I. (2019). Tecnoestrés docente y percepción de la calidad de servicio en una universidad privada de Lima. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 231. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.388>
- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Barreda & Catalán (2012). *Técnicas y métodos para controlar el estrés docente*. Fórum de Recerca, Universidad de Jaume.
- Barrio J., Garcia M, R. (2006). *El Estrés Como Respuesta*. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 37–48. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>.
- Berrio García, N., & Rodrigo Mazo, Z. (2013). *Estres academico*. *Journal of Petrology*, 369(1), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Blanco Guzmán, M. (2003). *El estrés en el trabajo*. *Revista Ciencia y Cultura*, 12, 71–78. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-33232003000100008](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232003000100008)
- Carrillo, M., Obaco, E., & Ponce, E. (2019). *Estrés docente: causas y repercusiones laborales teaching stress: causes and labor implications*. 145–156.
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del SINACYT - Reglamento RENACYT*. <https://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-del-investigador-renacyt>
- Contextualización, práctica y literatura de apoyo*, 6, 53 – 56.

- Díaz, S. (2020a). *El estrés laboral docente durante COVID-19*. ACSI. 2020. 05 de Junio de 2020. <https://www.acsilat.org/en/articulos-y-noticias/estres-docente-covid19>.
- Díaz, S. (2020a). *El estrés laboral docente durante COVID-19*. ACSI. 2020. 05 de Junio de 2020. <https://www.acsilat.org/en/articulos-y-noticias/estres-docente-covid19>
- Díaz, S. (2020b). *El estrés laboral docente durante COVID-19*. In *ACSI latinoamerica*.
- Echerri Garcés, D., Santoyo Telles, F., Rangel Romero, M. Á., & Saldaña Orozco, C. (2019). *Efecto modulador del liderazgo transformacional en el estrés laboral y la efectividad escolar percibida por trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco*. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 9(18), 845–867. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.477>
- Educación 2020. (2020). *Recomendaciones para la política pública y gestión escolar sobre los resultados de la encuesta #EstamosConectados*. [http://www.educacion2020.cl/encuestas/estamosconectados/Policy\\_Brief\\_EstamosConectados\\_E2020.pdf](http://www.educacion2020.cl/encuestas/estamosconectados/Policy_Brief_EstamosConectados_E2020.pdf).
- Gonçalves, S. P. (2020). *Education in the Context of the Pandemic: A Look at the Case of Portugal*. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*, 12(1Sup2), 78–85. <https://doi.org/10.18662/rrem/12.1sup2/249>
- Granados, L, Aparisi, D., & Ingles, C. (2019). *¿Predicen los factores de depresión, ansiedad y estrés la dimensión de la despersonalización y la baja realización personal en el profesorado?* <https://kopernio.com/viewer?doi=10.30552%2Fejpad.v7i1.91&token=WzI2MjU1MDIsIjEwLjMwNTUyL2VqcGFkLnY3aTEuOTEiXQ.msnfP1fsahWmgedB-jNsQ6UGeJl>
- Granados, Lucía, Aparisi, D., Inglés, C. J., Aparicio López, M. D. P., Fernández Sogorb, A., & García Fernández, J. M. (2019). *¿Predicen los factores de depresión, ansiedad y estrés la dimensión de la despersonalización y la baja realización personal en el profesorado?* *European Journal of Child Development, Education and Psychopathology*, 7(1), 83.

<https://doi.org/10.30552/ejpad.v7i1.91>

- Johnson, A. D., Phillips, D. A., Schochet, O. N., Martin, A., Castle, S., & Martin, A. (2021). *To Whom Little Is Given, Much Is Expected: ECE Teacher Stressors and Supports as Determinants of Classroom Quality*. *Early Childhood Research Quarterly*, 54, 13–30. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2020.07.002>
- Lizaraso, F., & Del Carmen, J. (2020). *Coronavirus y las amenazas a la salud mundial*. *Horizonte Médico (Lima)*, 20(1), 4–5. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n1.01>
- Lozano Vargas, A. (2020). *Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China*. *Revista de Neuro-Psiquiatria [revista en Internet] 2020 [acceso 10 de junio de 2020]*; 83(1): 51-56. 83(1), 51–56. <https://doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- MacIntyre, P. D., Gregersen, T., & Mercer, S. (2020). *Language teachers' coping strategies during the Covid-19 conversion to online teaching: Correlations with stress, wellbeing and negative emotions*. *System*, 94, 102352. <https://doi.org/10.1016/j.system.2020.102352>
- Matinez Minda, H., Rodriguez Alava, L., & Cobeña Ostaiza, K. (2019). *Estrés laboral en los docentes del circuito 03 distrito 13d11 de la zona 04 de educación y estresores psicosociales prevalentes*. *Revista de Filosofía, Letras y Ciencias de La Educación*, 6(1), 83–98.
- Matiz, A., Fabbro, F., Pashestto, A., & Cantone, D. (2020). *Positive impact of mindfulness meditation on mental health of female teachers during the COVID-19 outbreak in Italy*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 1–22. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186450>
- Matud, Maria; Garcia, M. (2002). *Estrés laboral y salud en el profesorado: un análisis diferencial en función del género y del tipo de enseñanza*. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 2(3), 451–465. <https://www.redalyc.org/pdf/337/33720305.pdf>
- Mc Mutual. (2008). *Stop Al Estrés: Cómo Gestionar El Estrés Laboral*. In MC Mutual (p. 72). [https://www.mc-mutual.com/documents/20143/47599/manual\\_estres\\_es.pdf/6253130c-5548-](https://www.mc-mutual.com/documents/20143/47599/manual_estres_es.pdf/6253130c-5548-)

10dc-70ea-0c4f61cad942

Mena, M. (2021). 2020, un año récord de estrés para los trabajadores de todo el mundo. Statista. 06 de Diciembre del 2021.

<https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que-aseguran-haber-experimentado-estres-durante-gran-parte-del-dia-anterior/>.

Navarrete C.; Zambrano J. (2021). Medidas educativas frente a la pandemia y estrés docente en una escuela ecuatoriana. Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud "GESTAR". 2021. 12 de Noviembre de 2020. <https://journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/42/75>

OMS (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS.

OPS (2005). Organización Panamericana de Salud. Recuperado de <https://www.paho.org/es>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Gestión de Las Personas y Tecnología, 9(25), 68. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

Ozamiz-Etxebarria, N., Dosil-Santamaria, M., Picaza-Gorrochategui, M., & Idoiaga-Mondragon, N. (2020). Stress, anxiety, and depression levels in the initial stage of the COVID-19 outbreak in a population sample in the northern Spain. *Cadernos de Saude Publica*, 36(4), 1–10. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00054020>

Parihuaman, M. (2017). Nivel de estrés de los docentes de las Instituciones Educativas de Villa Vicús y kilómetro 50, Distrito de Chulucanas - Morropón – Piura. Repositorio Institucional Pirhua. Mayo de 2017. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/MAE\\_EDUC\\_343.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/MAE_EDUC_343.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Prieto Jimenez, E. (2008). El papel del profesorado en la actualidad. Su función docente y social. *Foro de Educacion.*, 10(1), 325-345. [https://doi.org/10.1243/piae\\_proc\\_1936\\_031\\_045\\_02](https://doi.org/10.1243/piae_proc_1936_031_045_02)

Ricardo Cuenca, Garzón, E. F., Kohen, J., Garrido, M. P., Guzmán, L. R., & Tomasina, F. (2005). Condiciones de trabajo y salud docente.

Rodríguez Carvajal, R., & Rivas Hermosilla, S. de. (2011). Los procesos de estrés

laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57, 72–88. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500006>

Rodriguez J., Guevara A., V. E. (2020). A Síndrome de Burnout em docentes / Burnout Syndrome in Professor's. *ID on Line REVISTA DE PSICOLOGIA*, 14(50), 284–301. <https://doi.org/10.14295/idonline.v14i50.2396>

Sánchez, P. (2014). Otros Factores de Riesgo: El Estrés.

