



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Modelo preventivo motivacional, basado en la teoría de Herzberg para reducir el síndrome de burnout en docentes de Morropón, Piura 2021.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Villanueva Carrión, Heily Geraldine (ORCID: 0000-0001-9346-4274)

ASESOR:

Dr. Arévalo Luna, Edmundo Eugenio (ORCID: 0000-0001-8948-7449)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA- PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo es dedicado a mi persona, por mi perseverancia en conseguir objetivos profesionales que me hacen feliz.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por inspirarme a progresar de manera espiritual y temporal.

A mi familia y amigos por acompañarme y motivarme a desarrollarme profesionalmente

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Aspectos Éticos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Facetas de la aplicación de la propuesta	27
Tabla 2. Resumen de actividades de la propuesta	28

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de diseño de investigación	13
Figura 2. Esquema de la fundamentación teórica del síndrome de burnout	20
Tabla 3. Esquema de la fundamentación teórica de la teoría de F. Herzberg	22
Tabla 4. Esquema de la fundamentación metodológica	24
Tabla 5. Esquema del modelo de intervención motivacional	26

RESUMEN

El presente es una propuesta que busca prevenir el síndrome de burnout en docentes del nivel inicial de zona urbana de la UGEL Morropón, Piura, a través de un modelo pedagógico basado en la teoría de los dos factores de Herzberg: factores motivacionales y factores de higiene. Se hace esta propuesta en virtud de que las observaciones preliminares que se han plasmado en la variable fáctica indican una sobre carga, cansancio, agotamiento, especialmente en la enseñanza semipresencial de las educadoras, lo cual genera malestar, desinterés, privación del sueño, estrés y la propuesta se basa en el modelo de Herzberg, quien explica que existen factores motivacionales como el reconocimiento de un trabajo bien realizado de esta manera se regulan emociones. La propuesta está estructurada en cuatro fases las mismas que deberán ser desarrolladas en veintiún talleres; sus fundamentos teóricos y metodológicos sustentan la pertinencia de este trabajo ya que así se buscará mejorar la calidad de vida y bienestar de las docentes. Como resultado de verificación de esta propuesta se adjunta el inventario de Burnout de Maslach como instrumento, que posee cualidades psicométricas de validez y confiabilidad, para que se pueda contrastar la pertinencia de dicho trabajo.

Palabras clave: Teoría de Herzberg, síndrome de burnout, motivación.

ABSTRACT

This is an approach that seeks to prevent Burnout Syndrome in teachers of the Initial level of urban area of the UGEL Morropón, Piura, through a pedagogical model based on the theory of two factors of Herzberg: motivational factors and hygiene factors. This approach is made by virtue of the fact the preliminary observations that have been reflected in the factual variable indicate overload, fatigue, exhaustion, especially in the semi-presential teaching of educators, which generates discomfort, disinterest, sleep deprivation, stress and the approach is based on the model of Herzberg, who explains that there are motivational factors such as the recognition of a well done job in this way emotions are regulated. The approach is structured in four phases, which should be developed in twenty-one workshops; its theoretical and methodological basis support the relevance of this work, since this will seek to improve the quality of life and well-being of teachers. As a result of the verification of this approach, Maslach's Burnout Inventory is attached as an instrument, which has psychometric qualities of validity and reliability, so that the relevance of this work can be contrasted.

Keywords: Herzberg theory, Burnout Syndrome, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

La nueva virtualidad que ha generado cambios y afectaciones a nivel mundial, también ha tenido repercusiones en el ámbito escolar. Moreira Segura, C. y Delgadillo-Espinoza, B. (2015) antes de la pandemia, ya señalaban que al agregar tecnología en las clases escolares no es moda, sino que toma cada vez más relevancia en las instituciones de educación. El proceso de ajuste generó mayor estrés en los maestros, quienes terminaron más agotados, afectando enormemente la salud física y mental de docente y su calidad de vida, según señala Cortés Rojas, J. (2021).

En diferentes países se han realizado estudios acerca del estrés en el entorno educativo dada la situación de pandemia y los maestros sin importar su nivel económico y social, pueden padecer de depresión y sentir la presión del estrés (Mendes Rodrigues, T. *et al.* 2020). De esta manera, se puede señalar que estarían en presencia del Síndrome Burnout, el cual es definido como una manera no apropiada de hacer frente al estrés emocional que se vuelve crónico, y cuyos rasgos principales se manifiestan en agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal (Axayacalt Gutiérrez, G. 2006).

De esta situación no escaparon las 30 docentes del nivel inicial de zona urbana de la UGEL de Morropón, Piura. Entre los síntomas que han manifestado en la reunión virtual colegiada de salida a recesión por fiestas patrias, las docentes señalaron sentir tristeza, cansancio físico y mental, estar desmotivadas y cansadas del confinamiento. En el plano laboral, manifestaron sentir las exigencias de padres y representantes quienes desean estrategias tradicionales para sus hijos, lo cual genera, horas dedicadas después de clase, para planificar recursos de aprendizajes novedosos que se adecúen a la demanda educativa.

Albarracin Chipana, C., Castro Ruiz, E. y Quevedo Quevedo, J. (2019) afirmaron que es necesario dar clases de manera virtual, no sólo se debe realizar ajustes en los contenidos, es indispensable repensar la evaluación, también los roles tanto del participante como del tutor. Además, hace falta que se disponga de equipos para transmitir y tecnología, demanda que se trabaje con un pensamiento flexible. Y en este caso particular, hay desconocimiento de las plataformas virtuales

tanto de parte de las docentes, papás y los niños y niñas del nivel básico, con quienes, hay que usar mayor número de dinámicas para mantener su interés.

Al elaborarse el plan de retorno a clases a través de la semipresencialidad cumpliendo los principios de seguridad, flexibilidad, gradualidad y voluntariedad emitida por el MINEDU, es aún más notorio el temor de las docentes al regresar a dictar clases sin que los niños del nivel inicial se encuentren vacunados, a pesar que las docentes estén ya inmunizadas, pues no es suficiente, originando en ellas incertidumbre, preocupación y ansiedad, porque la carga laboral aumentará y el nivel de estrés en ellas también.

Este estudio sugiere aplicar una propuesta basada en la Teoría de Herzberg que apunte a trabajar dos factores. Los factores de higiene o aquellos asociados con los sentimientos oscuros que involucran las condiciones ambientales del local donde se trabaja, sueldo, seguridad, el tipo de supervisión recibida, el clima laboral del cargo, y por otro, los factores motivacionales, que apuntan al logro, reconocimientos cuando la tarea se hace bien y se cumplen los deberes relacionados con el cargo en sí. (Berumen, S., Perez-Megino, L., & Ibarra, K. 2016).

Por todo lo antes planteado, se propuso dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿Cuál es el nivel del síndrome de burnout y que postulados de la teoría de Herzberg permitirá proponer un modelo preventivo motivacional para reducir el síndrome de burnout en las docentes del nivel inicial de zona urbana de la UGEL de Morropón?

Se propusieron las siguientes preguntas específicas, ¿Cuál es el nivel de afectación emocional por síndrome de burnout en las docentes del nivel inicial de zona urbana de la UGEL de Morropón?, ¿Cuáles son los principales postulados de la teoría de Herzberg que permitirán sustentar el modelo?, y, ¿El modelo preventivo motivacional, fundamentado en la teoría de Herzberg, disminuirá la afectación emocional por síndrome de burnout en las docentes del nivel inicial de zona urbana de la UGEL de Morropón?

Este trabajo se justifica, primero porque tiene relevancia social ya que, en estos tiempos demandantes de tecnología e innovación, el trabajo docente exige mayores compromisos, actualización, disponer de recursos instruccionales adecuados y dinámicos para satisfacer a la comunidad educativa, por tal, contar

con un equipo humano sano, es fundamental para el fortalecimiento de la tarea docente. Segundo lugar, este trabajo se justifica por su relevancia práctica, porque permitió hacer una revisión de las condiciones de las docentes de la UGEL, con una intervención que propuso mejoras en los síntomas del síndrome de Burnout. El aporte teórico también radica en que será registrado como antecedente de una propuesta concreta de intervención con docentes, proponiendo estrategias motivacionales basadas en la Teoría de Herzberg que puede aplicarse en otra población. En el plano metodológico, ofrece un método de aplicación validado que puede ser replicado dentro y fuera de la UGEL.

La presente investigación propuso como objetivo: Identificar el nivel de afectación emocional por síndrome de burnout en la enseñanza semipresencial en las docentes del nivel inicial de zona urbana de la UGEL de Morropón e incorporar la formulación teórica de Herzberg, en el diseño de un modelo preventivo motivacional para disminuir la afectación emocional por síndrome de burnout en docentes.

Los objetivos específicos se diseñaron de la siguiente manera: Determinar la presencia de afectación emocional por síndrome de burnout en las docentes del nivel inicial de zona urbana de la UGEL de Morropón, identificar los principales postulados de la teoría de Herzberg que permitirán sustentar el modelo y proponer un modelo preventivo motivacional en las docentes del nivel inicial de zona urbana de la UGEL de Morropón.

II. MARCO TEÓRICO

Para llevar a cabo el estudio de las variables, se presentan los antecedentes teóricos que sustentan la investigación.

A nivel internacional, con respecto a la variable temática, Madero Gómez, S. (2019), México, en su tesis de maestría propuso conocer cómo afecta la teoría de Herzberg sobre la satisfacción de los trabajadores estudiando sus factores. Se aplicó un instrumento en una muestra de 423 personas y como resultado confirma la aplicabilidad que posee actualmente el análisis de la satisfacción laboral tomando en cuenta esta teoría. Concluye, que se debe promocionar incentivos que no sean monetarios.

De igual forma, Sayes, C. (2017), México, se propuso, verificar cómo se está aplicando la Teoría de la motivación de Herzberg, en las empresas santanecas. En una muestra de 195 colaboradores se aplicó una encuesta y los hallazgos se analizaron con enfoque cuantitativo y estadística descriptiva. Cabe resaltar como una de las conclusiones de la investigación, es que, Herzberg considero al salario como factor de mantenimiento, y aquí se concluye que este factor, sí es considerado como motivante por lo que eso contradice la Teoría de Herzberg.

En cuanto a la variable fáctica a nivel internacional, Collaguazo Carrera, G. A.; Medina Caicedo, E. B. (2021), Quito, propuso identificar los factores del síndrome de Burnout y la incidencia en el desempeño. Se aplicó una encuesta construida con un perfil socio-demográfico, desempeño laboral y test de Burnout analizadas con la prueba Chi- Cuadrado. Como resultado se observó que la mayor cantidad de funcionarios se encuentra un nivel bajo de estrés y se sienten satisfechos. En conclusión, sí existe vinculación importante entre las variables sociales y demográficas, con el desempeño en el trabajo y Burnout.

Asimismo, Viviane Vidotti, V., Trevisan Martins, J., Quina Galdino; M., Perfeito Ribeiro, R. y Cruz Robazzi, M. (2019), Brasil, en su artículo, analizaron la presencia de Burnout y su vinculación con el estrés producido en el trabajo y la calidad de vida que tiene el personal de enfermería. La muestra fue de 502 enfermeras y los hallazgos se analizaron con estadística descriptiva. Resultó que el 21% del personal, manifiesta la presencia del síndrome de Burnout. En

conclusión, el síndrome se relaciona con altos niveles de estrés y a la calidad de vida que perciben los trabajadores de enfermería como negativa.

De la variable propositiva, modelo Mendoza Villarroel, A. (2021), Bolivia, propuso en su tesis un programa de intervención basado en los postulados de Herzberg, a 15 trabajadores, quienes fueron consultados con entrevistas para conocer los puntos débiles y de mayor afectación. Entre los hallazgos destacó que la autorrealización y la autoestima, son las necesidades mayormente sentidas. En conclusión, Se recomienda el diseño de una estrategia de motivación a nivel corporativo con sesiones de trabajo que debían aplicarse cada 18 meses intensificando los factores intrínsecos.

Asimismo, Granizo Lara, L. y Telenchana Medranda, A. (2021), Ecuador, trabajaron su Tesis en una muestra de 31 bomberos para analizar estrategias que permitan afrontar el burnout. En investigación con diseño transversal y no experimental, se aplicaron dos instrumentos, uno (CAE) para medir estrés y el MBI para el burnout. Resultó que las estrategias que más se usan para prevenir estrés son: focalizar solución del problema con un 45% y la religión con 23%. Sobre el burnout, el cansancio tiene un 36%, Despersonalización 48% y Realización 50%. Consecuentemente, se elaboró una guía motivacional educativa para prevenir burnout y aportar mejoras al clima laboral.

De la variable temática a nivel nacional, Nuntón Nuñez, M. (2016) tuvo como objetivo demostrar que la aplicación de un Programa Motivacional fundamentado en la Teoría de Herzberg, mejora el Clima Organizacional en la Institución Educativa "Cristo Rey". Con un diseño pre experimental, se aplicó un pre test y post test. Según los resultados, los trabajadores tienen una buena percepción del Clima Organizacional. En conclusión, el Programa fundamentado en la teoría de Herzberg, se desarrolló de una forma dinámica a nivel áulica, institucional y también mediante uso de recursos educativos.

Del mismo modo, Factor Huerta, Y. (2018), en su tesis de maestría, tuvo como objetivo determinar la relación entre la teoría de los dos factores de Herzberg y la satisfacción laboral del personal administrativo. La muestra fue de 169 trabajadores de la UNASAM. Se utilizó un cuestionario y según los resultados, el

75% del personal administrativo manifiesta tener insatisfacción laboral. En conclusión, se establece una relación indirecta entre los factores higiénicos y la satisfacción laboral del personal y los factores motivacionales de la teoría de Herzberg.

De la variable fáctica a nivel nacional, Villanueva Laos, A. (2021), en su tesis tuvo como objetivo estudiar la relación entre Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en profesores de colegios públicos y privados a través del análisis de contenido y mediante una revisión de ocho artículos. Entre sus hallazgos existe una correlación negativa entre ambas variables. En conclusión, los profesores con menos años de servicios, son más propensos a sufrir el síndrome de Burnout que profesores más antiguos, y los profesores de colegios privados tienen mayor satisfacción laboral que profesores de colegios públicos.

De igual manera, Condo Villanueva, G. (2018), en su tesis tuvo como objetivo general determinar la influencia de la satisfacción laboral y el estrés laboral de los Docentes de la UNSA. La investigación descriptiva con una muestra de 57 docentes tiene como resultados el coeficiente de correlación de Pearson (correlación negativa moderada) por lo que se acepta la hipótesis alterna, con el r P de -0,542. En conclusión, existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el estrés laboral, siendo regular, el nivel de satisfacción de los trabajadores.

De la variable propositiva, modelo preventivo motivacional, Aquije Dionicio, M., y Reyes Trujillo, G. (2021), en su tesis se propusieron medir si un programa motivacional educativo, podría prevenir el Burnout en los 100 enfermeros de la muestra. La metodología fue aplicada con diseño pre experimental usando la escala MBI. El resultado de pretest, fue de 79.5% medio, 13.6% alto y 6.8% bajo, posterior a la intervención, el post test evidenció un nivel de 86.4% medio, 13.6% bajo y 0% alto. En conclusión, las sesiones aplicadas fueron efectivas en la prevención del síntoma.

Del mismo modo, Linares La Rosa, T. y Valladares Abrijo, D. (2021) en su tesis, se proponen como objetivo evaluar el efecto de un programa contra la ansiedad y estrés por la Pandemia. Es un estudio cuantitativo, pre experimental, con muestra de 72 enfermeros quienes respondieron a un test y luego de aplicarse

el programa, se aplicó el pos test. Como resultado del 100% de enfermeros, los niveles del estrés disminuyeron en el post test, probándose la efectividad del modelo en enfermeros de hospitalización.

A continuación, se presentan las bases teóricas más relevantes que sustentaron la investigación.

La motivación laboral, Según Arias, F. y Heredia, V. (2006 citado en Marín Samanez, E., y Placencia Medina, M. 2017) es una sensación interna que activa y enfila los pensamientos sobre los factores que provocan, dirigen y mantienen la conducta y la intensidad del comportamiento. Para Mendoza Villarroel, A. (2021), la motivación laboral es una herramienta que se fortalece según los programas que se apliquen dentro de las empresas e instituciones, aunque se fundamentan en los factores intrínsecos del personal.

Luthans (2008, citado en Bohórquez, E. *et al*, 2020), asevera que existen tres corrientes relacionadas con la motivación laboral. Las teorías de contenido que datan de inicio del siglo XX, con Taylor, y Gantt Posteriormente, se enfocaron en relaciones humanas y luego las teorías de contenido de Maslow, Herzberg y Alderfer. Más adelante, surge otras teorías relacionadas.

Herzberg, (1989 citado en Nuntón Núñez, M (2016), señala en su investigación, la cual está basada en la relación estrecha que debe tener el individuo y su trabajo, y que la actitud de dicho individuo para con su trabajo es determinante a la hora de medir éxitos y fracasos, Herzberg investigó lo que las personas deseaban de sus trabajos, por lo que solicitó a la gente que escribiera detalladamente aquellas situaciones en las que se hayan sentido bienestar y malestar en su lugar de trabajo. De esta manera nace una teoría la cual es una ampliación de la perspectiva de Maslow.

Para hacerlo realizó un estudio motivacional a 200 profesionales de Pittsburgh, Pennsylvania y otros sitios cercanos. Le planteó básicamente dos preguntas a los profesionales que participaron en el estudio: ¿Cuándo se sintió particularmente bien en su empleo?, ¿qué lo animó? Y ¿cuándo se sintió sumamente mal en su empleo?, ¿qué lo desanimó?

Tomando en cuenta los datos, señaló Herzberg que, la satisfacción y la insatisfacción no son opuestas, por el contrario, el hecho de eliminar ciertas características que causan insatisfacción en un trabajo, no lo convierte satisfactorio. Herzberg propuso que sus descubrimientos indicaban la existencia de un continuo dual: así lo contrario a satisfacción, es falta de satisfacción y lo contrario de insatisfacción es ausencia de insatisfacción (Robbins y Judge, 2009 citado en Alvarado Borrego, A. y Argüello Silva, N. 2018).

Herzberg concluyó, según Luthans (2008, citado en Albarracin Chipana, C., Castro Ruiz, E. y Quevedo Quevedo, J. (2019), que aquello que produce satisfacción se relacionan con aspectos laborales y los que causan insatisfacción se asocian con el contexto del trabajo. Herzberg denominó motivadores a aquellos elementos que producen satisfacción y factores de higiene a los que causan insatisfacción.

Aquellos factores higiénicos o extrínsecos hacen referencia a los sentimientos perjudiciales relacionados con la insatisfacción que los funcionarios afirmaban sentir en sus espacios laborales y que atribuyen al entorno de sus puestos de trabajo. Herzberg los nombró factores de higiene, porque se asemejan a los principios de la higiene médica. (Gutiérrez Bazán, A. 2015).

Los factores de higiene de Herzberg, según Delaney, M. L., & Royal, M. A. (2017) se relacionan con la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones físicas del trabajo, el aspecto salarial y lo administrativo. No hay satisfacción laboral si dichos factores no se presentan o se aplican mal.

Herzberg (1989 en Ferreira de Sou, E., 2018) destacó las siguientes condiciones de trabajo, que hace referencia a las condiciones físicas que rodean el trabajo; las relaciones interpersonales, dentro de la organización; la supervisión, que describe el estilo del liderazgo; la seguridad laboral o estabilidad que le brinda la Según Guillen Gestoso & Guil Bozal (2000 en Ferreira de Sou, E., 2018) tener continuidad laboral, es uno de los principales anhelos de los trabajadores, y compensación salarial, se refiere a las formas de retribución que tiene una empresa para con sus trabajadores.

Los factores motivacionales o intrínsecos, relacionados con aquello que tiene que ver con el cargo y las tareas que desempeña el individuo, por tanto, estos pueden controlarlo la persona, pues es lo que él realiza y desempeña. Involucra el crecimiento profesional, el reconocimiento de parte de los superiores, autorrealización, y desarrollo. (Putra, E. D., Cho, S., & Liu, J. 2017)

Si bien es ampliamente conocido que Herzberg fue quien planteó la existencia de factores intrínsecos asociados a la motivación y la satisfacción laboral, Guillen Gestoso & Guil 26 Bozal (2000 en García López, A. y Granja Prada, A. 2020) presentan una clasificación más actual de los mismos, entre los que destacan los siguientes:

Características de la tarea, que hace referencia al desafío o interés que ésta supone para el individuo; autonomía, relacionada a la libertad; retroalimentación o importancia de sus funciones. Según Gil, Ruiz, & Ruiz (1997) dotar al empleado de la información suficiente permite introducir mejoras a la misma; reconocimiento de parte de los directivos de la empresa; el logro, es el elemento motivador intrínseco más importante según Guillen Gestoso & Guil Bozal (2000 en García López, A. y Granja Prada, A. 2020), es decir, satisfacción por desempeño.

Pablo Martin. G. (2011), señala que Herzberg dividió a las necesidades en dos niveles: Inferior, o factores de higiene y que Maslow llamó, necesidades fisiológicas, de seguridad, asociación o aceptación, y uno Superior, que serían los factores motivadores y que Maslow llamó necesidades de autorrealización. Concluye diciendo que la mayor manera de motivar y estimular al trabajador, es satisfacer necesidades de logro y realización personal.