[http://www.dgt.es/PEVI/documentos/catalogo\\_recursos/didacticos/did\\_adulta\\_s/estres.pdf](http://www.dgt.es/PEVI/documentos/catalogo_recursos/didacticos/did_adulta_s/estres.pdf)

Sianes Bautista, A., & Sánchez Lissen, E. (2020). E-learning en 15 días. Retos y renovaciones en la Educación Primaria y Secundaria de la República de Croacia durante la crisis del COVID-19. *How have we Introduced distance Learning? Revista Española de Educación Comparada*, 36(36), 181. <https://doi.org/10.5944/reec.36.2020.27637>

Stavroula Leka, A. G. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*.

Tacca Huamán, D. R., & Tacca Huamán, A. L. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>

World Health Organization, (2020). *Salud ocupacional: Estrés en el lugar de trabajo*.

19 de octubre de 2020. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>.

Zavala Zavala, J. (2008). *Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos*.

*Educación*, 17(32), 67–86.

[http://disde.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/1817/2008\\_Zavala\\_Estrés\\_y\\_burnout\\_docente-conceptos%2C\\_causas\\_yefectos.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://disde.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/1817/2008_Zavala_Estrés_y_burnout_docente-conceptos%2C_causas_yefectos.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

: Lucy E. Correa-López, Joan A. Loayza-Castro, Mariela Vargas, Manuel O. Huamán, Luís Roldán-Arbieta, Miguel Perez. *Adaptación y validación de* 47



*un cuestionario para medir burnout académico en estudiantes de medicina de la Universidad Ricardo Palma. [Artículo Original].2019;19(1):64-73. (Enero 2019). DOI 10.25176/RFMH.v19.n1.1794*

## **ANEXOS**

## Anexo 01: Matriz de consistencia

**TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: Propuesta de un programa de Inteligencia Emocional para disminuir el estrés laboral endocentes de una Institución Educativa de Sullana.**

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	TIPO DE INVESTIGACIÓN
¿Cómo sería la propuesta de un programa de Inteligencia Emocional para disminuir el estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Sullana?	<b>Objetivo General</b>	VARIABLE INDEPENDIENTE	Planificación	Búsqueda de información	CUESTIONARIO PARA MEDIR	Propositiva
	Diseñar una propuesta de un programa de Inteligencia Emocional para disminuir el estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Sullana.	PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL	Ejecución	Elaboración del Programa Personas que ejecutan Materiales a utilizar (Cuestionario, lista de asistencia, lápices, borradores, etc.)	ESTRÉS LABORAL: MASLACH BURNOUT INVENTORY – MBI	<b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> Descriptivo-propositivo
	<b>Objetivo Específicos</b>	VARIABLE DEPENDIENTE ESTRES	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Debilidad	1,2,3, 4,5	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b> Docentes de una Institución Educativa de
	Conocer los niveles de estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Sullana.	LABORAL	DESPERSONALIZACIÓN	Cansancio Agotamiento Desmotivación Desanimo Frustración	6,7,8,9 10,11,12 13,14,15	Sullana

Elaborar una propuesta de intervención para desarrollar Inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa de Sullana.

**BAJA  
REALIZACIÓN  
PERSONAL**

Demanda excesiva de pacientes y carga de responsabilidad 16,17

Metas no logradas

Trabajo individual y ausencia de liderazgo 18,19,20,21,22

Apatía por parte del supervisor

## Anexo 02: Matriz de operacionalización

**TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:** Propuesta de un programa de Inteligencia Emocional para disminuir el estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Sullana.

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	
VARIABLE DEPENDIENTE ESTRÉS LABORAL	Se define dicho síndrome como "agotamiento emocional, en el que el ser humano desarrolla la despersonalización, y la baja realización personal; en su mayoría lo presentan aquellas personas que trabajan en el servicio asistencial y se encuentran en	El estrés laboral es el resultado físico, psicológico, conductual, y en el desarrollo personal, frente a una situación estresante que genera cambios en nuestro cuerpo y en nuestra mente.	AGOTAMIENTO EMOCIONAL  DESPERSONALIZACIÓN	Debilidad  Cansancio  Agotamiento  Desmotivación  Desanimo  Frustración  Demanda excesiva de pacientes y carga de responsabilidad  Metas no logradas	1,2,3, 4,5  6,7,8,9  10,11,12  13,14,15  16,17	CUESTIONARIO PARA MEDIR ESTRÉS LABORAL:  MASLACH BURNOUT INVENTORY - EDUCATORS SURVEY (MBIES) - Form Ed.

	<p>contacto con clientes y usuarios" (Maslach y S. Jackson,1986) dándose de manera progresiva y crónica el agotamiento físico y mental de las personas que lo presentan.</p>	<p>BAJA REALIZACIÓN PERSONAL</p>	<p>Trabajo individual y ausencia de liderazgo</p> <p>Apatía por parte del supervisor</p>	<p>18,19,20 , 21,22</p>
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL</p>	<p>Conjunto de sesiones que se aplican con el objetivo de modificar la condición o estado de las personas, ya sea de manera individual o grupal, mejorando así la satisfacción personal y la situación actual (Veláz, 2016).</p>	<p>Conjunto de actividades distribuidas a través de sesiones, elaboradas para reducir el estrés laboral en docentes de una institución educativa de Sullana.</p>	<p>Búsqueda de información</p> <p>Elaboración del Programa</p> <p>Personas que ejecutan</p> <p>Materiales a utilizar (Cuestionario, lista de asistencia, lápices, borradores, etc.)</p> <p>Pre test</p> <p>Programa</p>	<p>Planificación</p> <p>Ejecución</p> <p>Evaluación</p>

## **Anexo 03: Instrumento de recolección de datos de pre test y post test**

### **INSTRUMENTO SÍNDROME DE BURNOUT**

El presente instrumento es parte del estudio de investigación que tiene como objetivo **“identificar los niveles de estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Sullana”**. Es necesario mencionar que los resultados serán mantenidos en privado, en tal sentido apelamos a su colaboración para la aplicación de dicho instrumento.

**Edad:**

**Sexo:** F ( ) M ( )

**Tiempo De Experiencia Laboral:**

**Tiempo de trabajo en el servicio:**

**Condición Laboral:**

Lea cada frase y responda marcando la frecuencia con que ha tenido ese sentimiento de acuerdo a la escala siguiente Por lo cual le solicitamos sea sincero en marcar una alternativa.

Nunca

Pocas veces al año

Una vez al mes Pocas veces al  
mes Una vez a la semana

Pocas veces a la semana

Todos los Días

Por favor **contesta todas las frases**. Ten en cuenta que no hay respuestas **buenas ni malas**.

PREGUNTAS	1 Nu nca	2 Po ca s ve ce s al año	3 Un a ve z al me s	4 Po cas vec es al me s	5 Una veza la sem ana	6 Poc as vece s a la sem ana	7 To do s los día s
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3. Me siento fatigado cuandome levanto por la mañana y tengo que enfrentarme conotro día de trabajo							
4. Creo que trato a algunos estudiantes como si fuesen objetos							
5. Para mi trabajar con estudiantes todo el día es un gran esfuerzo							
6. Trato muy eficazmente los problemas que presentan los estudiantes							
7. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás							
8. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							
9. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
10. Me siento muy activo							



11. Me siento frustrado en mi trabajo							
12. Creo que estoy trabajando demasiado							
13. No me preocupa realmente lo que le ocurre algunos estudiantes a los que le doy clases							
14. Siento que trabajar directamente con estudiantes me produce estrés							
15. Fácilmente puedo crear un clima agradable con los estudiantes a los que le doy servicio							
16. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con estudiantes							
17. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión							
18. Me siento exhausto							
19. En mi profesión trato los problemas emocionales con mucha calma							
20. Creo que los estudiantes que trato me culpan de algunos de sus problemas							

¡GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!