De igual importancia para la investigación son las teorías relacionadas con el Síndrome de Burnout. La palabra burnout descrito por Freudenberger, lo describe como condición de agotamiento y cansancio, también puede relacionarse al fracaso cuando el trabajador estima que su esfuerzo, empeño y tiempo invertido, no se valora suficientemente. Freudenberger, 1974 citado en Albarracin Chipana, C., Castro Ruiz, E. y Quevedo Quevedo, J. 2019)

Maslach, Jackson y Leiter (1986 en Albarracin Chipana, C., Castro Ruiz, E. y Quevedo Quevedo, J. (2019), en una investigación sobre este síndrome,

concluyeron que el síndrome se evidencia con signos clínicos, entre ellos, el aumento de desgano laboral y la disminución de la moral del trabajador. Asimismo, quienes lo padecen cuentan con mayor probabilidad de desarrollar alteraciones psicosociales, enfermedades mentales, y hasta se experimentan suicidios. Finalmente, Maslach y Jackson (citados en Reis RS, Hino, AA., Añez CRR. 2015), están convencidos que incide más en profesionales que tienen jornadas largas de trabajo, con encuentros directos y personales con sus clientes, que aquellos que pertenecen a las áreas administrativas.

La educación y los docentes están propensas al desarrollo de estrés, depresión y ansiedad justificado por una combinación de características multifacéticas vinculadas a la actividad laboral, así lo afirman, Vignola R, y Tucci, A. (2014). De hecho, estudios certifican que estrés y depresión pueden interferir las tareas cotidianas diarias de los maestros, afectando especialmente el desempeño y entrega del maestro en el entorno escolar. El reconocimiento de este problema es urgente para que las estrategias de prevención puedan emerger, según señala, Asa, FT, Lasebikan VO. (2016).

Hay varios factores que impulsan el estrés en la docencia en tiempos de pandemia según la investigación de Cortés Rojas, J. (2021). La modificación de las actividades normales que hacían; el uso de nuevas herramientas de trabajo con las cuales no se encuentra familiarizado; el confinamiento social es otro elemento que afecta; la incertidumbre y el miedo son sensaciones negativas, dada la difusión de noticias que mostraban un panorama que, en vez de mostrar signos de mejoría, cada día, empeoraba. Además de la preocupación por su salud, el maestro suma la de algún ser querido, compañeros de trabajo y estudiantes.

El burnout visto como un proceso en los docentes se manifiesta desde cuatro ópticas: según Arís (2009). Psicosomáticas o aquellas manifestaciones evidentes como un dolor de cabeza, problemas estomacales o insomnio; conductuales, como faltar a su trabajo o crear barreras de comunicación, aislarse; emocionales como la falta de empatía con sus colegas o estudiantes, desconfianza y ansiedad y hasta depresión; desconfianza, lo que le permite ocultar emociones, mostrándose de forma cínica y descarada con sus alumnos y compañeros, realizando hechos impropios.

Entre los instrumentos utilizados para medir Burnout, el MBI (Maslach Burnout Inventory) es un instrumento aplicado en muchos lugares con mucha relevancia. Fue creado por Maslach y Jackson (1981 en Upegui Correa, E. y Zuluagua Posada, B. 2020). Posteriormente presentan la segunda versión del instrumento, el cual posee 22 ítems con tres sub escalas que buscan medir el agotamiento emocional, la despersonalización y el logro personal; en la actualidad sigue siendo la versión más usada (Otero, J. 2015)

En la última edición que se ha hecho del documento en 1996, Maslach y Jackson proponen tres versiones. No obstante, de acuerdo a lo indicado por Esteras, J., Chorot, P., y Sandín, B. (2016), el MBI-Educators Survey (MBI-ES), los autores Maslach y Jackson y Schawab (1996), lo orientaron a profesionales de la educación, por lo que se decidió utilizar esta escala, también, porque es el de mayor empleo y ha mostrado gran confiabilidad en los resultados (Otero. J., 2015).

El modelo seleccionado para medir burnout en esta investigación, será el de Maslach el cual presenta tres dimensiones específicas: Agotamiento Emocional, orientado hacia la pérdida de la voluntad, desgaste y fatiga emocional. Despersonalización, que refiere la presencia y progreso de actitudes no favorables, hacia compañeros de trabajo, clientes y/o pacientes, y Falta de Realización Personal, referido a que la persona presenta una predisposición negativa a su trabajo

Esta realidad problemática en la cual se encuentra inmerso el docente, amerita la elaboración y aplicación de modelos de intervención preventivos y motivacionales que remedien y prevengan este síndrome. Según la definición dada por Vélaz (1998 en Ramírez Nieto, L y Henao López, G. 2011), se define como un conjunto de conocimientos, procesos y teorías que fundamentan la planificación, elaboración, práctica y evaluación de la intervención motivacional desde varias ópticas: Prevención, comprensión, sistemática y continuada, orientadas al desarrollo de personas, instituciones y comunidad.

A continuación, se presentan los conceptos fundamentales de la presente investigación:

Motivación: Según Luthans (2008 citado en Factor Huerta, Y. 2018, p.17), inicia con una deficiencia, la cual motiva a un comportamiento o tendencia que se orienta a un objetivo.

La motivación laboral: Según Arias, F. y Heredia, V. (2006 citado en Marín Samanez, E., y Placencia Medina, M. 2017) es una sensación interna que activa y enfila los pensamientos sobre los factores que provocan, dirigen y mantienen la conducta y la intensidad del comportamiento (p 43)

Factores Higiénicos: Según Pablo Martin. G. (2011), Hacen referencia a los sentimientos perjudiciales relacionados con la insatisfacción que los funcionarios afirmaban sentir en sus espacios laborales y que atribuyen al entorno de sus puestos de trabajo. (p.27)

Factores Motivacionales: relacionados con aquello que tiene que ver con el cargo y las tareas que desempeña el individuo, por tanto, estos pueden controlarlo la persona, pues es lo que se él realiza y desempeña. Involucra el crecimiento profesional, el reconocimiento de parte de los superiores, autorrealización, y desarrollo. (Putra, E. D., Cho, S., & Liu, J. 2017)

Satisfacción laboral: Según Orgambidez Ramos, A., Pérez Moreno, P. Borrego Alés, Y. (2015) es un estado emocional cuando el trabajador se siente complacido con las condiciones en las cuales desarrolla sus tareas. (p.70).

Burnout: Según Maslach y Jackson, (1986, citado en Albarracín Chipana, C., Castro Ruiz, E. y Quevedo Quevedo, J., 2019, p.42), Agotamiento emocional que provocado por la ausencia de motivación termina en un sentimiento de inadaptación y probable fracaso a futuro.

Intervención: Según Clares, (2002 en Ramírez Nieto, L y Henao López, G. 2011), es una acción que promueve procesos de interrelación para transforma las condiciones iniciales, con la finalidad de mejorarlas. (50)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

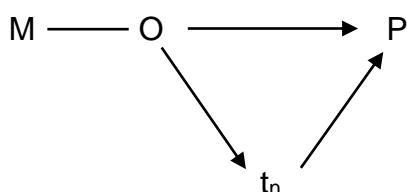
El presente estudio es propositivo, en el cual se describen sucesos, fenómenos, contextos, entre otros, para especificar las características de las variables investigadas. Los estudios propositivos son considerados como un proceso investigativo donde se recopila información, se evalúa, se hace un diagnóstico, se analiza y fundamentan teorías, para, finalmente, presentar una propuesta que ofrezca solución al problema planteado (Estela Paredes, R. 2020).

Adicionalmente, el diseño de este estudio es propositivo, basado en la propuesta que se sustenta en la observación fáctica, en la variable teórica y en la propositiva.

El esquema y diseño se estableció, así como se presenta en la figura1.

Figura 1

Esquema y diseño de investigación



Nota: Elaboración Propia

Dónde:

M: Muestra de estudio

O: Observación de la realidad fáctica

t_n: Teoría base para plantear la propuesta

P: Propuesta para solucionar la realidad fáctica

3.2. Variables y Operacionalización

Variable fáctica: Presencia del síndrome del burnout. Según Maslach y Jackson, (1986, citado en Albarracín Chipana, C., Castro Ruiz, E. y Quevedo Quevedo, J., 2019, p.42), agotamiento emocional que provoca la ausencia de motivación que termina en un sentimiento de inadaptación y probable fracaso a futuro.

Variable temática: Teoría de motivación e higiene de Herzberg, esta teoría asume dos factores: el factor de motivación, este se da, si la docente se encuentra de buen ánimo o satisfecha y el factor de higiene hace mención a la insatisfacción por sentirse desmotivada, todo ello es observado en la realidad laboral.

Variable propositiva: Modelo preventivo motivacional para disminuir el síndrome de burnout en las docentes del nivel inicial de la UGEL de Morropón, Piura, en este modelo se plantea la teoría de Herzberg ante un hecho fáctico originado por factores externos e internos de las docentes y se busca una alternativa de solución a través de una propuesta.

La tabla de operacionalización de variables se adjunta en el anexo 1.

3.3. Población de estudio

Esta propuesta está dirigida a docentes mujeres de educación inicial, que vienen desarrollando sus funciones en los establecimientos educativos estatales de una zona urbana, pertenecientes a la UGEL de Morropón, Piura.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este estudio se utiliza la técnica de la observación directa de una realidad empírica, siendo esta una cualidad propia del tipo de indagación propositiva. Tal como se muestra en el anexo 2.

Del mismo modo se recolecta resultados mediante un focus group, a través de preguntas abiertas donde se escucha la opinión sincera de los docentes. Así como se percibe en el anexo 3.

Al ser éste un trabajo propositivo, se recomienda que al momento de ejecutarlo (aplicar la propuesta), se verifique a través del instrumento "Cuestionario

de Burnout de Maslach para docentes (MBI-Ed)” (Maslach y Jackson, 1986; Seisdedos, 1997)”, este evalúa signos de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo. El mismo que posee características de validez y confiabilidad demostrada.

3.5. Procedimientos

De inicio se realizó la planificación a través de la descripción de la realidad problemática, dando origen al estudio de la teoría del síndrome de burnout, luego se planteó hipótesis, objetivos y la justificación teórica. Se construyó el fundamento teórico y metodológico que guio la investigación, ahondando en la teoría de los dos factores de Herzberg, siendo esta, la que afirma que el rendimiento en el trabajo depende del nivel de satisfacción y motivación que sienten en su entorno laboral y se invita a que los trabajadores disfruten de su propio trabajo.

Con la revisión de las teorías relacionadas se procedió a la selección del instrumento para medir la variable fáctica, este instrumento adaptado al contexto educativo, validado y con la confiabilidad determinada, fue tomado de una investigación anticipada de (Arenas Botero, 2021) tal como se consigna en el anexo 3, seguidamente se solicitó la autorización respectiva para ser utilizado en el presente estudio investigativo.

Se continuó planificando la propuesta de motivación laboral, basado en la teoría de Herzberg, con la que se desarrollará este modelo, diseñándose 22 talleres para ser aplicados a la población y hacer seguimiento de éstas.

Ya culminado el planteamiento de fundamentos teóricos y el modelo preventivo motivacional, se presenta a oficinas administrativas de la Universidad para ser aprobado, registrado y en un futuro aplicado.

Se verifican los resultados obtenidos de los objetivos planteados, después serán discutidos y posteriormente se llega a deducir conclusiones y brindar recomendaciones.

3.6. Aspectos éticos:

Fueron respetados los 4 principios fundamentales definidos por Beauchamp y Childress (2001, citado en Murillo 2014). El Principio de autonomía: es la

capacidad que cada quien tiene, de poner en práctica reglas a sí mismo. Cumpliendo con el principio de autonomía, los resultados del instrumento aplicado, aportaron por libre elección y criterio propio de los participantes y quedará registrada para garantizar su autenticidad.

El Principio de beneficencia: porque se promueve los beneficios de todos, suprimiendo los prejuicios, por tal razón, datos recopilados sólo serán aplicados al informe propuesto y tendrán valor académico. El Principio de no maleficencia, indica que los datos, no serán utilizados para fines lucrativos, ni para desprestigiar la institución involucrada. El Principio de justicia señala que debe darse trato justo a fin de disminuir desigualdades.

En esta investigación se tomaron en cuenta los aspectos éticos especialmente en la aplicación apropiada de la propuesta a los sujetos de estudio, los cuales constituyen: tener el consentimiento informado, la confidencialidad de los datos, la verificación de los resultados.

IV. RESULTADOS

En esta sección se muestran los resultados correspondientes a los objetivos específicos de la variable fáctica, planteada en la investigación.

Como primer objetivo: Determinar la presencia de afectación emocional por síndrome de burnout en las docentes del nivel inicial de zona urbana de la UGEL de Morropón. De la observación que se ha desarrollado, las características más significativas son diversos síntomas emocionales, conductuales y psicosomáticos; Los síntomas de cansancio emocional presentados son: irritabilidad, ansiedad, pérdida de energía y tristeza; esto debido a las actividades cotidianas que desempeñan en el trabajo, causado por sobrecarga y presión laboral; también por actividades domésticas como asumir las responsabilidades del hogar en su totalidad y el fallecimiento de familiares.

También reflejan síntomas conductuales como: impulsividad, impaciencia, enojo y aislamiento, esto es originado por disfuncionalidad familiar, incertidumbre del confinamiento ocasionado por la pandemia y numerosos gastos familiares. Por otro lado, se manifiestan síntomas psicosomáticos como: dolor de cabeza, aumento y pérdida de peso y problemas estomacales, debido al desorden alimenticio e inapetencia y preocupación.

A través del focus group se corrobora las causas de los diversos síntomas emocionales, conductuales y psicosomáticos observados. Las causas del agotamiento emocional se deben a factores externos como ruidos fuertes de construcciones o reparaciones de casas, tránsito vehicular, perifoneo de vendedores ambulantes, gritos de sus hijos dentro de casa; también se sienten agotados por la documentación que se realiza diariamente en el trabajo: llenar fichas de evaluación, ordenar y guardar evidencias en carpetas por niño, retroalimentación individual y grupal, reuniones colegiadas, GÍAS interinstitucionales.

Las planificaciones de sesiones, los cartelitos de la actividad, elaboración de planificadores semanales, redacción de informes mensuales, escuela con padres, monitoreo presencial por las especialistas, confusión de mascarillas y casacas, indiferencia de padres en el reforzamiento de los temas que necesitan mejorar sus

hijos, hostigamiento de padres para enviar tareas impresas a casa y enseñar a leer y escribir en el nivel inicial, del mismo modo existen motivos de presión cotidiano en casa, por ejemplo: realizar labores de limpieza y orden, llevar el control de gastos e ingresos, apoyar con las tareas de sus hijos, asumir el cuidado de familiares enfermos y soportar la tristeza de perder a familiares cercanos por el covid-19.

Los síntomas conductuales son causados por: falta de tiempo para realizar actividades cotidianas y laborales de manera simultánea, la manera de corregir a los hijos desde casa, resolución de conflictos de manera insana (gritos, discusiones), adaptación de nuevos formatos de informes constantes, la necesidad de salir a trabajar sin temor a contagiarse, gastos económicos (servicios, alimentos, pasajes, medicina, gastos imprevistos, prestamos, compra de laptop, pago de pensiones escolares)

Se pudo evidenciar la razón de los síntomas psicossomáticos las cuales son: permanecer frente a una pantalla por todo el día, someterse a ruidos permanentes, distracción por los mismos hijos o por la tecnología desde casa, comer sin medida a cada momento o también solo mantenerse ingiriendo agua por inapetencia, no dan prioridad al horario adecuado para ingerir alimentos, preocupación de no cumplir con su trabajo a cabalidad y obtener una amonestación a través de un memorándum también influye el descuido a su familia por la absorción de tiempo y energía en el trabajo.

El segundo objetivo fue Identificar los principales postulados de la teoría de Herzberg que permitirán sustentar el modelo. En principio, la teoría motivacional de Herzberg nos habla sobre dos factores (motivación e higiene), esto significa que, los factores provocan sentimientos positivos (satisfacción) y sentimientos negativos (insatisfacción), por lo tanto, los factores que dan satisfacción en el trabajo no se corresponden con aquellos que generan insatisfacción.

De los incentivos, explica sobre que motiva a las personas, siendo: reestructurar los puestos de trabajo, enriquecer las tareas, recibir Feedback sutil, crecimiento personal; estos factores influyen de manera efectiva en el comportamiento y motivación de las personas; por tal sentido la pertinencia de esta

teoría facilitará que la propuesta al ser aplicada mejorará las condiciones emocionales de las docentes.

Como tercer objetivo: Proponer un modelo preventivo motivacional en las docentes del nivel inicial de zona urbana de la UGEL de Morropón, Piura. Para la propuesta se tiene en cuenta referencias generales, los objetivos, fundamentos teóricos y metodológicos, la estructura de las fases y el resumen de las actividades de la propuesta.

4.1. Referencias generales

- 4.1.1. Denominación:** Modelo preventivo motivacional “Incentivando nuestro bienestar laboral”
- 4.1.2. Beneficiarios:** Docentes del Nivel Inicial de zona urbana de la UGEL Morropón, Piura.
- 4.1.3. Enfoque pedagógico:** Experiencia vivencial
- 4.1.4. Enfoque teórico:** Teoría de los factores higiénicos o extrínsecos y factores motivacionales o intrínsecos de Herzberg.
- 4.1.5. Modalidad:** Acompañamiento pedagógico interno (programa)
- 4.1.6. Nivel Educativo:** Nivel Inicial.
- 4.1.7. Responsable:** Lic. Heily Geraldine Villanueva Carrión
- 4.1.8. Contacto:** gehily37@gmail.com

4.2. Objetivos

3.2.2. Objetivo general:

Reducir la presencia del síndrome de burnout en las docentes del Nivel inicial de la UGEL de Morropón, Piura.

3.2.3. Objetivos específicos:

- Socializar el modelo preventivo motivacional, proponiendo un programa semipresencial con la muestra de maestras del nivel inicial.
- Organizar los grupos de trabajo y los materiales necesarios para aplicar en las sesiones del programa.

- Ejecutar el modelo preventivo motivacional, a través del programa semipresencial para disminuir la afectación emocional, ocasionado por el síndrome de burnout.
- Hacer el seguimiento del modelo preventivo motivacional aplicado, motivando a las docentes a generar emociones positivas en distintos contextos, obteniendo calidad educativa, con un sentimiento de valoración, realización personal, resiliencia y satisfacción en su trabajo.

3.3. Fundamentos teóricos y metodológicos

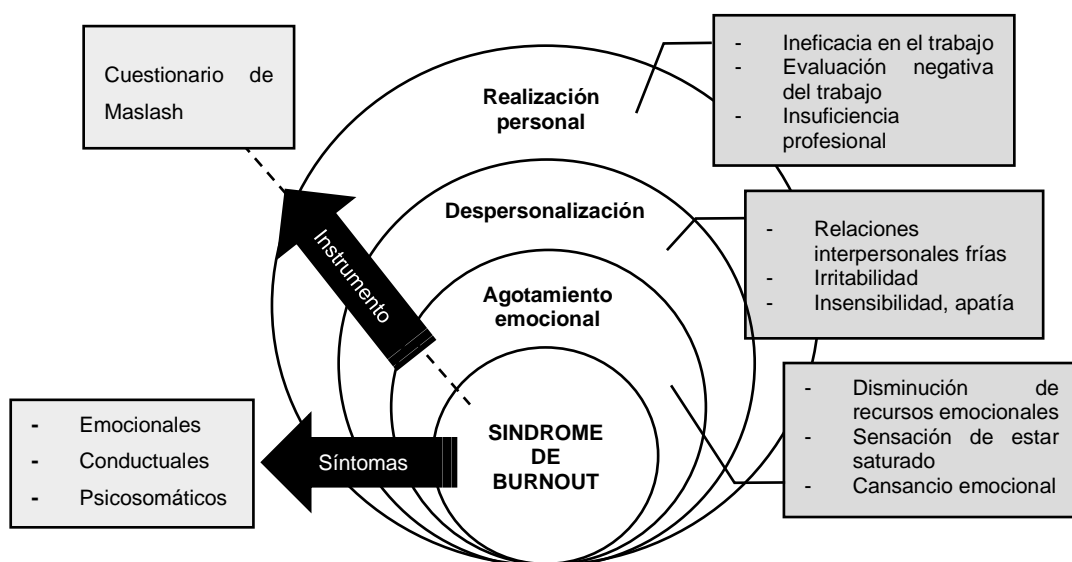
3.3.1. Fundamentos teóricos

La fundamentación teórica que avala la propuesta encontramos, la teoría del síndrome de burnout y la teoría de Herzberg.

El síndrome de Burnout en la docencia es un problema que evita gozar la enseñanza debido al estrés y desgaste emocional, el burnout tiene tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, en ellas encontramos indicadores conductuales, emocionales y psicosomáticos. Tal como se observa en la figura 2.

Figura 2.

Esquema de la fundamentación teórica del síndrome de burnout



Nota: Elaboración Propia

El síndrome del trabajador quemado, también como se conoce al síndrome de burnout, se manifiesta con síntomas emocionales (irritabilidad, ansiedad, depresión, frustración, impaciencia, desorientación); síntomas conductuales (distanciamiento interpersonal, incremento de la conflictividad relacional, aislamiento, reacciones impulsivas); síntomas psicosomáticos (fatiga crónica, dolores de cabeza, dolores musculares, pérdida o aumento de peso, trastornos gastrointestinales).

La palabra burnout, es descrito como agotamiento emocional, este componente estados afectivos y sensaciones del trabajador, caracterizado por cansancio, pérdida de entusiasmo, pérdida de energía o exhausto emocionalmente y pérdida de confianza en uno mismo.

El segundo componente es la despersonalización, éste se entiende como actitudes de frialdad y distanciamiento.