## Anexo 04: Validez y confiabilidad del instrumento

### *Validez del instrumento: Síndrome De Burnout*

Nº de ítem	Correlación	Validéz
Ítem 1	.554**	Válido
Ítem 2	.378**	Válido
Ítem 3	.236**	Válido
Ítem 4	.640**	Válido
Ítem 5	.359**	Válido
Ítem 6	.269**	Válido
Ítem 7	.369**	Válido
Ítem 8	.367**	Válido
Ítem 9	.683**	Válido
Ítem 10	.421**	Válido
Ítem 11	.328**	Válido
Ítem 12	.527**	Válido
Ítem 13	.365**	Válido
Ítem 14	.289**	Válido
Ítem 15	.369**	Válido
Ítem 16	.425**	Válido
Ítem 17	.656**	Válido
Ítem 18	.358**	Válido
Ítem 19	.269**	Válido

Ítem 20	.396**	Válid o
------------	--------	------------

\*\* p<.01

*Interpretación: En cuanto a la validez Ítem-Test por la correlación de Pearson, se aprecia que los 20 ítems son válidos, con cociente mínimo de .236 y máximo de .683.*

Tabla 2

*Confiabilidad del Instrumento: Síndrome De Burnout*

Alfa de Cronbach	Número de ítems
.795	20

*Interpretación: Tras el análisis de confiabilidad con el coeficiente alfa de Cronbach, se determinó un cociente de .943 que significa que la prueba tiene una confiabilidad aceptable*

Tabla 3

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov del instrumento: Síndrome De Burnout*

N	24	
Media	83.86667	
Parámetros normales <sup>ab</sup>	Desviación estándar	3.31375
	Absoluta	.197
Máximas diferencias extremas	Positivo	.027
	Negativo	-.197
Estadístico de Prueba		.197
Sig. Asintónica (bilateral)		.000 <sup>c</sup>

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

*Interpretación: En cuanto a la prueba de Kolmogorov-Smirnov se determinó un cociente de .000 lo que significa que la prueba sigue una distribución normal.*

**Tabla 4**

Normas de calificación del instrumento por indicador: *Síndrome De Burnout*

Nivel	AE	D	BRPSB	
	PD	PD	P D	P D
Bajo	7 – 21	8 – 24	5 – 15	20 – 60
Medio	22 – 35	25 – 40	16 – 24	61 – 100
Alto	36 – 49	41 – 56	25 – 35	101 – 140

*Nota: AE: Agotamiento Emocional; D: Despersonalización; BRP: Baja Realización Personal; SB: Síndrome de Burnout*

## **Anexo 05: Ficha técnica del instrumento**

### **Ficha técnica del instrumento**

En la presente investigación se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual

cuenta con las siguientes características:

#### **2.3.1 Ficha Técnica:**

- 1. Nombre: Maslach Burnout Inventory**
- 2. Procedencia: Estados Unidos**
- 3. Adaptación Peruana: Llaja, Sarriá y García**
- 4. Administración: Individual o colectivo**
- 5. Formas: Completa**
- 6. Duración: 10 a 15 minutos**
- 7. Aplicación: Adultos en profesiones de servicios humanos**
- 8. Puntuación: Claves sobre la hoja de Respuestas.**
- 9. Significación: La escala evalúa tres dimensiones básicas del Burnout:**
  - Escala de Agotamiento Emocional**
  - Escala de Despersonalización**
  - Escala de Realización Personal**
- 10. Tipificación: Baremos Peruanos**

# Anexo 06: Sabana de datos

				D1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL										D2: DESPERSONALIZACIÓN							
				Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Pocas veces al mes		Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días						Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes		
				1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes	5. Creo que trato a algunos estudiantes como si fuesen objetos	6. Siento que trabajo todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo y me cansa	7. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes	8. Siento que mi trabajo me está desgastando	9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de mis estudiantes	10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerco esta profesión	11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	12. Me siento con mucha energía en el trabajo	13. Me siento frustrado en mi trabajo	14. Creo que estoy trabajando demasiado	15. No me preocupa realmente lo que le ocurre a algunos de mis estudiantes	16. Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés	17. Fácilmente puedo crear un clima agradable con los estudiantes	
4	SUJETO 1	PRIMARIO	64	MASCULINO	Pocas veces a la semana	Todos los días	Pocas veces a la semana	Pocas veces a la semana	Pocas veces al mes	Pocas veces a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días	Pocas veces al mes	Pocas veces a la semana	Pocas veces al año	Pocas veces a la semana	Nunca	Pocas veces a la semana	Pocas veces a la semana		
5	SUJETO 2	PRIMARIO	49	FEMENINO	Una vez a la semana	Todos los días	Pocas veces a la semana	Pocas veces a la semana	Una vez al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días	Pocas veces al año	Una vez al mes	Pocas veces a la semana	Una vez al mes	Una vez a la semana	Nunca	Una vez al mes	Todos los días	
6	SUJETO 3	PRIMARIO	58	FEMENINO	Pocas veces al mes	Pocas veces a la semana	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces al mes	Todos los días	Pocas veces al año	Pocas veces al año	Pocas veces a la semana	Pocas veces al año	Una vez a la semana	Nunca	Pocas veces al año	Pocas veces a la semana	
7	SUJETO 4	PRIMARIO	60	MASCULINO	Una vez a la semana	Todos los días	Pocas veces al mes	Pocas veces al mes	Una vez al mes	Una vez a la semana	Pocas veces al mes	Todos los días	Pocas veces al año	Pocas veces al año	Una vez a la semana	Pocas veces al año	Una vez a la semana	Nunca	Pocas veces al año	Una vez a la semana	
8	SUJETO 5	PRIMARIO	41	FEMENINO	Todos los días	Una vez a la semana	Una vez al mes	Pocas veces a la semana	Una vez a la semana	Una vez al mes	Pocas veces a la semana	Pocas veces a la semana	Una vez al mes	Una vez al mes	Pocas veces a la semana	Una vez al mes	Pocas veces a la semana	Nunca	Una vez al mes	Todos los días	
9	SUJETO 6	PRIMARIO	45	FEMENINO	Todos los días	Pocas veces a la semana	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Una vez a la semana	Una vez al mes	Pocas veces a la semana	Una vez a la semana	Todos los días	Una vez a la semana	Una vez al mes	Pocas veces a la semana	Una vez al mes	Una vez a la semana	Nunca	Una vez al mes	Pocas veces a la semana
10	SUJETO 7	PRIMARIO	61	MASCULINO	Una vez a la semana	Todos los días	Pocas veces al mes	Pocas veces al mes	Una vez al mes	Una vez al mes	Una vez a la semana	Pocas veces al mes	Todos los días	Pocas veces al año	Pocas veces al año	Una vez a la semana	Pocas veces al año	Una vez a la semana	Nunca	Pocas veces al año	Una vez a la semana
11	SUJETO 8	PRIMARIO	60	FEMENINO	Una vez a la semana	Todos los días	Pocas veces al mes	Pocas veces al mes	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces al mes	Todos los días	Pocas veces al año	Pocas veces al año	Una vez a la semana	Pocas veces al año	Una vez a la semana	Nunca	Nunca	Una vez a la semana	
12	SUJETO 9	PRIMARIO	39	MASCULINO	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Una vez a la semana	Todos los días	Una vez a la semana	Pocas veces al mes	Pocas veces a la semana	Una vez a la semana	Todos los días	Una vez al mes	Una vez al mes	Pocas veces a la semana	Una vez al mes	Pocas veces a la semana	Nunca	Una vez al mes	Todos los días
13	SUJETO 10	PRIMARIO	50	FEMENINO	Pocas veces al año	Pocas veces al año	Pocas veces al año	Todos los días	Nunca	Pocas veces al año	Todos los días	Pocas veces a la semana	Pocas veces al mes	Pocas veces al año	Todos los días	Pocas veces al año	Nunca	Nunca	Nunca	Todos los días	
					Una vez a la semana	Todos los días	Pocas veces al mes	Pocas veces al mes	Una vez al mes	Una vez a la semana	Pocas veces al mes	Pocas veces al mes	Pocas veces al mes	Pocas veces al mes	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Una vez a la semana	Pocas veces al mes	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	

				REALIZACIÓN PERSONAL																		
				Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días															
				18. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con estudiante	19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	20. Me siento exhausto	21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	22. Creo que soy responsable de algunos de mis problemas	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes	5. Creo que trato a algunos estudiantes como si fuesen objetos	6. Siento que trabajo todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo y me cansa	7. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes	8. Siento que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de mis estudiantes	9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de mis estudiantes	10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerco esta profesión	11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	12. Me siento con mucha energía en el trabajo		
7	SUJETO 4	PRIMARIO	60	MASCULINO	Pocas veces a la semana	Todos los días	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Una vez al mes	4	6	3	3	2	4	4	3	6	1	1	4	
8	SUJETO 5	PRIMARIO	41	FEMENINO	Todos los días	Pocas veces a la semana	Pocas veces a la semana	Una vez a la semana	Pocas veces al año	6	4	2	5	4	2	5	4	5	2	2	5	
9	SUJETO 6	PRIMARIO	45	FEMENINO	Pocas veces a la semana	Todos los días	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces al año	6	5	4	5	4	2	5	4	6	4	2	5	
10	SUJETO 7	PRIMARIO	61	MASCULINO	Pocas veces a la semana	Todos los días	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Una vez al mes	4	6	3	3	2	2	4	3	6	1	1	4	
11	SUJETO 8	PRIMARIO	60	FEMENINO	Pocas veces a la semana	Todos los días	Una vez a la semana	Pocas veces al mes	Una vez al mes	4	6	3	3	3	3	4	3	6	1	1	4	
12	SUJETO 9	PRIMARIO	39	MASCULINO	Todos los días	Pocas veces a la semana	Pocas veces a la semana	Una vez a la semana	Pocas veces al año	3	4	4	6	4	3	5	4	6	2	2	5	
13	SUJETO 10	PRIMARIO	50	FEMENINO	Todos los días	Todos los días	Pocas veces al año	Nunca	Nunca	1	1	1	6	0	1	6	5	3	1	1	6	
14	SUJETO 11	PRIMARIO	64	FEMENINO	Pocas veces a la semana	Todos los días	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Una vez al mes	4	6	3	3	2	3	4	3	5	3	1	4	
15	SUJETO 12	PRIMARIO	62	FEMENINO	Pocas veces a la semana	Todos los días	Una vez a la semana	Pocas veces al mes	Pocas veces al mes	4	6	3	3	3	3	4	3	5	3	1	4	
16	SUJETO 13	PRIMARIO	52	MASCULINO	Pocas veces a la semana	Todos los días	Pocas veces al mes	Pocas veces a la semana	Una vez a la semana	3	5	2	4	4	3	3	4	5	3	2	5	
17	SUJETO 14	PRIMARIO	41	FEMENINO	Pocas veces a la semana	Pocas veces a la semana	Pocas veces a la semana	Una vez a la semana	Nunca	5	4	4	5	4	4	5	4	5	2	2	5	

		Una vez al mes																					
	A	B	C	D	E	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	
1																							
2																							
3		NIVEL	EDAD	SEXO	8. Siento que trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo y me cansa	7. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes	8. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo	9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de mis estudiantes	10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	11. Me preocupa el hecho de que me esté endureciendo emocionalmente	12. Me siento con mucha energía en el trabajo	13. Me siento frustrado en mi trabajo	14. Creo que estoy trabajando demasiado	15. No me preocupa realmente lo que le ocurre a algunos de mis estudiantes	16. Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés	17. Fácilmente puedo crear un clima agradable con los estudiantes	18. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con estudiante	19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	20. Me siento exhausto	21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	22. Creo que los estudiantes se culpán de algunos de sus problemas		
4	SUJETO 1	PRIMARIO	64	MASCULINO	5	5	5	6	2	5	5	1	5	0	5	5	5	6	4	5	3		
5	SUJETO 2	PRIMARIO	49	FEMENINO	4	5	4	6	1	2	5	2	4	0	2	6	5	5	3	4	4		
6	SUJETO 3	PRIMARIO	58	FEMENINO	4	3	4	6	1	1	5	1	4	0	1	5	5	6	4	6	4		
7	SUJETO 4	PRIMARIO	60	MASCULINO	4	4	3	6	1	1	4	1	4	0	1	4	5	6	4	5	2		
8	SUJETO 5	PRIMARIO	41	FEMENINO	2	5	4	5	2	2	5	2	5	0	2	6	6	5	5	4	1		
9	SUJETO 6	PRIMARIO	45	FEMENINO	2	5	4	6	4	2	5	2	4	0	2	5	5	6	3	4	1		
10	SUJETO 7	PRIMARIO	61	MASCULINO	2	4	3	6	1	1	4	1	4	0	1	4	5	6	3	4	2		
11	SUJETO 8	PRIMARIO	60	FEMENINO	3	4	3	6	1	1	4	1	4	0	0	4	5	6	4	3	2		
12	SUJETO 9	PRIMARIO	39	MASCULINO	3	5	4	6	2	2	5	2	5	0	2	6	6	5	5	4	1		
13	SUJETO 10	PRIMARIO	50	FEMENINO	1	6	5	3	1	1	6	1	0	0	0	6	6	6	1	6	0		

# Anexo 07: Validación del programa por criterio de jueces

## FICHA DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE EVALUA EL PROGRAMA

CRITERIOS				Pertinencia 1		Relevancia 2		Construcción gramatical 3		OBSERVACIONES	SUGERENCIAS		
				ACUERDO	DESACUERDO	ACUERDO	DESACUERDO	ACUERDO	DESACUERDO				
PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL	SUSTANTIVO	Bases teóricas	1. Tiene un sustento epistemológico.	X		X		X					
			2. Presenta un sustento pedagógico.	X		X			X				
			3. Presenta un sustento psicológico	X		X		X					
			4. Presenta un sustento sociocultural.	X		X		X					
	REFERENCIAL	Describe la realidad	5. Describe la realidad el Plan de acción	X		X		X					
			6. La justificación está redactada en forma coherente.	X		X		X					
		Contextualiza	7. Existen datos de la Institución Educativa sobre las necesidades y carencias de los estudiantes de la I.E.		X		X		X				
			Objetivo General	8. Presenta coherencia interna entre los diversos elementos del programa y de ellos en relación con los objetivos.	X		X		X				
			Objetivo Específicos	9. Son factibles de alcanzar.	X		X		X				
	10. Son operativos.	X			X		X						
	ESTRUCTURAL	Organización	11. El programa está organizado teniendo en cuenta el diagnóstico	X		X		X					
			12. Las acciones planteadas tienen coherencia con el diagnóstico.	X		X		X					
		Relación	13. Guarda relación entre cada uno de sus elementos	X		X		X					

METODOLÓGICA	Pertinente	14. Las acciones son factibles de hacer	X		X		X				
		15. Las acciones propuestas permitirán el logro de los objetivos.	X		X		X				
		16. Las acciones Favorecen la participación activa.	X		X		X				
PARTICIPATIVAS	Participativas	17. Permiten el nivel de conocimiento.	X		X		X				
		18. Permiten el desarrollo integral del participante.	X		X		X				
ADMINISTRATIVA	Humanos	19. Considera recursos humanos	X		X		X				
		20. Involucra a todos los participantes.	X		X		X				
	Materiales	21. Contiene los materiales necesarios.	X		X		X				
22. Se ha considerado los materiales adecuados.		X		X		X					
EVALUATIVA	Coherencia	23. Se han planteado los instrumentos de evaluación.	X		X		X				
		24. Los indicadores de evaluación corresponden a los aprendizajes esperados.	X		X		X				
	Permanente	25. Se ha planteado evaluaciones durante el desarrollo el PROGRAMA	X		X		X				

OBSERVACIONES:

.....

.....

.....

.....

74



SUGERENCIAS

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

7 de Julio del 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: Espinoza Peña Mayra Jacqueline

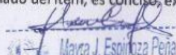
DNI: 44374734

Especialidad del evaluador: Gestión y Acreditación Educativa

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>Construcción gramatical: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

  
Mayra J. Espinoza Peña  
PSICOLOGA  
C.Ps.P. 20448

Firma del Experto

DNI: 44374734

FICHA DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE EVALUA EL PROGRAMA

CRITERIOS			Pertinencia 1		Relevancia 2		Construcción gramatical 3		OBSERVACIONES	SUGERENCIAS	
			ACUERDO	DESACUERDO	ACUERDO	DESACUERDO	ACUERDO	DESACUERDO			
PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL	SUSTANTIVO	Bases teóricas	1. Tiene un sustento epistemológico.		X		X		X		
			2. Presenta un sustento pedagógico.		X		X		X		
			3. Presenta un sustento psicológico	X		X		X			
			4. Presenta un sustento sociocultural.	X		X		X			
	REFERENCIAL	Describe la realidad	5. Describe la realidad el Plan de acción	X		X		X			
			6. La justificación está redactada en forma coherente.	X		X		X			
		Contextualiza	7. Existen datos de la Institución Educativa sobre las necesidades y carencias de los estudiantes de la I.E.	X		X		X			
			8. Presenta coherencia interna entre los diversos elementos del programa y de ellos en relación con los objetivos.	X		X		X			
		Objetivo Específicos	9. Son factibles de alcanzar.	X		X		X			
			10. Son operativos.	X		X		X			
	ESTRUCTURAL	Organización	11. El programa está organizado teniendo en cuenta el diagnóstico	X		X		X			
			12. Las acciones planteadas tienen coherencia con el diagnóstico.	X		X		X			
		Relación	13. Guarda relación entre cada uno de sus elementos	X		X		X			