Tenemos a la Realización Personal como tercer componente, tiene consecuencias negativas y positivas, pues son negativas cuando hay desvaloración del trabajo (eficacia), se evalúa el desempeño de manera negativa y no se sienten realizados profesionalmente, sin embargo, también hay resultados positivos en el desempeño laboral del trabajador, pero a costa de su agotamiento emocional y físico para alcanzar sus logros.

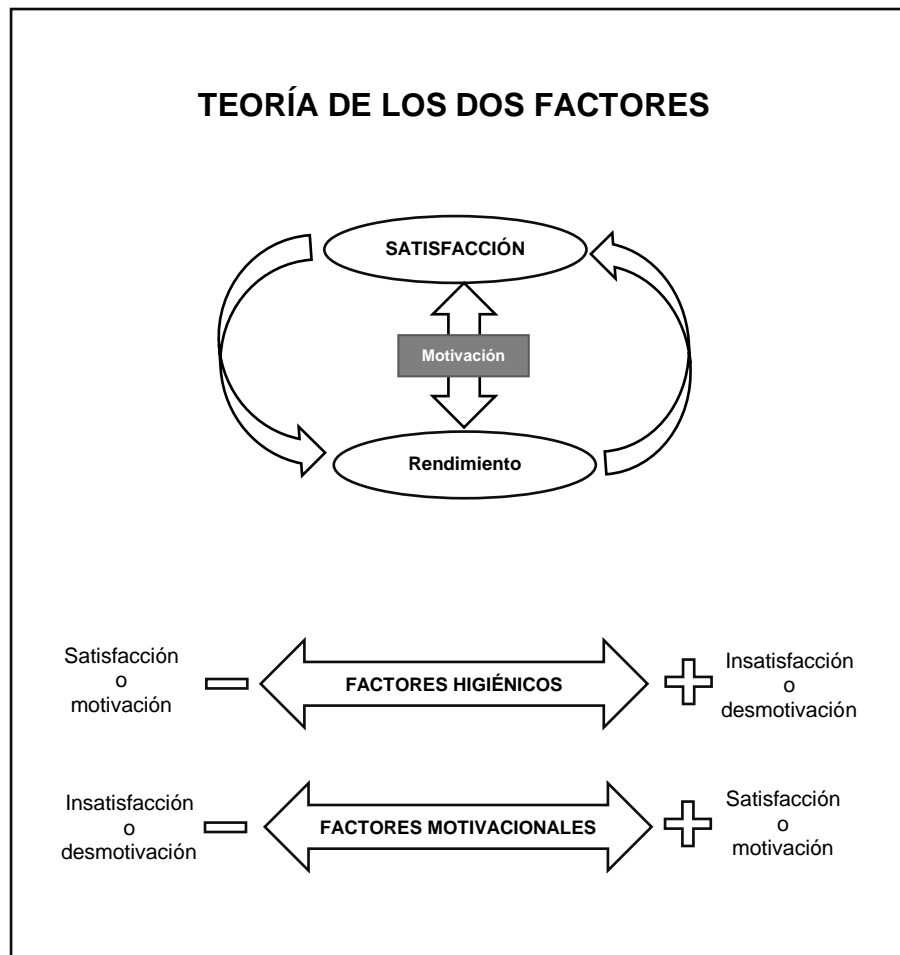
Como medir el síndrome de burnout, este se hace a través del cuestionario de Maslach para determinar el nivel de burnout en que se encuentran los trabajadores.

El modelo de la propuesta se plantea como solución a la disminución sintomática de burnout, originado por el estrés laboral.

El fundamento teórico que respalda el estudio investigativo es la teoría bifactorial de Herzberg, que hace mención a los factores motivacionales y factores de higiene en el ámbito laboral. Así como se presenta en la figura 3.

Figura 3

Esquema de la fundamentación teórica de F. Herzberg



Nota: Elaboración Propia

Esta teoría acuñada por el psicólogo Frederick Irving Herzberg, afirma algo muy evidente que hoy en día se vive en el plano laboral, pues existe una relación entre el rendimiento y la satisfacción, de tal manera que cuando mejoramos la satisfacción aumenta el rendimiento, y cuando el rendimiento de un trabajador aumenta a la vez su satisfacción; a partir de este planteamiento generó una teoría motivacional con dos factores, el factor de higiene y el factor de motivación.

Por un lado, se habla de factores de higiene (extrínsecos), estos son externos al trabajador no puede decidir sobre esas cosas, es vinculado con las políticas o normas de la entidad de trabajo, como: el salario, incentivos vinculados

con su buen rendimiento (beneficios económicos o de otro tipo), la seguridad en el puesto de trabajo considerando la salud del trabajador, la relación con los compañeros y líder que guía el trabajo, el estatus (rango jerárquico dentro del puesto del trabajo). Este componente es vinculado con la insatisfacción laboral.

Entonces la teoría sostiene que estos factores no son adecuados para motivar porque no influyen en su motivación, lo que si influyen en que si estos no están presentes en suficiente nivel el trabajador se desmotiva. Es decir, los factores de higiene influyen solamente en la insatisfacción o desmotivación de tal manera que el trabajador puede estar más insatisfecho o más desmotivado o menos insatisfecho o menos desmotivado. Eso no significa que este satisfecho o motivado en el puesto de trabajo si eso estaba presente.

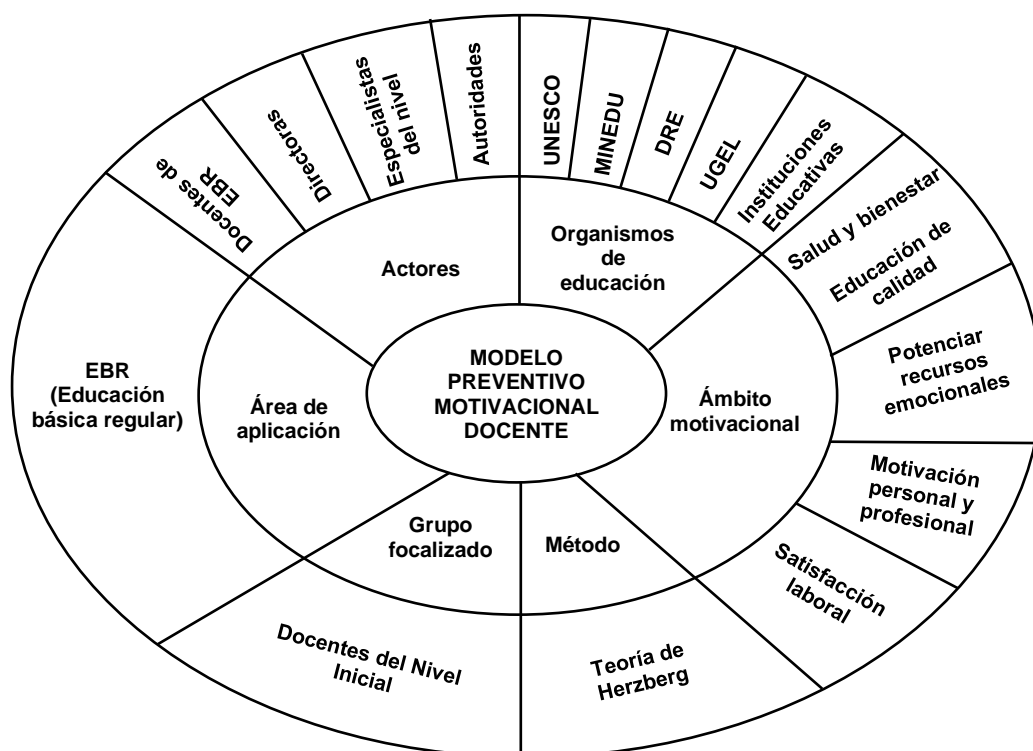
Por otro lado están los factores de motivación (intrínsecos), estos son internos o personales al trabajo; e influir en estos factores, si repercuten, en que el trabajador se sienta más motivado para ejecutar su trabajo, dentro de estos factores encontramos el reconocimiento del trabajo bien realizado a través del feedback (valoración que yo hago de la opinión que den de mi trabajo), trabajos de mayor responsabilidad enriqueciendo las tareas, realización personal capaces de demostrar sus habilidades; disfrutar el gusto por el trabajo (disfrutan de su trabajo), también tenemos el progreso, promoción o ascenso.

3.3.2. Fundamentos metodológicos

La propuesta está fundamentada metodológicamente por organismos internacionales y nacionales de educación que avalan la motivación laboral en el ámbito pedagógico. Como se visualiza en la figura 4.

Figura 4

Esquema de la fundamentación metodológica



Nota: Elaboración Propia

La docencia es un arduo camino de enseñanza y la motivación juega un rol fundamental, un docente motivado transmite emociones positivas a sus estudiantes, y como consecuencia se refleja el buen rendimiento docente; así es como la instancia de la UNESCO con (ODS) objetivos de desarrollo sostenible, planteado en el objetivo 3 la salud y bienestar, en el objetivo 4 educación de calidad, protege a los maestros a nivel internacional, en base a ello se propone el modelo preventivo motivacional para docentes de inicial.

Existe el organismo nacional MINEDU que brinda apoyo socioemocional a docentes, este se ha reforzado de manera remota, aún más en el confinamiento originado por el covid-19, implementando una línea telefónica de apoyo gratuita y cursos virtuales de regulación emocional en la práctica docente.

Se cuenta con instancias internas como las DRE y UGEL, que brindan acompañamiento socioemocional a docentes de las instituciones educativas,

brindando un apoyo semipresencial, motivando a educadores para sobrellevar situaciones difíciles, promoviendo el bienestar mental, reconociendo y gestionando las emociones, habilidades socioemocionales, fomentando los niveles de atención, concentración y productividad.

El ámbito motivacional abarca salud, bienestar, educación de calidad, potenciar recursos emocionales, motivación personal, motivación profesional y como consecuencia de todo ellos llegar a tener satisfacción laboral.

Metodológicamente, la propuesta se vincula con la teoría bifactorial de Herzberg, esta teoría motivacional en el ámbito laboral, permite entender que los factores que generan insatisfacción en el trabajo, son diferentes a las que crean satisfacción, es decir los factores que motivan son diferentes a los que desmotivan.

Los actores directos son docentes, directivos, especialistas y autoridades, vinculados entre sí, en el ejercicio ético de la profesión.

3.4. Estructura de las fases de la propuesta

Se propone un programa pedagógico denominado “Incentivando nuestro bienestar laboral” plasmando 22 sesiones, que constan de talleres motivacionales, aplicados de manera semanal, basadas en la teoría de Herzberg, enfocando los pros y contras en el ámbito del trabajo, que de tal manera se pueda parvificar el síndrome de burnout en las docentes del Nivel Inicial. Estos talleres se adecúan al contexto semipresencial. Tal como se muestra en la tabla 2.

El presente programa consta de cuatro fases: Siendo la primera, la fase de socialización y sensibilización, donde se plantea concientizar a la población docente, brindando una introducción sobre el modelo de intervención motivacional planteado, informando cuidadosamente sobre la problemática del síndrome de burnout y sus efectos, también se plantea la teoría base que inspira a la propuesta del programa y se motiva a obtener resultados positivos participando de los talleres de la propuesta, de tal modo que mejore su perspectiva y sentimiento en sus instituciones educativas, en esta fase se plantean tres talleres.

El diagnóstico viene a ser la segunda fase la cual se obtiene a través de la técnica de la observación recolectando datos del síndrome de burnout que padecen

las docentes y aplicando el instrumento del cuestionario de Maslash para medir esta carencia, en esta fase se aplica en un solo taller.

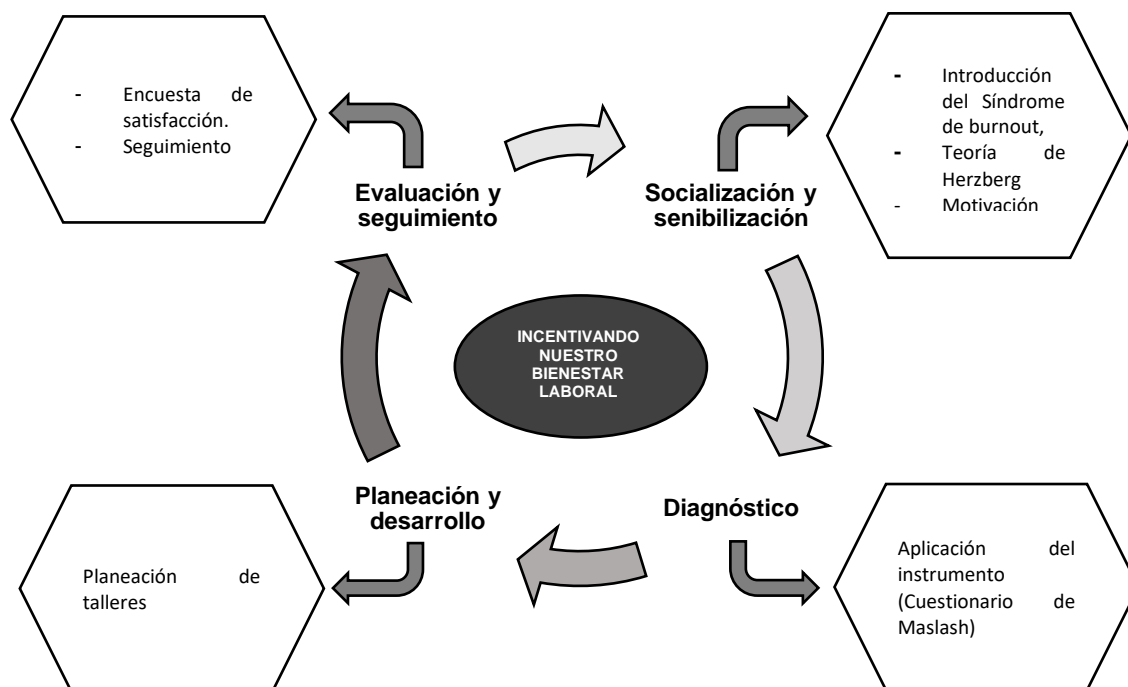
Como tercera fase tenemos la planeación y desarrollo de la propuesta, en esta etapa se planifican y aplican 17 talleres, en esta etapa se busca ejecutar en su plenitud los talleres motivacionales que conllevan a disminuir o prevenir el síndrome, también se aplica un pre test (encuesta).

La cuarta y última fase es la evaluación y seguimiento donde se evalúa los resultados del post test (encuesta) y se aplica la encuesta de satisfacción del programa aplicado, de igual manera se hace seguimiento de la sostenibilidad de la propuesta.

A continuación, se muestra las fases de aplicación de la propuesta de manera ordenada y detallada. Tal como se muestra en la figura 5 y en la tabla 1.

Figura 5

Esquema del modelo de intervención motivacional



Nota: Elaboración Propia

Tabla 1

Fases de la aplicación de la propuesta

N°	Fases	Descripción
1	Socialización y sensibilización	<ul style="list-style-type: none"> - Planificar tres sesiones - Mostrar el modelo de intervención motivacional y el programa que se aplicara. - Conocer el síndrome de burnout - Interiorizar el conocimiento de la teoría base de la propuesta, empleando una campaña de concientización - Incentivar la repercusión positiva de la propuesta (programa) en el espacio laboral.
2	Diagnóstico	<ul style="list-style-type: none"> - Planificar una sesión - Se observa el problema de agotamiento en el contexto laboral. - Aplicar el instrumento para medir el nivel de afectación del síndrome de burnout en docentes del nivel inicial - Determinar causas del síndrome y las necesidades de intervención motivacional en las docentes.
3	Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Planificar las 17 sesiones. - Aplicar la propuesta pre test - Aplicar las sesiones a la muestra.
4	Evaluación y seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Planificar una sesión - Aplicar la propuesta post test - Encuesta de satisfacción - Entregar los resultados a las docentes para su seguimiento y sostenibilidad de la propuesta presentada.

Fuente: Elaboración propia

3.5. Resumen de la propuesta o modelo del programa pedagógico

A continuación, se muestra de manera resumida las 22 sesiones que se desarrollaran en la propuesta.

Tabla 2

Resumen de actividades de la propuesta

Faces	Eje propositivo	Sub eje propositivo	Tema	Nombre de la sesión	Objetivos	Actividades
Socialización y sensibilización			Síndrome de Burnout	1. ¿Qué es el burnout?	Dar a conocer sobre el burnout, síndrome del quemado por el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer sobre el burnout. - Observar el síndrome de burnout con ejemplos. - Difundir información que puedan llevarse para. compartir con familia y amigos.
			Teoría de Herzberg	2. Conociendo la teoría de los dos factores	Reconocer los motivadores internos y externos.	<ul style="list-style-type: none"> - Socializar por afinidad para sacar saberes previos a partir de palabras claves. - Impartir conocimientos de los fundamentos teóricos de la propuesta.
			Motivación	3. El poder de la motivación	Informar la finalidad de la propuesta.	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer las fases de la motivación personal y laboral. - Presentación de la propuesta de intervención motivacional.
Diagnóstico			Cuestionario de burnout de Maslash	4. Conocemos el nivel de burnout en la docencia	Medir el nivel de afectación del síndrome de burnout.	<ul style="list-style-type: none"> - Compartir experiencias personales donde haya evidencia de burnout. - Aplicar el instrumento de Maslash a la muestra para medir el burnout en las docentes.

								<ul style="list-style-type: none"> - Determinar el nivel de burnout en que se encuentran las docentes.
Planeación y desarrollo	Potenciación de los recursos emocionales.	Propuesta de regulación de emociones	de	Emociones	5. Regulando mis emociones	Identificar mis emociones en diversas situaciones.	en	<ul style="list-style-type: none"> - Manejar las emociones de manera personal y en la práctica docente. - Conocer las estrategias de autocontrol ante distintas reacciones. - Manejar la ira.
		Estrategias motivacionales de manejo del estrés		Manejo del estrés	6. Liberamos el estrés	Regular el estrés laboral		<ul style="list-style-type: none"> - Conocer el estrés laboral. - Identificar el estrés a través de síntomas físicos. - Reducir el estrés a través de estrategias. - Organización del tiempo a través de una agenda.
		Propuesta motivacional de actividades lúdicas y dinámicas para mejorar el cansancio y agotamiento		Actividades lúdicas	7. Un tiempo para divertirnos	Mejorar el cansancio y agotamiento	el y	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar ejercicio físico y salud. - Aplicar juegos lúdicos y dinámicas. - Proponer juegos tradicionales. - Realizar noches de hogar.
	Motivación y orientación personal	Relaciones interpersonales colaborativas		Trabajo en equipo	8. Somos uno	Fortalecer relaciones interpersonales		<ul style="list-style-type: none"> - Promover la participación democrática. - Delegar responsabilidades. - Logro de tareas conjuntas.

para trabajar en equipo

Actividades para lidiar con situaciones estresantes empleando el desahogo	Relajación	9. Mi cuerpo siente	Instruir acerca de la relajación.	<ul style="list-style-type: none">- Facilitar técnica de relajación dentro y fuera del trabajo.- Adoptar en las docentes posturas correctas de relajación.- Manejar el estrés y desahogo.
	Meditación	10. ¿Por qué es importante meditar?	Sentir calma y conectar cuerpo con mente	<ul style="list-style-type: none">- Conocer técnicas y tipos de meditación- Conocer el objetivo de la meditación (relajar y reducir del estrés)- Aplicar la meditación guiada- Aprender a conectarse con uno mismo
	Aromaterapia	11. La magia de los aromas	Reducir la ansiedad, depresión y fatiga mental.	<ul style="list-style-type: none">- Conocer la propiedad de armonizar, transformar y equilibrar las emociones a través de los aromas extraídos de las plantas aromáticas.- Promover la relajación y generar una sensación mental de alegría y tranquilidad- Estimular el sentido del olfato
	Arteterapia	12. Estimulamos nuestra creatividad	Utilizar nuestra creatividad como herramienta	<ul style="list-style-type: none">- Conocer los enfoques de la arteterapia.- Cuidar nuestra salud mental.

			artística para disminuir el estrés.	<ul style="list-style-type: none"> - Liberar ansiedad para reducir el estrés. - Liberar la mente de las exigencias laborales. - Desarrollar la creatividad. - Reforzar la concentración. - Realizar actividades: colorear, crear un poema, crear con nuestro nombre.
	Risoterapia	13. Estamos de buen humor	Interiorizar la importancia de la risa y el buen humor en la cotidianidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Tener claro lo importante que es la risoterapia para dejar a un lado las tensiones y el cansancio mental. - Provocar risas o carcajadas, estimulando la alegría, optimismo y creatividad a través de diversas técnicas.
Estrategias de asertividad y habilidades sociales, recibir y dar afecto	Asertividad	14. ¿Qué se necesita para ser asertivo?	Lograr la comunicación fluida y adecuada con los demás, respetando sus intereses.	<ul style="list-style-type: none"> - Practicar la escucha activa. - Estrategias para llevar a cabo una comunicación efectiva. - Fortalecer la identidad asertiva. - Practica el autoconocimiento. - Comunicación asertiva
	Valores	15. Practicamos valores	Fortalecer los valores que se aplican en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Los valores: Columna vertebral de la motivación. - Reconocimiento de valores primordiales para cada uno (tipos de valores). - Cumplir con acuerdos de convivencia

	Resiliencia	16. Me identifico	Reconocimiento al logro.	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer la estabilidad emocional - Reconocer las necesidades y fuentes de motivación. - Tener pensamiento positivo - Tener capacidad de tomar decisiones
	Autoestima	17. Mi aceptación	Cultivar la autoaceptación identificando atributos positivos y negativos.	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer la importancia de la autoestima empleando la escalera de alcántara - Proponer técnicas que estimulen la autopercepción. - Desarrollar la capacidad de autoanálisis - Proponer compromisos de motivación personal y laboral
Propuesta de fortalecimiento del liderazgo transformacional	Liderazgo transformacional	18. Somos líderes	Fomentar el cambio y la creatividad en mí y en los demás.	<ul style="list-style-type: none"> - Aspirar a ser una líder transformacional. - Aplicar habilidades blandas en la vida para guiar y dirigir con el ejemplo. - Ayudar a despertar el talento humano - Llegar a acuerdos grupales con facilidad. - Promover estrategias efectivas de comunicación - Fomentar un ambiente de cordialidad

Intervención de satisfacción profesional	Propuestas de mejoras del entorno laboral	Entorno laboral favorable	19. Me siento bien donde trabajo	Identificar los factores que influyen sobre el bienestar laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - Compartir su experiencia laboral - Determinar la productividad en la Institución educativa - Evaluación del propio trabajo. - Potenciar el compromiso laboral
	Evaluación del desempeño y reconocimiento laboral	Desempeño y reconocimiento laboral	20. Socializamos sobre la práctica docente	Enriquecer la práctica pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Intervenir en la enseñanza formativa - Ejecutar el inter aprendizaje. - Autoevaluar el liderazgo en la práctica docente. - Lograr el bienestar del desempeño en el trabajo - Estar satisfecho en el trabajo
	Propuesta de crecimiento profesional	Crecimiento profesional	21. Elaboro mi proyecto de vida	Establecer metas a corto y largo plazo.	<ul style="list-style-type: none"> - Proponer metas. - Proyectar a futuro de manera independiente.
Evaluación y seguimiento		Efectividad de la propuesta	22. Dialogamos sobre la efectividad del programa	Medir el síndrome de burnout al culminar el programa.	<ul style="list-style-type: none"> - Compartir la experiencia que vivieron durante el desarrollo de la propuesta en el ámbito laboral y familiar. - Aplicar el instrumento de Maslach para medir el nivel de burnout al culminar el modelo preventivo motivacional - Aplicar encuesta de satisfacción

Fuente: elaboración propia

V. DISCUSIÓN

El tema a estudiar, motivo de esta propuesta es el síndrome de burnout, en estos tiempos donde la sobrecarga emocional debido a las responsabilidades que tienen las docentes es agobiante e interviene en su bienestar de manera negativa.