METODOLÓGICA	Pertinente	14. Las acciones son factibles de hacer	X		X		X				
		15. Las acciones propuestas permitirán el logro de los objetivos.	X		X		X				
		16. Las acciones Favorecen la participación activa.	X		X		X				
	Participativas	17. Permiten el nivel de conocimiento.	X		X		X				
		18. Permiten el desarrollo integral del participante.	X		X		X				
	ADMINISTRATIVA	Humanos	19. Considera recursos humanos	X		X		X			
			20. Involucra a todos los participantes.	X		X		X			
		Materiales	21. Contiene los materiales necesarios.	X		X		X			
	22. Se ha considerado los materiales adecuados.		X		X		X				
	EVALUATIVA	Coherencia	23. Se han planteado los instrumentos de evaluación.	X		X		X			
24. Los indicadores de evaluación corresponden a los aprendizajes esperados.			X		X		X				
Permanente		25. Se ha planteado evaluaciones durante el desarrollo el PROGRAMA	X		X		X				

OBSERVACIONES:

.....

.....

.....

.....

SUGERENCIAS

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

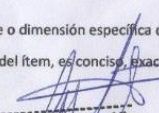
01 de julio del 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: Durand Vega Lucy Marcela.  
DNI: 46442608  
Especialidad del evaluador: Psicología educativa

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>Construcción gramatical: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

  
Lic. Lucy Marcela Durand Vega  
PSICÓLOGA  
C. P. S. N° 29307

Firma del Experto  
DNI: 46442608

FICHA DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE EVALUA EL PROGRAMA

CRITERIOS			Pertinencia 1		Relevancia 2		Construcción gramatical 3		OBSERVACIONES	SUGERENCIAS	
			ACUERDO	DESACUERDO	ACUERDO	DESACUERDO	ACUERDO	DESACUERDO			
PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL	SUSTANTIVO	Bases teóricas	1. Tiene un sustento epistemológico.		X		X		X		
			2. Presenta un sustento pedagógico.		X		X		X		
			3. Presenta un sustento psicológico.	X		X		X			
			4. Presenta un sustento sociocultural.	X		X		X			
	REFERENCIAL	Describe la realidad	5. Describe la realidad el Plan de acción		X		X		X		
			6. La justificación está redactada en forma coherente.	X		X		X			
		Contextualiza	7. Existen datos de la Institución Educativa sobre las necesidades y carencias de los estudiantes de la I.E.	X		X		X			
			8. Presenta coherencia interna entre los diversos elementos del programa y de ellos en relación con los objetivos.	X		X		X			
			Objetivo Específicos	9. Son factibles de alcanzar.	X		X		X		
	10. Son operativos.	X			X		X				
	ESTRUCTURAL	Organización	11. El programa está organizado teniendo en cuenta el diagnóstico	X		X		X			
			12. Las acciones planteadas tienen coherencia con el diagnóstico.	X		X		X			
		Relación	13. Guarda relación entre cada uno de sus elementos	X		X		X			

METODOLÓGICA	Pertinente	14. Las acciones son factibles de hacer	X		X		X				
		15. Las acciones propuestas permitirán el logro de los objetivos.	X		X		X				
		16. Las acciones Favorecen la participación activa.	X		X		X				
		Participativas	17. Permiten el nivel de conocimiento.	X		X		X			
	18. Permiten el desarrollo integral del participante.		X		X		X				
	ADMINISTRATIVA	Humanos	19. Considera recursos humanos	X		X		X			
			20. Involucra a todos los participantes.	X		X		X			
		Materiales	21. Contiene los materiales necesarios.	X		X		X			
22. Se ha considerado los materiales adecuados.	X			X		X					
EVALUATIVA	Coherencia	23. Se han planteado los instrumentos de evaluación.		X		X		X			
		24. Los indicadores de evaluación corresponden a los aprendizajes esperados.	X		X		X				
	Permanente	25. Se ha planteado evaluaciones durante el desarrollo el PROGRAMA	X		X		X				

OBSERVACIONES:

.....

.....

.....

.....

SUGERENCIAS

Ninguna sugerencia

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

05 de Julio del 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: Sandra Soto Cruz Katherine Johana

DNI: 45846838

Especialidad del evaluador: Maestra en psicología educativa

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>Construcción gramatical: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Sandra Soto Cruz

Firma del Experto

DNI: 45846838

FICHA DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE EVALUA EL PROGRAMA

CRITERIOS			Pertinencia 1		Relevancia 2		Construcción gramatical 3		OBSERVACIONES	SUGERENCIAS
			ACUERDO	DESACUERDO	ACUERDO	DESACUERDO	ACUERDO	DESACUERDO		
PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL	SUSTANTIVO	Bases teóricas	1. Tiene un sustento epistemológico.	X		X		X		
			2. Presenta un sustento pedagógico.	X		X		X		
			3. Presenta un sustento psicológico	X		X		X		
			4. Presenta un sustento sociocultural.		X		X		X	
	REFERENCIAL	Describe la realidad	5. Describe la realidad el Plan de acción	X		X		X		
			6. La justificación está redactada en forma coherente.	X		X		X		
		Contextualiza	7. Existen datos de la Institución Educativa sobre las necesidades y carencias de los estudiantes de la I.E.	X		X		X		
			8. Presenta coherencia interna entre los diversos elementos del programa y de ellos en relación con los objetivos.	X		X		X		
		Objetivo General	9. Son factibles de alcanzar.	X		X		X		
			10. Son operativos.	X		X		X		
	ESTRUCTURAL	Organización	11. El programa está organizado teniendo en cuenta el diagnóstico	X		X		X		
			12. Las acciones planteadas tienen coherencia con el diagnóstico.	X		X		X		
		Relación	13. Guarda relación entre cada uno de sus elementos	X		X		X		

		14. Las acciones son factibles de hacer	X		X		X		
METODOLÓGICA	Pertinente	15. Las acciones propuestas permitirán el logro de los objetivos.	X		X		X		
		16. Las acciones Favorecen la participación activa.	X		X		X		
	Participativas	17. Permiten el nivel de conocimiento.	X		X		X		
18. Permiten el desarrollo integral del participante.		X		X		X			
ADMINISTRATIVA	Humanos	19. Considera recursos humanos	X		X		X		
		20. Involucra a todos los participantes.	X		X		X		
	Materiales	21. Contiene los materiales necesarios.	X		X		X		
22. Se ha considerado los materiales adecuados.		X		X		X			
EVALUATIVA	Coherencia	23. Se han planteado los instrumentos de evaluación.	X		X		X		
		24. Los indicadores de evaluación corresponden a los aprendizajes esperados.	X		X		X		
	Permanente	25. Se ha planteado evaluaciones durante el desarrollo el PROGRAMA	X		X		X		

OBSERVACIONES:

.....

.....

.....

.....

SUGERENCIAS

.....  
.....

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

01 de Julio del 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: MONTALYAN GARCÍA LUZ MARÍA

DNI: 28864402

Especialidad del evaluador: MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>Construcción gramatical: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Firma del Experto

DNI: 28864402

FICHA DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE EVALUA EL PROGRAMA

CRITERIOS				Pertinencia 1		Relevancia 2		Construcción gramatical 3		OBSERVACIONES	SUGERENCIAS
				ACUERDO	DESACUERDO	ACUERDO	DESACUERDO	ACUERDO	DESACUERDO		
PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL	SUSTANTIVO	Bases teóricas	1. Tiene un sustento epistemológico.	X		X		X			
			2. Presenta un sustento pedagógico.	X		X		X			
			3. Presenta un sustento psicológico	X		X		X			
			4. Presenta un sustento sociocultural.	X		X		X			
	REFERENCIAL	Describe la realidad	5. Describe la realidad el Plan de acción	X		X		X			
			6. La justificación está redactada en forma coherente.	X		X		X			
		Contextualiza	7. Existen datos de la Institución Educativa sobre las necesidades y carencias de los estudiantes de la I.E.	X		X		X			
			8. Presenta coherencia interna entre los diversos elementos del programa y de ellos en relación con los objetivos.	X		X		X			
		Objetivo General	9. Son factibles de alcanzar.	X		X		X			
			10. Son operativos.	X		X		X			
	ESTRUCTURAL	Organización	11. El programa está organizado teniendo en cuenta el diagnóstico	X		X		X			
			12. Las acciones planteadas tienen coherencia con el diagnóstico.	X		X		X			
		Relación	13. Guarda relación entre cada uno de sus elementos	X		X		X			

METODOLÓGICA	Pertinente	14. Las acciones son factibles de hacer	X		X		X			
		15. Las acciones propuestas permitirán el logro de los objetivos.	X		X		X			
	Participativas	16. Las acciones Favorecen la participación activa.	X		X		X			
		17. Permiten el nivel de conocimiento.	X		X		X			
ADMINISTRATIVA	Humanos	18. Permiten el desarrollo integral del participante.	X		X		X			
		19. Considera recursos humanos	X		X		X			
	Materiales	20. Involucra a todos los participantes.	X		X		X			
		21. Contiene los materiales necesarios.	X		X		X			
EVALUATIVA	Coherencia	22. Se ha considerado los materiales adecuados.	X		X		X			
		23. Se han planteado los instrumentos de evaluación.	X		X		X			
	Permanente	24. Los indicadores de evaluación corresponden a los aprendizajes esperados.	X		X		X			
		25. Se ha planteado evaluaciones durante el desarrollo el PROGRAMA	X		X		X			

OBSERVACIONES:

.....

.....

.....

.....



SUGERENCIAS

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

01.de Julio del 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: NOLE ZAVALA, Hermann

DNI: 03670741

Especialidad del evaluador: Director y docente de Ciencias Sociales

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>Construcción gramatical: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

El bloque contiene una firma manuscrita en tinta azul sobre un fondo blanco. A la izquierda de la firma se encuentra un sello circular institucional con un escudo central y texto alrededor. A la derecha de la firma, se lee el nombre 'Hermann Nole Zavala' y el número de documento 'DNI: 03670741'.

Firma del Experto

DNI: 03670741

# ANEXO N° 09 Aprobación y validez V Aiken

VALIDEZ V DE AIKEN PLAN DE ACCION (1) [Modo de compatibilidad] - Excel (Error de activación de productos)

VALIDEZ DE CONTENIDO: INDICE DE APROBACIÓN Y VALIDEZ V (Aiken)- PERTINENCIA

ITEM	JUEZ					TOTAL	V
	1	2	3	4	5		
1	0.6	0.66	0.66	1.00	0.66	2.98	0.60
2	1.00	0.66	0.66	1.00	0.66	3.98	0.80
3	1.00	1.00	1.00	0.66	1.00	4.66	0.93
4	1.00	1.00	1.00	1.00	0.66	4.66	0.93
5	1.00	0.66	1.00	1.00	1.00	4.66	0.93
6	1.00	1.00	0.66	1.00	1.00	4.66	0.93
7	1.00	0.66	1.00	1.00	0.66	4.32	0.86
8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
9	0.60	1.00	1.00	0.66	1.00	4.26	0.85
10	1.00	0.66	1.00	1.00	1.00	4.66	0.93
11	1.00	0.66	1.00	1.00	1.00	4.66	0.93
12	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
13	1.00	0.66	0.66	1.00	1.00	4.32	0.86
14	1.00	0.66	0.66	1.00	1.00	4.32	0.86
15	1.00	1.00	0.66	1.00	1.00	4.66	0.93
16	1.00	0.66	1.00	1.00	1.00	4.66	0.93
17	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
18	1.00	0.66	0.66	1.00	1.00	4.32	0.86
19	1.00	0.66	1.00	1.00	1.00	4.66	0.93
20	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
21	1.00	0.66	1.00	1.00	1.00	4.66	0.93

PERTINENCIA RELEVANCIA CORRECCION GRAMATICAL VAIKEN TOTAL

VALIDEZ V DE AIKEN PLAN DE ACCION (1) [Modo de compatibilidad] - Excel (Error de activación de productos)

0.9176

DE CONTENIDO: INDICE DE APROBACIÓN Y VALIDEZ V (Aiken)- RELI

ITEM	JUEZ					TOTAL	V
	1	2	3	4	5		
1	0.6	0.66	0.66	1.00	0.66	2.98	0.60
2	1.00	0.66	0.66	1.00	0.66	3.98	0.80
3	1.00	1.00	1.00	0.66	1.00	4.66	0.93
4	1.00	1.00	1.00	0.66	0.66	4.32	0.86
5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
6	1.00	1.00	0.66	1.00	1.00	4.66	0.93
7	1.00	0.66	1.00	1.00	0.66	4.32	0.86
8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
9	0.60	1.00	1.00	1.00	1.00	4.60	0.92
10	1.00	0.66	1.00	1.00	1.00	4.66	0.93
11	1.00	0.66	1.00	1.00	1.00	4.66	0.93
12	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
13	1.00	0.66	0.66	1.00	1.00	4.32	0.86
14	1.00	1.00	0.66	1.00	1.00	4.66	0.93
15	1.00	1.00	0.66	1.00	1.00	4.66	0.93
16	1.00	0.66	1.00	1.00	1.00	4.66	0.93
17	1.00	1.00	0.66	1.00	0.66	4.32	0.86
18	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
19	1.00	0.66	1.00	1.00	1.00	4.66	0.93
20	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
21	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
22	0.60	1.00	1.00	0.66	1.00	4.26	0.85

PERTINENCIA RELEVANCIA CORRECCION GRAMATICAL VAIKEN TOTAL

## **ANEXO N° 10: Propuesta del programa basado en inteligencia emocional**

### **I. DENOMINACIÓN**

Programa Intervención Psicológica basado en Inteligencia Emocional, para disminuir el estrés laboral en Docentes de una Institución Educativa de Sullana 2022.

### **II. DATOS INFORMATIVOS**

- 2.1. Ciudad : Piura
- 2.2. Institución Educativa : Primaria y Secundaria
- 2.3. Tipo de Gestión : Pública
- 2.4. Turno : Diurno
- 2.5. Duración del Programa : 20 semanas
- 2.6. Responsable del Cronograma : Kathia Yuneiri Valle Huamán

### **III. MARCO REFERENCIAL**

Actualmente la población de nuestro país tiene una visión negativa de la enseñanza en las escuelas públicas más aún con la situación particular que estamos enfrentando, la pandemia COVID-19, los limitantes que se presentaron en cuestión de manejo de la tecnología, falta de conectividad de los estudiantes, bajo compromiso de los padres y madres de familia en cuestión a la responsabilidad de la presentación de las actividades complementarias que se solicitaban para evaluar el avance de los estudiantes, adaptación de las sesiones educativas, la propagación de dicha enfermedad, la repercusión que se ha tenido en la salud y las secuelas con las que quedaron los pacientes, pérdida económica y de vida de familiares, y

dificultad en el bienestar emocional han sido parte de los factores estresantes que han tenido que enfrentar los docentes a la par con las limitantes, obligando a enfrentar desafíos, replanteando nuevas acciones, en la metodología y aún más en la tecnología.

Los trabajadores al recibir peticiones e imposiciones laborales de las cuales no tiene preparación para desarrollarlas y no cuenta con las destrezas necesarias para desempeñarse recae en el estrés relacionado con el trabajo, las cuales aumentan cuando se presenta el poco soporte de los compañeros de trabajo y superiores, la poca supervisión y corrección de los procesos de trabajo. Si bien es cierto es inevitable la presión y exigencias que demanda el entorno laboral, esta es aceptable cuando ayuda a estar alertas, motivados, demuestra la capacidad de trabajar y aprender, caso contrario cuando esta se convierte en excesiva o indócil se genera estrés, puede desembocarse en dañar la salud de los trabajadores y el rendimiento empresarial (OMS, 2020)

#### **IV. MARCO TELEOLÓGICO (Competencias / Capacidades.)**

##### **4.1 COMPETENCIA**

A continuación se presentan las dimensiones que caracterizan a la Inteligencia Emocional. Creo importante detenerme en este punto, ya que se van a convertir en los contenidos a trabajar en nuestras aulas.