Sobre el primer objetivo, se determinó la presencia de afectación emocional por síndrome de burnout en las docentes del nivel inicial de zona urbana de la UGEL de Morropón, quienes manifiestan síntomas de estrés permanente en la enseñanza semipresencial. Asimismo, señalan estar desmotivadas y aumento el malestar físico. Una de las principales consecuencias de este estado emocional es la reaparición de enfermedades preexistentes en docentes, esto debido a la demanda del trabajo exigente de los directivos, especialistas y presión de los padres de familia.

En consecuencia, puede decirse que los factores que mayormente afectan a las docentes, son los factores intrínsecos o aquellos que no favorecen la satisfacción laboral o no permite potenciar la motivación personal. El entorno personal y familiar de los docentes, parecieran estar afectando seriamente el estado emocional de las docentes.

Estos resultados, se contradicen con los presentados por Collaguazo Carrera, G. A.; Medina Caicedo, E. B. (2021), Quito, quienes observaron que la mayor cantidad de funcionarios se encuentran un nivel bajo de estrés y se sienten satisfechos, condicionadas por las variables sociales y demográficas, que, en este caso, no han afectado ni el desempeño ni el estado emocional.

En contraste se encuentra similitud con los hallazgos de Viviane Vidotti, V., *et al*, (2019), Brasil, quienes presentan que, el 21% del personal, manifiesta la presencia del síndrome de Burnout, igualmente relacionado con los altos niveles de estrés y a la calidad de vida negativa que perciben los trabajadores. Por tal, Tomando en consideración lo expresado por Pablo Martin. G. (2011), se encuentra semejanza con el enfoque de la teoría de Herzberg, quien concluye afirmando que

la mayor manera de motivar y estimular al trabajador, es satisfacer necesidades de logro y realización personal. en las tareas cotidianas, la supervisión de las mismas y la autorrealización.

Haciendo hincapié a la discusión de resultados del objetivo anterior, tenemos la propuesta de Mendoza Villarroel, A. (2021), Bolivia, quien entre sus hallazgos destacó la autorrealización y la autoestima, como las necesidades mayormente sentidas. En conclusión, este investigador recomienda el diseño de una estrategia de motivación a nivel corporativo con sesiones de trabajo que debían aplicarse cada 18 meses intensificando los factores intrínsecos. Por tal, siguiendo con este enfoque, se propuso igualmente, realizar una propuesta haciendo énfasis en los factores intrínsecos.

Sobre el segundo objetivo, Identificar los principales postulados de la teoría de Herzberg que permitirán sustentar el modelo. En principio, la teoría motivacional de Herzberg nos habla sobre dos factores (motivación e higiene), esto significa que, los factores provocan sentimientos positivos (satisfacción) y sentimientos negativos (insatisfacción), por lo tanto, los factores que dan satisfacción en el trabajo no se corresponden con aquellos que generan insatisfacción.

De los incentivos, explica que hay ciertos elementos que motivan a los trabajadores, tales como: reestructurar los puestos de trabajo, enriquecer las tareas, recibir Feedback sutil, crecimiento personal; estos factores influyen de manera efectiva en el comportamiento y motivación de las personas; por tal sentido la pertinencia de esta teoría facilitará que la propuesta al ser aplicada mejorará las condiciones emocionales de las docentes.

La teoría sostiene que, como consecuencia del estrés en sus tres niveles, agudo, episódico y crónico, se produce la falta de satisfacción. Y considerando lo que señalan las docentes afectadas por los elementos motivadores, la teoría consultada permite precisar los elementos que deben reforzarse con la propuesta para superar el actual estado emocional negativo. Por tal, es necesario hacer

énfasis tanto en el nivel inferior o factores de higiene como en el nivel superior o factores motivadores.

Sayes, C. (2017), México, se propuso verificar de qué manera se aplica la Teoría de la motivación de Herzberg, en las empresas santanecas. Destaca en su investigación que Herzberg considero al salario como factor de mantenimiento, sin embargo, este caso, se concluye que este factor, sí es considerado como motivante por lo que eso contradice la Teoría de Herzberg. Cuando se comparan resultados, a diferencia para el grupo de docente, el salario sí es un factor de mantenimiento. Asimismo, señaló Herzberg que, la satisfacción y la insatisfacción no son opuestas, por el contrario, el hecho de eliminar ciertas características que causan insatisfacción en un trabajo, no lo convierte satisfactorio. Herzberg propuso que sus descubrimientos indicaban la existencia de un continuo dual: así lo contrario a satisfacción, es falta de satisfacción y lo contrario de insatisfacción es ausencia de insatisfacción.

Considerando el tercer objetivo, proponer un modelo preventivo motivacional en las docentes del nivel inicial de zona urbana de la UGEL de Morropón, Pura. Se busca cumplir con los objetivos planteados para dar solución a la situación problemática detectada en la investigación, fortaleciendo su realización personal, aplicando estrategias motivacionales y manejo de estrés para responder ante situaciones de amenaza, mejorar la eficacia en el entorno de trabajo consiguiendo una serie de metas laborales de la manera más adecuada.

En consecuencia, se presenta una propuesta que responden a tres dimensiones: Potenciación de los recursos emocionales, Motivación y orientación personal y la Intervención de satisfacción profesional, con el objetivo de reducir la presencia del síndrome de burnout. Se propone un programa pedagógico denominado "Incentivando nuestro bienestar laboral" plasmando 22 sesiones, que constan de talleres motivacionales, aplicados de manera semanal, basadas en la teoría de Herzberg, enfocando los pros y contras en el ámbito del trabajo, que de tal manera se pueda parvificar el síndrome de burnout en las docentes del Nivel Inicial. Estos talleres se adecúan al contexto semipresencial.

Tomando en cuenta el último objetivo del estudio planteado, nos menciona Nuntón Nuñez, M. (2016) que tuvo como objetivo demostrar que la aplicación de un Programa Motivacional fundamentado en la Teoría de Herzberg, mejora el Clima Organizacional. Según los resultados, los trabajadores tienen una buena percepción del Clima Organizacional. En conclusión, el Programa fundamentado en la teoría de Herzberg, se desarrolló de una forma dinámica a nivel áulica, institucional y también mediante uso de recursos educativos.

Asimismo, se encuentra similitud con el trabajo de Vélaz (1998 en Ramírez Nieto, L y Henao López, G. 2011), quien afirma que, dado en ambiente estresante del docente, es necesaria la elaboración y aplicación de modelos de intervención preventivos y motivacionales que remedien y prevengan este síndrome. Por tal, se coincide con este enfoque que define la propuesta como un conjunto de conocimientos, procesos y teorías que fundamentan la planificación, elaboración, práctica y evaluación de la intervención motivacional desde varias ópticas: Potenciación de las emociones, Motivación personal y satisfacción profesional.

Madero Gómez, S. (2019), México, señala que los resultados de su investigación confirman que no siempre el salario es determinante en la satisfacción laboral. Al igual que él, esta propuesta se orienta en la promoción de incentivos que no sean monetarios y está mayormente fundamentada, al crecimiento personal, la comunicación y el manejo de las emociones.

VI. CONCLUSIONES

1. En el objetivo específico determinar la afectación emocional por síndrome de burnout en la educación semipresencial en docentes de educación inicial. Se concluye que, a partir del diagnóstico observado, se revela evidentes signos de burnout como cansancio, tristeza, desinterés, indiferencia y estrés ocasionados por el contexto de pandemia, la recarga de actividades cotidianas y laborales; como consecuencia existe ineficacia laboral.
2. Del objetivo, Identificar los principales postulados de la teoría de Herzberg permitirán sustentar el modelo preventivo motivacional. Se ha podido determinar que los factores de motivación y los factores de higiene planteados en la teoría de Herzberg, garantizan la pertinencia de la aplicación de esta propuesta como alternativa de trabajo para los actores educativos.
3. Al proponer el modelo, la intervención motivacional frente a indicios de burnout, aplicando talleres motivacionales, busca potenciar los recursos emocionales, desarrollar automotivación personal y profesional, concluyendo que, a mayor motivación es mayor la satisfacción y menor la manifestación de burnout en docentes del nivel inicial.
4. La propuesta para este trabajo está constituida por cuatro fases que involucran sensibilización, análisis, aplicación y seguimiento, incluyendo teoría y práctica, éste contribuye a la participación activa de las docentes, dirigido por un facilitador que motiva a aplicar lo aprendido.
5. La estructura del programa de motivación está ligado a 22 talleres, que están organizados de manera secuencial de tal modo que permita lograr un empoderamiento de aspectos motivacionales, regulación de emociones, ausencia de miedos y ganando confianza.

VII. RECOMENDACIONES

1. En el ámbito pedagógico es muy notorio el síndrome de burnout, se identifica como un cansancio o desánimo, pero, se desconoce el término preciso, sería recomendable que los representantes educativos informen a las docentes sobre la existencia de este término.
2. El presente modelo se puede aplicar a directoras, especialistas e incluso a padres de familia que hoy en día están viviendo la enseñanza semipresencial, mas no solo a las docentes. De tal manera todos tengan conocimiento de la importancia de la teoría motivacional en el ámbito laboral.
3. Se recomienda que las Instituciones educativas apliquen en sus planes de trabajo estrategias de intervención motivacional para regular emociones en docentes del nivel inicial.
4. Es recomendable que UGELES inviten a profesionales como doctores, psicólogos y coaching empresariales para sensibilizar a la población docente, brindando técnicas motivacionales, siendo estas el motivo de prevención del síndrome de burnout.
5. Se recomienda que el MINEDU implemente cursos virtuales con estrategias motivacionales a docentes y hacer seguimiento virtual a través del programa de soporte socioemocional a docentes.

REFERENCIAS

- Albarracin Chipana, C. Castro Ruiz, E. Y Quevedo Quevedo, J. (2019) Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral en docentes del área de inglés de pregrado en una universidad privada de lima 2019. [Tesis de pregrado. Universidad Tecnológica del Perú, Perú].
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-2662019000100194&script=sci_arttext
- Abellán Roselló, L. (2020, 20 de marzo). Intervención psicopedagógica: qué es y en qué consiste. *Unir*. [Web
<https://www.unir.net/educacion/revista/intervencion-psicopedagogica/>
- Alvarado Borrego, A. y Argüello Silva, N. (2018) Factores Higiénicos y Motivadores en una Agencia Automotriz del Estado de Sinaloa. *Ximhai*, 14 (3), pp. 207-222. <https://www.redalyc.org/journal/461/46158064013/html/>
- Aquije Dionicio, M., y Reyes Trujillo, G. (2021). *Efectividad del programa educativo para la prevencion del sindrome de burnout en enfermeros de hospitalización del hospital regional, Huacho 2021*. [tesis de grado. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4471>
- Asa, FT, Lasebikan VO. (2016). Mental Health of Teachers: Teachers' Stress, Anxiety and Depression among Secondary Schools in Nigeria. *Int Neuropsychiatr Dis* 7(4): 1-10.
<https://www.journalindj.com/index.php/INDJ/article/view/13345>

- Axayacalt Gutiérrez, G. (2006) La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la Teoría de Herzberg. Un estudio empírico. Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía. Unidad de Radioneurocirugía. *Insurgentes Sur* # 3877.
http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/22438/Documento_completo.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Berumen, S., Perez-Megino, L., & Ibarra, K. (2016). Extrinsic motivation index: A new tool for managing labor productivity. *International Journal of Business Science and Applied Management*, 11(1), 1-17.
https://www.researchgate.net/publication/304821051_Extrinsic_Motivation_Index_A_New_Tool_for_Managing_Labor_Productivity
- Black, J., & La Venture, K. (2017). The human factor to profitability: People-centered cultures as meaningful organizations. *Journal of Organizational Psychology*, 17(2), 24-34. <https://doi.org/10.1080/10999922.2017.1364949>
- Bohórquez, Emanuel, Pérez, Maritza, Caiche, William, & Benavides Rodríguez, Arturo. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Epub 02 de junio de 2020. Recuperado en 07 de octubre de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.
- Collaguazo Carrera, G. A.; Medina Caicedo, E. B. (2021). *Identificación de los principales factores determinantes del síndrome de Burnout y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados del centro integrado de servicios*

Doral CNT EP del Distrito Metropolitano de Quito (DMQ) mediante la aplicación del test de Burnout. [Trabajo de titulación. Universidad Central del Ecuador, Ecuador] <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/24287>

Condo Villanueva, G. (2018). Relación entre la satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Educación de la UNSA-2017. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional de San Agustín, Perú]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7480/EDMcovigc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cornejo Báez, W. y Cornejo de Campos, G. (2015). Síndrome de Burnout, Motivación y Calidad de Vida en docentes de Ica. <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/245>

Cortés Rojas, J. (2021 marzo 26). El estrés docente en tiempos de pandemia. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(spe1), Epub. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000300006&script=sci_arttext

Delaney, M. L., & Royal, M. A. (2017). Breaking engagement apart: The role of intrinsic and extrinsic motivation in engagement strategies. *Industrial and Organizational Psychology*, 10(1), 127-140. <https://doi.org/10.1017/iop.2017.2>

Deschamps, C., Rinfret, N., Lagacé, M. C., & Privé, C. (2016). Transformational Leadership and Change : How Leaders Influence Their Followers' Motivation Through Organizational Justice. *Journal of Healthcare Management*, 61(3), 194-213. <https://doi.org/10.1097/00115514-201605000-00007>

- Estela Acuña, E. (2019). *Programa psicopedagógico para el desarrollo de la inteligencia emocional en los estudiantes del sexto ciclo de una Institución Pública - Santa Cruz* [Tesis de posgrado. Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40559>
- Estela Paredes, R. (2020). Módulo 1. Investigación propositiva. Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Indoamérica. *Calameo*. <https://es.calameo.com/read/006239239f8a941bec906>
- Esteras, J., Chorot, P. & Sandin, B, (2019). Sintomatología física y mental asociada al síndrome de burnout en los profesionales de la enseñanza. *Psicopatología Clínica*. 24(1)

[http://www.aepp.net/arc/Revista%20de%20Psicopatologia%20y%20Psicologia%20Clinica_2019_24\(1\)_Parte5.pdf](http://www.aepp.net/arc/Revista%20de%20Psicopatologia%20y%20Psicologia%20Clinica_2019_24(1)_Parte5.pdf)
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.

[https://www.scirp.org/\(S\(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1380346](https://www.scirp.org/(S(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1380346)
- Factor Huerta, Y. (2018). *La teoría de los dos factores de Herzberg y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Perú]. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/3258>
- Ferreira de Sou Elaine, Souza Correia, M., Henrique de Vasconcelos, P. Rudy de Barros A. (2018). Motivação para o trabalho: as Percepções Dos Trabalhadores de uma Instituição Bancária à luz da teoria Dos Dois Fatores de Herzberg / motivation for work: the perceptions of workers of a banking institution in the light of herzberg's two-factor theory

<https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/146>

García Córdova, C. (2019) Programa de intervención psicopedagógica de orientación cognitivo en la mejora de la competencia matemática en cálculo y numeración en los estudiantes de tercer grado de primaria de la I.E. Cleofé Arévalo del Águila del distrito de la Banda de Shilcayo, 2018.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46587>

García López, A. y Granja Prada, A. Estudio Teórico de factores asociados a las condicionales laborales en Colombia. [Tesis de pregrado. Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia].

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20404/1/2020_estudio_te%C3%B3rico_factores.pdf

Gilla, M., Giménez, S., Moran, V. & Olaz, F. O. (2019). Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. *Liberabit*, 25(2), 179-193.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272019000200004

Granizo Lara, L. y Telenchana Medranda, A. (2021). *Estrategias de afrontamiento y síndrome de burnout en bomberos. Guaranda, 2020.*[Tesis de grado. Universidad Nacional del Chimborazo].

<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7605>

Gutiérrez Bazán, A. (2015). Influencia de los Factores Motivacionales y de Higiene Según Herzberg en el Clima Organizacional del Supermercado Metro del Distrito de Lambayeque. [Tesis de pregrado. Universidad Católica Santo

Toribio De Mogrovejo, Perú].
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/103/1/TL_GutierrezBazanAna.pdf

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill.

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Linares La Rosa, T. Valladares Abriojo, D. (2021). *Programa de intervención en enfermeros del hospital regional de huacho que presentan ansiedad y estrés en el contexto COVID 19–2021*. [Tesis de grado. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4484>

López Hidalgo, A. (2018). *Intervención psicopedagógica y su influencia para mejorar la atención dispersa de los estudiantes de primer año de educación básica de la escuela Monte Carmelo año lectivo 2017-2018*. [Tesis de Pregrado, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil].

<http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/2361/1/T-ULVR-2158.pdf>

Madero-Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-62662019000100194&script=sci_arttext

- Malander N., (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. Cienc Trab. Sep-Dic; 18 [57]: 177-182.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n57/0718-2449-cyt-18-57-00177.pdf>
- Marín Samanez, Helen Stephani, & Placencia Medina, Maritza Dorila. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horizonte Médico (Lima), 17(4), 42-52.
<https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Maslach, C., Jackson, S. y Leiter, M. (1996). Maslach Burnout Inventory. Consulting Psychologists Press.
https://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual/links/5574dbd708aeb6d8c01946d7.pdf
- Medina, V. (2004). Elaboración de programas de intervención frente a detección de problemas. Medwave 4(4): e2795. Doi: 10.5867/medwave.2004.04.2795.
www.medwave.cl
- Mendes Rodrigues. L., Campelo Lago. E., Pinheiro Landin, C. Pires Ribeiro, I. y Vasconcelos Mesquita, G. (2020). Estresse e depressão em docentes de uma instituição pública de ensino. *Enfermería Global*. Nro 57.
<https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n57/1695-6141-eg-19-57-209.pdf>
- Mendoza García, E. (2019) *De la variable propositiva a nivel nacional "Programa Psicopedagógico "RETRATÁNDOME" Para Fortalecer La Identidad Personal De Los Estudiantes De Cuarto Grado De Secundaria De La Institución Educativa N° 00894 "Barrios Altos" - Naranjos, 2017"*. [Tesis de posgrado.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31591>

Mendoza, L. (2020). Lo que la pandemia nos enseñó sobre la educación a distancia.

Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México), 1-8. doi:

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/270/27063237028/html/index.html>

Mendoza Villarroel, A (2021). Estrategia de motivación laboral en el personal de la división de gestiones. [Tesis de grado. Universidad Mayor de San Andrés].

<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/25983>

Morales, J. (2020). El Síndrome de Burnout y sus tres derivaciones: despersonalización, falta de realización personal y Agotamiento emocional).

[audios]. [http://burnoutdocenteucc.blogspot.com/2020/05/burnout-y-](http://burnoutdocenteucc.blogspot.com/2020/05/burnout-y-realizacion-personal.html)

[realizacion-personal.html](http://burnoutdocenteucc.blogspot.com/2020/05/burnout-y-realizacion-personal.html)

Moreira Segura, C; Delgadillo Espinoza, B. La virtualidad en los procesos educativos: reflexiones teóricas sobre su implementación. (2015) *Tecnología*

en Marcha. 28 (1), 121-129. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/tem/v28n1/0379-3982-tem-28-01-00121.pdf>

Murillo, J. (2014). Nuevos paradigmas de la bioética, *Revista producción Limpia* (2), pp.1-3. Corporación Universitaria Lasallista (Colombia).