Las habilidades prácticas que se desprenden de la Inteligencia Emocional son cinco, y pueden ser clasificadas en dos áreas:

- 1) INTELIGENCIA INTRAPERSONAL (internas, de autoconocimiento)
  - a) La autoconciencia. Es el conocimiento de las emociones propias.
  - b) El control emocional. Es la capacidad que nos permite controlar la expresión de nuestros sentimientos y emociones, y adecuarlos al momento y al lugar.
  - c) La capacidad de motivarse y motivar a los demás.

- 2) INTELIGENCIA INTERPERSONAL (externas, de relación)

- a) La empatía supone reconocer los sentimientos de los demás, ponernos en el lugar del otro, aun cuando no le tenemos especial aprecio.
- b) Las habilidades sociales (habilidades que rodean la popularidad, el liderazgo y la eficacia interpersonal, y que pueden ser usadas para persuadir y dirigir, negociar y resolver disputas, para la cooperación y el trabajo en equipo).

## 4.2 Capacidades

Conciencia emocional, que nos permite darnos cuenta y ser conscientes de:

- Lo que sentimos.
- Poner nombre a las emociones que sentimos. Vocabulario emocional.
- Identificar y ser conscientes de las emociones de las demás personas.
- Conciencia del propio estado emocional.
- Comprender el significado y las ventajas o desventajas de cada una de las emociones.

Regulación emocional, que nos permite responder de manera adecuada a las distintas situaciones emocionalmente intensas (estrés, frustración, cansancio, enfado, debilidad, miedo, inseguridad, alegría, ilusión...)

- Estrategias de regulación emocional: diálogo interno, relajación, reestructuración cognitiva.
- Estrategias para el desarrollo de emociones positivas.
- Regulación de sentimientos e impulsos.

Autonomía emocional, que nos permite tener confianza en nosotros/as mismos/as, tener autoestima, pensar positivamente, automotivarnos, tomar decisiones de manera adecuada y responsabilizarnos de forma relajada y tranquila.

- Noción de identidad, conocimiento de uno/a mismo/a (autoconcepto).
- Valoración positiva de las propias capacidades y limitaciones.

Habilidades socioemocionales. Consiste en ser capaces de manejar cada una de las distintas y variadas situaciones sociales con el conjunto de emociones positivas y negativas que ello conlleva.

El desarrollo de esta competencia implica:

- Escuchar activa y dinámicamente a las otras personas. Así, les haremos sentirse importantes.

## **GENERAL**

Disminuir el estrés laboral de los docentes proponer un programa de Inteligencia Emocional para disminuir el estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Sullana

## **ESPECÍFICOS**

- a. Diseñar un programa Inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa de Sullana
- b. Fundamentar programa de Inteligencia Emocional para disminuir el estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Sullana.

## **V. MARCO SUSTANTIVO**

El estrés laboral no solamente influye en el desarrollo de la gestión pedagógica y administrativa sino también en el proceso de aprendizaje-enseñanza de la institución. Debido a ello el Programa Inteligencia Emocional se basa en las siguientes bases teóricas:

### **5.1 BASES PSICOLÓGICAS**

- *Autorregulación*

Según Tice citado en Goleman (1995) "es la cualidad que los humanos poseen para nivelar mediante un proceso de razonamiento lógico sus impulsos y emociones con un grado de autocontrol, adaptabilidad e integridad frente a diferentes circunstancias". Por lo tanto, hace énfasis en la regulación de nuestras emociones al tratar de sobrellevar los impulsos y sentimientos inadecuados, sus principales características son el autocontrol: emociones perturbadoras; merecer confianza: patrones de honestidad e integridad; ser conscientes: asumir la responsabilidad por el

desempeño personal; adaptabilidad: flexibilidad con cambios; innovación: abierto a los cambios, nuevas ideas, enfoques y nuevas informaciones.

- *Autocontrol*

Para Goleman (1999): El autocontrol en un individuo hace que goce de un mayor dominio sobre sus impulsos y emociones conflictivas, es decir, en situaciones difíciles actúan con calma y casi siempre con una actitud positiva; gracias a ello, la presión y el estrés no interfieren de manera negativa en su concentración. Según Chatterjee y Senger (2007) 'La ejecución de esta capacidad debe estar centrada en obtener que nuestro yo accione frente a situaciones sin que el entorno interfiera de manera negativa. Para ello debemos poner en intento de controlar nuestras destrezas". En tanto, el autocontrol hace énfasis a conservar el manejo de las emociones y los impulsos perturbadores por ejemplo las personas con autocontrol mantienen compuestas, positivas e impasibles, incluso en momentos difíciles; asimismo estos individuos suelen gestionar bien sus sentimientos impulsivos y emociones aflitivas; y piensan con claridad y se mantienen concentradas bajo presión.

- *Confiabilidad*

Para Goleman (1999) afirma que "las personas con una buena moral y una ética intachable se caracterizan básicamente por su honradez y franqueza, las cuales permiten tener confianza frente a individuos que viven en su contorno admitiendo sus errores y valores". Según Jiménez (2006) "Un individuo confiable necesariamente cuenta con una buena inteligencia emocional, aquella que pone en evidencia una plena confianza en su vida cotidiana". Este agente actúa emocional se manifiesta cuando el individuo logra demostrar integridad y ser responsables en la propia conducta en cuanto a la confiabilidad los agentes son: agentes de forma ética y por encima de cualquier restricción; añadir confianza a través de su autenticidad; admiten sus propios errores y critican actos antieconómicos de los otros; asumen posiciones firmes y coherentes, incluso si no sean del agrado general.

- *Integridad*

Según Goleman (1999) afirma que “la persona íntegra se caracteriza por mantener de manera firme su palabra y respectivamente cumple de forma cabal sus compromisos, promesas y objetivos. Además, posee una vida organizada, responsable, cuidadosa”. Para Valls (2004) manifiesta que “La integridad de las palabras y los actos de un individuo necesariamente requieren de una relación lógica para su comprensión”. Por lo tanto, demostrar integridad y ser responsables en la propia conducta, se refiere a mantener sus compromisos y cumplir promesas; se responsabiliza por alcanzar sus objetivos; son organizadas y cuidadosas en su trabajo.

- *Adaptabilidad*

De acuerdo con Goleman (1999) sostiene que para la inteligencia emocional la situación actual del mundo se basa sumamente en cambios constantes, y para ello la adaptabilidad es un rol imprescindible para operar diversas demandas laborales y sociales”. Para Rosenberg (2002) afirma que “Las organizaciones deben estar conformados por líderes que tienen la capacidad de adaptarse a diferentes situaciones internas o externas que les pueda afectar de manera negativa o positiva”. En cuanto al manejo de la inteligencia emocional es necesario tener como prioridad que el líder pueda orientar a su equipo; adaptar sus respuestas y tácticas para corresponder a circunstancias dinámicas; y ser flexibles en la manera de encarar los acontecimientos.

- *Innovación*

Según Goleman (1999) afirma que las personas que poseen esta habilidad, generalmente se ingenian de hacer las tareas de manera distinta. Estos plantean nuevas ideas sólidas, contribuyen soluciones a ciertas dificultades, acogen nuevas perspectivas y consideran los riesgos como parte de sus actividades”. Sainz (2006) señala las características de una persona innovadora:

- **Inquietud:** Persona que tiene la capacidad de innovar nuevas alternativas para cambiar y mejorar lo existente.