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1909-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1909-04552014000200001)

[04552014000200001](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1909-04552014000200001)

Nuntón Nuñez, M. (2016). Programa Motivacional fundamentado en la Teoría de Herzberg para mejorar el Clima Organizacional de la Institución Educativa

“Cristo Rey” - Lambayeque. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Perú].

<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5816/BC-TES-TMP-065%20NUNTON%20NU%c3%91EZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Orgambídez Ramos, A., Pérez Moreno, P. Borrego Alés, Y. (2015) Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Rev Psicol Trab Org.* 2015; 31(2), 69-77

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1576-59622015000200002

Otero López. J. (2015). Estrés laboral y burnout en profesores de Enseñanza Secundaria. <https://www.editdiazdesantos.com/libros/otero-lopez-jose-manuel-estres-laboral-y-burnout-en-profesores-de-ensenanza-secundaria-L03009930101.html>

Pablo Martín, G. (2011). *La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg Un estudio empírico* [Tesis de Maestría. Universidad Nacional de La Plata, Argentina]. *Rev. Enfermería.*; 3(1): 10-18. <http://catalogo.econo.unlp.edu.ar/meran/getDocument.pl?id=162>

Putra, E. D., Cho, S., & Liu, J. (2017). Extrinsic and intrinsic motivation on work engagement in the hospitality industry: Test of motivation crowding theory. *Tourism and Hospitality Research*, 17(2), 228-241. doi: <https://doi.org/10.1177/1467358415613393>

Ramírez Nieto, L., Henao López, G. (2011). Modelo de intervención psicopedagógica encaminado al desarrollo de aspectos emocionales, cognitivos y conativos. *International Journal of Psychological Research*, vol. 4, núm. 1, 2011, pp. 29-39.

<https://www.redalyc.org/pdf/2990/299022819005.pdf>

Reis RS, Hino, AA., Añez CRR. (2015). Perceived Stress Scale Reliability and Validity study in Brazil. *J Health Psychol.* 15(1): 107-14.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20064889>

Upegui Correa, E. Y Zuluagua Posada, B. (2020) Estrategias para la prevención del síndrome de Burnout en los docentes de educación media. [Tesis de pregrado. Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia].

<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/17927>

Velásquez Saldarriaga, A., Vera Moreira, A., Zambrano Mendoza, G., Giler Loo, D. y Barcia Briones, M. (2020). 49 Vol. 6, núm. 3, julio-septiembre 2020, pp. 548-563.

<file:///C:/Users/casa/Downloads/Dialnet-LaOrientacionPsicopedagogicaEnElAmbitoEducativo-7539690.pdf>

Vidotti, Viviane, Martins, Júlia Trevisan, Galdino, Maria José Quina, Ribeiro, Renata Perfeito, & Robazzi, Maria Lucia do Carmo Cruz. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería.

Enfermería Global, 18(55), 344-376. Epub 21 de octubre de 2019.

<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>

Vignola R, y Tucci, A. (2014). Adaptation and validation of the Depression Anxiety and Stress Scale (DASS) to Brazilian Portuguese. *J Affect Disord* [Internet].

2014 Feb [cited 2018 May 18]; 155: 104-109. Available from: [https://www.jad-journal.com/article/S01650327\(13\)00773-8/pdf](https://www.jad-journal.com/article/S01650327(13)00773-8/pdf)

Viviane Vidotti, V., Trevisan Martins, J., Quina Galdino; M., Perfeito Ribeiro, R. y Cruz Robazzi, M. (2019). *Global*, 18(55), 344-376. Epub 21 de octubre de 2019. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>

Villanueva Laos, A. (2021) Relación entre Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en Docentes de Colegios. [Tesis de pregrado. Universidad de Lima, Perú]
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13236/Villanueva_Laos_Ana_Teresa_Leonilda.pdf

Arenas Botero, D.M. (2021) Modelo de autorregulación emocional de Bonano, para reducir el síndrome de burnout por la enseñanza virtual, en docentes de una Universidad de Guayaquil. [Tesis de doctorado. Universidad César Vallejo, Piura, Perú]. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69817>

Anexos

Anexo 1. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE FÁCTICA	DIMENSIONES	INDICADORES
1. Síndrome de Burnout	1.1. Agotamiento Emocional	1.1.1. Disminución de recursos emocionales 1.1.2. Sensación de estar saturado y fatigado 1.1.3. Cansancio emocional
	1.2. Despersonalización	1.2.1. Relaciones interpersonales frías 1.2.2. Presencia de Irritabilidad 1.2.3. Insensibilidad, apatía e indiferencia hacia los demás
	1.3. Realización personal	1.3.1. Falta de eficacia en el trabajo 1.3.2. Evaluación del propio trabajo de manera negativa 1.3.3. Insuficiencia profesional
VARIABLE TEMÁTICA	EJES TEMÁTICOS	SUBEJES TEMÁTICOS
2. Teoría de Herzberg	2.1. Factores motivacionales o intrínsecos	2.1.1. Condiciones internas que generan motivación y satisfacción laboral
	2.2. Factores higiénicos o Extrínsecos	2.2.2. Condiciones externas que generan desmotivación e insatisfacción laboral
VARIABLE PROPOSITIVA	EJES PROPOSITIVOS	SUBEJES PROPOSITIVOS
3. Modelo preventivo motivacional basado en la Teoría de Herzberg para disminuir el Síndrome de Burnout	3.1. Potenciación de los recursos emocionales.	3.1.1. Propuesta de regulación de emociones 3.1.2. Estrategias motivacionales de manejo del estrés 3.1.3. Propuesta motivacional de actividades lúdicas y dinámicas para mejorar el cansancio y agotamiento
	3.2. Motivación y orientación personal	3.2.1. Relaciones interpersonales colaborativas para trabajar en equipo 3.2.2. Actividades para lidiar con situaciones estresantes (sentimiento de desamparo, desesperanza, vacío emocional) empleando el desahogo (respiración, relajación, risoterapia) 3.2.3. Estrategias de asertividad y habilidades sociales, recibir y dar afecto (autoestima, empatía) 3.2.4. Propuesta de fortalecimiento del liderazgo transformacional
	3.3. Intervención de satisfacción profesional	3.3.1. Propuestas de mejoras del entorno laboral 3.3.2. Evaluación del desempeño y reconocimiento laboral 3.3.3. Propuesta de crecimiento profesional

Anexo 2. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FICHA DE OBSERVACIÓN

Objetivo : Recolectar información sobre síntomas del síndrome de burnout en las docentes del nivel inicial de la UGEL Morropón, a través del encuentro de tres grupos de 10 integrantes por grupo.

Participantes : Docentes del Nivel Inicial

Modalidad : Semipresencial

N°	Ítem	2	1	Observación
		Si	No	
	Agotamiento emocional	x		
1	Presentan agotamiento mostrando apatía, desinterés.	x		
2	Docentes estresadas	x		
3	Docentes susceptibles	x		
4	Tristeza por fallecimiento de familiares	x		
5	Privación del sueño	x		
6	Presentan síntomas psicósomáticos: dolor de cabeza, dolores estomacales, dolor de hombros	x		
	Despersonalización			
7	Desorganización de actividades laborales (cursos virtuales)	x		
8	Desorganización de la rutina familiar	x		
9	Incertidumbre ocasionada por la pandemia	x		
10	Pérdida de la empatía	x		
11	Incomunicación con amigos y familiares por la demanda laboral.			
12	Descuido físico y emocional porque dan prioridad a su familia.	x		
	Realización personal			
13	El trabajo que anhelaban no es como se lo imaginaba	x		
14	Disminución del rendimiento laboral	x		
15	Se les hace seguir formando se profesionalmente	x		
17	Desinterés por formarse con cursos virtuales proporcionados por el MINEDU	x		
16	Proceso lento de adaptación a la enseñanza virtual	x		

Anexo 3. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FOCUS GROUP

Objetivo : Recabar información sobre las causas que originan el síndrome de burnout en las docentes del nivel inicial de la UGEL Morropón, a través del encuentro de tres grupos de diez integrantes por grupo.

Participantes : Docentes del Nivel Inicial

Tiempo : Duración 1 hora 30 minutos

Modalidad : Virtual

Cuestionario : Conversatorio con docentes en base a las siguientes interrogantes:

N°	Interrogante	Respuesta
	Agotamiento emocional	
1	En los últimos meses, ¿se ha mostrado enojada o resentida con su trabajo, compañeras, padres o estudiantes? ¿Cómo lo demuestra?	
2	¿Por qué cree que trabajar de manera semipresencial le produce estrés?	
3	¿Qué factores influyen en su desconcentración e irritabilidad durante tu práctica docente?	
4	¿Cómo se siente al trabajar en tiempo de confinamiento sobrellevando la responsabilidad de casa y cuidando familiares delicados?	
5	¿Cree que expresa ciertas emociones (llora, se enfada, grita, etc.) o se siente tenso sin motivo aparente?	
	Despersonalización	
6	¿Qué relación busca mantener entre docentes, padres de familia y estudiantes?	
7	¿Se siente culpable por no dedicar tiempo suficiente a sus amigos, a su familia o a usted misma? ¿Por qué?	
8	¿Cómo es su relación con amigos y familiares en tiempo de pandemia?	
9	¿Cómo cuida su apariencia física?	
	Realización personal	
10	¿Por qué alguien de su entorno le ha pedido que trabaje menos?	

11	¿Cómo se siente cuando le piden como requisito en su trabajo, actualizarse constantemente a través de capacitaciones virtuales y presenciales?	
12	¿Qué logros a realizado en su trabajo que merecen la pena?	

Anexo 4. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE BURNOUT

1. NOMBRE:	Cuestionario de Burnout de Maslach
2. AUTORES:	Christina Maslach y Susan Jackson en el año 1981- 1986 California USA, Seis dedos 1997.
3. ADAPTACIÓN:	Vizcardo (2017)
4. CONFIABILIDAD:	Dra. Diana María Arenas Botero
5. LUGAR:	Guayaquil - Ecuador
6. FECHA:	2021
7. OBJETIVO:	Evaluar el nivel de Burnout en docentes
8. ADMINISTRACIÓN:	Individual y colectiva
9. DURACIÓN:	10 a 15 minutos
10. TIPO DE ÍTEMS:	Preguntas tipo Likert
11. N° DE ÍTEMS:	22 ítems
12. DISTRIBUCIÓN:	Dimensiones e indicadores
	1º Agotamiento Emocional (AE): 9 ítems Ítems: 1,2,3,6,8,13,14,16,20 Puntuación máxima: 54.
	2º Despersonalización (DP): 5 ítems Ítems: 5,10,11,15,22 Puntuación máxima: 30
	2º Realización Personal (RP): 8 ítems Ítems: 4,7,9,12,17,18,19,21 Puntuación máxima: 48
	Total, de ítems: 22

Existen ítems indirectos que son: 4, 7, 9, 12, 17, 18 y 19 la respuesta se invierte vale decir 1=6, 2=5, 3=4, 4=3; 5=2. 6=1 y los ítems directos son; 1,2,3,5,6,8,10,11,13,14,15,16,20,21 y 22 son de manera directa, vale decir, que 1=1, 2=2, 3=3, etc. En la confiabilidad se obtuvo un resultado de 0,914 con el alfa de Cronbach, demostrando confiabilidad, en la V de Aiken se mostró un nivel superior de 0,8 obteniendo como resultado una adecuada validez de contenido.

6	AE	Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.							
7	RP	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes.							
8	AE	Me siento "quemado" (desgastado) por el trabajo.							
9	RP	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	RP	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	AE	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	AE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis estudiantes.							
16	AE	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés.							
17	RP	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes.							
18	RP	Me encuentro animado después de trabajar junto con los estudiantes.							
19	RP	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							

20	AE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	RP	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	D	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.							

¡Muchas gracias!

CORRECCIÓN DE LA PRUEBA:

Subescala de Agotamiento Emocional (EE: Emotional Exhaustion). Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome. La puntuación máxima es de 54 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

Subescala de Despersonalización (D). Está formada por 5 ítems, que son los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la despersonalización y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

Subescala de Realización Personal (PA: Personal Accomplishment). Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. La Realización Personal está conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima es de 48 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad.

Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta entre 67 y 99.

Aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de burnout, puntuaciones altas en Agotamiento emocional y Despersonalización y baja en Realización Personal definen el síndrome.

Aunque también el punto de corte puede establecerse según los siguientes criterios: En la subescala de Agotamiento Emocional (EE) puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de burnout, el intervalo entre 19 y 26

corresponderían a puntuaciones intermedias siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de burnout bajos o muy bajo. En la subescala de Despersonalización (D) puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 bajo grado de despersonalización. Y en la subescala de Realización Personal (PA) funciona en sentido contrario a las anteriores; y así de 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal, de 34 a 39 intermedia y superior a 40 sensación de logro.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

El método de consistencia interna sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida, cuya denominación Alfa fue realizada por Cronbach en 1951, aunque sus orígenes se encuentran en los trabajos de Hoyt (1941) y de Guttman (1945). Una manera práctica de interpretar la magnitud de un coeficiente de confiabilidad puede ser guiada por la escala mostrada en la siguiente tabla.

Tabla

Interpretación de la magnitud del coeficiente de confiabilidad de un instrumento.

Rangos	Magnitud
0.81 – 1.00	Muy Alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada
0.21 – 0.40	Baja
0.01 – 0.20	Muy Baja

Fuente: tomada del Ruiz Bolívar (2002)

Confiabilidad del instrumento para la variable Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,763	22

En la tabla se muestra el resultado Alfa de Cronbach analizado con una prueba piloto tamaño 15 y aplicado al instrumento para la variable Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes con 22 ítems. Se observa una confiabilidad alta $\alpha=0.763$. La tabla de estadísticas del total de elementos donde los valores Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido, encontrando un valor alfa mayor al obtenido en el ítem (RP) “Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos” ($\alpha=0.816$), el valor obtenido sugiere la eliminación del ítem, pero considerando que es un instrumento ya validado y aplicado por muchos autores, se sugiere mantenerlo en la aplicación del instrumento.

ESTADÍSTICAS DE TOTAL DE ELEMENTO

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
(AE) Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	63,67	116,238	,727	,717
(AE) Al final de la jornada me siento agotado.	62,73	129,495	,664	,735
(EE) Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	64,20	113,886	,676	,719
(RP) Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes.	61,93	145,210	,166	,762
(D) Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos.	67,33	148,095	-,099	,767
(AE) Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.	66,07	117,781	,790	,716
(RP) Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes.	62,07	144,781	,066	,768
(AE) Me siento "quemado" por el trabajo.	64,07	113,067	,795	,710
(RP) Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	61,80	140,457	,175	,763
(D) Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	66,80	135,457	,531	,746

(D) Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	66,67	134,095	,377	,751
(RP) Me encuentro con mucha vitalidad.	63,13	147,981	-,068	,779
(AE) Me siento frustrado por mi trabajo.	65,87	128,124	,712	,732
(AE) Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	64,27	115,352	,707	,718
(D) Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis estudiantes.	67,07	155,495	-,390	,785
(AE) Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés.	66,07	116,210	,766	,715
(RP) Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.	61,73	146,638	,035	,766
(RP) Me encuentro animado después de trabajar junto con los estudiantes.	62,60	168,400	-,573	,816
(RP) He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	62,27	151,067	-,156	,788
(AE) En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	65,73	130,067	,371	,751
(RP) Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	62,27	148,924	-,098	,775
(D) Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.	67,07	144,067	,209	,761

PRUEBA PILOTO PARA LA VARIABLE SÍNDROME DE BURNOUT

	(RP	(AE	(D)	(AE	(RP	(AE	(RP)	(D)	(R	(D)	(R	(R	(D)	(R	(R	(D)	(D)				
(AE)	(A))	Cre)	(RP)	Sien	D)	Me	P)	(A	(AE	Rea	(AE	(R	P)	P)	(AE)	(RP	Sie
Debi	E)	Pue	Me	o	Tra)	Me	to	Creo	preoc	Me	E))	lme)	P)	Me	He	En)	nto
do a	Al	do	enc	que	baj	Me	sie	que	que	upa	en	M	Sie	n	Te	en	re	el	Sie	que	
mi	fin	ent	uen	trat	ar	enfr	nto	med	teng	que	cu	e	nto	no	baj	ng	cu	ali	trab	nto	los
trabaj	al	end	tro	o a	con	ent	“qu	iant	o un	este	ent	sie	que	me	ar	o	ent	za	ajo	que	est
o me	de	er	can	alg	est	o	em	e mi	comp	trabaj	ro	nt	est	imp	en	fac	ro	do	sient	sé	udi
sient	la	con	sad	uno	udi	mu	ado	trab	orta	o me	co	o	oy	orta	con	ilid	ani	mu	o	trat	ant
o	lor	facil	o	s	ant	y	”	ajo	mient	esté	n	fru	hac	lo	tact	ad	ma	ch	que	ar	es
emoc	na	ida	cua	est	es	bie	por	esto	o	endur	mu	str	ien	que	o	par	do	as	esto	de	me
ional	da	d lo	ndo	udi	tod	n	el	y	más	ecien	ch	ad	do	les	dire	a	de	co	y al	for	cul
ment	m	que	me	ant	os	con	tra	influ	insen	do	a	o	un	ocu	cto	cre	sp	sa	límit	ma	pan
e	e	pie	leva	es	los	los	baj	yen	sible	emoc	vit	po	tra	rrirá	con	ar	ué	s	e de	ade	de
agota	sie	nsa	nto	co	día	pro	o.	do	con	ional	ali	r	baj	a	los	un	s	qu	mis	cua	alg
do.	nt	n	por	mo	s	ble		posit	la	ment	da	mi	o	alg	est	a	de	e	posi	da	uno
	o	mis	las	si	es	ma		ivam	gent	e.	d.	tra	de	uno	udi	at	tra	me	bilid	los	s
ag	est	ma	fuer	una	s			ente	e			baj	ma	s	ant	mó	baj	rec	ade	pro	de
ot	udi	ñan	an	ten	que			en	desd			o.	sia	de	es	sfe	ar	en	s.	ble	sus
ad	ant	as y	obj	sió	me			la	e				do	mis	me	ra	jun	la		mas	pro
o.	es.	ten	eto	n	pre			vida	que				dur	est	pro	rel	to	pe		emo	ble
		go	s.	par	sen			de	hago				o.	udi	duc	aja	co	na		cion	

que a tan otro este
enfr mí. mis s. traba
ent est jo.
arm udi
e a ant
otro es.
día
de
trab
ajo

ant e da n en ales ma
es. bas en los est en s.
tant mi alu e el
e s mn tra trab
estr cla os. baj ajo.
és. se o.
s.

1	4	3	3	5	0	0	6	3	6	0	0	6	0	3	0	0	6	6	6	0	6	0	4	3
2	6	6	5	5	0	2	5	5	5	2	1	5	3	3	0	3	5	5	5	1	5	1	6	6
3	6	6	6	6	0	5	5	6	6	3	2	3	3	6	0	6	6	0	6	5	6	0	6	6
4	4	5	2	5	0	1	2	3	1	0	0	2	2	3	3	1	4	4	5	1	5	0	4	5
5	4	5	3	6	0	1	6	3	6	0	0	5	0	2	0	1	6	6	6	0	5	0	4	5
6	3	3	2	5	0	0	6	3	6	0	0	5	1	5	0	0	6	6	6	0	5	0	3	3
7	2	4	2	5	1	1	5	1	6	1	1	5	2	1	2	1	5	5	6	1	5	2	2	4
8	0	3	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	0	3
9	5	6	5	5	0	1	5	5	6	1	5	5	2	5	0	1	5	5	6	1	5	1	5	6
10	5	5	5	6	0	3	6	5	6	0	0	4	3	5	0	1	6	5	6	3	3	1	5	5
11	4	4	6	5	0	0	5	4	6	1	0	3	1	2	0	0	6	3	2	3	5	0	4	4
12	1	5	0	5	0	0	6	1	6	0	1	3	1	3	0	1	6	5	6	5	6	0	1	5
13	6	6	5	6	0	4	6	6	6	0	0	5	3	6	0	4	6	5	2	3	6	0	6	6
14	3	5	1	6	0	0	6	2	6	0	0	5	1	2	0	0	6	5	3	1	6	0	3	5
15	3	4	3	6	0	2	5	3	6	1	1	2	1	1	0	1	6	6	6	1	3	0	3	4

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT DEL PRIMER EXPERTO

Nombre del instrumento: Cuestionario de burnout de Maslach para docentes (MBI-ED), (Maslach, c. y Jackson, s.e. 1981; 1986) (Seisdedos, 1997).

Apellidos y nombres del evaluador: Loor Ávila, Beatriz

Grado académico del evaluador: Doctora en ciencias de la comunicación social

Investigaciones publicadas:

- Artículo Revista Espacios, Scopus: Formación en emprendimiento en el Ecuador. Pertinencia y fundamentación epistemológica. ISSN 0798 1015. Vol. 39 (Nº 07) Año 2018. Pág. 12 2.
- Artículo: Programa de capacitación empresarial para el sector informal: Determinación econométrica. Revista ESPACIOS, SCOPUS ISSN 0798 1015 Vol. 40 (Nº 33) Año 2019
- La Inteligencia emocional como estrategia de resolución de conflicto en la gestión organizacional. Congreso Internacional Extraordinario de la Asociación Latinoamericana de Carreras Universitarias de Relaciones Públicas. ALACAURP. ECOTEC, 2016. ISBN: 978-9942-960-15-3
- “Comunicación para el desarrollo en escenarios diversos”, UCSG, 2018. ISBN 978-9942-769-45-9
- “Vínculos de la Educación Superior con el Desarrollo Social UCSG 2018. ISBN 978-9942-904-70-6

Ámbito de desarrollo profesional (lugar de trabajo)

- Universidad ECOTEC Titular auxiliar FACULTAD DE MARKETING Y COMUNICACIÓN 2020.
- Actualmente coach Internacional ICI en el área de desarrollo personal/transformacional.
- Catedrática Universitaria de Programas de Maestrías en algunas IES en el área de administración de Empresas Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, UCSG Comunicación Organizacional/Interna, Universidad Espíritu Santo Tecnología e Innovación y Gestión educativas. 2020/2021. Universidad Estatal de Milagro, UNEMI 2019 - 2021 Posgrado

Valoración:

MUY ADECUADO	ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X			



Dra. Beatriz Annabell Loor Ávila PhD

Correo electrónico: biachimsc70@gmail.com

Correo electrónico: bloora@ecotec.edu.ec

Celular 593 994 135-879

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT DEL PRIMER EXPERTO

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA							CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIÓN		
				Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN				
											SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Síndrome de burnout: El Burnout es un síndrome relacionado con el trabajo. Surge por la percepción del sujeto de una discrepancia entre los esfuerzos realizados y lo conseguido. Sucede con frecuencia en los Profesionales que trabajan cara a cara con clientes necesitados o problemáticos. Se caracteriza por un agotamiento emocional, falta de energía, distanciamiento (Farber, 1983)	Agotamiento Emocional	Alta demanda de trabajo	1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.								X		X		X		X				
			2. Al final de la jornada me siento agotado.								X		X		X		X				
			3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.								X		X		X		X				
			6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.								X		X		X		X				
			8. Me siento "quemado" por el trabajo.								X		X		X		X				
			13. Me siento frustrado por mi trabajo.								X		X		X		X				
			14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.								X		X		X		X				
			16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.								X		X		X		X				
	20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.								X		X		X		X						
		Despersonalización	Actitudes de frialdad	5. Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.								X		X		X		X			
10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.											X		X		X		X				

Realización personal	Actitudes de distanciamiento	11.Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.								X		X		X		X			
		15.Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.								X		X		X		X			
		22.Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.								X		X		X		X			
	Logro personal	4.Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.									X		X		X		X		
		7.Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.									X		X		X		X		
		9.Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.									X		X		X		X		
		12.Me encuentro con mucha vitalidad.									X		X		X		X		
		17.Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.									X		X		X		X		
	Sentimientos de autoeficacia	18.Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.									X		X		X		X		
		19.He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.									X		X		X		X		
		21.Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.									X		X		X		X		

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT DEL SEGUNDO EXPERTO

Nombre del instrumento: Cuestionario de burnout de Maslach para docentes (MBI-ED), (Maslach, c. y Jackson, s.e. 1981; 1986) (Seisdedos, 1997).

Apellidos y nombres del evaluador: Chuquihuanca, Yacsahuanca Nelson

Grado académico del evaluador: Doctor en Educación

Investigaciones publicadas:

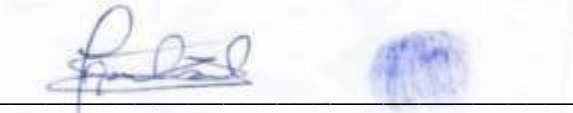
- Tutor de Tesis de titulación de Grado y Postgrado, Universidad César Vallejo Las TIC en el proceso de enseñanza – aprendizaje. (Libro).
- Material gráfico para desarrollar competencias en el área de matemática.
- Competencias digitales del docente del siglo XXI.
- Didáctica e investigación.

Ámbito de desarrollo profesional (lugar de trabajo)

- Docente Universitario de Pre y Postgrado
- Docente- Investigación
- Tutor de tesis de pregrado y postgrado
- Docente asesor de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.
- Docente asesor de Tesis en Posgrado de la Universidad San Pedro – SAD Sullana.
- Docente de Metodología de la Investigación Científica.
- Docente de Habilidades blandas.

Valoración:

MUY ADECUADO	ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X			



Dr. Chuquihuanca, Yacsahuanca Nelson

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT DEL SEGUNDO EXPERTO

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA							CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIÓN	
				Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN			
											SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Síndrome de burnout: El Burnout es un síndrome relacionado con el trabajo. Surge por la percepción del sujeto de una discrepancia entre los esfuerzos realizados y lo conseguido. Sucede con frecuencia en los Profesionales que trabajan cara a cara con clientes necesitados o problemáticos. Se caracteriza por un agotamiento emocional, falta de energía, distanciamiento (Farber, 1983)	Agotamiento Emocional	Alta demanda de trabajo	1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.								X		X		X		X			
			2. Al final de la jornada me siento agotado.								X		X		X		X			
			3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.								X		X		X		X			
			6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.								X		X		X		X			
			8. Me siento "quemado" por el trabajo.								X		X		X		X			
			13. Me siento frustrado por mi trabajo.								X		X		X		X			
			14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.								X		X		X		X			
			16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.								X		X		X		X			
	20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.								X		X		X		X					
	Despersonalización	Actitudes de frialdad	5. Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.									X		X		X		X		
10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.												X		X		X		X		

Realización personal	Actitudes de distanciamiento	11.Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.								X		X		X		X			
		15.Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.								X		X		X		X			
		22.Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.								X		X		X		X			
	Logro personal	4.Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.									X		X		X		X		
		7.Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.									X		X		X		X		
		9.Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.									X		X		X		X		
		12.Me encuentro con mucha vitalidad.									X		X		X		X		
		17.Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.									X		X		X		X		
	Sentimientos de autoeficacia	18.Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.									X		X		X		X		
		19.He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.									X		X		X		X		
		21.Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.									X		X		X		X		

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT DEL TERCER EXPERTO

Nombre del instrumento: Cuestionario de burnout de Maslach para docentes (MBI-ED), (Maslach, c. y Jackson, s.e. 1981; 1986) (Seisdedos, 1997).

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Rizzo, Lorna

Grado académico del evaluador: Dra en Ciencias Pedagógicas.

Investigaciones publicadas:

- Cruz Rizo, Lorna y Eneida Matos. Academic formation and formative research integration management for the culmination of studies process in higher education.
- Systemics, cybernetics and informatics volumen 14 - number 7 - year 2016 ISSN: 1690-4524 Indexado en Scopus.
[http://www.iiisci.org/Journal/CV\\$/sci/pdfs/JS691UU02.pdf](http://www.iiisci.org/Journal/CV$/sci/pdfs/JS691UU02.pdf)
- Cruz Rizo, Lorna y Eneida Matos. Culminación de estudios: una propuesta integradora en la Educación Superior. Edición número 13, volumen 1 de enero - abril 2017. Revista Ciencia y Tecnología. Indexada en: Latindex Catálogo, MIAR, REDIB.
<http://www.uteg.edu.ec/revista/index.php/cienciaytecnologia/article/view/85>
- Cruz Rizo, Lorna, Eneida Matos, José Manuel Benítez. La perspectiva endógeno- investigativa en la Educación Superior. Revista: Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores. Año V, Publicación no.2. Indexada en: Web of
- Science, Latindex, Clase, IRESIE, EBSCO, INTERNATIONAL, Innovative Journal Impact Factor (IIJIF) ISSN: 2007-7890. México, 2018 Disponible en: <https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/429>
- Cruz Rizo, Lorna y Eneida Matos. “Exámenes temáticos en la evaluación de aprendizajes de lenguas extranjeras.” En: Simposio Internacional de Comunicación Social. Comunicación Social: Lingüística, Medios Masivos, Arte, Etnografía, Folclor y otras ciencias afines. ISBN: 978-959-7174-38-7. Vol II. Santiago de Cuba, 2019.

<http://www.cla.cu/simposio/convocatoria.php?Simposios=XVI&id=es&Actas=2&numero=6&total=72>

<http://www.cla.cu/simposio/convocatoria.php?Simposios=XVI&Actas=2&id=es>
file:///C:/Users/LORNAC~1/AppData/Local/Temp/lorna-cruz--eneida-matos-purarey- LE.pdf

- Castro, Christina, Muñoz Parra y Lorna Cruz. La enseñanza del idioma inglés a personas no videntes: procedimiento de lecto-escritura. En: Simposio Internacional de Comunicación Social. Comunicación Social: Lingüística, Medios Masivos, Arte, Etnografía, Folclor y otras ciencias afines. ISBN: 978-959-7174-38-7. Vol II. Santiago de Cuba, 2019.
<http://www.cla.cu/simposio/convocatoria.php?Simposios=XVI&id=es&Actas=2&numero=6&total=72>
file:///C:/Users/LORNAC~1/AppData/Local/Temp/mary-christina-castro-LE.pdf
- Cantos, Nadia y Lorna Cruz. La formación de docentes de inglés en la Universidad de Guayaquil. XXVI Congreso Internacional sobre Aprendizaje. Aprendizaje para la diferencia social. Universidad de la Reina de Belfast. Belfast, Reino Unido. Common Ground Research Networks. ISBN: 978-1-86335-167-6. 24–26 de julio de 2019. <https://sobreaprendizaje.com/>
<https://sobreaprendizaje.com/assets/downloads/Abstracts-LES19.pdf>
- Cantos, Nadia y Lorna Cruz. Training of English Teachers at the University of Guayaquil: Communicative-Didactic Professional Guidance. SCOPUS (Alto impacto). ISSN: 2327-7955 (Print) ISSN: 2327-8749 (Online). En: the international journal of learning in higher education. volume 28 issue 1. <https://doi.org/10.18848/2327-7955/cgp> diciembre, 2020.
- Cruz Rizo, Lorna; Matos Hernández, Eneida Catalina; Marriott Toledo, Heidi
- Marlen. La meta enseñanza-aprendizaje del idioma inglés con fines didácticos. En: Dilemas contemporáneos: educación, política y valores. Año VIII, Publicación #3, mayo 2021. Indexada en: Scielo, Clase, doaj, latindex – catálogo 2.0, erihplus. Link: <https://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticaayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2640>

Ámbito de desarrollo profesional (lugar de trabajo)

- Universidad de Guayaquil, Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación: Catedrática y docente investigadora.

Valoración:

MUY ADECUADO	ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X			



Firmado electrónicamente por:
Dra. Cruz Rizzo, Lorna

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT DEL TERCER EXPERTO

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA							CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIÓN	
				Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN			
											SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Síndrome de burnout: El Burnout es un síndrome relacionado con el trabajo. Surge por la percepción del sujeto de una discrepancia entre los esfuerzos realizados y lo conseguido. Sucede con frecuencia en los Profesionales que trabajan cara a cara con clientes necesitados o problemáticos. Se caracteriza por un agotamiento emocional, falta de energía, distanciamiento (Farber, 1983)	Agotamiento Emocional	Alta demanda de trabajo	1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.								X		X		X		X			
			2. Al final de la jornada me siento agotado.								X		X		X		X			
			3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.								X		X		X		X			
			6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.								X		X		X		X			
			8. Me siento "quemado" por el trabajo.								X		X		X		X			
			13. Me siento frustrado por mi trabajo.								X		X		X		X			
			14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.								X		X		X		X			
			16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.								X		X		X		X			
	20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.								X		X		X		X					
	Despersonalización	Actitudes de frialdad	5. Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.									X		X		X		X		
10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.												X		X		X		X		

Realización personal	Actitudes de distanciamiento	11.Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.								X		X		X		X			
		15.Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.								X		X		X		X			
		22.Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.								X		X		X		X			
	Logro personal	4.Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.									X		X		X		X		
		7.Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.									X		X		X		X		
		9.Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.									X		X		X		X		
		12.Me encuentro con mucha vitalidad.									X		X		X		X		
		17.Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.									X		X		X		X		
	Sentimientos de autoeficacia	18.Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.									X		X		X		X		
		19.He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.									X		X		X		X		
		21.Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.									X		X		X		X		

Anexo 6. VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA A TRAVÉS DE LA OPINIÓN DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Piura, 17 de diciembre del 2021

MSc.: Chiroque La Rosa Hilda Luz

Vía mail

Asunto: Validación de propuesta de magíster, en calidad de experto

Reciba mi saludo cordial y al mismo tiempo expresarle mis sentimientos de consideración. Le hago de su conocimiento que, siendo estudiante de post grado del programa de maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, filial Piura, he desarrollado mi tesis de INVESTIGACIÓN PROPOSITIVA, titulado: Modelo preventivo motivacional, basado en la teoría de Herzberg para reducir el síndrome de burnout en docentes de Morropón, Piura 2021.

Para poder sustentar mi trabajo investigativo me es imprescindible contar con la evaluación de profesionales especializados en el tema, quienes pueden validar la propuesta. Debo precisar que esta propuesta emerge de la necesidad de resolver un problema fáctico, sustentado en un modelo teórico para resolver el problema de investigación, visto desde una perspectiva pedagógica.

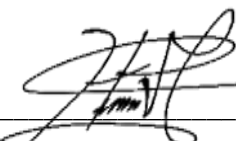
Con dicha opinión recogeré información valiosa y necesaria para poder desarrollar la investigación, con miras a optar el grado de MAGISTER EN EDUCACIÓN.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Referencias generales de la investigación
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Criterios de valoración de la propuesta
- Datos generales del experto
- Protocolo de evaluación
- La propuesta (Incluye sesiones).

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente,



Lic. Villanueva Carrión Heily Geraldine

D.N.I. N° 70087174

Correo: gehily37@gmail.com

Celular: 981823410

REFERENCIAS GENERALES DE LA PROPUESTA

- 1. DENOMINACIÓN:** Modelo preventivo “Incentivando nuestro bienestar laboral”
- 2. AUTORA:** Lic. Heily Geraldine Villanueva Carrión
- 3. FECHA:** 2021
- 4. OBJETIVO GENERAL:** Desarrollar el modelo de intervención motivacional para reducir la presencia del síndrome de burnout en las docentes del Nivel inicial de la UGEL de Morropón, Piura.
- 9. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**
- Socializar el modelo preventivo motivacional, proponiendo un programa semipresencial con la muestra de maestras del nivel inicial.
 - Organizar los grupos de trabajo y los materiales necesarios para aplicar en las sesiones del programa.
 - Ejecutar el modelo preventivo motivacional, a través del programa semipresencial para disminuir la afectación emocional, ocasionado por el síndrome de burnout.
 - Hacer el seguimiento del modelo preventivo motivacional aplicado, motivando a las docentes a generar emociones positivas en distintos contextos, obteniendo calidad educativa, con un sentimiento de valoración, realización personal, resiliencia y satisfacción en su trabajo.
- 10. VARIABLE FÁCTICA:** Síndrome de burnout.
- 11.VARIABLE TEÓRICA:** Teoría de los factores higiénicos o extrínsecos y factores motivacionales o intrínsecos de Herzberg.
- 12.VARIABLE PROPOSITIVA:**
- Modelo preventivo motivacional basado en la Teoría de Herzberg para disminuir el Síndrome de Burnout
- 13. BENEFICIARIOS:** Docentes del Nivel Inicial de zona urbana de la UGEL Morropón, Piura.
- 14. ADMINISTRACIÓN:** Grupal
- 15. DURACIÓN:** 45 minutos
- 16. N.º DE SESIONES:** 22
- 17. NIVEL EDUCATIVO:** Nivel Inicial
- 18. CONTACTO:** gehily37@gmail.com

CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA PROPUESTA

Categoría		Calificación	Indicador
Claridad	La propuesta se comprende fácilmente, en la redacción desde la realidad problemática, la formulación de los problemas, objetivos y justificación, los fundamentos teóricos y metodología.	1. No cumple con el criterio	La propuesta no es clara en todos los aspectos, de su estructura y propósitos.
		2. Bajo Nivel	La propuesta requiere mayores aclaraciones en la redacción de aspectos básicos, que permitan una mejor comprensión.
		3. Moderado nivel	La propuesta requiere una modificación muy específica de algunos de los aspectos de la propuesta, que permita tener claridad.
		4. Alto nivel	La propuesta es totalmente clara en el contenido y los diferentes aspectos de la estructura y el contenido
Coherencia	La propuesta tiene sinergia en los diferentes aspectos de la estructura, especialmente con lo que se pretende cambiar la realidad fáctica y a partir de ello ostentar el grado académico de doctor	1. Totalmente en desacuerdo (No tiene coherencia alguna)	La propuesta no tiene relación lógica con los aspectos formales, estructurales ni metodológicos.
		2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	La propuesta tiene una relación tangencial/lejana con los aspectos estructurales y de contenido de la investigación.
		3. De acuerdo (Moderado nivel)	La propuesta tiene una relación moderada con los aspectos estructurales y de contenido de la investigación.
		4. Totalmente de acuerdo (Alto nivel)	La propuesta está relacionada coherentemente con los aspectos estructurales y de contenido de la investigación.
Relevancia	La propuesta es importante y se justifica porque contribuirá a reducir o superar el problema fáctico, en la población de la propuesta	1. No cumple con el criterio	La propuesta no es relevante para el campo al que se investiga.
		2. Bajo Nivel	La propuesta tiene alguna relevancia, pero debe ser mejor sustentado en los aspectos teóricos o metodológicos.
		3. Moderado nivel	La propuesta es relativamente importante.
		4. Moderado nivel	La propuesta es muy relevante y aporta en gran medida al campo de investigación.

DATOS GENERALES DEL PRIMER EXPERTO

Apellidos y nombres del Evaluador: Chiroque la Rosa, Hilda Luz

Grado académico del evaluador: Maestría (x)
Doctor ()

Formación profesional:

- Actualmente cursando doctorado en educación.
- Segunda especialidad en gestión educativa.
- Diplomado en gestión educativa.
- Diplomado en estrategias innovadoras en educación inicial.

Áreas de experiencia profesional:

- Coordinadora de la primera infancia del proyecto mejoramiento del aprendizaje de los niños y niñas de la región Piura.
- Docente coordinadora de PRONOEIS UGEL, Morropón.
- Directora de UGEL Morropón.
- Directora designada de Institución Educativa.
- Docente de aula.

Institución donde labora: Institución Educativa." Divino Niño Jesús" N.º 304 Morropón.

Tiempo de experiencia:

2 a 4 años	()	16 a 20 años	()
5 a 10 años	()	21 a 25 años	()
11 a 15 años	()	26 años a más	(x)

Experiencia en investigación: No tiene publicaciones

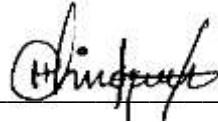
Adherencia a Institución: Colegio de profesores

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN

Instrucción: Estimada juez, por favor lea detenidamente los aspectos a calificar en una escala de 1 a 4, así mismo solicito brindar sus observaciones que considere conveniente.

Dimensiones	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones y recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Formulación del problema y objetivos de la investigación	Describe la realidad situando el problema en diferentes contextos (internacional, nacional, regional y local) de manera que se visualice la variable fáctica.				x				x				x	
	Describe con objetividad la relación entre la variable fáctica, teórica y propositiva.				x				x				x	
	Describe la variable teórica fundamentando la viabilidad de resolver el problema				x				x				x	
	El problema de estudio es relevante, coherente y pertinente				x				x				x	
	La formulación del problema responde a la realidad problemática, descrita anteriormente				x				x				x	
	El problema general incluyendo las variables fáctica, teórica y propositiva, así como la población				x				x				x	
	La formulación de los problemas específicos, son claros, coherentes y relevantes				x				x				x	
	El objetivo de general, abarca la idea central de la investigación				x				x				x	
	Los objetivos específicos, son planteados con claridad, coherencia y relevancia				x				x				x	
Propuesta	El objetivo general plantea con claridad relevancia y coherencia con la propuesta				x				x				x	
	Los objetivos específicos son claros y coherentes con la propuesta				x				x				x	
	En el fundamento teórico describe y explica la relación con la propuesta				x				x				x	
	En el fundamento metodológico hay coherencia, claridad y relevancia de la propuesta				x				x				x	
	Hay claridad, coherencia y relevancia en las fases de la propuesta				x				x				x	
	La estructura resumida de la propuesta es compatible, claro y relevante con los objetivos de la propuesta				x				x				x	

	El contenido y el número de sesiones de la propuesta es clara, coherente y relevante				x				x				x	
--	--	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	---	--



MSc. Chiroque La Rosa, Hilda Luz

Correo electrónico: Helen-hilda@hotmail.com

Celular: 971577015

DATOS GENERALES DEL SEGUNDO EXPERTO

Apellidos y nombres del Evaluador: Valiente Burga, María Vanessa

Grado académico del evaluador: Maestría (x)
Doctor ()

Formación profesional:

- Profesora de educación inicial, titulada del Instituto Superior Pedagógico Privado de Lambayeque.
- Licenciatura de la universidad nacional Pedro Ruiz Gallo – FACHSE.
- Maestría en la universidad Cesar Vallejo con la mención: “Educación infantil y neuroeducación”

Áreas de experiencia profesional:

- Docencia en aulas de Educación Inicial.
- Coordinadora de PRONOEIS UGEL, Lambayeque.
- Dirección por encargatura.
- Docencia superior en la U.N.P.R.G.

Institución donde labora: Institución Educativa N°204 “Virgen de Nitape”, Olmos
- Lambayeque.

Tiempo de experiencia:

2 a 4 años	()	16 a 20 años	()
5 a 10 años	()	21 a 25 años	()
11 a 15 años	(x)	26 años a más	()

Experiencia en investigación: No tiene publicaciones

Adherencia a Institución: Colegio de profesores

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN

Instrucción: Estimada juez, por favor lea detenidamente los aspectos a calificar en una escala de 1 a 4, así mismo solicito brindar sus observaciones que considere conveniente.