- **Carácter optimista:** No declina frente a situaciones de adversidades y fracaso en su trayecto.
  - **Perseverancia:** Hace frente a momentos de cambios y se empeña en lograrlo.
  - **Talento:** Socializarse frente a un grupo con soltura y descubrir las habilidades de los demás.
  - **Flexibilidad:** Individuo que practica un control adaptándose a cualquier cambio.
  - **Sentido del humor:** Capacidad de tomar las cosas con alegría por los errores cometidos y la aceptación de opiniones de sus semejantes para una mejora. Por lo tanto, este factor de innovación, quiere decir ser abierto a nuevas ideas y procedimientos y ser flexibles en la respuesta a los cambios. En cuanto a la innovación la inteligencia emocional, buscan nuevas ideas en fuentes variadas; examinan acciones que resuelvan los problemas; permiten ideas nuevas; interiorizan; en su forma de pensar, nuevas perspectivas y asumen nuevos riesgos.
- *Automotivación*  
Según Goleman (1999): La motivación es el impulso que se genera de lo interno hacia lo externo en uno mismo. Además, este impulso se produce en nuestra mente, y se va reflejando en las acciones que haremos. Los que tienen esta capacidad emocional anticipan las oportunidades para aprovecharlas. Por último, son sumamente conscientes de los problemas que existen y se esfuerzan para lograr sus propósitos. Weisinger (1998) afirmó lo siguiente: Nosotros mismos, las personas que nos rodean, un mentor emocional y el entorno. La primera se basa en el nivel de motivación que poseemos; el segundo, son los seres de su contorno; el tercero, es la persona a quien brindamos nuestra confianza entera y, por último, es el contexto donde uno se socializa con los demás.
- *Motivación de logro*  
Para Goleman (1999) se refiere al "La orientación de estas personas se dirige a los resultados rigiéndose por la motivación personal, así permitiéndoles cumplir el objetivo de llegar a un nivel de excelencia anhelado". Los individuos desarrollan un conjunto de creencias en cuanto a la satisfacción de la necesidad de seguridad y relación interpersonal, los

que se sienten seguros en esta relación tienden a interpretar los acontecimientos como desafíos conquistados, tratando de tratar con ellos de forma eficaz. De acuerdo con esta autora, para este resultado concurren también las creencias en la competencia y en la autonomía. Gan (1998) señaló que “El interés de pensar que ciertas tareas no agraden a los demás, es lo de menos, ya que el resultado es la estimulación para mejorar una actividad”. La motivación de logro es poco estudiada en niños, la necesidad de relacionarse más aún es estudiada en docentes de pertenecer y de lazos seguros con los colegas y profesores constituye un motivo esencial para los estudiantes. Además, Quesada (2001) mencionó que “La estimulación de un logro permite ganar desafíos, avanzar y crecer profesionalmente con la búsqueda de nuevos objetivos que alcanzar”. Valls (2004) añadió al concepto anterior que a “Para quienes ejercen una profesión, un resultado positivo es la satisfacción más significativa de su labor; aspecto que los dirigentes de una organización deben tener en cuenta”. La motivación de logro es el proceso responsable por la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos de una persona para el alcance de determinada meta. Los individuos motivados se mantienen en la realización de la tarea hasta que sus objetivos sean alcanzados. Se puede inferir que lo que causa la motivación es el deseo de satisfacer una insatisfacción (necesidad) existente dentro de la persona y, cuando se conquista la satisfacción, la motivación desaparece.

- *Compromiso*

Goleman (1999) sostuvo que: Un compromiso está supeditado necesariamente a sacrificios que permitirán lograr sus objetivos propios y organizacionales. Para ello, los individuos antes de tomar decisiones y buscar nuevas oportunidades, deben estar formados en valores en

concordancia a la misión que tienen para su vida. Peña (2003) "El logro de un compromiso sólido se basa en fomentar un buen trato, conocerse mejor, compartir experiencias diferentes a sus labores, y por último, saber sus aspectos personales". De esta forma, puede concluirse que los estudiantes afectivamente comprometidos tienden a desarrollar esfuerzos en beneficio de su propio aprendizaje más significativos, los individuos con un grado de compromiso más elevado tienden tener mejor aprendizaje, tienen menor absentismo, alcanzan desempeños.

## **5.2 Fundamentos filosóficos**

Para la presente investigación se ha tomado en cuenta el enfoque sociológico. Sociológicamente se fundamenta porque permitirá solucionar el grave problema de la influencia que tiene el estrés en el desempeño de los docentes. Además se pretende optimizar el sistema adecuado de comunicación generando una potente imagen de esta institución, por medio de un correcto sistema para que la gente obtenga un producto de calidad, al mismo tiempo contribuyendo a disminuir el impacto ambiental, reciclando grandes cantidades de desechos industriales.

## **5.3 Fundamento social**

Bar-On (1997), por su parte, ha ofrecido otra definición de IE tomando como base a Salovey y Mayer (1990). La describe como un conjunto de conocimientos y habilidades en lo emocional y social que influyen en nuestra capacidad general para afrontar efectivamente las demandas de nuestro medio. Dicha habilidad se basa en la capacidad del individuo de ser consciente, comprender, controlar y expresar sus emociones de manera efectiva.

El modelo de Bar-On, se fundamenta en las competencias, las cuales intentan explicar cómo un individuo se relaciona con las personas que le rodean y con su medio ambiente.

Por tanto, la IE y la inteligencia social son consideradas un conjunto de factores de 6 interrelaciones emocionales, personales y sociales que influyen en la habilidad general para adaptarse de manera activa a las presiones y demandas del ambiente.

El modelo de Bar-On (1997) está compuesto por cinco elementos:

- 1) El componente intrapersonal: que reúne la habilidad de ser consciente, de comprender y relacionarse con otros.
- 2) El componente interpersonal: que implica la habilidad para manejar emociones fuertes y controlar sus impulsos.
- 3) El componente de manejo de estrés: que involucra la habilidad de tener una visión positiva y optimista.
- 4) el componente de estado de ánimo: que está constituido por la habilidad para adaptarse a los cambios y resolver problemas de naturaleza personal y social.
- 5) El componente de adaptabilidad o ajuste.

En resumen, los modelos de inteligencia emocional sobre habilidad mental y mixta parten de dos bases distintas de análisis. Los modelos de habilidades se centran en las emociones y sus interacciones con el pensamiento, mientras que los mixtos alternan las habilidades mentales con una variedad de otras características.

#### **5.4 Fundamento tecnológico – didáctico**

Mientras tanto, es importante también reflexionar acerca de las ventajas y desventajas que supone tomar en consideración la tecnología para mejorar el ámbito de la Psicología.

Las ventajas de la utilización de los avances tecnológicos en Psicología Clínica: la comodidad, el anonimato y la confidencialidad que ofrece son algunas de los beneficios que destaca, así como el menor coste y un servicio 24 horas entre otros. Razones que pueden ayudar a aumentar el interés de los pacientes en la terapia.

Esta nueva era, que supone la introducción de la tecnología en el ámbito de la salud mental, sin duda ofrece grandes oportunidades.

Aspectos a los que habrá que prestar atención: la eficacia de las aplicaciones, de la que habrá que exigir obtener evidencia científica de que funcionan, la privacidad, ya que recoge información personal sensible, o la necesidad de regular la tecnología en la salud mental, son algunos de los retos que la irrupción de la tecnología plantea.

La terapia, tal y como la conocemos, ya está evolucionando e incorporando los nuevos avances tecnológicos. El uso de apps nos permite crear nuevos modelos y formas de hacer terapia. Todo esto, además, combinado con nuevas formas de inteligencia artificial, realidad virtual y otros avances, llevará a la psicología a proporcionar tratamientos más eficaces, flexibles, económicos y cómodos.

Es la psicología del futuro, pero no tienes por qué esperar, puedes empezar a disfrutar de algunos de estos avances desde hoy mismo.

## **5.5 Bases de la Administración**

Desde otro punto de vista el Programa "TECO" también se encuentra basado en la siguiente Teoría de las Ciencias Administrativa, citando a Abraham Maslow y está enfocada en la psicología organizacional y en las personas. Ve a la administración como un proceso de impulsar el crecimiento personal y crear oportunidades. Por esta razón el programa contribuirá para que se cultive dentro de la organización un clima positivo que ayudará a los directivos y personal en general a desarrollar sus actividades de manera óptima, eficaz y de superación.



**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: "Propuesta de un programa de Inteligencia Emocional para disminuir el estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Sullana, 2022.", cuyo autor es VALLE HUAMAN KATHIA YUNEIRI, 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, 24 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RODRIGUEZ VEGA JUAN LUIS <b>DNI:</b> 16739701 <b>ORCID</b> 0000-0002-2639-7339	Firmado digitalmente por: RVEGAJL el 12-08-2022 19:46:58

Código documento Trilce: TRI - 0367018