Dimensiones	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones y recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Formulación del problema y objetivos de la investigación	Describe la realidad situando el problema en diferentes contextos (internacional, nacional, regional y local) de manera que se visualice la variable fáctica.				X				X				X	
	Describe con objetividad la relación entre la variable fáctica, teórica y propositiva.				X				X				X	
	Describe la variable teórica fundamentando la viabilidad de resolver el problema				X				X				X	
	El problema de estudio es relevante, coherente y pertinente				X				X				X	
	La formulación del problema responde a la realidad problemática, descrita anteriormente				X				X				X	
	El problema general incluyendo las variables fáctica, teórica y propositiva, así como la población				X				X				X	
	La formulación de los problemas específicos, son claros, coherentes y relevantes				X				X				X	
	El objetivo de general, abarca la idea central de la investigación				X				X				X	
	Los objetivos específicos, son planteados con claridad, coherencia y relevancia				X				X				X	
Propuesta	El objetivo general plantea con claridad relevancia y coherencia con la propuesta				X				X				X	
	Los objetivos específicos son claros y coherentes con la propuesta				X				X				X	
	En el fundamento teórico describe y explica la relación con la propuesta				X				X				X	
	En el fundamento metodológico hay coherencia, claridad y relevancia de la propuesta				X				X				X	
	Hay claridad, coherencia y relevancia en las fases de la propuesta				X				X				X	
	La estructura resumida de la propuesta es compatible, claro y relevante con los objetivos de la propuesta				X				X				X	

	El contenido y el número de sesiones de la propuesta es clara, coherente y relevante				x				x				x	
--	--	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	---	--



Mg. María Vanessa Valiente Burga
D.N.I. N° 17638847
Correo: vanessav10@hotmail.com
Celular: 996732129



DATOS GENERALES DEL TERCER EXPERTO

Apellidos y nombres del Evaluador: Vidaurre Pedreros, Macarena Alicia Catalina

Grado académico del evaluador: Maestría (x)

Doctor ()

Formación profesional:

- Maestría en Ps. Educativa (2021) – Universidad César Vallejo.
- Licenciada en Psicología (2016) – Universidad Señor de Sipán.

Áreas de experiencia profesional:

- Ps. En I.E “Los Libertadores” (2020)
- Ps. En I.E.P “Santa Ana” (2019)
- Ps. En C.S “José Quiñonez Gonzales” (2019)
- Ps. En I.E.P “Sor Ana de los Ángeles” (2018)

Institución donde labora: Clínica de Especialidades Psicológicas COGNITIVA.

Tiempo de experiencia:

2 a 4 años () 16 a 20 años ()

5 a 10 años (x) 21 a 25 años ()

11 a 15 años () 26 años a más ()

Experiencia en investigación: No tiene publicaciones

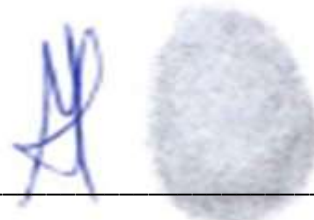
Adherencia a Institución: C. Ps. P N° 29257 CDRVI Lambayeque - Amazonas

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN

Instrucción: Estimada juez, por favor lea detenidamente los aspectos a calificar en una escala de 1 a 4, así mismo solicito brindar sus observaciones que considere conveniente.

Dimensiones	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones y recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Formulación del problema y objetivos de la investigación	Describe la realidad situando el problema en diferentes contextos (internacional, nacional, regional y local) de manera que se visualice la variable fáctica.				x				x				x	
	Describe con objetividad la relación entre la variable fáctica, teórica y propositiva.				x				x				x	
	Describe la variable teórica fundamentando la viabilidad de resolver el problema				x				x				x	
	El problema de estudio es relevante, coherente y pertinente				x				x				x	
	La formulación del problema responde a la realidad problemática, descrita anteriormente				x				x				x	
	El problema general incluyendo las variables fáctica, teórica y propositiva, así como la población				x				x				x	
	La formulación de los problemas específicos, son claros, coherentes y relevantes				x				x				x	
	El objetivo de general, abarca la idea central de la investigación				x				x				x	
	Los objetivos específicos, son planteados con claridad, coherencia y relevancia				x				x				x	
Propuesta	El objetivo general plantea con claridad relevancia y coherencia con la propuesta				x				x				x	
	Los objetivos específicos son claros y coherentes con la propuesta				x				x				x	
	En el fundamento teórico describe y explica la relación con la propuesta				x				x				x	
	En el fundamento metodológico hay coherencia, claridad y relevancia de la propuesta				x				x				x	
	Hay claridad, coherencia y relevancia en las fases de la propuesta				x				x				x	
	La estructura resumida de la propuesta es compatible, claro y relevante con los objetivos de la propuesta				x				x				x	

	El contenido y el número de sesiones de la propuesta es clara, coherente y relevante				x				x				x	
--	--	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	---	--



MSc. Vidaurre Pedreros Macarena Alicia Catalina
Correo electrónico: vpedreroscatalina@gmail.com
Celular: 939322492



DATOS GENERALES DEL CUARTO EXPERTO

Apellidos y nombres del Evaluador: Montaña Santacruz, Javier.

Grado académico del evaluador: Maestría (x)
Doctor ()

Formación profesional:

- Licenciatura en psicología.
- Maestría en psicología clínica.
- Formación en psicoterapia cognitivo conductual.
- Formación en acompañante terapéutico.

Áreas de experiencia profesional:

- Psicología social.
- Psicología clínica.
- Cátedra universitaria en la carrera de psicología.
- Psicología educativa.

Institución donde labora: Fundador en fundación vive y Promotor en Programa Nacional Aurora.

Tiempo de experiencia:

2 a 4 años	<input type="checkbox"/> ()	16 a 20 años	<input type="checkbox"/> ()
5 a 10 años	<input checked="" type="checkbox"/> (x)	21 a 25 años	<input type="checkbox"/> ()
11 a 15 años	<input type="checkbox"/> ()	26 años a más	<input type="checkbox"/> ()

Experiencia en investigación:

- Investigación en pregrado y publicado en la Biblioteca de la Universidad Señor de Sipán (Clima social familiar y rendimiento académico en estudiantes de secundaria).
- Investigación en posgrado y publicado en la Biblioteca virtual de la Universidad Peruana Cayetano Heredia (Procrastinación académica y niveles de ansiedad en estudiantes universitarios).

Adherencia a Institución: C. Ps. P. N° 14379

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN

Instrucción: Estimado juez, por favor lea detenidamente los aspectos a calificar en una escala de 1 a 4, así mismo solicito brindar sus observaciones que considere conveniente.

Dimensiones	Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones y recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Formulación del problema y objetivos de la investigación	Describe la realidad situando el problema en diferentes contextos (internacional, nacional, regional y local) de manera que se visualice la variable fáctica.				X				X				X	
	Describe con objetividad la relación entre la variable fáctica, teórica y propositiva.				X				X				X	
	Describe la variable teórica fundamentando la viabilidad de resolver el problema				X				X				X	
	El problema de estudio es relevante, coherente y pertinente				X				X				X	
	La formulación del problema responde a la realidad problemática, descrita anteriormente				X				X				X	
	El problema general incluyendo las variables fáctica, teórica y propositiva, así como la población				X				X				X	
	La formulación de los problemas específicos, son claros, coherentes y relevantes				X				X				X	
	El objetivo de general, abarca la idea central de la investigación				X				X				X	
	Los objetivos específicos, son planteados con claridad, coherencia y relevancia				X				X				X	
Propuesta	El objetivo general plantea con claridad relevancia y coherencia con la propuesta				X				X				X	
	Los objetivos específicos son claros y coherentes con la propuesta				X				X				X	
	En el fundamento teórico describe y explica la relación con la propuesta				X				X				X	
	En el fundamento metodológico hay coherencia, claridad y relevancia de la propuesta				X				X				X	
	Hay claridad, coherencia y relevancia en las fases de la propuesta				X				X				X	
	La estructura resumida de la propuesta es compatible, claro y relevante con los objetivos de la propuesta				X				X				X	

	El contenido y el número de sesiones de la propuesta es clara, coherente y relevante				x				x				x	
--	--	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	---	--



MSc. Montaña Santacruz, Javier
C. Ps. P. 14379
Correo electrónico: javiermtsc@gmail.com
Celular: 961930674

ACTIVIDADES DE LA PROPUESTA

SESIÓN N°1

Tema : Teoría de burnout
Título de sesión : ¿Qué es el burnout?
Estrategia : Taller
Evidencia : Guía informativa
Ambiente : Presencial

Objetivo	Actividad		Materiales	Tiempo	Responsable
	Momentos	Desarrollo			
Dar a conocer sobre el burnout, síndrome del quemado por el trabajo.	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se apertura el programa, dando la bienvenida a las participantes con este primer taller, a través del diálogo. - Se presenta el tema y el propósito de la sesión, proyectado en diapositivas. - Se da a conocer los acuerdos de convivencia de la sesión en el ámbito presencial. - Se socializa mediante una dinámica, manifestando como se sienten (forma personal y laboral). 	- Proyector	10'	Facilitadora
	Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Se invita a observar imágenes referentes al tema y se pide que den sus apreciaciones. - Luego reciben información verbal y gráfica sobre el síndrome de burnout por la facilitadora. - Se forman equipos para participar de una dinámica, en la cual cada docente recibe material impreso con las dimensiones e indicadores que manifiesta el burnout, luego deben ordenar la información y formar un organizador gráfico con cada parte que recibo cada uno de las maestras, finalmente pegarlos en un papelote, dialogar sobre lo realizado y ser explicado por un solo integrante ante los demás grupos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Imágenes - Proyector - Diapositivas - Impresiones - Papelógrafos 	25'	
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Se culmina el taller mostrando un video con un testimonio real, padeciendo burnout, a partir de ello se realizan conclusiones sobre el tema y llevan una guía informativa a casa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Video - Guía informativa 	10'	

SESIÓN N°2

Tema : Teoría de Herzberg
Título de sesión : Conociendo la teoría de los dos factores
Estrategia : Taller
Evidencia : Historieta
Ambiente : Virtual

Objetivo	Actividad		Materiales	Tiempo	Responsable
	Momentos	Desarrollo			
Reconocer los motivadores internos y externos.	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se inicia la actividad dando la bienvenida a las docentes, luego se presenta el tema y el propósito mediante la plataforma zoom. - Se da a conocer los acuerdos de convivencia de la sesión en el ámbito virtual a través de un flyer gráfico. - Se comparte un cortometraje de cansancio laboral "El empleo": https://www.youtube.com/watch?v=cxUuU1jwMgM&ab_channel=opusBou y de forma voluntaria comentan como interpretaron el video y el título que le pondrían a este. 	<ul style="list-style-type: none"> - Zoom - flyer gráfico 	10'	Facilitadora
	Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Se explica en que consiste la teoría de Herzberg, resaltando la satisfacción e insatisfacción laboral causado por factores internos y externos, utilizando imágenes y organizadores gráficos. - Se forman equipos en sub-salas de zoom y realizan la dinámica de la historieta, ésta consiste en crear una historieta en el programa power point donde se evidencie la teoría expuesta en el ámbito laboral de docentes del Nivel Inicial. Finalmente, un integrante de cada equipo expondrá su creación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Zoom - Diapositivas - Historieta 	25'	
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Se culmina el taller resaltando lo más importante de la teoría de Herzberg utilizando las ideas fuerza de las participantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Proyector - Diapositivas - Video 	10'	

SESIÓN N°3

Tema : Motivación
Título de sesión : El poder de la motivación
Estrategia : Taller
Evidencia : Banner motivacional
Ambiente : Virtual

Objetivo	Actividad		Materiales	Tiempo	Responsable
	Momentos	Desarrollo			
Informar la finalidad de la propuesta	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - La sesión inicia brindando la bienvenida a las docentes y presentando el tema, mediante la plataforma zoom. - Se muestra el propósito de la actividad que viene a ser: Identificar y analizar sus emociones y acciones motivadoras de habilidades actitudinales en la práctica propia, es decir comunicar el objetivo de la propuesta. - Se da a conocer los acuerdos de convivencia de la sesión en el ámbito virtual a través de diapositivas. - Se invita a responder la siguiente interrogante ¿Cuándo te sientes desmotivada en tu trabajo? 	<ul style="list-style-type: none"> - Plataforma zoom 	10'	Facilitadora
	Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - En base a las respuestas de las docentes, se presenta el siguiente video: un docente con vocación siempre será un buen maestro y "cambiará el mundo", que se encuentra en https://www.youtube.com/watch?v=wpVC2lrQb5g&ab_channel=%CE%A8Romulo luego se comparten ideas sobre lo observado. - Después se genera contenido interactivo de la motivación, utilizando la herramienta digital Genially, mostrando el problema de la desmotivación y las frustraciones que inciden directamente en su trabajo, y también las faces o el proceso adecuado que se desarrolla en la motivación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Plataforma zoom - Herramienta digital Genially 	25'	
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Se agrupa en salas de zoom y se invita a realizar dos conclusiones en power point sobre el video ¡No permitas que alguien te diga que no puedes hacer algo.....!!, tomado de https://www.youtube.com/watch?v=PABq5NEMhuU&ab_channel=RODOLFOROBLEDO, luego se socializa las respuestas en la sala general. - Cerramos el taller plasmando las ideas fuerza en un banner, sobre el tema de manera personal y ubicarlo en un ambiente frecuente y visible de casa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Video - Banner motivacional 	10'	

SESIÓN N°4

Tema : Cuestionario de burnout de Maslash
Título de sesión : Conocemos el nivel de burnout en la docencia
Estrategia : Taller
Evidencia : Aplicación del instrumento “cuestionario de burnout”
Ambiente : Presencial

Objetivo	Actividad		Materiales	Tiempo	Responsable
	Momentos	Desarrollo			
Medir el nivel de afectación del síndrome de burnout.	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - La sesión inicia brindando la bienvenida a las docentes, luego se presenta el tema y el propósito. - Se da a conocer los acuerdos de convivencia de la sesión. - Se aplica una dinámica rompehielos para socializar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Proyector - 	10'	Facilitadora
	Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Se proyecta una experiencia personal donde se evidencie el síndrome de burnout mediante un video. - Compartir experiencias personales donde haya evidencia de burnout en las docentes. - Aplicar el instrumento de Maslash a la muestra para medir el burnout en las docentes. - Determinar el nivel de burnout en que se encuentran las docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario impreso - Video de agotamiento emocional 	25'	
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Cerramos el taller con una dinámica de motivación - Se invita a participar de las demás sesiones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dinámica 	10'	

SESIÓN N°5

Tema : Emociones
Título de sesión : Regulando mis emociones
Estrategia : Taller
Evidencia : Escala valorativa
Ambiente : Virtual

Objetivo	Actividad		Materiales	Tiempo	Responsable
	Momentos	Desarrollo			
Identificar mis emociones en diversas situaciones .	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - La sesión inicia brindando la bienvenida a las docentes, luego se presenta el tema y el propósito. - Se da a conocer los acuerdos de convivencia de la sesión. - Se rompe el hielo con una dinámica de presentación denominada “salteado”, esta se da de forma intercalada, se presenta y menciona una como se sienten (una emoción) - Corto animado: Video para trabajar las emociones. https://www.youtube.com/watch?v=L5OSKf74dss 	<ul style="list-style-type: none"> - Proyector - Dinámica - Video 	10'	Facilitadora
	Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Se expondrá escenas de películas, mostrando distintas emociones básicas para que puedan reconocer en cada una de ellas: de qué emoción se trata y qué componente tanto físico como verbal, situaciones en las que podrían darse. Para luego comparar con las sensaciones físicas y con los pensamientos que ellos experimentan al sentir la emoción representada en la escena. - Jugar con el termómetro de las emociones - Se pedirá a los integrantes en grupos, que realicen una escala valorativa de las emociones antes vistas, la misma que será debidamente sustentada. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario impreso - Video de agotamiento emocional - Termómetro de emociones 	25'	
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Se concluirá que no es posible jerarquizar las emociones todas son importantes y aparecen de modo contextual, ayudando en el proceso de autoconocimiento de emociones. 		10'	

SESIÓN N°6

Tema : Manejo del estrés
Título de sesión : Liberamos el estrés
Estrategia : Taller
Evidencia : Agenda personalizada
Ambiente : Virtual

Objetivo	Actividad		Materiales	Tiempo	Responsable
	Momentos	Desarrollo			
Regular el estrés laboral	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - La sesión inicia brindando la bienvenida a las docentes, luego se presenta el tema y el propósito. - Se da a conocer los acuerdos de convivencia de la sesión. - Se invita a realizar un ejercicio de estiramiento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Plataforma zoom - Ejercicio de estiramiento 	10'	Facilitadora
	Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicar la estrategia de lluvia de ideas sobre el conocimiento previo de las docentes. - Se da una introducción sobre el estrés en diapositivas abordando todas las áreas de afrontamiento del estrés, como: la conductual, la percepción y la respuesta fisiológica. - Aplicar la técnica "Aprender a decir NO", gestionando el tiempo y dando prioridad a las actividades y situaciones más importantes, jerarquizándolas y plasmando en un horario determinado en una agenda personal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lluvia de ideas - Diapositivas - Técnicas de afrontamiento de estrés 	25'	
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Se concluye realizando un ejercicio de relajación. - Se invita a participar de los talleres siguientes 	<ul style="list-style-type: none"> - Ejercicio de relajación 	10'	

SESIÓN N°7

Tema : Actividades lúdicas
Título de sesión : Un tiempo para divertirnos
Estrategia : Taller
Evidencia : Compromiso
Ambiente : Presencial

Objetivo	Actividad		Materiales	Tiempo	Responsable
	Momentos	Desarrollo			
Mejorar el cansancio y agotamiento	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - La sesión inicia brindando la bienvenida a las docentes, luego se presenta el tema y el propósito. - Se da a conocer los acuerdos de convivencia de la sesión. - Se realiza el juego “La gallinita ciega”, luego se dialoga sobre la actividad realizada. 	- Juego	10'	Facilitadora
	Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Después de socializar el juego tradicional, se explica la importancia del juego en los adultos. - Se organizan en equipos, cada equipo recibe una consigna diferente sobre actividades lúdicas que pueden practicar en una noche de hogar o en la actividad laboral con niños. Cada equipo invita a practicar su actividad elegida a los demás equipos. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ejercicio físico y salud. ▪ Dinámicas. ▪ Juegos tradicionales. ▪ Juegos actuales ▪ Juegos de mesa ▪ Juegos creados - Se aplica la dinámica de relajación “soplando la vela” (respiración) de esta forma se culmina el ejercicio en equipo 	- Papelógrafos - Juegos - Dinámica	25'	
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Se concluye realizando un compromiso de mantener la tradición de la actividad lúdica en su vida diaria, plasmado en un cartelito. - Se invita a participar de los talleres siguientes 	- Compromiso	10'	

SESIÓN N°8

Tema : Trabajo en equipo
Título de sesión : Somos uno
Estrategia : Taller
Evidencia : Actividad colaborativa
Ambiente : Presencial

Objetivo	Actividad		Materiales	Tiempo	Responsable
	Momentos	Desarrollo			
Fortalecer relaciones interpersonales	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se apertura el programa, dando la bienvenida a las participantes - Se presenta el tema y el propósito de la sesión. - Se da a conocer los acuerdos de convivencia de la sesión en el ámbito presencial. - Se socializa mediante el juego “formamos un equipo de vóley”, a partir de ello se plantean interrogante dando pie a respuestas inducidas. 	- Juego	10'	Facilitadora
	Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Se presenta un resumen de la importancia del trabajo en equipo en el ambiente laboral, generando un aprendizaje cooperativo. - Se forman equipos para realizar la actividad colaborativa, de producción conjunta denominada “Celebramos el día de la educación inicial”. Cada equipo tiene responsabilidades como: Elaborar la programación, decorar el patio de la I.E, organizar el compartir, Luego cada equipo su producto final. - Socializan como se sintieron al trabajar en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Imágenes - Organizador gráfico - Responsabilidades 	25'	
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Se culmina el taller mostrando un video motivacional, tolerancia, trabajo en equipo, tomado de https://www.youtube.com/watch?v=z1eMPv5QZLk&ab_channel=RodolfoJimenez 	- Video	10'	

SESIÓN N°9

Tema : Relajación
Título de sesión : Mi cuerpo siente
Estrategia : Taller
Evidencia : Ejercicio de relajación
Ambiente : Virtual

Objetivo	Actividad		Materiales	Tiempo	Responsable
	Momentos	Desarrollo			
Instruir acerca de la relajación.	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se apertura el programa, dando la bienvenida a las participantes. - Se presenta el tema y el propósito de la sesión, proyectado en diapositivas. - Se da a conocer los acuerdos de convivencia de la sesión en el ámbito presencial. - Actividad de relajación creada por las participantes a través de equipos en salas de zoom. 	<ul style="list-style-type: none"> - Plataforma zoom 	10'	Facilitadora
	Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Escuchamos música instrumental e imaginamos momentos bellos. - Se aplica un cuestionario para medir niveles de relajación. - Se explica la parte teórica de la relajación como sus beneficios y técnicas para manejar el estrés y desahogo - En un espacio tranquilo de casa se invita a realizar una técnica de relajación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Música - Cuestionario - Diapositivas - Técnica de relajación 	25'	
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Se invita a investigar otras técnicas de relajación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Investigación 	10'	

SESIÓN N°10

Tema : Meditación
Título de sesión : ¿Por qué es importante meditar?
Estrategia : Taller
Evidencia : Ejercicio de meditación
Ambiente : Presencial

Objetivo	Actividad		Materiales	Tiempo	Responsable
	Momentos	Desarrollo			
Sentir calma y conectar cuerpo con mente	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se apertura el programa, dando la bienvenida a las participantes. - Se presenta el tema y el propósito de la sesión, proyectado en diapositivas. - Se da a conocer los acuerdos de convivencia de la sesión en el ámbito presencial. - Se motiva observando un video de meditación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Plataforma zoom 	10'	Facilitadora
	Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Se aplica la parte teórica de la meditación, aprendiendo a: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocer técnicas y tipos de meditación ▪ Conocer el objetivo de la meditación (relajar y reducir del estrés) ▪ Aplicar la meditación guiada ▪ Aprender a conectarse con uno mismo - En la parte práctica se invita a las docentes a participar en la aplicación de un ejercicio de meditación, para ello deben sentarse sobre una tela, realizar las posiciones adecuadas, concentrarse acompañado de música instrumental de fondo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Plataforma zoom - Diapositivas - Ejercicio de meditación 	25'	
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Se invita a aplicar esta actividad en casa regularmente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación en casa. 	10'	

SESIÓN N°11

Tema : Aromaterapia
Título de sesión : La magia de los aromas
Estrategia : Taller
Evidencia : Organizador gráfico
Ambiente : Presencial

Objetivo	Actividad		Materiales	Tiempo	Responsable
	Momentos	Desarrollo			
Reducir la ansiedad, depresión y fatiga mental.	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se presenta el tema y el propósito de la sesión. - Se da a conocer los acuerdos de convivencia de la sesión en el ámbito presencial. - Presentación de un anuncio publicitario de productos de la marca JUST. Denominado ¿Qué es la Aromaterapia? Aceites esenciales JUST y sus aplicaciones, encontrado en https://www.youtube.com/watch?v=ziq0iE7lvZc&ab_channel=JuanCamiloSan%C3%ADnE. 	- Video	10'	Facilitadora
	Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Se explica los fundamentos teóricos de la aromaterapia para conocer: <ul style="list-style-type: none"> ▪ La propiedad de armonizar, transformar y equilibrar las emociones a través de los aromas extraídos de las plantas aromáticas. ▪ Relajación y generar una sensación mental de alegría y tranquilidad ▪ Estimula el sentido del olfato - Observan un video de un testimonio con resultados positivos al aplicar la aromaterapia en su vida. - Se muestran aceites relajantes y se invita a cada participante a elegir el que más le agrada, se colocan en pequeñas cantidades y perciben su efecto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Diapositivas - Video - Aceites esenciales 	25'	
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Por equipos realizar un organizador gráfico, del tema estudiado. 	- Organizador gráfico	10'	

SESIÓN N°12

Tema : Arteterapia
Título de sesión : Estimulamos nuestra creatividad
Estrategia : Taller
Evidencia : Collage
Ambiente : Virtual

Objetivo	Actividad		Materiales	Tiempo	Responsable
	Momentos	Desarrollo			
Utilizar nuestra creatividad como herramienta artística para disminuir el estrés.	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se presenta el tema y el propósito de la sesión. - Se da a conocer los acuerdos de convivencia de la sesión en el ámbito presencial. - Video: Arteterapia, tomado de: https://www.youtube.com/watch?v=R6f-8AOvaoo 	- Video	10'	Facilitadora
	Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Se explica la teoría de la arteterapia donde se da a conocer sus enfoques y como ayuda a cuidar nuestra salud mental, a liberar a ansiedad de exigencias laborales, desarrolla la creatividad y reforzar la concentración. - Utilizando diversos materiales se estimula a las participantes a expresar visualmente el conocimiento de sí mismos y sus intereses, describiendo gustos, disgustos, así como que recuerden experiencias que los han marcado. - Luego se pedirá que realicen un collage de la manera más expresiva, describiéndose a sí mismos (as). - Se aplica el test de nivel de desarrollo de creatividad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Diapositivas - Diversos - Materiales de reciclaje - Témperas - Collage 	25'	
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Terminada la sesión se pedirá que, encendiendo sus cámaras, muestren sus trabajos y, de manera voluntaria, lo expliquen, manifestando cómo se han sentido durante el proceso. 	- Expresión	10'	

SESIÓN N°13

Tema : Risoterapia
Título de sesión : Estamos de buen humor
Estrategia : Taller
Evidencia : Material complementario
Ambiente : Presencial

Objetivo	Actividad		Materiales	Tiempo	Responsable
	Momentos	Desarrollo			
Interiorizar la importancia de la risa y el buen humor en la cotidianidad.	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se presenta el tema y el propósito de la sesión. - Se da a conocer los acuerdos de convivencia de la sesión en el ámbito presencial. - Se invita a un payasito a realizar un show corto bastante divertido 	- Payaso	10'	Facilitadora
	Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Se brinda información acerca de la importancia del tema desde la perspectiva orgánica, histórica y cultural. - Se pedirá a los participantes participar de un ejercicio de risoterapia, para lo cual se utilizará una sesión de risoterapia de Christian Ramos como apoyo, se compartirá pantalla en momentos que la facilitadora considere oportunos - https://www.youtube.com/watch?v=b-pLAYP22Mw 	<ul style="list-style-type: none"> - Diapositivas - Ejercicio de risoterapia 	25'	
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Observa el video "Por qué reímos" de https://www.youtube.com/watch?v=JhAJW704tWE y los participantes comentarán voluntariamente qué cosas les hacen reír. - Se compartirá material complementario (PDF). 	- Organizador gráfico	10'	

SESIÓN N°14

Tema : Asertividad
Título de sesión : ¿Qué se necesita para ser asertivo?
Estrategia : Taller
Evidencia : Cuadro comparativo
Ambiente : Virtual

Objetivo	Actividad		Materiales	Tiempo	Responsable
	Momentos	Desarrollo			
Lograr la comunicación fluida y adecuada con los demás, respetando sus intereses.	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se presenta el tema y el propósito de la sesión. - Se da a conocer los acuerdos de convivencia de la sesión en el ámbito presencial. - Se inicia la actividad con la presencia de un psicólogo, planteando las siguientes interrogantes: ¿Qué sabes por asertividad?, ¿Cómo practican la comunicación asertiva? 	<ul style="list-style-type: none"> - Plataforma zoom - Psicólogo 	10'	Facilitadora
	Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Compartir un video y hacer una pequeña reflexión, tomado de: https://www.youtube.com/watch?v=eF-UJWjGSX8 ¿Qué es comunicación asertiva? - Compartir diapositivas sobre la teoría del asertividad, considerando: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Practicar la escucha activa para tener comunicación asertiva ▪ Estrategias para llevar a cabo una comunicación efectiva. ▪ Fortalecer la identidad asertiva. ▪ Practica el autoconocimiento. - Se aplica la dinámica “el teléfono malogrado” - Se aplica el test de asertividad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Video - Diapositivas - Dinámica - Test 	25'	
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Por equipos realizar un cuadro comparativo sobre la comunicación asertiva 	<ul style="list-style-type: none"> - Organizador gráfico 	10'	

SESIÓN N°15

Tema : Valores
Título de sesión : Practicamos valores
Estrategia : Taller
Evidencia : Árbol de los valores
Ambiente : Virtual

Objetivo	Actividad		Materiales	Tiempo	Responsable
	Momentos	Desarrollo			
Fortalecer los valores que se aplican en el trabajo.	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se inicia la sesión dando la bienvenida a las participantes. - Se presenta el tema y el propósito de la sesión, proyectado en diapositivas. - Se da a conocer los acuerdos de convivencia de la sesión en el ámbito virtual. - Se socializa mediante una dinámica motivacional, invitando que observen los valores proyectados y pedir que dialoguen sobre ello, luego deben responder a la interrogante ¿Qué es un valor? 	<ul style="list-style-type: none"> - Plataforma zoom - Diapositivas 	10'	Facilitadora
	Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Se aplica una dinámica para saber su prioridad de valores, donde deben elegir cinco valores que creen importantes para ellos, pueden elegir de acuerdo a la jerarquía de importancia en su vida. - Luego en parejas uno pregunta al otro ¿Dime cinco valores que crees que yo tengo?, ¿Por qué? - Se brinda información sobre el reconocimiento de valores primordiales para cada uno y los tipos de valores. - Se identifican valores con relación a la educación inicial en docentes. - Se llega la conclusión que los valores son considerados como la columna vertebral de la motivación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dinámica - Material informativo 	25'	
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Se culmina la sesión realizando el árbol de los valores, cada integrante dibuja un árbol, identifique 10 valores los escribe en el árbol, comparando las partes del árbol con los valores seleccionados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Materiales de oficina 	10'	

SESIÓN N°16

Tema : Resiliencia
Título de sesión : Me identifico
Estrategia : Taller
Evidencia : Reflexión resiliente
Ambiente : Presencial

Objetivo	Actividad		Materiales	Tiempo	Responsable
	Momentos	Desarrollo			
Reconocimiento al logro.	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se apertura el taller dando la bienvenida a las participantes. - Se presenta el tema, el propósito y los acuerdos de la sesión, proyectado en diapositivas. - Se inicia escuchando la canción el reparador de sueño tomado de: https://www.youtube.com/watch?v=jliNYyWM83g&ab_channel=qtrov3, luego preguntar ¿Qué creen que aprenderemos hoy? - Se describe una situación de la vida donde haya sido resiliente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Canción - Experiencia personal 	10'	Facilitadora
	Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Se plantea la frase "Parece que nunca ha roto un plato" ¿Qué nos quiere decir esa frase? - Se aplica la dinámica los platos rotos de nuestra vida, trata de cómo reconstruir los pedazos fragmentados de los platos. Esta consiste en entregar un plato de plástico roto con tijeras en cinco partes a cada grupo, entonces deben pensar en una realidad rota de la vida, en cada parte rota se escribirá una palabra clave que ayudará a recomponer la realidad fragmentada, luego unir el plato con cinta. - Se explica la teoría de la resiliencia y se rescata lo básico como: fortalecer la estabilidad emocional, pensamiento positivo, capacidad de tomar decisiones, reinventarse y estrategias de resiliencia - Se aprende a reconocer las necesidades y fuentes de motivación para sobreponerse a un dolor emocional, aprendiendo que el dolor es inevitable, pero el sufrimiento es opcional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Platos descartables - Plumones - Cinta masking tape o curita. 	25'	
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Se culmina el taller redactando una reflexión pequeña, donde describan como ponen en práctica la resiliencia en el ámbito laboral, teniendo en cuenta sus fortalezas y áreas de oportunidad que necesitan para ser resiliente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexión 	10'	

SESIÓN N°17

Tema : Autoestima
Título de sesión : Mi aceptación
Estrategia : Taller
Evidencia : Cuadro de doble entrada
Ambiente : Presencial

Objetivo	Actividad		Materiales	Tiempo	Responsable
	Momentos	Desarrollo			
Cultivar la autoaceptación identificando atributos positivos y negativos.	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se da la bienvenida a las participantes, luego se presenta el tema y el propósito de la sesión, proyectado en diapositivas. - Se da a conocer los acuerdos de convivencia de la sesión en el ámbito virtual. - Aplicar la dinámica "reciclaje de la basura mental", se trabaja en un grupo grande, tener un recipiente con un rotulo como "Reciclaje", las participantes escribirán una palabra o frase de cosas negativas, se dobla y se coloca en la papeleria de reciclaje, luego se asocian los temas parecidos, finalmente se hace el ejercicio, pero con temas positivos 	<ul style="list-style-type: none"> - Dinámica - Cesta de basura - Papel - Plumones 	10'	Facilitadora
	Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Se aplica una dinámica para reconocer y potenciar el autoestima emocional, social, física y personal: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Autoestima emocional: Se escribe cuatro emociones en cada pedazo de papel, luego se doblan y guardan en una cajita, se saca un papel y se menciona una experiencia corta sobre la emoción que te tocó. ▪ Autoestima social: Responden a la pregunta ¿Qué harías sí? ▪ Autoestima física: Primero emplean la dinámica del reflejo (se observan en un espejo), luego en parejas, uno dibuja al otro y escribir tres características físicas que le gusta de su compañero. ▪ Autoestima personal: Se elige una compañera, sin que ella sepa y se escribe sus cualidades, luego en el grupo se debe adivina de quien se trata. - Conocer la importancia de la autoestima empleando la escalera de José Antonio Alcántara, tomado de su libro "Educar la autoestima", después deben ubicarse en peldaño de la escalera en que se encuentran. - Posteriormente se aplica un teste de autoestima. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dinámica - Papel - Caja - Espejo - Diapositivas - Test 	25'	
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Se culmina la sesión reflexionando sobre la autoestima para el éxito. - Proponer realizar un cuadro de doble entrada denominado "Mi psicobatería", identificando nuestros puntos de carga y de descarga, trabajando en cuatro ámbitos: experiencias, conversaciones, lugares y personas 	<ul style="list-style-type: none"> - Cuadro de doble entrada 	10'	

SESIÓN N°18

Tema : Liderazgo transformacional
Título de sesión : Somos líderes
Estrategia : Taller
Evidencia : Logotipo de líder
Ambiente : Presencial

Objetivo	Actividad		Materiales	Tiempo	Responsable
	Momentos	Desarrollo			
Fomentar el cambio y la creatividad en mí y en los demás.	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se da inicio presentando el tema y el propósito de la sesión, proyectado en diapositivas. - Se da a conocer los acuerdos de convivencia de la sesión en el ámbito presencial. - Se introduce al tema socializando un poster con una frase inspiradora. 	- Poster	10'	Facilitadora
	Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Se realiza la dinámica denominada "juego guiado", consiste en colocarse en una fila cogiéndose de los hombros con los ojos cerrados o vendados y el último integrante es quien dirige para que el equipo pueda avanzar, solo dando palmaditas en el hombro del penúltimo integrante y este hace los mismo hasta llegar al primero y el avanzara según la dirección que indique la palmada. - Se invita a la directora de una institución educativa a compartir su experiencia como líder en la gestión educativa que desempeña. - Se explica la teoría del liderazgo transformacional, aprendiendo las competencias para liderar - Se reproduce un video corto de liderazgo educativo transformacional de parte de un coaching profesional. - Se aplica un test de liderazgo transformacional 	<ul style="list-style-type: none"> - Dinámica - Directora - Experiencia - Teoría - Video - Test 	25'	
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Observar y reflexionar sobre el video "la carreta" tomado de: https://www.youtube.com/results?search_query=la+carreta - Crear un logo en la herramienta digital "Canva", que les represente como líder, luego explicar el significado de éste a sus compañeros. 	<ul style="list-style-type: none"> - Video - Canva 	10'	

SESIÓN N°19

Tema : Entorno laboral favorable
Título de sesión : Me siento bien donde trabajo
Estrategia : Taller
Evidencia : Comando de deseos
Ambiente : Virtual

Objetivo	Actividad		Materiales	Tiempo	Responsable
	Momentos	Desarrollo			
Identificar los factores que influyen sobre el bienestar laboral.	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se da la bienvenida, se presenta el tema y el propósito de la sesión, también se da a conocer los acuerdos de convivencia proyectado en diapositivas. - Se presenta el tema a través de lluvia de ideas, inducidos por interrogantes como: ¿Cómo te sientes en tu ámbito laboral? ¿Qué te motiva? ¿Qué te desmotiva? 	<ul style="list-style-type: none"> - Plataforma zoom - Lluvia de ideas 	10'	Facilitadora
	Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Se aplica la dinámica motivacional metafórica, denominado "La bandeja del servicio bandeja de talentos", consiste en que cada integrante muestra a sus compañeros una bandeja o fuente con una palabra, frase o foto pegada en ella, luego mencionarla de la siguiente manera: yo soy.... Y sirvo para.... (ejemplo: motivar), finalmente se interroga ¿A quién servimos en nuestra Institución educativa? ¿Cómo servimos? - Se invita a agruparse por equipos en sub salas de zoom, y se invita a crear un mural en una diapositiva con los materiales utilizados en la dinámica y socializar que aprendieron de ello. - Se tiene como invitada a la especialista de del nivel inicial de la UGEL, para compartir su experiencia en sus entornos laborales a lo largo de su experiencia profesional. - Se aplica una encuesta en Google form para recolectar datos de clima laboral y socializar con en el aula virtual general. - Se aplica un cuestionario sobre manejo de conflictos para saber si los conflictos en el trabajo influyen en el clima laboral negativo. - Se refuerza lo aprendido con idea fuerza de un líder como: mostrar empatía, escuchar activamente, concretar y enfocar, resolver conflictos, emplear el feedback. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dinámica - Mural - Especialista de educación - Google form - Encuesta - Cuestionario 	25'	
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Se culmina el taller partiendo de la dinámica "la bandeja del servicio", cada docente debe elaborar un comando deseos (como los comandos que manejan las azafatas para tomar el pedido), donde plasmaran una lista de deseos positivos para tener un entorno laboral favorable. 	<ul style="list-style-type: none"> - Comando de deseos 	10'	

SESIÓN N°20

Tema : Desempeño y reconocimiento laboral
Título de sesión : Socializamos sobre la práctica docente
Estrategia : Taller
Evidencia : Calendario móvil
Ambiente : Presencial

Objetivo	Actividad		Materiales	Tiempo	Responsable
	Momentos	Desarrollo			
Enriquecer la práctica pedagógica	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se apertura la sesión, dando la bienvenida a las participantes, se presenta el tema, propósito y los acuerdos de convivencia. - Se proyecta un cortometraje denominado "Reconocimiento laboral", tomado de: https://www.youtube.com/watch?v=dGFvg42b9xl&ab_channel=DiezporCero, luego se socializa lo observado. 	- Video	10'	Facilitadora
	Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Se invita a participar de la dinámica "La medalla robada", esta se aplica al realizar una ceremonia de premiación, invitando a tres integrantes al frente, se menciona un discurso a las homenajeadas referente al compromiso que han tenido en su trabajo y finalmente la facilitadora se coloca la medalla ella misma, mencionando que, gracias al trabajo de ellas, ha logrado ascender, esta dinámica enseña que hay profesionales que se benefician del esfuerzo de los demás. - Se plantea la interrogante ¿Cómo has vivido una situación similar a la presentada en la dinámica? Y socializamos experiencias - Se muestra los fundamentos pedagógicos del MINEDU sobre desempeño docente y se aplica la ficha SIMON para evaluar la práctica docente. (Autoevaluar el liderazgo en la práctica docente) 	- Medalla - Experiencias	25'	
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Se plantea la actividad "Cuento mis logros profesionales", deben crear un calendario y pegar sobre cada espacio los reconocimientos recibidos durante la experiencia profesional, ubicarlos de acuerdo a la importancia que le den. 	- Calendario móvil	10'	

SESIÓN N°21

Tema : Crecimiento profesional
Título de sesión : Elaboro mi proyecto de vida
Estrategia : Taller
Evidencia : Proyecto de vida profesional
Ambiente : Virtual

Objetivo	Actividad		Materiales	Tiempo	Responsable
	Momentos	Desarrollo			
Establecer metas a corto y largo plazo.	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se presenta el tema y el propósito de la sesión. - Se da a conocer los acuerdos de convivencia. - Se da inicio a la actividad dando respuestas a la siguiente interrogante ¿Es posible estudiar y trabajar? 	- Video	10'	Facilitadora
	Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Se dialoga sobre “Cómo establecer un plan de vida profesional” - Se plantean herramientas para incursionar en el mundo profesional como: Proponerse metas, proyectar a futuro de manera independiente, procesos de reclutamiento. - Se entabla un dialogo sobre como inicia una etapa profesional, planteando ¿Qué incluyo si no tengo experiencia laboral?” (se muestra un primer curriculum), luego se plantea un curruculum con mucha experiencia y se motiva a seguir estudiando, adquiriendo conocimientos nuevos a través de estudios superiores como grados de maestría, doctorados, especializaciones. - Se aplica la dinámica “Dejando huella”, consiste en aplicar la dactilopintura y plasmar la huella del pie en una cartulina, luego se interroga ¿Qué huella quieres dejar en el tu ámbito laboral?, se escribe las respuestas alrededor de la huella plasmada, con esta dinámica se pretende metas o propósitos personales y profesionales 	<ul style="list-style-type: none"> - Diapositivas - Elaboración de hoja de vida - Dinámica - Témpera - Cartulina 	25'	
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - De forma individual elaboran un plan de vida profesional y socializan con sus compañeras. 	- Cartel	10'	

SESIÓN N°22

Tema : Efectividad de la propuesta
Título de sesión : Dialogamos sobre la efectividad del programa
Estrategia : Taller
Evidencia : Encuesta de satisfacción
Ambiente : Virtual

Objetivo	Actividad		Materiales	Tiempo	Responsable
	Momentos	Desarrollo			
Medir el síndrome de burnout al culminar el programa.	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se apertura el programa, dando la bienvenida a las participantes. - Se presenta el tema y el propósito de la sesión, proyectado en diapositivas. - Se da a conocer los acuerdos de convivencia de la sesión en el ámbito presencial. - Se socializa mediante una dinámica motivacional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Plataforma zoom - 	10'	Facilitadora
	Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Se invita a compartir la experiencia que vivieron durante el desarrollo de la propuesta en el ámbito laboral y familiar. - Aplicar el instrumento de Maslash para medir el nivel de burnout al culminar el modelo preventivo motivacional - Se aplica una encuesta de satisfacción sobre el programa aplicado. 	<ul style="list-style-type: none"> - Experiencias - Aplicación del instrumento - Encuesta de satisfacción 	25'	
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Se culmina el programa motivando a las participantes a reflexionar y realizar un compromiso para disminuir y prevenir el síndrome de burnout en su vida profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso 	10'	